

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra ekonomických teorií



Diplomová práce

**Rizikové skupiny na trhu práce v zemích Evropské
unie**

Bc. František Ptáček

© 2015 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Katedra ekonomických teorií

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

František Ptáček

Veřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

Rizikové skupiny na trhu práce v zemích Evropské unie

Název anglicky

Risk groups in the labor market in the European Union

Cíle práce

Cílem diplomové práce je vymezit rizikové skupiny z pohledu pracovního trhu, charakterizovat jejich specifické postavení a analyzovat postavení rizikových skupin na trhu práce v EU a následně odvození doporučení pro efektivnější podporu zaměstnávání skupiny absolventů. Dílčími cíli jsou: představení a vymezení pojmů spojených s nezaměstnaností, vymezení a charakteristika rizikových skupin na trhu práce, analýza problému zaměstnávání absolventů v jednotlivých zemích EU, využití některých statistických metod k porovnání situace mezi jednotlivými zeměmi a s EU jako s celkem, představení a zhodnocení současné podpory zaměstnávání skupiny absolventů a následné využití výsledků vlastních výpočtů k odvození doporučení pro efektivnější podporu zaměstnávání skupiny absolventů.

Metodika

Prvním krokem při zpracování práce bude seznámení se s danou problematikou pomocí deskriptivní metody, která bude následně zkompletována ze získaných materiálů. Tyto zdroje popisují ekonomické jevy a procesy, které s danou problematikou souvisí a ovlivňují ji. Využita je také metoda komparativní, která tyto jevy porovnává. Analytická část práce se zaměří na detailní charakteristiky rizikové skupiny absolventů. Po té bude následovat vlastní analýza situace absolventů na trhu práce EU, která bude prováděna použitím sekundárních dat, které jsou získávány z relevantních zdrojů. Půjde především o evropský statistický úřad (EUROSAT) a statistické úřady zemí EU. Dále budou využity některé statistické metody zpracování dat. Pro analýzu kategoriálních dat budou použity kontingenční tabulky, vzájemné závislosti proměnných budou poté ověřovány pomocí testu dobré shody (tzv. chí-kvadrát test) a na základě vypočtené p-hodnoty bude potvrzena nebo vyvrácena nulová hypotéza o neexistenci statisticky významného vztahu.

Doporučený rozsah práce

60-80 stran

Doporučené zdroje informací

- BROŽOVÁ, Dagmar. Společenské souvislosti trhu práce. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, 140 s. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-864-2916-4.
- FUCHS, Kamil. Nezaměstnanost v ekonomické teorii. In. Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém. Vyd. 1. Praha: Grada, 2002, s. 57-74. ISBN 80-210-2783-5.
- HALÁSKOVÁ, Renáta. Politika zaměstnanosti. Vyd. 1. Ostrava: Ostravská univerzita, 2008, 145, 6 s. Spisy Filozofické fakulty Ostravské univerzity, 177/2008. ISBN 978-807-3685-225.
- HELÍSEK, Mojmír. Makroekonomie: základní kurs. 2. přeprac. vyd. Slaný: Melandrium, 2002, x, 326 s. ISBN 80-861-7525-1.
- HOLMAN, Robert. Základy ekonomie: pro studenty vyšších odborných škol a neekonomických fakult VŠ. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2008, xv, 372 s. ISBN 978-80-7179-890-3.
- JÍROVÁ, Hana. Trh práce a politika zaměstnanosti. 1.vyd. Praha: VŠE, 1999, 95 s. ISBN 80-707-9635-9
- MAREŠ, Petr. Nezaměstnanost jako sociální problém. Vyd. 3., upr. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, 172 s. Studijní texty, sv. 6. ISBN 80-864-2908-3.
- SAMUELSON, Paul Anthony a William D NORDHAUS. Ekonomie: 18. vydání. Vyd. 1. Praha: NS Svoboda, 2007, 775 s. ISBN 978-80-205-0590-3.

Předběžný termín obhajoby

2015/06 (červen)

Vedoucí práce

Ing. Erika Urbánková

Elektronicky schváleno dne 3. 9. 2014

doc. Ing. Josef Brčák, CSc.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 11. 11. 2014

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 05. 03. 2015

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Rizikové skupiny na trhu práce v zemích Evropské unie" jsem vypracoval samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu literatury na konci práce. Jako autor uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušil autorská práva třetích osob.

V Praze dne 26. 03. 2015

Poděkování

Rád bych touto cestou poděkoval Ing. Erice Urbánkové za rady, náměty a připomínky, které mi byly nápomocné při psaní této práce. Dále bych chtěl poděkovat své rodině za podporu během mého studia.

Rizikové skupiny na trhu práce v zemích Evropské unie

Risk groups in the labour market in EU states

Souhrn

Diplomová práce na téma Rizikové skupiny na trhu práce v zemích Evropské unie je zaměřena na vývoj a aktuální problémy na trhu práce v Evropské unii.

Teoretická část práce je věnována definování pojmů, které se týkají této problematiky. Dále jsou v této části popsány nástroje státní politiky zaměstnanosti a jsou identifikovány jednotlivé rizikové skupiny na trhu práce.

Analytická část práce se věnuje již jen jedné z rizikových skupin a to rizikové skupině absolventů. V této části práce je sledován vývoj a aktuální situace na trhu práce v jednotlivých zemích Evropské unie a v Evropské unii jako celku. Součástí analytické části je také testování hypotéz. Jsou zde představena existující opatření, která mají za cíl situaci na trhu práce absolventů zlepšit. Poté je provedeno zhodnocení a jsou navržena opatření, která by mohla minimalizovat problémy se zaměstnáváním mladých lidí.

Klíčová slova: nezaměstnanost, politika zaměstnanosti, trh práce, rizikové skupiny, Evropská unie

Summary

This thesis on the subject of "Risk groups in the labour market in EU states" is focused on the development and on the current problems in the labour market in the European Union.

The theoretical part is dedicated to the definition of terms, which are related to this topic. Furthermore, the instruments of state employment policy are described in this part and the individual risk groups in the labour market are identified.

The analytical part is then dedicated to only one of these groups, that is the graduate risk group. In this part the development and the current situation in the labour market in the

individual EU countries is examined and also in the EU as a whole. A part of the analytical section is also testing of the hypotheses. The current measures that are supposed to improve the graduate labour market situation are presented here. Afterwards, an assessment is carried out and the measures that could help minimize problems regarding employability of young people are proposed.

Keywords: unemployment, employment policy, labour market, risk groups, European Union

Obsah

1 Úvod	11
2 Cíl práce a metodika.....	12
2.1 Cíl práce	12
2.2 Metodika.....	12
3 Teoretická východiska.....	13
3.1 Výpočet nezaměstnanosti	13
3.2 Zaměstnaní, nezaměstnaní a ostatní občané.....	14
3.3 Typy nezaměstnanosti	15
3.3.1 Frikční nezaměstnanost	15
3.3.2 Sezónní nezaměstnanost.....	15
3.3.3 Strukturální nezaměstnanost.....	16
3.3.4 Cyklická nezaměstnanost	16
3.3.5 Skrytá nezaměstnanost	16
3.4 Dobrovolná nezaměstnanost.....	17
3.5 Nedobrovolná nezaměstnanost.....	18
3.6 Dlouhodobá nezaměstnanost.....	20
3.7 Trh práce.....	20
3.7.1 Nabídka práce.....	21
3.7.2 Poptávka po práci	21
3.8 Státní politika zaměstnanosti.....	22
3.8.1 Aktivní politika zaměstnanosti.....	23
3.8.2 Pasivní politika nezaměstnanosti.....	27
3.9 Důsledky nezaměstnanosti	28

3.9.1 Ekonomické důsledky nezaměstnanosti	28
3.9.2 Sociální důsledky nezaměstnanosti	28
3.10 Rizikové skupiny	33
3.10.1 Ženy.....	33
3.10.2 Starší lidé.....	36
3.10.3 Zdravotně postižení	39
3.10.4 Ostatní rizikové skupiny.....	41
3.10.5 Absolventi	44
4 Postavení absolventů na trhu práce v EU	48
4.1 Postavení absolventů na trhu práce v jednotlivých zemích EU	49
4.1.1 Země ze skupiny „vynikající inovátoři“	49
4.1.2 Země ze skupiny „úspěšní inovátoři“	52
4.1.3 Země ze skupiny „mírní inovátoři“	60
4.1.4 Země ze skupiny „slabí inovátoři“	71
4.2 Míra nezaměstnanosti absolventů v EU	73
4.2.1 Záruky pro mládež.....	76
4.3 Testování hypotéz.....	78
5 Závěr.....	83
6 Seznam obrázků, tabulek a grafů	85
6.1 Seznam obrázků	85
6.2 Seznam tabulek.....	85
6.3 Seznam grafů.....	85
7 Seznam použitých zkratk.....	86
8 Použité zdroje	87

Tištěné zdroje	87
Internetové zdroje.....	88
9 Seznam příloh.....	91

1 Úvod

Diplomová práce se zabývá nezaměstnaností absolventů v EU. Nezaměstnanost je jedním ze základních makroekonomických ukazatelů. Zároveň také byla, je a bude velmi diskutovaným tématem jak v médiích, tak mezi obyčejnými lidmi či politiky. Nezaměstnanost není pouze ekonomickým problémem, ale je také závažným sociálním problémem.

Po nedávné ekonomické krizi se problém nezaměstnanosti stal ještě aktuálnější. Velké množství lidí se za velmi krátkou dobu ocitlo bez práce. Na obyvatelstvu se negativně podepisuje zejména dlouhodobá nezaměstnanost. Nezaměstnanost provází celá řada negativních jevů, mezi které patří například nejprve ztráta sebevědomí, alkoholismus a pak i kriminalita apod. S problémy při získávání zaměstnání se nejčastěji setkávají tak zvané rizikové skupiny občanů. Jsou jimi především mladí absolventi s téměř žádnou praxí, osoby s nízkou kvalifikací, osoby staršího věku, ženy či osoby s postižením.

Část nazvaná teoretická východiska se věnuje vymezení různých pojmů, které s nezaměstnaností souvisí, uvádí také některé možnosti členění nezaměstnanosti. Je zaměřená zejména na dělení nezaměstnanosti z hlediska příčin vzniku nezaměstnanosti a podle délky trvání nezaměstnanosti. Existuje mnoho dalších možností, jak nezaměstnanost dělit, ale tato dvě rozdělení jsou různými autory používána nejčastěji a nejčastěji se s nimi setkáváme v médiích. Dále pak řeší aktivní a pasivní politiku nezaměstnanosti a jejich nástroje. Tato část se zaměřila také na vymezení jednotlivých rizikových skupin na trhu práce.

Dále se již práce věnuje konkrétní rizikové skupině – absolventům. Porovnává situaci v jednotlivých zemích EU a v EU jako v celku. Snaží se odhalit příčiny rozdílů mezi jednotlivými zeměmi. Zaměřuje se také na opatření, která jednotlivé vlády zavedly. Zkoumá jejich úspěšnost či neúspěšnost. V závěru práce jsou pak poznatky shrnuty a jsou vyvozena doporučení.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Cílem diplomové práce je vymezit rizikové skupiny z pohledu pracovního trhu, charakterizovat jejich specifické postavení a analyzovat postavení rizikových skupin na trhu práce v EU a následné odvození doporučení pro efektivnější podporu zaměstnávání skupiny absolventů. Dílčími cíli jsou: představení a vymezení pojmů spojených s nezaměstnaností, vymezení a charakteristika rizikových skupin na trhu práce, analýza problému zaměstnávání absolventů v jednotlivých zemích EU, využití některých statistických metod k porovnání situací mezi jednotlivými zeměmi a s EU jako s celkem, představení a zhodnocení současné podpory zaměstnávání skupiny absolventů a následně využití výsledků vlastních výpočtů k odvození doporučení pro efektivnější podporu zaměstnávání skupiny absolventů.

2.2 Metodika

Prvním krokem při zpracovávání práce bude seznámení se s danou problematikou pomocí deskriptivní metody, která bude následně zkompletována ze získaných materiálů. Tyto zdroje popisují ekonomické jevy a procesy, které s danou problematikou souvisí a ovlivňují ji. Využita je také metoda komparativní, která tyto jevy porovnává. Analytická část práce se zaměří na detailní charakteristiku rizikové skupiny absolventů. Po té bude následovat vlastní analýza situace absolventů na trhu práce EU, která bude prováděna použitím sekundárních dat, které jsou získávány z relevantních zdrojů. Půjde především o evropský statistický úřad (EUROSTAT) a statistické úřady zemí EU. Dále budou využity některé statistické metody zpracování dat. Pro analýzu kategoriálních dat budou použity kontingenční tabulky, vzájemné závislosti proměnných budou poté ověřovány pomocí testu dobré shody (tzv. Chí-kvadrát test) a na základě vypočtené p-hodnoty bude potvrzena nebo vyvrácena nulová hypotéza o neexistenci statisticky významného vztahu. Chí kvadrát test nezávislosti v kombinační tabulce se používá k ověření nezávislosti. Porovnáváme získané (empirické, napozorované) četnosti s teoretickými četnostmi, které bychom očekávali v případě nezávislosti. Tyto teoretické četnosti označíme n'_{ij} a pro $i=1,2,\dots,r$ a $j=1,2,\dots,s$

platí. $n_{oj} = \frac{n_i \cdot n_j}{n}$ Hypotézy volíme ve tvaru H_0 : Znaky v tabulce jsou nezávislé a H_1 : non H_0

(tj. znaky jsou závislé). [6]

$$G = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^s \frac{(n_{ij} - n'_{ij})^2}{n'_{ij}}$$

Jako testové kritérium volíme veličinu G , která má v případě nezávislosti a při dostatečně velkém počtu pozorování přibližně χ^2 -rozdělení s $v = (r-1)(s-1)$ stupni volnosti. Jestliže hodnota testovacího kritéria překročí kritickou hodnotu, kterou je χ^2 -rozdělení s $v = (r-1)(s-1)$ stupni volnosti, zamítáme na zvolené hladině významnosti hypotézu H_0 o nezávislosti a považujeme závislost obou kvalitativních znaků za prokázanou. [6]

3 Teoretická východiska

Nezaměstnanost je makroekonomický problém, který bývá často diskutován jak politiky, tak i širokou veřejností. Nezaměstnanost se často stává jednou z hlavních otázek voleb. Vládě je často vytýkána vysoká nezaměstnanost a naopak za její snížení se vládě dostává uznání. Některá makroekonomická opatření jsou proto formována s ohledem na nezaměstnanost a její dopady. Nezaměstnanost je považována za vážný ekonomický a sociální problém zejména pokud se stává masovou.

3.1 Výpočet nezaměstnanosti

Výši nezaměstnanosti můžeme vyjádřit absolutně jako počet osob, které nemají zaměstnání nebo relativně jako míru nezaměstnanosti. Míra nezaměstnanosti představuje procentuální podíl počtu nezaměstnaných na celkové pracovní síle, tedy na ekonomicky aktivním obyvatelstvu:

$$U = \frac{\text{počet nezaměstnaných}}{\text{pracovní síle}} \times 100$$

Měření a následné ovlivňování míry nezaměstnanosti patří mezi čtyři základní cíle hospodářské politiky. Většina zemí vychází při měření nezaměstnanosti z koncepce Mezinárodní organizace práce (ILO). Touto koncepcí se řídí také Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj. Ta publikuje standardizované míry nezaměstnanosti

pro své členské země. Z konceptu ILO vychází, i když spíše v podpůrném rozsahu, Úřad pro statistiku práce v USA. Harmonizované míry nezaměstnanosti členských zemí Evropské unie založené na metodice ILO publikuje také Statistický úřad Evropských společenství (EUROSTAT).

Tato agregovaná míra nezaměstnanosti má několik výhod. Jednou z nich je, že může být použita bez velkých úprav pro mezinárodní srovnání, snadno se vypočítává a s její interpretací nemají problémy ani média. Čím nižší je míra nezaměstnanosti, tím lépe pro ekonomiku. Při dosahování cílů hospodářské politiky je tedy úspěšnější země, která má tento ukazatel nejnižší. Tento ukazatel je jednoduchý a souhrnný a z toho také vyplývá jeho nevýhoda, kterou jsou omezení vyplývající z nezahrnutí faktorů, které také mohou velmi podstatně ovlivnit úspěšnost hospodářské politiky. [12]

3.2 Zaměstnaní, nezaměstnaní a ostatní občané

Obyvatele lze od věkové hranice 15 let rozdělit do těchto tří skupin:

1) zaměstnaní – jsou lidé, kteří mají placené zaměstnání nebo sebezaměstnání a zároveň ti, kteří práci mají, ale právě nepracují z důvodu nemoci, stávek nebo dovolených.

2) nezaměstnaní – jsou to lidé, kteří splňují tyto tři podmínky (jedná se o tzv. standardizované pojetí nezaměstnanosti):

- nemají placené zaměstnání ani sebezaměstnání,
- práci aktivně hledají,
- jsou ochotni během určité krátké doby (14 dní) do práce nastoupit

Obyvatelé, kteří jsou buď zaměstnaní, nebo nezaměstnaní, patří mezi ekonomicky aktivní obyvatelstvo a tvoří tedy pracovní sílu dané země.

3) ostatní občané, kteří nejsou zahrnováni mezi ekonomicky aktivní obyvatelstvo. Patří sem penzisté, ženy pečující o děti v domácnosti, studenti, osoby dlouhodobě nebo trvale práceneschopné a lidé, kteří práci nehledají. Tito lidé jsou označováni též jako ekonomicky neaktivní obyvatelstvo.[2]

3.3 Typy nezaměstnanosti

Rozlišujeme tři základní typy nezaměstnanosti a to v závislosti na příčinách jejich vzniku. Těmito třemi základními typy nezaměstnanosti jsou frikční, strukturální a cyklická nezaměstnanost. Nezaměstnanost můžeme také rozdělovat podle jiných kritérií. Těmito kritérii může být délka trvání, osobnost nezaměstnaného nebo ekonomická či sociální hlediska.

3.3.1 Frikční nezaměstnanost

Frikční nezaměstnanost vzniká z důvodu pohybu zaměstnanců a z důvodu určitého nutného času k vyhledání pracovního místa. Vzniká tehdy, když pracovník opustí své původní zaměstnání a po nějakou dobu si hledá novou, zpravidla lepší práci. Toto hledání mu zabere určitý čas (většinou několik týdnů či měsíců), protože většinou nepřijme hned první nabídku. Očekává nabídky lepší. Základním rysem frikční nezaměstnanosti je, že oproti takto nezaměstnaným existují v ekonomice volná místa, jen chvíli trvá, než si nezaměstnaný vybere. Frikčně nezaměstnaným je člověk pouze dočasně. Nejedná se tedy o nezaměstnanost dlouhodobou [5]

Frikční nezaměstnanost souvisí také se špatnou informovaností o nabídce pracovních míst. Protože frikčně nezaměstnaní pracovníci často přecházejí z jedné práce do druhé nebo shánějí lepší zaměstnání, má se tedy obvykle za to, že jsou nezaměstnaní „dobrovolně“. Frikční nezaměstnanost je krátkodobá, poměrně stabilní a nalezneme ji v každém systému. Do frikční nezaměstnanosti se často zařazuje i sezónní nezaměstnanost.[7]

3.3.2 Sezónní nezaměstnanost

Vzniká z pravidelného sezónního kolísání v poptávce po práci, z fluktuace pracovních sil v důsledku sezónních prací. Týká se především oblasti stavebnictví, povrchové těžby, zemědělství, lesnictví, turistického ruchu apod. Sezónně je také ovlivněna nabídka práce v souvislosti se školním rokem (v období prázdnin je po práci větší poptávka, ale i nabídka, především nejrůznějších brigád, roste). Někteří autoři (např. Mareš) zařazují sezónní nezaměstnanost k cyklické nezaměstnanosti a to z toho důvodu, že souvisí s přírodním cyklem.[5]

3.3.3 Strukturální nezaměstnanost

Jak již samotný název napovídá, strukturální nezaměstnanost vzniká z důvodu strukturálních změn v ekonomice. V ekonomice neustále dochází ke změnám, v některých odvětvích dochází k útlumu některých odvětví a v jiných k expanzi. To vede k tomu, že klesá poptávka po některých profesích, zároveň ale roste poptávka po profesích jiných. Zmenšující se odvětví propouštějí část zaměstnanců, ale ti mohou nalézt uplatnění v expandujících odvětvích. To však většinou vyžaduje jejich rekvalifikaci. Právě z důvodu nutnosti rekvalifikace trvá strukturální nezaměstnanost obvykle déle než frikční nezaměstnanost a znamená tedy také větší zásah do života člověka. Existence strukturální nezaměstnanosti je také příčinou regionálních rozdílů v míře nezaměstnanosti. Může se tedy stát, že v jedné části země je vysoká nezaměstnanost a v jiné části jsou volná pracovní místa. Opět zde platí, že v souhrnu platí, že jsou v ekonomice volná místa. Strukturálním změnám se nelze bránit, snaha o jejich potlačování by ekonomiku vyřadila ze světové soutěže a vedla by k jejímu zaostávání. Proto je i tento typ nezaměstnanosti přirozenou a nevyhnutelnou součástí každé ekonomiky.[5]

3.3.4 Cyklická nezaměstnanost

Cyklická nezaměstnanost je spojena s cyklickým vývojem ekonomiky. Když ekonomika prožívá fázi celkového hospodářského poklesu, jehož průvodním jevem je nezaměstnanost více méně ve všech odvětvích. Lidé, propuštění v jednom odvětví, nemohou nalézt zaměstnání v jiných odvětvích, protože poptávka po práci klesá všude a postihuje téměř všechny profese. [16]

Cyklická nezaměstnanost trvá zpravidla několik měsíců, dokud nezačne opět růst národní produkce a dokud se nezvýší poptávka po práci. Tento typ nezaměstnanosti je třeba považovat za vážný ekonomický, sociální a politický problém.[7]

3.3.5 Skrytá nezaměstnanost

Výše uvedená charakteristika nezaměstnanosti nezachycuje všechny skupiny lidí. Existuje i tzv. skrytá nezaměstnanost. Jde o tyto skupiny obyvatel.

- Pracovníci s nuceným zkráceným úvazkem – někdy hovoříme také o neúplné zaměstnanosti. Jde o pracovníky, kteří musejí akceptovat práci na snížený úvazek či práci nevyužívající plně jejich schopnosti a kvalifikaci. Nejčastěji jde o zkrácenou pracovní dobu či o sdílení pracovního místa.

- Skrytá pracovní síla - fakticky nezaměstnaní, kteří nejsou jako nezaměstnaní registrováni, i když zaměstnání nemají a při dostatečné nabídce by ho přijali. Skrytá nezaměstnanost je formou nezaměstnanosti, kdy si nezaměstnaná osoba práci nehledá a ani se jako nezaměstnaná neregistruje. Jde o osoby, které na hledání práce rezignovaly či si práci vyhledávají samy bez registrace na pracovním úřadě.

Dále je sporné, jestli mezi nezaměstnané patří osoby, které z různých důvodů nemohou do práce v krátké době nastoupit nebo osoby, které zaměstnání již našly, ale nastoupí později. Pokud bychom tyto osoby započítali, byla by skutečná míra nezaměstnanosti vyšší než

ta statisticky vykázaná.[4]

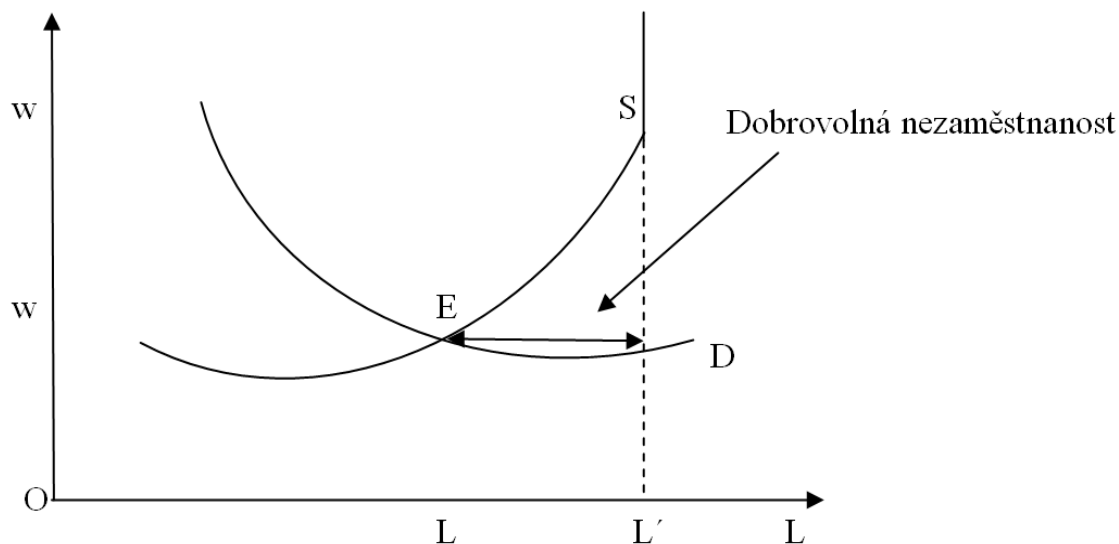
Statistické údaje jsou dále zkresleny osobami, které sice zaměstnání nemají, ani jej aktivně nehledají. Spíše se snaží vyčerpat v plném rozsahu nárok na podporu v nezaměstnanosti. Patří sem zároveň i osoby, které se registrují jako nezaměstnané, ale zároveň nelegálně pracují.[13]

3.4 Dobrovolná nezaměstnanost

Dobrovolná nezaměstnanost znamená, že část ekonomicky aktivního obyvatelstva upřednostňuje volný čas před zaměstnáním. Na trhu práce jsou tedy volná pracovní místa, ale není o ně zájem. Za daných mzdových podmínek lidé nejsou ochotni pracovat. Důvodem může být hledání lukrativnějšího zaměstnání, studium či upřednostnění péče o rodinu. Jedná se o situaci, kdy počet nezaměstnaných je nižší nebo roven počtu volných pracovních míst. Uchazeč o zaměstnání tedy v zásadě může najít pracovní místo. Délka trvání dobrovolné nezaměstnanosti závisí na tom, jaké alternativní příležitosti mají nezaměstnaní. Mezi jejich alternativní příležitosti patří podpory v nezaměstnanosti. Jsou-li podpory v nezaměstnanosti nízké a doba jejich poskytování krátká, je dobrovolná nezaměstnanost nízká, protože jsou

nezaměstnaní lidé motivováni k tomu, aby si rychle našli nové zaměstnání. Existence dobrovolné nezaměstnanosti může napomáhat maximalizaci čistého ekonomického blahobytu [2]

Graf 1 Dobrovolná nezaměstnanost



Zdroj: Fuchs, 2012, vlastní zpracování

Kde:

S ... nabídka práce $0L_E$... počet zaměstnaných D ... poptávka po práci
 w ... mzdová sazba L ... práce $L_E L'$... počet dobrovolně nezaměstnaných
 L' ... ekonomicky aktivní obyvatelstvo

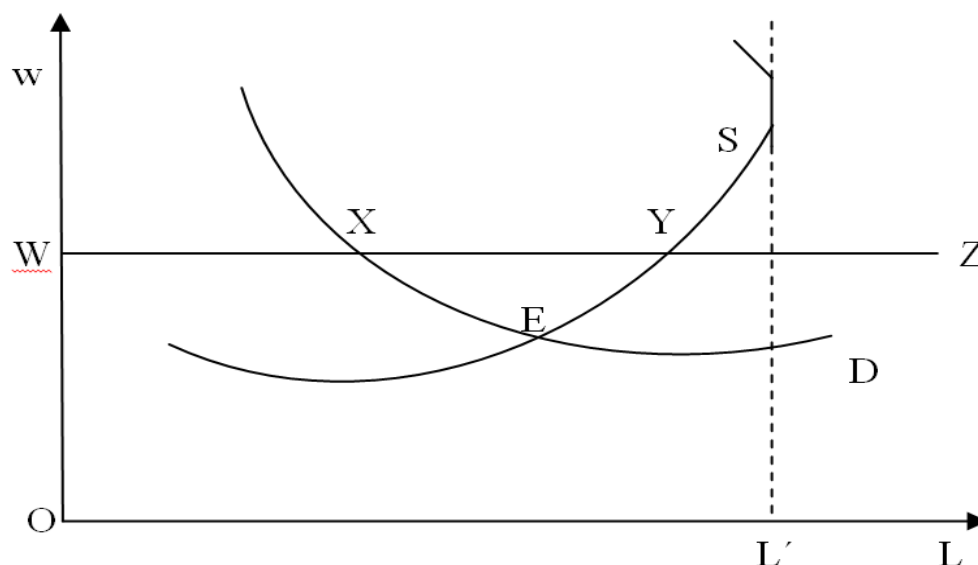
3.5 Nedobrovolná nezaměstnanost

Nedobrovolná nezaměstnanost znamená, že existuje část pracovních sil, která by za daných mzdových podmínek chtěla pracovat, ale nenachází uplatnění. Nabídka práce tedy převyšuje poptávku po práci. Důvodem je vyšší reálná mzdová sazba než sazba, která odpovídá rovnovážnému stavu. Mzdy jsou tedy nepružné a reagují opožděně [2]

Nezaměstnaní hledají práci za takovou mzdu, která na trhu práce převládá (někteří by dokonce akceptovali i mzdu nižší), ale nemohou ji najít. Příčinou tohoto typu nezaměstnanosti jsou překážky bránící poklesu mezd. Jednou z nich bývají odbory, pokud si jako jeden

z hlavních cílů vytknou prosazování vyšších mezd. Odbory brání poklesu mezd často i tehdy, kdy se na trhu práce objevuje nezaměstnanost. Nedobrovolná nezaměstnanost má pro člověka horší důsledky než nezaměstnanost dobrovolná. Zatímco dobrovolně nezaměstnaný odmítá místa, která nejsou placena podle jeho představ, a hledá něco lepšího, nedobrovolně nezaměstnaný si nevybírá, ale přesto práci nenalézá. Nezaměstnanost se pro něj stává zdrojem existenčních potíží, ale i pocitu zklamání a beznaděje. [3]

Graf 2: Nedobrovolná nezaměstnanost



Zdroj: Fuchs, 2012, vlastní zpracování

Kde:

S ... nabídka práce

D ... poptávka po práci

L ... práce

w ... mzdová sazba

W ... vyšší mzdová hladina

WX ... zaměstnaní

XY ... nedobrovolně nezaměstnaní YZ ... dobrovolně nezaměstnaní

Praktické odlišení dobrovolné a nedobrovolné nezaměstnanosti je obtížné. Řada lidí, kteří jsou ve skutečnosti dobrovolně nezaměstnaní, se hlásí na úřadech práce, hlavně proto,

aby dostali podporu v nezaměstnanosti, a také třeba doufají, že jim úřad práce najde dobře placené zaměstnání. Přitom se snaží nabízená místa systematicky odmítat, nebo práci přijmout na krátkou dobu a po čase ji opustit.[9]

3.6 Dlouhodobá nezaměstnanost

Můžeme říci, že krátkodobá nezaměstnanost nemá na člověka žádné větší dopady. Oproti tomu dlouhodobá nezaměstnanost je závažným problémem. Mezinárodní organizace práce, stejně tak jako Eurostat, kategorizuje dlouhodobou nezaměstnanost délkou trvání více jak 12 měsíců. Dlouhodobě nezaměstnaní mohou být postiženi některými negativními sociálními jevy, jako jsou např. chudoba, zhoršené fyzické a mentální zdraví, neschopnost postarat se o děti, alkoholismus, užívání drog, kriminalita, fyzické násilí, atd.

I nízká míra nezaměstnanosti může být nepříznivá, pokud jde z větší části o nezaměstnanost dlouhodobou. Tam, kde je míra nezaměstnanosti vyšší, ale obrat mezi nezaměstnanými je rychlý, je situace příznivější. A to jak z hlediska nezaměstnaných, tak z hlediska zátěže na státní rozpočet. Je to dáno nejen nižšími požadavky na podpory, ale také tím, že znovu zařazení dlouhodobě nezaměstnaných je nesrovnatelně nákladnější.[9]

3.7 Trh práce

Trh práce je spojen s tržní ekonomikou, ve které je, stejně jako služby a výrobky prodávána a kupována práce. Pracovní trh je institucí řešící problém dvojí alokace, neboť:

- Systému produkce musí být nabídnuta pracovní síla v požadované struktuře. To znamená, že jedinci musí být rozmístěni podle konkrétních výrobních činností a procesů.

- Pracovní síla musí být zaopatřena peněžními a sociálními prostředky existence a to podle svého podílu na produkci. Navíc musí být životními prostředky zaopatřeny i osoby žijící „legitimně“ mimo zaměstnání.

Pracovní trh organizuje produkci a distribuci práce jako směnné vztahy mezi prací a mzdou. Na trhu práce proti sobě, stejně jako na ostatních trzích, stojí nabídka a poptávka a ve vzájemné soutěži se vytváří cena práce.[3]

3.7.1 Nabídka práce

Práce je výrobním faktorem, jehož nositelem je člověk, který vykonává určitou pracovní činnost, která může mít podobu práce ve firmě, tzn., pronajímá práci na trhu práce s cílem získat za ni peníze a podobu domácí práce. Domácí práce umožňuje tvorbu výrobků a služeb přímé spotřeby či zvyšovat znalosti a dovednosti vedoucí v budoucnosti ke zvýšení spotřeby. Čas mimo práci ve firmě a domácích prací je volným časem. Cílem každého spotřebitele je maximalizace užitku. V rámci denního časového fondu (24 hodin) se spotřebitel rozhoduje maximalizovat užitek rozdělením času mezi práci ve firmě a volný čas, jelikož práce ve firmě představuje v mnoha případech práci nepohodlnou, i když umožňuje zvyšování užitku prostřednictvím zboží, které si člověk může za získaný příjem koupit. Naopak volný čas je příjemný a s množstvím volného času roste i užitek.

Nabídka práce je závislá na výši mzdové sazby a je určena ztrátou spojenou s obětováním volného času. Hovoříme zde o substitučním efektu, protože spotřebovávané produkty jsou substitutem k odpočinku. Vyšší mzdová sazba (za předpokladu, že ceny ostatních faktorů jsou konstantní) zvyšuje reálné důchody a volba spotřebitele se mění ve prospěch volného času. Jedná se o důchodový efekt. Tvar křivky nabídky je závislý na tom, který z těchto dvou efektů převládá. Při nižší mzdové sazbě převládá substituční efekt a nabídka práce roste, při vyšší sazbě převládá důchodový efekt a nabídka práce klesá. Důsledkem toho je tzv. zpětné zakřivení křivky nabídky.[1]

3.7.2 Poptávka po práci

Firmy rozšiřují nebo omezují poptávku po práci až do okamžiku, ve kterém se mezní náklady na práci vyrovnají s příjmem z mezního produktu práce. Jestliže firma neovlivňuje změny v poptávce po práci výši mzdové sazby (w), potom se mezní náklady na práci rovnají mzdové sazbě a firma zvyšuje poptávku po práci, dokud se příjem z mezního produktu práce nevyrovná mzdové sazbě. Mezní produktivita práce je ovlivněna kvalifikací samotné práce, která souvisí s úrovní dosaženého vzdělání, dále je ovlivněna dovednostmi pracovníků, jejich praxí atd. Mezní fyzický produkt závisí taktéž na mezní produktivitě ostatních

výrobních faktorů. Vyplývá z řídicích a technologických metod firmy, jak dokáže zaměstnané výrobní faktory využít.[11]

3.8 Státní politika zaměstnanosti

Jedním ze základních cílů hospodářské a sociální politiky státu je dosažení plné, produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti. Právo na zaměstnání bez ohledu na rasu, barvu pleti, pohlaví, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, členství v politických stranách nebo příslušnost k politickým hnutím, národnost, etnický nebo sociální původ, majetek, zdravotní stav nebo věk je jedním ze základních práv občana. [15]

Dnem 1. 10. 2004 nabyl účinnosti zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Tato základní právní norma stanovuje postup k dosažení cílů politiky státu v oblasti zaměstnanosti.

Státní politika zaměstnanosti usiluje o dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, o produktivní využití zdrojů pracovních sil a o zabezpečení práva občanů na zaměstnání. Státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti v České republice vykonávají Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) a Úřad práce ČR. ÚP má tyto funkce:

- sleduje a hodnotí stav na trhu práce, zpracovává koncepci vývoje zaměstnanosti v jednotlivých regionech, přijímá opatření k ovlivnění nabídky a poptávky;
- informuje občany o možnostech získání zaměstnání, odborné přípravy a rekvalifikace, informuje zaměstnavatele o volných zdrojích pracovních sil;
- zprostředkovává vhodné zaměstnání uchazečům a zájemcům o zaměstnání;
- poskytuje občanům poradenské služby spojené s hledáním zaměstnání, volbou povolání, odbornou výchovou a rekvalifikací;
- vede evidenci uchazečů, příp. zájemců o zaměstnání, evidenci volných pracovních míst, evidenci pracovních povolení vydaných cizincům nebo osobám bez státní příslušnosti;
- rozhoduje o vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání, o přiznání, odejmutí, zastavení nebo vrácení hmotného zabezpečení;
- organizuje, zabezpečuje a usměřňuje rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání;

- hmotně podporuje vytváření nových pracovních míst; podporuje vytváření a provoz chráněných pracovních míst pro občany se zdravotním postižením;
- vydává a odnímá povolení k zaměstnávání osobám, které nejsou státními občany České republiky a občany Evropské unie ani jejich rodinnými příslušníky;
- spolupracuje s institucemi ovlivňujícími trh práce se zaměstnavateli při přijetí uchazečů do zaměstnání, při umisťování uvolněných zaměstnanců v důsledku strukturálních změn, při organizačních a racionalizačních opatřeních, dále spolupracuje s orgány sociálního zabezpečení, státní zdravotní správou a ostatními orgány státní správy;
- hospodaří s finančními prostředky určenými na zabezpečení státní politiky zaměstnanosti a provoz ÚP. [15]

Přehled základních právních předpisů o zaměstnanosti

- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále jen „zákon o zaměstnanosti“)
- Zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a změně souvisejících zákonů
- Vyhláška MPSV č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále jen „prováděcí vyhláška“)
- Vyhláška MPSV č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců
- Nařízení vlády č. 515/2004 Sb., o hmotné podpoře na vytváření pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek

3.8.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Součástí státní politiky zaměstnanosti je podpora zřizování nových pracovních míst poskytováním příspěvků zaměstnavatelům při zaměstnávání uchazečů o zaměstnání, i uchazečům samotným. Jedná se zejména o následující opatření (nástroje) aktivní politiky zaměstnanosti:

- a) rekvalifikace
- b) investiční pobídky

- c) veřejně prospěšné práce
- d) společensky účelná pracovní místa
- e) příspěvek na zapracování
- f) příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Součástí aktivní politiky zaměstnanosti je i poradenství. [4]

3.8.1.1 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

Rekvalifikace

ÚP zabezpečuje rekvalifikaci pro uchazeče nebo zájemce o zaměstnání v případech, kdy struktura poptávky trhu práce neodpovídá struktuře nabídky pracovních sil a případná rekvalifikace umožňuje nové nebo další uplatnění ve vhodném zaměstnání.

Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající kvalifikace uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání. Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována formou získání nových teoretických znalostí a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání. Za rekvalifikaci se nepovažuje řádné studium na středních a vysokých školách.

Rekvalifikace se uskutečňuje na základě dohody mezi úřadem práce a uchazečem o zaměstnání nebo zájemcem o zaměstnání, vyžaduje-li to jejich uplatnění na trhu práce. Za účastníka rekvalifikace hradí ÚP náklady na rekvalifikaci a může mu poskytnout příspěvek na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací (stravné, jízdné, nocležné, pojištění). Rekvalifikaci zajišťuje krajská pobočka ÚP příslušná podle místa uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání (§ 109 zákona o zaměstnanosti, vyhláška MPSV č. 519/2004 Sb.). [3]

Rekvalifikace se uskutečňuje formou vzdělávání:

- ve vzdělávacích programech dalšího profesního vzdělávání,
- ve speciálních programech k získání konkrétní pracovní dovednosti,

- ve vzdělávacích aktivitách v rámci mezinárodních programů,
- ve vzdělávacích programech určených pro uchazeče o zaměstnání, kterým se věnuje zvýšená pozornost při zprostředkování podle § 33 zákona o zaměstnanosti,
- ve školních vzdělávacích programech pro střední vzdělávání v rámci soustavy oboru vzdělávání,
- v jiných vzdělávacích aktivitách, které směřují k získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající.

Rekvalifikace může být na základě dohody s ÚP prováděna i u zaměstnavatele v zájmu dalšího pracovního uplatnění jeho zaměstnanců. Zaměstnavateli, který provádí rekvalifikaci svých zaměstnanců, nebo rekvalifikačnímu zařízení, které pro zaměstnavatele tuto činnost zajišťuje, mohou být plně nebo částečně hrazeny náklady na rekvalifikaci zaměstnanců. [3]

Investiční pobídky

Investiční pobídkou jsou hmotná podpora tvorby nových pracovních míst a rekvalifikace zaměstnanců u investičních pobídek poskytovaných na základě zák. č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách a o změně některých zákonů v platném znění. [15]

Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce jsou časově omezené pracovní příležitosti vytvořené především pro obtížně umístitelné a dlouhodobě nezaměstnané uchazeče o zaměstnání evidované ÚP. Tato místa vytváří zaměstnavatel na základě písemné dohody s ÚP ke krátkodobému pracovnímu umístění uchazeče o zaměstnání, nejdéle však na dobu dvanácti po sobě následujících měsíců ode dne sjednaného nástupu uchazeče o zaměstnání do pracovního poměru.

Finanční příspěvek na úhradu mzdových nákladů zaměstnance, který byl veden v evidenci ÚP, na takto vytvořeném místě může být zaměstnavateli poskytován až do výše skutečných mzdových nákladů, včetně sociálního a zdravotního pojištění. [3]

Společensky účelná pracovní místa

Účel a charakteristika vytváření nebo vyhrazování společensky účelných pracovních míst (SÚPM) jsou vymezeny § 113 zákona o zaměstnanosti. Cílem poskytnutí příspěvku

na zřízení nebo vyhrazení SÚPM je obsazení míst uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit jiným způsobem pracovní umístění, včetně zahájení samostatné výdělečné činnosti uchazečem. Jedním z předpokladů tvorby SÚPM a jejich efektivního využití je nízký stav nabídky volných pracovních míst z hlediska profesního nebo územního. SÚPM se rozumí:

- pracovní místo, které zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě písemné dohody s ÚP na dobu sjednanou v dohodě a je obsazováno uchazeči evidovanými ÚP, kterým nelze zajistit jiným způsobem pracovní uplatnění,

- nově zřízené pracovní místo pro uchazeče o zaměstnání evidovaného ÚP, který začne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost (SÚPM-SVČ, viz níže).

ÚP může uchazeči o zaměstnání poskytnout příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa, které uchazeč o zaměstnání pro sebe zřídí za účelem zahájení samostatné výdělečné činnosti (SVČ). O příspěvek je nutné požádat příslušnou krajskou pobočku ÚP. Příspěvek je určen na nákup vybavení souvisejícího se zřízením pracovního místa. [15]

Příspěvek na zapracování

Příspěvek může ÚP poskytnout zaměstnavateli na základě dohody, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému je při zprostředkování zaměstnání věnována zvýšená péče (dle § 33 výše zákona o zaměstnanosti). Maximální doba poskytování příspěvku je 3 měsíce a může činit měsíčně nejvýše polovinu minimální mzdy na jednu fyzickou osobu, která zapracovává. [3]

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Příspěvek je určen zaměstnavateli, který přechází na nový výrobní program a nemůže pro své zaměstnance zabezpečit práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby.

Přechodem na nový podnikatelský program se rozumí taková změna výroby nebo poskytování služeb, při které dochází k zásadním technologickým změnám, nebo změna předmětu podnikání zapsaná v obchodním rejstříku nebo v živnostenském oprávnění.

Příspěvek lze poskytovat na částečnou úhradu náhrady mzdy maximálně po dobu 6 měsíců, která zaměstnancům přísluší podle pracovněprávních předpisů. Měsíční příspěvek na jednoho zaměstnance může činit maximálně polovinu minimální mzdy. [15]

Chráněné pracovní místo a příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa. Chráněné pracovní místo (CHPM) je pracovní místo zřízené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s ÚP. Na zřízení CHPM poskytuje ÚP zaměstnavateli příspěvek. CHPM musí být obsazeno po dobu 3 let. CHPM může být i pracovní místo, které je obsazeno osobou se zdravotním postižením, pokud je vymezeno v písemné dohodě mezi zaměstnavatelem a ÚP. Dohoda se uzavírá na dobu 3 let. ÚP může uzavřít dohodu o zřízení či vymezení CHPM i s osobou se zdravotním postižením, která se rozhodne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost.

Na zřízené nebo vymezené CHPM může ÚP poskytnout na základě dohody se zaměstnavatelem nebo osobou samostatně výdělečně činnou, která je osobou se zdravotním postižením, příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů CHPM. [15]

3.8.2 Pasivní politika nezaměstnanosti

Pasivní politika nezaměstnanosti představuje různé dávky a příspěvky pro nezaměstnané, aby byli schopni přežít do té doby, dokud neseženou práci. Čím větší je nezaměstnanost, tím je pro stát dražší. Jde o soustavu institutů životního minima, minimální mzdy a podpory v nezaměstnanosti, přičemž jejich výše musí být v rovnováze a při změně jedné se musí změnit všechny (systém musí být nastaven tak, aby se lidem vyplatilo pracovat, ale aby nezaměstnaní neumřeli hladem). [4]

3.8.2.1 Podpora v nezaměstnanosti

Podpora v nezaměstnanosti slouží k dočasnému snížení dopadu výpadku příjmů. Nárok na podporu v nezaměstnanosti má uchazeč o zaměstnání, který získal v rozhodném období zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění podle zvláštního právního předpisu v délce alespoň 12 měsíců, překrývají-li se doby důchodového pojištění, započítávají se jen jednou, požádal krajskou pobočku Úřadu práce, u které je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti a ke dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána, není poživitelem starobního důchodu. O podpoře v nezaměstnanosti rozhoduje krajská pobočka Úřadu práce.[4]

3.9 Důsledky nezaměstnanosti

Nepříznivé dopady nezaměstnanosti můžeme rozdělit do dvou skupin a to na důsledky ekonomické a na důsledky sociální.

3.9.1 Ekonomické důsledky nezaměstnanosti

Dopad nezaměstnanosti z ekonomického hlediska je přirozeným jevem a dalo by se říci, že společnost je na ni připravená a počítá s ní, ale je nutné tento jev sledovat a mít pod kontrolou, aby nedocházelo ke značným výkyvům a zcela nežádoucím jevům. [1]

Můžeme říci, že nezaměstnanost znamená plýtvání zdroji, které má ekonomika k dispozici. Jestliže je míra nezaměstnanosti vyšší než přirozená míra nezaměstnanosti, ekonomika vyprodukuje méně, než by mohla na úrovni potenciálního produktu. Společnost ztrácí statky a služby, které by mohli zaměstnaní vyrobit. Nezaměstnanost znamená nižší produkci a tím dochází ke snížení produktu a tento propad pak negativně ovlivňuje rozvojové možnosti ekonomiky. Tento vztah zachycuje Okunův zákon. Okunův zákon říká, že na každá 2 %, o něž skutečný produkt poklesne vzhledem k potenciálnímu produktu, se míra nezaměstnanosti zvýší o 1 %. Z této věty vyplývá, že roste-li potenciální produkt např. o 3 % ročně, měl by skutečný produkt růst také o 3 % ročně, má-li zůstat míra nezaměstnanosti konstantní. Dalším dopadem na ekonomiku jsou náklady na nezaměstnanost, které představují podpory v nezaměstnanosti, sociální dávky, předčasné důchody, náklady na úřady, rekvalifikace apod. Sociální dávky, které nezaměstnaný pobírá, jsou dávkami nezdanitelnými, a tudíž žádným způsobem nepřispívají na státní sociální politiku.[4]

3.9.2 Sociální důsledky nezaměstnanosti

Výzkumy v oblasti nezaměstnanosti ukazují, že ztráta práce postihuje ve svých důsledcích celou psychiku člověka, jeho intelektuální i citovou oblast i oblast vůle. Prožívání a důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti jsou individuálně podmíněné, záleží na obranných reakcích jedince, na jeho vnitřní odolnosti a sociálním zázemí, na kvalitě fungování jednotlivých složek psychického života. Někteří jedinci jsou pravděpodobně více disponováni k tomu, aby ztráta zaměstnání postihla jejich psychickou rovnováhu. Určité poznatky je však možné z didaktických důvodů zobecnit a vymežit tak důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti.

Životní úroveň

Snížení objemu financí vede k deprivaci, která může být absolutní nebo relativní. Absolutní deprivace je chápána jako existenční ohrožení, které je díky sociálnímu státu zatlačeno do pozadí. Naproti tomu je aktuální a stále naléhavější problematika relativní deprivace, chápána jako psychické strádání způsobené vyloučením z konzumu, jako významné aktivity člena moderní společnosti. Neschopnost udržet určitou úroveň spotřeby znemožňuje člověku manifestovat adekvátní sociální status a vyjádřit osobní identitu. Nezaměstnaní se proto snaží co nejdéle udržet většinu viditelných znaků konzumního standardu (auto, ošacení, zejména ošacení dětí, a to především dospívajících).

Nutnost žít jen z podpory v nezaměstnanosti či dokonce jen ze sociální podpory vymezené na základě stanoveného životního minima, znamená pro nezaměstnaného a jeho rodinu velké snížení životní úrovně. Je to skutečností, přestože nízký životní standard není vázán pouze na nezaměstnanost. Ne všichni nezaměstnaní žijí v bídě a ne všichni chudí jsou nezaměstnaní. Finanční potíže osob bez zaměstnání a žijících z podpor jsou však téměř vždy značné. Příjem z podpor stěží pokrývá základní potřeby rodiny a uvádí tyto rodiny do dluhů. Čím déle zůstává člověk nezaměstnaný, tím je jeho finanční situace a existenční situace jeho rodiny horší. Sociální dávky se jeví nedostatečné zejména v případě osob, které musí dodržovat nějakou dietu, ale jsou nedostačující i pro staré osoby, těhotné ženy, mentálně a fyzicky handicapované a nemocné, či pro diabetiky. [8]

Zkušenost deprivace

Deprivace nezaměstnaných je spojena s jejich vyloučením ze sociálních vztahů a s vyloučením konzumu jako centrální aktivity moderní společnosti. Získání nového zboží je prožíváno jako příjemná událost. Deprivace spojená s neschopností získat a vlastnit určité množství zboží má charakter buď absolutní či relativní deprivace. Absolutní deprivace je chápána hlavně jako existenční ohrožení, relativní deprivace je chápána jako psychické strádání.[12]

Zkušenost změny času

Nezaměstnanost bývá spojena s psychologicky stresujícími změnami ve vnímání času. Ztráta zaměstnání vede k odstranění struktury dne a vzniká potřeba nahradit ji vlastní aktivně

vytvořenou strukturou. Změny v časové struktuře dne a změny vnímání času jsou považovány za jeden z nejvýraznějších psychologických důsledků nezaměstnanosti. V naší kultuře je hodnota volného času daná možností odpočinku od práce. V nezaměstnanosti čas přestává hrát důležitou roli, postrádá smysl a je vyplňován pocitem nudy. Právě neomezené množství volného času paradoxně zabraňuje nezaměstnaným v tom, aby jej využívali. Mnohé formy trávení volného času navíc vyžadují finance, kterých mají nezaměstnaní nedostatek. Dlouhodobě nezaměstnaní postupně ztrácejí podněty k cílevědomé činnosti, vše se stává nudným a depresivním, prohlubuje se pasivita, mizí motivace k jakékoli činnosti.[8]

Rodina

Důsledky nezaměstnanosti nepocítují jen samotní nezaměstnaní, ale také velký počet osob v jejich okolí. Negativní dopad ztráty práce se týká celé rodiny nezaměstnaného. Snižuje se životní úroveň rodiny a její sociální status. Rodina je nucena zavést úsporná opatření. Nejvýrazněji se to projevuje v rodinách s dětmi v situaci, kdy nezaměstnaným je muž. Na otázku, čím je jejich otec, se stydí odpovědět, že je nezaměstnaný. Otec ztrácí svoji roli a autoritu, což může vést k výchovným problémům. Problémem je také skutečnost, že se děti nemůžou ve svém volném čase věnovat činnostem vyžadujícím finanční prostředky. Přítomnost nezaměstnaného muže v domácnosti může rušit ženinu kontrolu nad jejím domácím prostorem. Napětí, které vzniká v rodině v důsledku nezaměstnanosti, může vést ke vzrůstajícím neshodám a nakonec až k rozpadu rodinných vztahů. Podle statistik je míra rozvodovosti v rodinách nezaměstnaných vyšší, než je celostátní průměr. [8]

Zdravotní problémy

Nezaměstnaného člověka může postihnout zhoršení tělesného i duševního zdraví. Při dlouhodobé nezaměstnanosti se může jednat o rozvoj kardiovaskulárních onemocnění, bronchiálních poruch, vysokých hodnot cholesterolu, žaludečních vředů či vysokého tlaku. Mezi duševní dopady nezaměstnanosti řadíme například deprese a pocity úzkosti, časté změny v chování, alkoholismus, braní drog, domácí násilí, sebevražedné pokusy a sebevraždy. Nezaměstnaný člověk trpí pocitem méněcennosti, které mohou být způsobeny odmítáním žádostí o práci, cítí se nemocen, často bývá podrážděn a vyveden z míry maličkostmi, obviňuje okolí ze ztráty zaměstnání, ztrácí důvěru vůči ostatním lidem a je zoufalý.

V souvislosti se stresem dochází v krajních případech k časným úmrtím, ať v návaznosti na násilné činy či v návaznosti na sekundární somatická onemocnění. [7]

Podle výzkumů více než polovina dlouhodobě nezaměstnaných uváděla subjektivní příznaky neurotických potíží: úzkost, vnitřní neklid, podrážděnost, bolesti hlavy, nespavost, zvýšená únava, žaludeční potíže. Uvedené neurotické potíže se vyskytovaly častěji u žen (60 %), ale ve skupině nad 40 let byly častější u mužů (77 % oproti 40 % u žen). Souvislost mezi nezaměstnaností a zhoršením zdravotního stavu potvrzují i další, zahraniční studie. Vztah mezi nezaměstnaností a zdravotním stavem (objektivně posuzovaným) je ovlivněn několika faktory:

1. Zaměstnaní lidé méně navštěvují lékaře, méně pobývají v nemocnicích a lázních, protože se bojí o své pracovní místo, a také nechtějí přijít o plnou mzdu, kterou nemocenské dávky kompenzují jen částečně.

2. Mezi nezaměstnanými bývá více uznaných nemocí, než odpovídá skutečnosti. Lékaři přiznávají nemoc spíše lidem bez zaměstnání než lidem zaměstnaným.

3. Nezaměstnanost chápána jako stresor vede k různým fyziologickým reakcím, které vyvolávají psychosomatické poruchy. Dlouhodobý stres atakuje imunitní a kardiovaskulární systém. Ukazuje se, že zpočátku subjektivně pociťované neurotické potíže jsou prvními symptomy a impulsem závažnějších, často chronických onemocnění. Mezi nezaměstnanými dochází ke zvýšenému výskytu nemocí dýchacího ústrojí, plicních a srdečních potíží.

4. Nepřímý vliv na zhoršení zdravotního stavu má nadměrné požívání nikotinu, alkoholu a drog během doby nezaměstnanosti.

5. Nepřímý vliv má také vzrůstající finanční nouze (jednotvárná strava) a problémy v partnerství.

Sociální izolace

Ztráta zaměstnání vede k sociální izolaci v dvojím smyslu slova. Jednak samotné zaměstnání je významným zdrojem sociálních kontaktů, jednak jeho ztráta vede k přerušení dalších sociálních kontaktů, které s ním přímo nesouvisejí. Tyto širší sociální kontakty nelze

nahradit užšími kontakty v nejbližším okolí. V řadě případů vypadávají nezaměstnaní ze sociálních kontaktů prostou fyzickou nepřítomností. Co se týká kontaktů s bývalými spolupracovníky, mizí prostor sdílených společných životních zkušeností a tím dochází k oboustranné ztrátě zájmu o udržení kontaktů. [8]

Nezaměstnaní s pocitem stigmatizace mají tendenci vyhýbat se zaměstnaným lidem, ale i ostatním nezaměstnaným, kteří na ně působí depresivně. Do tohoto typu izolace se dostávají nezaměstnaní postupně, tak jak s prodlužující se délkou nezaměstnanosti sklouzávají do stále pasivnějších životních strategií. Sociální izolaci je třeba chápat především jako izolaci od majoritní zaměstnané populace. Vyřazení ze společnosti se cítí především lidé, kteří jsou silně orientovaní na svět práce a při hledání nového zaměstnání jsou opakovaně neúspěšní.

Ztráta zaměstnání představuje statusový pád. Člověk ztrácí status zaměstnaného a je nucen přijmout společensky inferiorní status nezaměstnaného, spojený s některými nepříjemnými povinnostmi, ale i se společenskými předsudky (ztráta zaměstnání jako viditelný důkaz osobního selhání). Od nezaměstnaného se očekává, že by měl být schopen svoji nepříznivou situaci změnit a je za to činěn zodpovědným. Jestliže práci nenachází, je vnímán jako neschopný a líný. Je silný společenský tlak na to, aby nezaměstnaný věnoval co nejvíce času aktivnímu hledání práce, bez ohledu na reálné šance, a byl ochotný přijmout jakoukoliv práci za jakoukoliv mzdu. Psychickou rovnováhu si nezaměstnaní udržují obranným přesvědčením, že jejich situace je důsledkem působení vnějších okolností, na které nemají vliv.

V poslední době se v souvislosti s masovou nezaměstnaností hovoří o vzniku „newunderclass“ (třídě deklasovaných). Wilson (1987) definuje „underclass“ jako heterogenní skupinu rodin a jednotlivců žijící mimo hlavní proud profesního systému, mimo pracovní trh, v závislosti na sociálním státu. Runciman (1990) tak označuje skupiny lidí, kteří trvale pobírají dávky sociální podpory, nejsou schopni se podílet na trhu práce a v důsledku své neúspěšnosti se ocitají v situaci reziduální třídy. Tato sice nemá znaky třídy v klasickém slova smyslu, ale její jednotlivá ohniska jsou typická vlastními životními hodnotami a strategiemi i specifickým vztahem k majoritní společnosti a jejím institucím. Toto prostředí se vyznačuje

celkovou rezignací, apatií k vlastnímu osudu, odcizením od společnosti, malým respektem k autoritám, nízkou sociální kontrolou a zvýšeným rizikem výskytu sociálně patologických jevů.

3.10 Rizikové skupiny

Musíme si uvědomit, že lidé, kteří se chtějí uplatnit na trhu práce, mají díky svým různým, ať už vrozeným či získaným vlastnostem odlišné postavení a možnosti uplatnění na trhu práce. K těmto vlastnostem patří především věk, pohlaví, vzdělání, zdravotní stav, popř. příslušnost k nějaké etnické skupině. Tyto jednotlivé charakteristiky vyčleňují skupiny lidí s různým rizikem ztráty zaměstnání, možnostmi nalézání zaměstnání a předurčují jejich působení na trhu práce. Tyto skupiny bývají také často vystavovány riziku opakované nezaměstnanosti.

Různí autoři rozdělují skupiny odlišnými způsoby. Určit jedno, to nejsprávnější, rozdělení asi není ani možné. Každý autor považuje za to nejdůležitější něco jiného. Vytvořil jsem tedy své skupiny, které odpovídají nejčastěji uváděným rizikovým skupinám. K takovým problémovým skupinám, které jsou ve větší míře ohroženy nezaměstnaností, patří mladí lidé či absolventi, ženy, starší lidé, zdravotně postižení, osoby ohrožené sociálním vyloučením, romské etnikum a imigranti. Tyto skupiny mají horší uplatnění na trhu práce a je u nich zaznamenána ve větší míře dlouhodobá nezaměstnanost. Proto je převážně na tyto cílové skupiny orientována státní politika zaměstnanosti.

3.10.1 Ženy

Postavení ženy na trhu práce vychází hlavně z její sociální role pečovatelky o rodinu. Ta je velice časově a výkonnostně náročná a mnohdy těžko spojitelná s rolí v celodenním pracovním procesu. U žen je proto větší pravděpodobnost vzniku absencí, v důsledku např. péče o nemocného člena rodiny či jiných problémů, což ji staví na trhu práce do horšího postavení vůči mužům. Je považována za rizikovějšího pracovníka, což nemusí ani objektivně odpovídat pravdě, ale vyvolává to často nižší ochotu ji zaměstnat, popř. se to projeví na platových a pracovních podmínkách, které jsou výrazně nižší než u mužů z důvodů kompenzace těchto rizik. Dobrým východiskem je zkrácený pracovní úvazek, či flexibilní

pracovní doba, ale tato pracovní místa jsou spíše ojedinělá, poněvadž jsou zaměstnavateli preferovány spíše vícesměnné provozy. [10] Riziková je především skupina žen, které pečují o nezletilé dítě. Za rizikovou tuto skupinu označujeme z důvodů: péče o dítě a s tím spojené časové vázanosti i užším spektrem vhodných pracovních pozic. Pro zaměstnavatele je tento fakt signálem k možné častější nepřítomnosti zaměstnance na pracovišti z důvodu péče o dítě v nemoci, popřípadě zvýšené návštěvnosti lékařů. Ženy, které jsou na mateřské dovolené a plánují následný návrat do pracovního procesu, mohou být po dobu mateřské dovolené evidovány na úřadu práce jako zájemkyně o práci. Tato skutečnost jim poskytuje větší šanci k pozdějšímu nalezení vhodného zaměstnání.

Nejohroženější mohou být případy neúplných rodin, kdy matka samoživitelka pečuje o své děti, což je většinou spojeno až kritickým poklesem životní úrovně všech členů rodiny. Tyto ženy jsou zaměstnavateli brány jako okrajová a nízce placená pracovní síla, neboť zaměstnavatelé předpokládají jejich zatížení péčí o domácnost a péčí o nemocné děti a také předpokládají, že jsou ženy méně ochotny pracovat přesčas nebo plnit pracovní povinnosti mimo obvyklé pracoviště. Zaměstnanost žen reaguje na změny na trhu práce, což vede k nižšímu nastavení jejich mezd. Tím ženy patří mezi jednu ze znevýhodněných skupin na trhu práce.

Péče o děti představuje pro samoživitelku značně náročný prvek, který do značné míry ovlivňuje její životní situaci. Tento faktor je vnímán jako individuální, neboť je především záležitostí ženy, zda a kolik bude mít dětí. U žen, které pečují o své nezletilé děti, je často příčinou neúspěchu na trhu práce jejich diskriminace potencionálními zaměstnavateli. A to proto, že s ohledem na nižší platy žen než mužů odchází na rodičovskou dovolenou především ženy, které jsou pak zaměstnavatelem považovány za neperspektivní, právě proto, že ze zaměstnání odcházejí za svými mateřskými povinnostmi. Snaha dlouhodobě nezaměstnané samoživitelky najít si nové zaměstnání je oslabována postojem společnosti, která víceméně nezaměstnanost matek akceptuje více než nezaměstnanost otců právě pro její roli matky, pečovatelky o děti a domácnost. [10]

Rozdílný mužský a ženský úděl byl a mnohdy ještě je brán za jistý, stejně jako to, že přirozená seberealizace ženy je v mateřství, což pak vede k znevýhodněné pozici ženy na

trhu práce. V určitém období se každá žena začíná rozhodovat o založení rodiny, která pro ni v daném pracovním prostředí představuje určitý handicap. Rodinná situace je ve společnosti vnímána jako osobní záležitost každého pracovníka, a je tudíž pouze na něm, jak ji skloubí s profesí. Za přirozenou bývá pro ženu považována výchova dětí, ale i neplacená práce v domácnosti, která není většinou chápána jako práce a je silně podceňována. Muži jsou pak schopni více se přizpůsobit požadavkům a naplno se věnovat pouze práci v průběhu kariéry, zatímco ženy většinou v pozadí vidí svou současnou nebo budoucí rodinu a zvažují kompromis, který však často při tak náročné práci nezvládnou uskutečnit. Sociální klima ve společnosti pracující ženy spíše toleruje a podporuje.

Problémem však zůstává, že převážně je podporována pouze pracovní aktivita ženy. Naopak zpravidla nikdy není podporována pracovní kariéra žen, vytváření rovných příležitostí pro obě pohlaví, odstraňování stereotypů mužské a ženské práce, odstraňování segregace mužských a ženských profesí. Následkem je, že ženy, které kombinují práci s rodinou, jsou plně schopny obstát v náročné profesi, ale již ne dostát kariérovým nárokům týkajícím se mobility, časových investic, neformálních schůzek či identifikace se stereotypem kariérově orientované ženy. Navíc stereotyp kariérově orientované ženy, tj. ženy, která dává přednost práci před rodinou, zahrnuje představu zanedbávání rodiny, dětí a domácnosti. Žena tedy musí často unést nejen negativní pohled veřejného mínění, ale i vlastní pocit viny, že se nevěnuje více svým dětem. Ženy jsou tedy na trhu práce nuceny čelit bariérám, kterými jsou:

- pracovní prostředí je lépe nastavené pro mužské role (genderové stereotypy), horizontální segregace pracovního trhu podle genderu (ženy směřují do typicky ženských odvětví),
- diskriminace kvůli rodinným povinnostem,
- age diskriminace – v době, kdy ženě již nic nebrání v rozvoji na trhu práce, jsou již mnoha zaměstnavateli považovány za staré a neperspektivní.

Rovné zacházení mezi muži a ženami zahrnuje i podporu účasti mužů při sdílení rodičovských povinností, aby mohly ženy významněji konkurovat na trhu práce. Pro dosažení genderové rovnosti tedy nestačí jen usnadňovat sladění pracovních a rodinných povinností ženám. Taková jednostranná opatření mohou působit kontraproduktivně, protože prohlubují

vnímání žen jako nestabilní a méně výkonné pracovní síly. Řešením je zapojování mužů do těchto aktivit a opatření, aby harmonizace práce a rodiny byla vnímána jako záležitost obou rodičů. [10]

Pro rovné zacházení mezi muži a ženami je potřeba rovněž zajistit možnost sladění jejich pracovních a rodinných povinností, což sebou přináší nutnost existence dostatečných služeb péče o dítě pro rodiče pracující i hledající zaměstnání, o to více u neúplných rodin.

Také je důležité, aby zaměstnavatelé reagovali na potřeby zaměstnanců s dětmi. Jednou z možností, jak rodičům malých dětí pomoci k návratu na trh práce, je poskytnout jim příležitost péče o dítě v místě pracoviště, např. v podnikových jeslích. Péče o dítě, a to především dlouhá rodičovská dovolená, znamená ztrátu praxe, kontaktu s pracovištěm i kvalifikaci. Proto je potřeba, aby se ženy na rodičovské dovolené udržovaly v pracovní kondici, a to spoluprací s pracovištěm formou práce z domova nebo vzdělávacími kurzy či samostudiem. Dřívějšímu návratu žen z rodičovských dovolených by měl napomoci vstřícnější přístup zaměstnavatele umožňující alternativní způsoby práce, jakými jsou například částečné pracovní úvazky, případně přizpůsobení pracovní doby. [10]

3.10.2 Starší lidé

Lidé, kteří překročí padesátý rok věku, se dostávají do určitého meziprostoru mezi vyšším středním a seniorským věkem. V této životní etapě dochází k výrazným změnám jak v pracovním a sociálním životě, tak také ke změně rodinné struktury-odchod dětí z domova, jejich sňatky, v některých případech nemoc nebo úmrtí životního partnera. Mění se samozřejmě také fyzické a psychické schopnosti, jejich možný úbytek je však na druhé straně kompenzován životními i pracovními zkušenostmi. Lidé v této věkové kategorii si začínají silněji uvědomovat konečnost svého života, jednou z priorit jejich života se stává jistota. Zasáhne-li do jejich pracovního života nezaměstnanost, je prožívána daleko intenzivněji a v obavách z konkurence mladších kolegů při hledání nového zaměstnání. Osoby nad padesát let jsou oficiálně zařazeny mezi ohrožené skupiny.

Pro osoby starší 50 let, jsou-li uvolněny z pracovního procesu, je velmi obtížné se na trh práce vrátit. Možnost pracovního umístění osob vyššího věku je závislá na kvalifikaci

a schopnosti adaptovat se na současné požadavky trhu práce. Tito lidé mohou v relativně krátké době přijít o stálý příjem, pracovní a společenské postavení, či výsledky mnohaletého úsilí a musí čelit finanční a psychické krizi, která je se ztrátou pracovního postu spojena. Problém je ovšem umocněn i tím, že lidé vyššího věku se hůře přizpůsobují razantním změnám ve svém životě, jako např. změně životního standardu, ztrátě kontaktů, kvalifikace a sebedůvěry. Schopnost vyrovnat se s těmito událostmi je u každého člověka individuální a závisí na jeho osobnosti a životních okolnostech, avšak dopady jsou vždy negativní. Jako velice účinný faktor v posílení adaptability k nové situaci je změna životního stylu ve smyslu nalezení kompromisu mezi pracovními a mimopracovními aktivitami. Uplatnění starších lidí na pracovním trhu je problematické hlavně z důvodu pohledu zaměstnavatelů na tento tržní segment. Na starší pracovníky je pohlíženo stereotypně. Často se právě tato skupina uchazečů o zaměstnání setkává s diskriminací ze strany zaměstnavatelů kvůli věku. Většina zaměstnavatelů, ale i zaměstnanců předpokládá, že ženy, ale i muži se po 50. roku života hůře učí novým věcem, hůře se adaptují na změny a pracují pomalejším tempem než lidé mladší. Jako klady jsou hodnoceny jejich životní zkušenosti, odborné dovednosti a léty získaný nadhled v konfliktních situacích. [9]

Nejčastějším handicapem osob v předdůchodovém věku v očích zaměstnavatele je očekávaná nepružnost a neochota k dalšímu vzdělávání. Horší vzdělanostní předpoklady starších pracovníků představují především: nižší míra počítačové gramotnosti a horší jazyková výbava. Fyzickou nevýhodou je pak snížená síla a vytrvalost, zvýšená nemocnost a větší výskyt zdravotních problémů. Do kategorie tzv. měkkých dovedností patří nízká flexibilita vůči změnám a novým požadavkům v organizaci práce, rezignace na pracovní výkon a další profesní růst, nižší míra iniciativy a v neposlední řadě nižší energičnost a dynamičnost. Handicapy osob starších 50 let jsou ovšem současně důsledkem celkové situace, ve které se formovaly profesní návyky této skupiny. Minulý režim vyžadoval poslušnost pracovníků vůči nadřízeným bez projevů iniciativy, jazykové znalosti nebyly potřebné a flexibilita byla neznámým pojmem. [8]

Na straně druhé mají starší zaměstnanci vzhledem ke svojí dlouhodobé praxi některé přednosti, které mohou zvyšovat jejich hodnotu na trhu práce. Mezi ně patří především

loajalita k firmě, stabilita, kdy si pracovník váží svého zaměstnání a má snahu vytrvat i přes případné překážky. Otázkou zůstává, do jaké míry jde o loajalitu a kdy o strach ze ztráty zaměstnání. Lidé nad 50 let, a zejména ti, kteří ztrátu zaměstnání již zažili, jsou si vědomi, že jsou rizikovou skupinou na pracovním trhu. To je vede ke snižování nároků jak na kvalitu zaměstnání, tak na finanční ohodnocení - což může pro zaměstnavatele představovat určité pozitivum - získání stabilního, zkušenějšího a loajálního pracovníka (byť méně flexibilního) s nižšími náklady v porovnání k dynamickému, ale nestabilnímu a náročnějšímu mladšímu zaměstnanci. „Znevýhodnění na pracovním trhu se tak paradoxně stává výhodou staršího pracovníka oproti mladšímu, se kterou může zaměstnavatel i starší uchazeč o práci kalkulovat.“ [12]

Další předností starších pracovníka jsou bezesporu profesní odbornost a pracovní zkušenosti, získané dlouholetou praxí. Mezi měkké dovednosti je možno zařadit moudrost, odpovědný přístup k řešení pracovních problémů, trpělivost při řešení konfliktů na pracovišti a určitý nadhled. [12]

V současné době, kdy se společnost stává společností informačních technologií, je zlepšení úrovně počítačové gramotnosti naprostou nutností pro zlepšení postavení osob v předdůchodovém věku na trhu práce, stejně jako zvyšování nebo doplnění potřebné kvalifikace formou dalšího vzdělávání nebo rekvalifikačních kurzů. Na tuto problematiku je zaměřen také Operační program Rozvoj lidských zdrojů, jehož garantem je MPSV, zdrojem financí pak Evropský sociální fond. Jeho úkolem je podporovat projekty spojené s aktivními zásahy na trhu práce, zejména vzdělávání, poradenství, podpora tvorby pracovních míst a opatření k získání a udržení zaměstnání. Je zaměřen na ohrožené skupiny, mezi něž patří právě osoby starší 50 let. Přestože znevýhodněné skupiny osob starších 50 let a potřeba jisté ochrany a pomoci je nesporným faktem, je užitečné nahlédnout na problém také „z druhé strany“. Vlivem populačního stárnutí se mění poměr mladších a starších osob v populaci ve prospěch starších. Lidé nad 50 let budou zaujímat v brzké době poměrně významné postavení ve společnosti, respektive ve firmách a společnostech. Tato situace nastane nejen v důsledku poklesu poměru mladých lidí na pracovním trhu, ale také v důsledku jejich odchodu

do zahraničí za atraktivními pracovními příležitostmi. Firmám začne hrozit akutní nedostatek erudovaných vedoucích pracovníků, což může ohrozit jejich prosperitu i vlastní existenci. Na důležitosti vzrůstá potřeba reakce ze strany podniků na měnící se situaci, jež zahrnuje docenění kvalit starších pracovníků- jejich zkušeností, zralosti, tolerantnosti, sociální kompetence. Starší zaměstnanci se podle názoru autora postupně stávají „žádaným zbožím“.

3.10.3 Zdravotně postižení

Nezaměstnanost zdravotně postižených lidí je závažný problém. Lidé s trvalými zdravotními problémy a se změněnou pracovní schopností nejsou schopni vyrovnat a držet krok se zdravými lidmi stoupajícími požadavky na trhu práce. Záleží mnoho na charakteru a rozsahu jejich postižení. Z důvodu potřeby zvláštních pracovních podmínek pro tuto skupinu uchazečů a nízké pracovní výkonnosti jsou tyto jedinci daleko hůře zařaditelní do pracovního procesu a doba jejich nezaměstnanosti je nesrovnatelně delší než u jiných skupin uchazečů o zaměstnání.

Jejich situace je často neřešitelná a tento problém je dále rozšířen na bezprostřední okolí, převážně na rodinu, která poskytuje materiální a sociální zázemí. Proto se stát snaží svou politikou a systémem sociální podpory o zajištění základních potřeb těchto lidí. Sociální integrace této skupiny uchazečů je však daleko složitější a vyžaduje spíše podporu speciálních programů a nástrojů (např. pomocí podporovaného pracovního místa). [7]

O zdravotně postižené zaměstnance není ze strany zaměstnavatelů prakticky žádný zájem vzhledem k jejich nízké produktivitě práce a častější nemocnosti. U některých je situace komplikována ještě dalšími handicapy. Proto tento typ uchazečů většinou vyžaduje specifická pracovní místa se zvláštními podmínkami, které jsou ovšem jen ve velmi omezené míře.

V zájmu snazšího umístění zdravotně postižených uchazečů, jsou také jejich zaměstnavatelé hmotně podporováni a to formou úhrady zřizovacích a provozních nákladů vytvořených pracovních míst. Své uplatnění většinou naleznou na místech výrobních družstev tělesně postižených, svazů zdravotně postižených a převážně na místech vytvořených úřady práce v rámci chráněných dílen nebo pracovišť. I přes tuto poskytnutou podporu je v Ústeckém kraji velmi malý zájem o tyto pracovníky ze strany zaměstnavatelů. Zohlednění

zdravotního postižení jako určité funkční poruchy zdravotního stavu odpovídá mezinárodně uznávaným a používaným hlediskům. Za hlavní zásadu považujeme to, že je fyzickým osobám, které jsou zdravotně handicapovány poskytnuta zvýšená ochrana při přístupu k zaměstnání na trhu práce. Osobou se zdravotním postižením je podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti:

- a) fyzická osoba, která byla orgánem sociálního zabezpečení uznána plně invalidní,
- b) fyzická osoba, která byla rozhodnutím orgánu sociálního zabezpečení uznána částečně invalidní,
- c) fyzická osoba, která byla rozhodnutím orgánu sociálního zabezpečení uznána za osobu zdravotně znevýhodněnou. [15]

Za zdravotně znevýhodněné osoby jsou podle zákona považovány fyzické osoby, které mají takovou funkční poruchu zdravotního stavu, při které mají zachovány schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, ale jejich možnost být nebo zůstat pracovním začleněním, vykonávat dosavadní povolání nebo využít dosavadní kvalifikaci nebo kvalifikaci získat jsou podstatně omezeny z důvodu jejich dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu.

Za dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav se považuje stav, který podle poznatků lékařské vědy má trvat déle než jeden rok a podstatně omezuje psychické, fyzické nebo smyslové schopnosti a tím i možnost pracovního uplatnění. V důsledku svého dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu má fyzická osoba omezenou možnost pracovního uplatnění, popřípadě přípravy na pracovní uplatnění. Zásadní úpravu ochrany zdravotně postižených osob v pracovních vztazích obsahuje Listina základních práv a svobod.

Velmi špatně nachází uplatnění na trhu práce tato velmi riziková skupina. Délka v evidenci úřadů práce je více než dvojnásobně vyšší než doba nezaměstnanosti ostatních uchazečů o zaměstnání. Některé ze zdravotně postižených uchazeček lze dokonce považovat za téměř nezaměstnatelné - jejich pracovní omezení daná zdravotními důvody jsou takového charakteru, že umožňují výkon práce jen za specifických podmínek, např. v chráněných dílnách. Podstatná část nezaměstnaných žen s těžším zdravotním postižením je schopna

pracovat pouze v profesích, jakými jsou vrátná nebo spojovatelka, případně mohou vykonávat lehké specifické činnosti ponejvíce na zkrácený úvazek. I možnost dojíždění je omezena mírou jejich onemocnění.

Zdravotně postižení tvoří skupinu vnitřně velice různorodou, a to v závislosti na druhu a stupni jejich zdravotního postižení. Těžce zdravotně postižení jsou častěji nuceni zůstat ekonomicky neaktivními z důvodu svých zdravotních než osoby s méně omezujícím postižením.

Stejně jako je tomu u zdravých spoluobčanů, záleží možnost zaměstnání na vzdělání a kvalifikaci uchazeče. Vysoké vzdělání zdravotně postiženým i přes jejich postižení přináší výhodnější pozici a více pracovních příležitostí než zdravotně postiženým s nižším vzděláním a kvalifikací. Postoje zdravotně postižených k ekonomické aktivitě závisí také na jejich osobních preferencích a na skutečnosti, že pro postavení mimo pracovní trh a ekonomickou neaktivitu mají legitimní důvody. Zdravotně postižený, který zaměstnání hledá jen z důvodu zlepšení své ekonomické situace, může volit spíše sociální dávky než méně placené zaměstnání, jehož výkon je spojen i s určitými náklady. Naopak ti, kteří pracovní uplatnění chápou primárně jako zdroj nových společenských kontaktů obohacení svého života, mohou přijmout i takové zaměstnání, které není finančně tolik výhodné.

Nezaměstnanost je pro tyto osoby spíše nedobrovolná. S absolventy škol jako nejpočetnější kategorií podílející se na frikční nezaměstnanosti však mají společnou snahu o nalezení co možná nejvhodnějšího zaměstnání. Z pohledu zdravotně postiženého je to zejména míra uspokojení specifických nároků na kvalitu pracovního prostředí, požadavků na různě upravenou pracovní dobu, zabránění zhoršování postižení vlivem nevhodného zaměstnání a v neposlední řadě je i pro ně důležité finanční ohodnocení vykonané práce.

3.10.4 Ostatní rizikové skupiny

Osoby ohrožené sociálním vyloučením

Jedná se o skupinu, která se ocitla v mimořádně obtížných poměrech. Podle § 52 vyhlášky č. 182/1991 Sb., zákona o sociálním zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů zahrnujeme o této skupiny občany:

- propuštěné z výkonu trestu odnětí svobody, proti nimž je vedeno trestní řízení, popřípadě, jimž byl výkon trestu odnětí svobody podmíněně odložen,
- závislé na alkoholu nebo jiných toxikomaniích, kteří sociální péči potřebují v řešení sociálních situací,
- žijící nedůstojným způsobem života,
- propuštěné ze školských zařízení pro výkon ústavní a ochranné výchovy po dosažení zletilosti.

Pracovní uplatnění se stává pro tuto skupinu osob nejen prostředkem k obživě, ale také možností získat nové, lépe přijímané sociální postavení ve společnosti. Jak uvádí Mareš, v případě postpenitenciární péče, tj. péče o osoby propuštěné z vězení, je zaměstnání i způsobem rehabilitace a zpětného začlenění do společnosti. S touto specifickou skupinou zpravidla pracují i sociální pracovníci, kteří dokážou tyto osoby navést na správný postup při získání nového zaměstnání, protože většinou osoby, které jsou objektem sociální práce, mají současně i problémy se získáním a udržením si zaměstnání. Za rizikovou tuto skupinu osob označujeme z důvodů obavy zaměstnavatele z možného trestného činu na pracovišti, nespolehlivosti a nepřizpůsobivého chování těchto osob. Přítěží při získávání zaměstnání zůstává i možná kombinace rizikových faktorů (věk nad 50 let, nízká kvalifikace, zdravotní postižení). Situaci komplikují dále také předsudky spojené s příslušníky národnostních menšin v ČR.

Romské etnikum

Důležitou roli i v postavení Romů na trhu práce hraje především nízká vzdělanost. Romská populace je charakteristická nízkým vzděláním, převážně základním a mnohdy i nedokončeným. Žijí převážně ve své vlastní komunitě a uznávají svou vlastní kulturu a hodnoty na úkor majoritní společnosti. Jejich integrace do společnosti je obtížná, proto v místech jejich výskytu dochází často k sociálnímu napětí, zvýšené kriminalitě a čerpání sociálních dávek. Díky těmto obecně známým skutečnostem je jejich umístění na trhu práce z důvodu nezájmu zaměstnavatelů prakticky nemožné. Jako možné řešení je tvorba určitého integračního systému, který by snížil rozdíly mezi jednotlivými sociálními skupinami

a zajistil stejné podmínky jak v běžném životě, tak na trhu práce, ovšem za podmínky nenarušení tržního systému.

Cizinci na trhu práce

Cizinci na tuzemském trhu práce jsou spojováni s celou řadou problémů a to z několika důvodů. Jedním z nich je zvýšení konkurence na trhu práce. Díky svým nízkým požadavkům na pracovní podmínky se jim daří obsazovat volná pracovní místa, čímž částečně vytlačují domácí pracovní sílu z trhu práce a zvyšují tak počet nezaměstnaných. Dalším takovým častým problémem je také práce na černo, kterou naprostá většina cizinců po příchodu do země vykonává. Zákon o zaměstnanosti zakazuje žadatelům o azyl jakoukoliv výdělečnou činnost až po dobu jednoho roku, proto se mnozí snaží zlepšit svou finanční situaci přijetím práce na černo. V té mnohdy díky různým výhodám pokračují i po získání možnosti legálně pracovat a stát tak přichází o příjem z odváděných daní. Navíc azylový program se zajištěním základních potřeb těchto osob je hrazen ze státních prostředků znamená další ztrátu pro společnost.

S přítomností zde pracujících cizinců jsou ovšem spojeny i komplikace jiného charakteru, a to zejména sociálního a kulturního. Cizinci přicházející do země jsou mnohdy jiného vyznání, kultury a jiných hodnot, kterých se nejsou ochotni vzdát a narušují tak kulturní homogenitu státu. Při špatně vedené integrační politice státu jsou příčinou rozporů a vnitro společenského napětí. Imigranti s odlišnou kulturou se většinou koncentrují do neasimilovaných enkláv, ve kterých uznávají vlastní pravidla a hodnoty, a které se často stávají ohnisky násilných nepokojů vůči majoritní společnosti. [7]

Jako možné řešení se jeví vhodná přistěhovalecká politika orientovaná jen na imigranty s podobnou kulturou a tradicemi, jejichž integrace je rychlá a nezpůsobuje žádné větší problémy.

Proti těmto negativům souvisejících s přílivem imigrantů stojí ale fakt, že v dnešní době se přísun pracovní síly z cizích zemí jeví jako jediné a vhodné řešení společenského problému se stárnutím populace, kdy sníženou porodností dochází k vysokému poměru počtu nepracujících na jednoho pracujícího. Vhodně řízenou imigrací by se tento poměr mohl zlepšit. [8]

3.10.5 Absolventi

Jako poslední rizikovou skupinu uvádím skupinu absolventů. Této skupině se chci věnovat nejpodrobněji. Tato skupina se mě týká nejvíce, protože velké množství lidí v mém okolí spadá právě do této skupiny. Absolventům se budu věnovat také v analytické části této diplomové práce. V této kapitole se chci zabývat mladými lidmi, kteří jsou vedeni v evidenci úřadu práce. Dle zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., který je účinný od 1. října 2004, do této kategorie nezaměstnaných řadíme mladé lidi do 25 let věku celkově a absolventy vysokých škol do dvou let po úspěšném ukončení studia, nejdéle však do 30 let věku. Jedná se jak o osoby mladistvé, v tomto případě uchazeče, kteří si splnili povinnou školní docházku, jsou starší 15 let, ale mladší 18 let. Jedná se především o mladé osoby, které si z nějakých příčin přihlášku ke studiu na učební či maturitní obor buďto nepodali vůbec nebo mají studium z nějakých důvodů ukončeno v průběhu docházky do školy, aniž by vykonali závěrečné zkoušky nebo maturitu. Dále do této kategorie nezaměstnaných můžeme zařadit absolventy škol, kteří si zatím nenašli pracovní uplatnění na trhu práce či jakoukoli jinou osobu, která již svým věkem nenáleží do kategorie mladistvých, ale ještě nedosáhla pětadvaceti let věku. [24]

Absolventi středních a vysokých škol se po ukončení studia snaží nalézt uplatnění na pracovním trhu. Ve většině případů skončí v evidenci úřadů práce, neboť nemají praktické zkušenosti v oboru, který vystudovali. V mnoha případech podstoupí rekvalifikaci a orientují se na jiné odvětví nebo z finančních důvodů přijmou neuspokojivou nabídku práce, ze které jsou zklamaní a litují unáhleného rozhodnutí. Mládež do 25 let věku bývá často označována pojmem riziková skupina a to především kvůli možnému riziku ohrožení dlouhodobou nezaměstnaností a jevy s ní souvisejícími, jakými jsou kriminalita, nelegální práce, setrvání ve stavu závislosti na sociálních dávkách atd. Nezaměstnanost může mít pro mladé lidi daleko vážnější důsledky, než tomu bývá u osob starších. [23]

Je nutné zdůraznit, že podle ustanovení § 33 odst. 1 písm. b) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, má být zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání věnována osobám do 25 let věku. Z tohoto důvodu bývá na některých úřadech práce vyčleněno oddělení pro zprostředkování a poradenství pro mládež do 25 let věku,

kde probíhá s těmito uchazeči odlišná forma spolupráce než s ostatními osobami. Nezaměstnanost mladých lidí je vždy velkým problémem. V ohrožení se ocitá především rozvoj osobní identity, rozvoj identity mužství či ženství, dosažení nezávislosti na rodičích, hodnoty rodiny a rozšiřování okruhu přátelství. [22]

Jejich situace je také ztížena i absencí pracovních konexí, které by jim jistě usnadnili orientaci na trhu práce a vyhledávání pracovních míst. Proto jsou tyto skupiny často pro zaměstnavatele neatraktivními a upadají do dlouhodobé nezaměstnanosti. Tento průběh je markantní hlavně u skupin s nižším či nevhodným vzděláním, kdy jsou uchazeči při hledání pracovního místa opakovaně neúspěšní, což má většinou za následek rezignaci a přivyknutí si na bezstarostný život v nezaměstnanosti. To se projevuje zejména u absolventů středních škol, u kterých při delší nezaměstnanosti dochází k vybudování negativnímu vztahu k práci, kterou si sebou po-té nesou i v pozdním věku a nadmíra volného času či nedostatek finančních prostředků vedoucí k sociálně patologickým jevům. U nezaměstnanosti mladých lidí, je problémem také nízká motivace k pracovní aktivitě. Vzhledem k tomu, že ještě nebyly v pracovním procesu, jejich společenské postavení nezaměstnanost nějak zásadně nemění a nedochází u nich k pocitu méněcennosti. Také jejich nástupní plat je vzhledem k jejich pracovním zkušenostem nízký a mnohdy shodný s dávkami v nezaměstnanosti. Proto volí většinou příjemnější variantu. Dochází však k již zmíněné ztrátě pracovních návyků, nabytých schopností a vědomostí, což jejich tíživou situaci ještě prohlubuje. Je proto účelnější, když uchazeč přijme i horší pracovní místo, popř. se zařadí do nějakého rekvalifikačního či jiného vzdělávacího kurzu, čímž si uchová své schopnosti a neztrácí konkurenceschopnost na trhu práce. [22]

Faktory ovlivňující nezaměstnanost u mladých lidí

Je celá řada faktorů, které mohou ovlivnit přijetí či nepřijetí mladého člověka do zaměstnání. Některé z nich mohou mít i diskriminační charakter, jako je například příslušnost k určité sociální skupině.

Mezi rizikové faktory řadíme:

Věk

Pokud vezmeme v úvahu mladé lidi do 25 let, můžeme je z hlediska věku rozdělit na mladistvé 15-18 let věku, a na starší 18 let. Tato druhá skupina má lepší šanci na pracovní uplatnění, nežli je tomu u mladistvých osob. Hlavní příčinou jsou především zvláštní podmínky při zaměstnávání mladistvých, které stanovuje zákoník práce a pro zaměstnavatele je tak výhodnější přijmout do pracovního procesu osobu starší 18 let věku. V takto mladém věku lidé ještě nemusejí mít úplně vyhraněný životní názor, hodnotovou orientaci a je velkým rizikem, že si rychle přivyknou roli jedince závislého na sociálních dávkách. Jakmile totiž začnou dostávat finanční prostředky z oddělení sociálních věcí, rychle se této dávce mohou přizpůsobit. Takovými osobám může pomoci a také bývá zpravidla nabídnut některý z rekvalifikačních kurzů.

Vzdělání

Velkou roli při umístování uchazečů hraje jejich dosažené vzdělání. Obecně platí, že čím nižší vzdělání, tím problematičtěji se uchazeči umísťují. Za nejrizikovější jsou proto považováni mladiství bez vzdělání nebo jen s neúplným či dokončeným základním vzděláním. Ta doba, kdy do mnoha továren stačilo jen základní vzdělání, je již nenávratně pryč. V současné době si zaměstnavatelé kladou jako jeden ze základních požadavků na zaměstnance minimálně výuční list. Je tedy pravděpodobné, že nabízená práce je jednoduchá a plně by ji zvládli i lidé se základním vzděláním, ovšem zaměstnavatel požaduje minimálně výuční list. Pro osobu, která nemá výuční list, ale má ve svém oboru dlouhodobou praxi a potřebuje získat doklad o svých dovednostech, může pomoci projekt Národního ústavu odborného vzdělávání. Tento ústav vytváří takzvané standardy kvalifikací, které určují, co musí člověk, aby mohl tento certifikát dostat k jeho získání umět.

Struktura nezaměstnaných absolventů z hlediska úrovně vzdělání

Absolventi středního vzdělání s výučním listem – jde o absolventy učebních oborů, kteří se připravovali v 3letých (téměř 90 %) nebo 2letých učebních oborech, po jejich absolvování získali výuční list; jsou připraveni pro uplatnění v dělnických profesích

a pro převážně manuální a obslužné činnosti v oblasti služeb. V dalším textu a tabulkách pro tyto absolventy používáme označení „absolventi středního vzdělání s výučním listem (kategorie vzdělání E, H)“. Vzhledem k výrazným rozdílům v hodnotách míry nezaměstnanosti kategorií E a H jsou uváděny i jejich samostatné analýzy, kde jsou absolventi jednotlivých kategorií označeni jako „absolventi nižšího středního vzdělání s výučním listem (kategorie vzdělání E)“ a „absolventi středního vzdělání s výučním listem (kategorie vzdělání H)“. [21]

Absolventi středního vzdělání s maturitní zkouškou a odborným výcvikem – jde o absolventy, kteří se připravovali ve vzdělávacích programech, odpovídajících dřívějším čtyřletým studijním oborům SOU, absolvováním získali maturitní vysvědčení, součástí jejich vzdělávání byl i odborný výcvik, takže jsou vlastně i vyučeni, i když výuční list nedostávají; jsou připraveni pro náročné dělnické práce nebo činnosti v oblasti služeb, mají předpoklady pro výkon nižších řídicích funkcí. [21]

Absolventi středního vzdělání bez maturitní zkoušky i výučního listu (kategorie vzdělání J) – jde o absolventy nematuritních oborů neposkytujících vyučení, kteří se připravovali ve dvouletých a tříletých studijních oborech, po absolvování získali vysvědčení o závěrečné zkoušce a střední odborné vzdělání.

Absolventi středního odborného vzdělání s maturitní zkouškou, kteří se připravovali ve čtyřletých studijních oborech středních odborných škol (SOŠ) a po absolvování získali maturitní vysvědčení. Jde o úplné střední odborné vzdělání ukončené maturitou, jehož součástí není odborný výcvik.

Absolventi středního vzdělání s maturitní zkouškou, získanou v oborech gymnázií, kteří se připravovali ve čtyřletých i víceletých oborech gymnázií.

Celkový počet nezaměstnaných absolventů (a rovněž i podíl počtu nezaměstnaných na celkové nezaměstnanosti) a jeho vývoj je ovlivněn řadou faktorů. A to například úroveň celkové nezaměstnanosti, kdy absolventi škol jsou nepříznivým vývojem na trhu práce ohrožováni nezaměstnaností více než ostatní pracovníci a kdy rostoucí celková nezaměstnanost vede k rostoucí nezaměstnanosti absolventů, přičemž její úroveň je vždy vyšší

než průměrná míra nezaměstnanosti. Cyklem školního roku, kdy se počet absolventů hledajících práci každoročně začne zvyšovat v červnu s koncem školního roku. Svého maxima dosahuje v září, od října se postupně opět snižuje a minimální hodnoty dosahuje v dubnu a květnu. Požadavkem několikaleté praxe ze strany zaměstnavatelů. Na rozdíl od ostatních absolventů škol na trhu práce nedisponují dostatečnými praktickými zkušenostmi. V některých případech i nesprávnou volbou další vzdělávací cesty absolventů základní škol, způsobenou nesprávným odhadem budoucí situace na trhu práce, nebo náhlým obratem v hospodářském vývoji zvoleného odvětví nebo oboru činnosti.

4 Postavení absolventů na trhu práce v EU

Absolventi nejsou rizikovou skupinou nezaměstnaných osob pouze v České republice nebo Evropě. Jejich umisťování na trh práce je problematické na celém světě. Situace na trhu práce absolventů se zhoršuje. Globální míra nezaměstnanosti mladých lidí vzrostla z 11,6 procenta v roce 2007 a 12,9 procent v roce 2012 na 13,1 procenta v roce 2013. Největší nárůst nastal v regionu Blízkého východu. Tento region má jednu z nejvyšších měr nezaměstnanosti absolventů na světě, nezaměstnaných je tu 27,2% absolventů. [14]

Střední, jihovýchodní a východní Evropa (mimo EU), SNS, východní Asie, jihovýchodní Asie a Tichomoří a severní Afrika zaznamenaly výrazný nárůst v míře nezaměstnanosti mladých lidí. Vyspělé ekonomiky a Evropská unie jsou oblasti, které v období 2007-12 zaregistrovaly největší nárůst míry nezaměstnanosti absolventů. Nezaměstnanost mezi mladými lidmi se v tomto období zvýšila na 18,3 procent. V roce 2013 bylo celkem 74,5 milionu lidí ve věku 15-24 let nezaměstnaných, což představuje nárůst o více než 700.000 osob oproti předchozímu roku. [14]

Globální míra participace vzrostla na 47,4 procent v roce 2013, přesto je stále pod úrovní před světovou ekonomickou krizí o více než 2 procentní body. Zvyšující se míra nezaměstnanosti na Blízkém východě by měla být částečně kompenzována předpokládaným poklesem ve vyspělých ekonomikách a regionu Evropské unie. [17]

Tato práce je zaměřena na nezaměstnanost této skupiny v EU. Veškeré údaje uváděné za EU jako celek, jsou uváděné včetně údajů za Chorvatsko, které do EU vstoupilo jako

poslední. Jedná se tedy o celek, který je označován jako EU-28, což znamená, že je zahrnuto všech 28 členských zemí EU.

4.1 Postavení absolventů na trhu práce v jednotlivých zemích EU

Pro rozbor postavení mladých lidí na trhu práce v jednotlivých zemích EU byly země rozděleny do čtyř skupin. Bylo zvoleno rozdělení dle Srovnávacího přehledu Unie inovací 2014. Tento přehled analyzuje prostřednictvím 8 dimenzí inovací a 25 ukazatelů výkonnost inovačního systému EU, členské státy jsou rozčleněny do čtyř výkonnostních skupin na základě své průměrné inovační výkonnosti. Předpoklady zachycují hlavní hnací síly inovační výkonnosti mimo podniky a zahrnují tři dimenze inovací: lidské zdroje, otevřené, vynikající a přitažlivé výzkumné systémy a financování a podpora. Aktivita podniků zachycuje inovační úsilí na úrovni podniku, seskupené ve třech dimenzích inovací: investice podniků, vazby a podnikání a duševní vlastnictví. Výstupy zahrnují účinky inovační aktivity podniků ve dvou dimenzích inovací: inovátoři a hospodářské dopady. Toto rozdělení bylo zvoleno, protože dle mého názoru inovace do určité míry ovlivňují celý trh práce a tím ovlivňují i postavení mladých lidí na trhu práce. Členské země EU jsou rozděleny do těchto výkonnostních skupin: vynikající inovátoři, úspěšní inovátoři, mírní inovátoři a slabí inovátoři. [19]

4.1.1 Země ze skupiny „vynikající inovátoři“

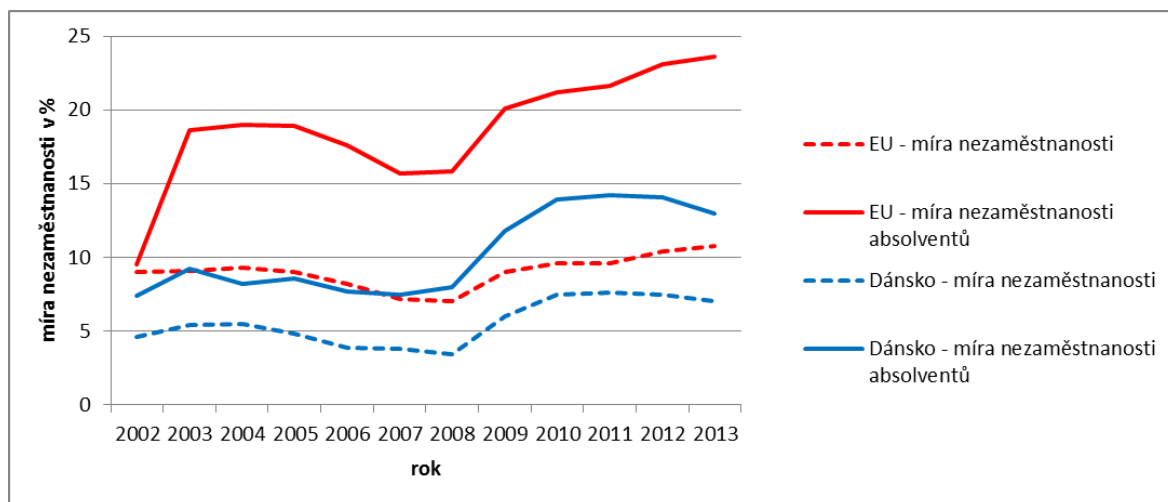
Do skupiny „vynikající inovátoři“ řadíme Dánsko, Finsko, Německo a Švédsko. Jejich inovační výkonnost je jasně vyšší, než je průměr EU.

Dánsko

V Dánsku, stejně jako v mnoha jiných zemích, vzbudila finanční krize obavy na trhu práce a do velké míry ovlivnila dánský model trhu práce. Finanční krize přispěla k zvýšení počtu nezaměstnaných absolventů. Jedním z cílů ministra práce je tedy snížení počtu mladých nezaměstnaných lidí. V Dánsku byla od ledna 2010 zavedena reforma. Byly navýšeny veřejné investice a byly poskytnuty dotace ke zlepšení bydlení. Cílem bylo zvýšit poptávku a snížit míru nezaměstnanosti v dánské ekonomice. Dánský model trhu práce - "model flexikurity" – hraje důležitou roli v adaptaci společnosti na změněné podmínky na trhu. Model se skládá

ze tří různých prvků: flexibilního trhu práce, záchranné sociální sítě a aktivní politiky trhu práce.

Graf 3 Míra nezaměstnanosti a míra nezaměstnanosti absolventů v Dánsku a EU

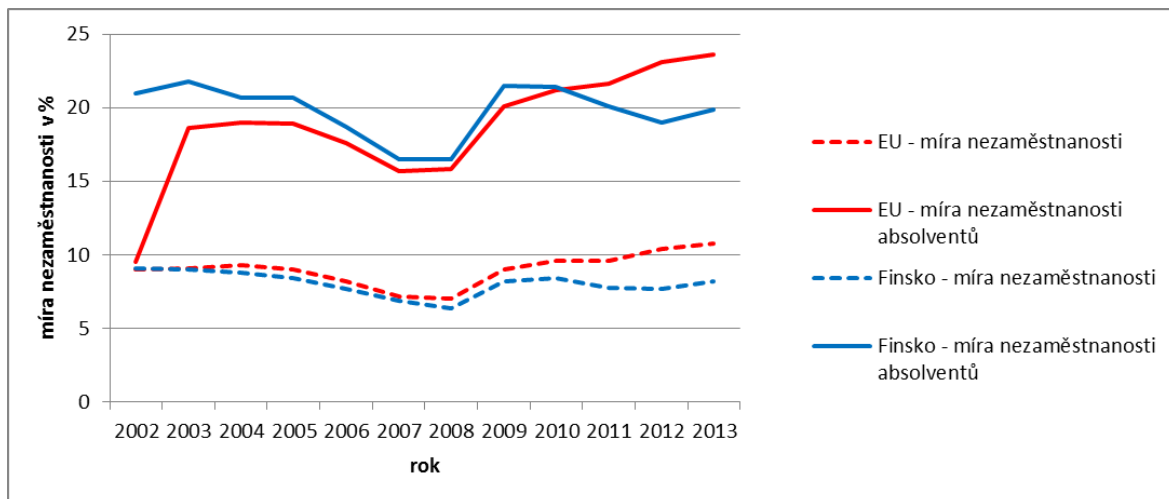


Zdroj: Eurostat, vlastní zpracování

Finsko

Finsko bývá někdy nazýváno jako země zaslíbené občanské společnosti. Je zde silná tradice různých druhů organizací. Téměř každý mladý člověk je členem alespoň jedné organizace, která se týká školy, politiky, lidských práv, mezinárodní spolupráce apod. Všechny tyto organizace zastřešuje organizace Allianssi. Účast mladých lidí v organizacích je tedy velmi dobře organizovaná. Ve Finsku funguje také Finská národní rada pro mládež, která je součástí rozhodování a konzultačních procesů finské vlády. Mladí lidé ve Finsku mají obecně velmi dobré podmínky pro kvalitní vzdělávání. Přesto je ve Finsku velkým problémem vysoká nezaměstnanost mladých lidí, kterou v současné době doprovází také rostoucí problémy s užíváním drog a alkoholu. Tuto situaci se finská vláda samozřejmě snaží řešit. Ve Finsku není problém se vzděláním, více než 90% mladých lidí pokračuje po ukončení povinné školní docházky na středních školách nebo v odborném vzdělání. Finská vláda se zaměřuje především na workshopy, které mají mladým Finům pomoci s hledáním uplatnění na trhu práce.

Graf 4 Míra nezaměstnanosti a míra nezaměstnanosti absolventů ve Finsku a EU

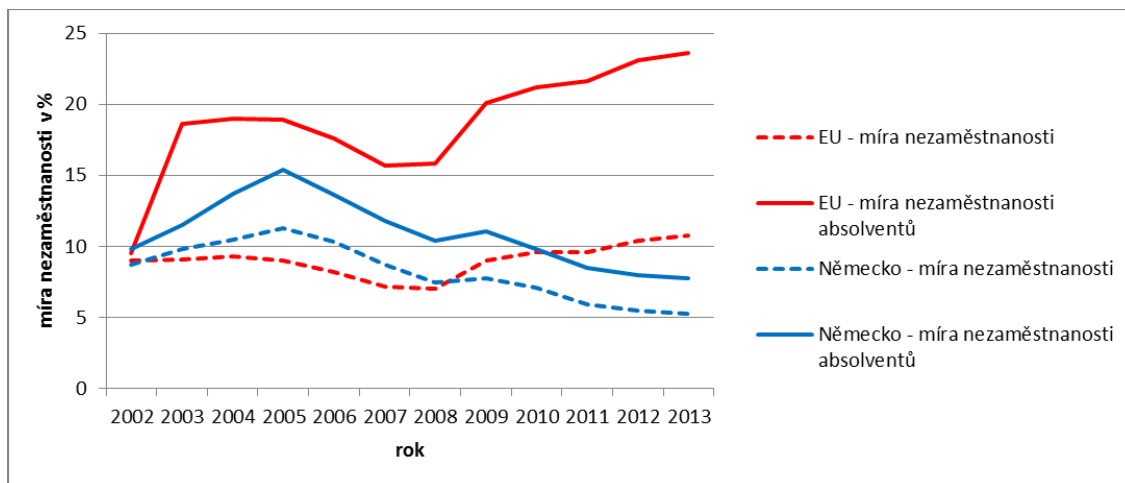


Zdroj: Eurostat, vlastní zpracování

Německo

Ve srovnání s jejich španělskými či řeckými protějšky se zdají být němečtí absolventi v celkem dobrém postavení. Míra nezaměstnanosti absolventů je podle evropských měřítek nízká. Nicméně, méně kvalifikovaní mladí lidé, zejména ti, kteří postrádají odborné vzdělávání, mají mnohem vyšší míru nezaměstnanosti než více kvalifikovaní absolventi. V Německu je hlavní dělicí čára na trhu mezi těmi, kdo mají odborné vzdělání a těmi bez něj. Proto se v Německu klade v rámci aktivní politiky zaměstnanosti důraz především na zvyšování odborné kvalifikace.

Graf 5 Míra nezaměstnanosti a míra nezaměstnanosti absolventů v Německu a EU

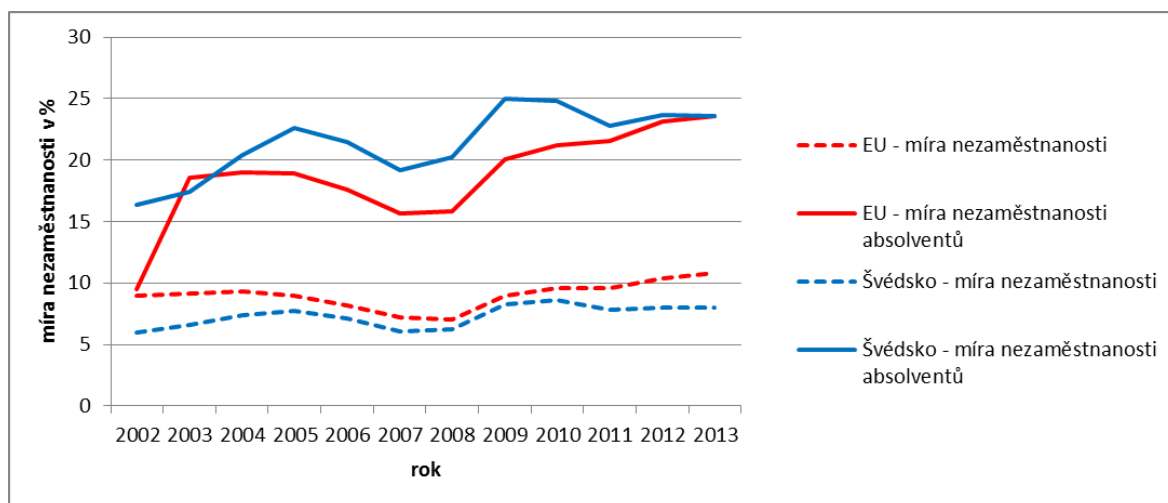


Zdroj: Eurostat, vlastní zpracování

Švédsko

Míra nezaměstnanosti i míra nezaměstnanosti absolventů ve Švédsku sledují podobné trendy jako v EU jako celku. Jako jedna z hlavních příčin vysoké nezaměstnanosti mezi absolventy je často uváděn švédský vzdělávací systém. Ve Švédsku je mají mezi absolventy jen velmi malý podíl absolventi učilišť. Ve Švédsku je tedy velké množství vysoce vzdělaných lidí, kteří ale nemají žádné praktické zkušenosti a jejich vzdělání je spíše všeobecné. Chybí tedy absolventi s odbornými znalostmi a dovednostmi. Proto by se měla švédská vláda při řešení tohoto problému zaměřit především na zlepšení v oblasti odborného vzdělávání.

Graf 6 Míra nezaměstnanosti a míra nezaměstnanosti absolventů ve Švédsku a EU



Zdroj: Eurostat, vlastní zpracování

4.1.2 Země ze skupiny „úspěšní inovátoři“

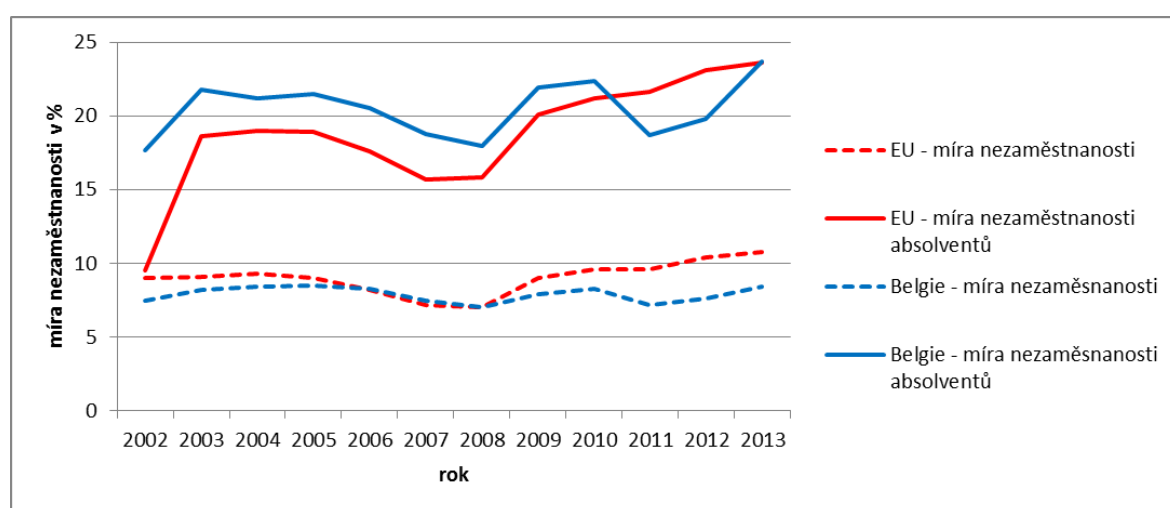
Do skupiny „úspěšní inovátoři“ patří Belgie, Estonsko, Francie, Irsko, Kypr, Lucembursko, Nizozemsko, Rakousko, Slovinsko a Velká Británie. Jejich inovační výkonnost je nad průměrem EU nebo se mu blíží.

Belgie

V Belgii je nezaměstnanost mladých lidí přibližně na úrovni evropského průměru. Belgie se dlouhodobě potýká s nezaměstnaností především absolventů s nízkým vzděláním. Jako hlavní příčiny vysoké míry nezaměstnanosti absolventů v Belgii jsou uváděny vysoká minimální mzda, striktní oddělení škol a podnikatelských subjektů. V Belgii již probíhá

reforma, která si klade za cíl zvýšení celkové zaměstnanosti práceschopného obyvatelstva. Charakteristický je proces směřující k “regionalizaci“ politiky zaměstnanosti. To by mohlo vést k rozdílným opatřením ve Vlámku a Valonsku. Vlámko má největší problém se zaměstnaností osob nad 50 let, zatímco Valonsko má problém se zapojením do práce mladých osob a čerstvých absolventů škol. Belgii se podařilo podstatně zvýšit počet vysokoškolských studentů, včetně vhodného oborového zaměření. Reforma řeší otázky placení/zvýšení školného, zavedení poplatků při zápisu na studia, omezit délku studia, atd.

Graf 7 Míra nezaměstnanosti a míra nezaměstnanosti absolventů v Belgii a EU



Zdroj: Eurostat, vlastní zpracování

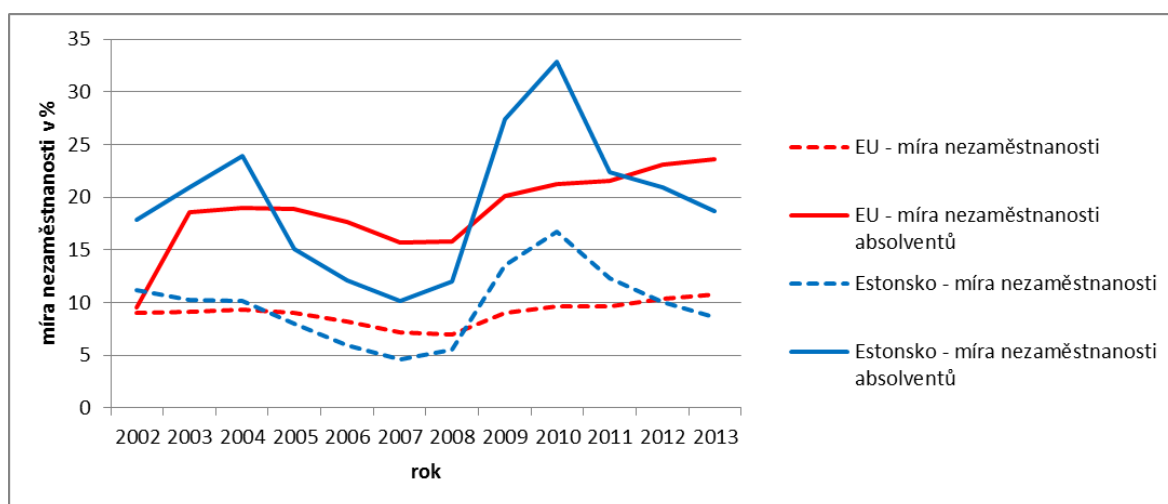
Estonsko

Estonsko je malá, otevřená ekonomika, která je vysoce závislá na vnějších faktorech. V ozvěně hospodářskou recesí dosáhla míra nezaměstnanosti absolventů svého vrcholu v roce 2010. S téměř 33 procenty nezaměstnaných absolventů se dostalo Estonsko mezi země s nejvyšší mírou nezaměstnanosti absolventů v EU. V roce 2011 míra nezaměstnanosti sice prudce klesla o více než 10 procentních bodů, přesto stále představovala dvojnásobek oproti roku 2007. Míra nezaměstnanosti absolventů byla vždy vyšší než míra nezaměstnanosti dospělých. Obě se vyvíjely přibližně stejným způsobem, i když rozdíl mezi nimi se měnil. Výrazně se rozšířil v době hospodářské krize. Mladí lidé čelí dvakrát nebo dva a půl krát vyššímu riziku nezaměstnanosti než dospělí. Kromě zhoršení hospodářské situace přispěly k horšímu uplatnění na trhu práce i demografické trendy. V Estonsku došlo v roce 1980

k takzvanému babyboomu a rodilo se velké množství dětí. Tyto děti v současné době dospívají a vstupují na trh práce.

V Estonsku hraje klíčovou roli v získávání pracovního uplatnění absolventů vzdělání. Nejzranitelnější jsou zde lidé s méně než středním vzděláním. Lidé s vysokoškolským vzděláním si v Estonsku zachovali svou hodnotu na trhu práce. V Estonsku jsou tedy zaváděna opatření aktivní politiky zaměstnanosti, která se zaměřují především na zvyšování kvalifikace absolventů.

Graf 8 Míra nezaměstnanosti a míra nezaměstnanosti absolventů v Estonsku a EU



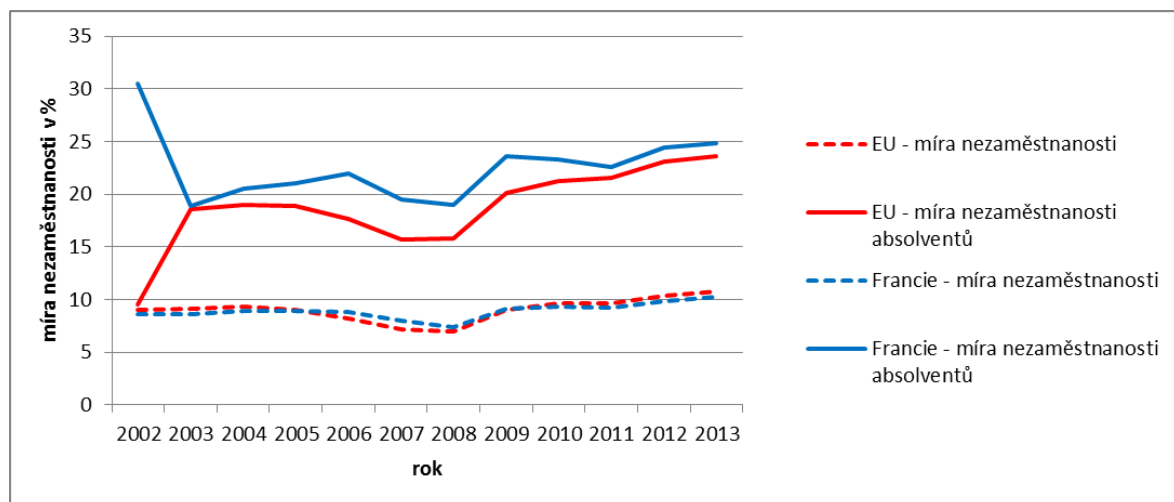
Zdroj: Eurostat, vlastní zpracování

Francie

Jak vidíme, ve Francii je míra nezaměstnanosti i míra nezaměstnanosti absolventů na přibližně stejné úrovni jako v EU jako celku. Ve Francii lpí starší generace na pracovních místech podpořených smlouvami na dobu neurčitou, které poskytují řadu pro zaměstnavatele nákladných výhod a zvýšenou pracovněprávní ochranu. Naproti tomu je většina mladých pracovníků najímána na základě smluv na dobu určitou. Proto se stávají prvními, kteří musí v případě propouštění opustit své pracovní místo. Stává se také, že firmy propustí zaměstnance, který má smlouvu na dobu určitou, aby ho nemusely po uplynutí dané doby zaměstnat na dobu neurčitou. Francouzská vláda se zaměřuje především na motivaci firem, která má vést k tomu, aby nebyli zaměstnanci přijímáni pouze na krátkou dobu. V takovém

případě totiž mladí lidé často ztrácejí motivaci v dalším prohlubování svých znalostí a dovedností na dané pracovní pozici.

Graf 9 Míra nezaměstnanosti a míra nezaměstnanosti absolventů ve Francii a EU

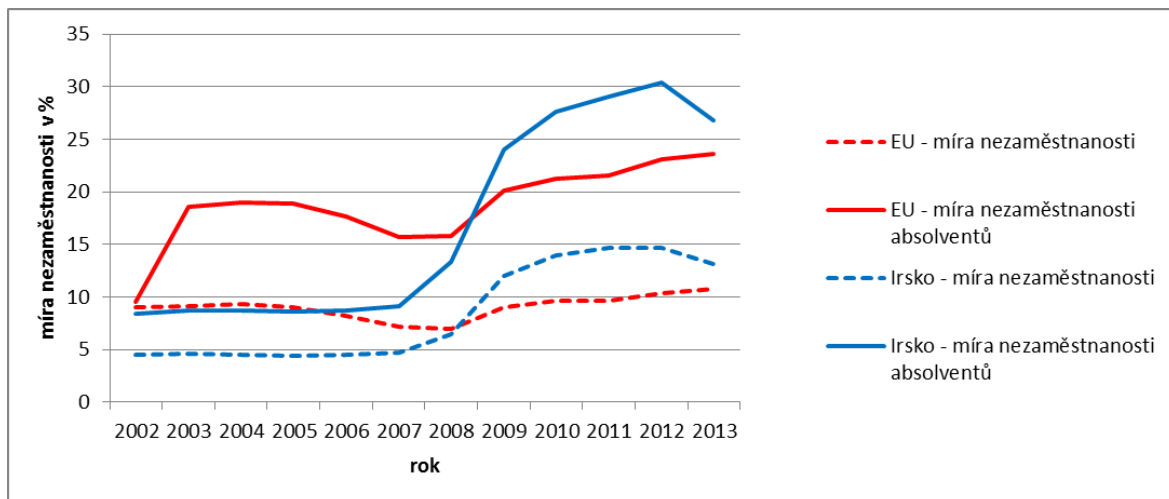


Zdroj: Eurostat, vlastní zpracování

Irsko

V Irsku je přibližně 1 ze 4 absolventů bez práce. Přitom ještě v roce 2007 mělo téměř 90 procent absolventů v Irsku jisté zaměstnání s často atraktivními mzdami či platy. Od tohoto roku se však míra nezaměstnanosti absolventů ztrojnásobila. Rozsah problému je částečně způsobem velmi výrazným zvýšením počtu mladých lidí. Toto zvýšení je způsobeno také zvýšeným počtem mladých emigrantů. Není pochyb o tom, že nezaměstnanost mladých lidí je jednou z největších výzev, kterým Irsko čelí. Irská vláda si uvědomuje, že pokud nebude situaci rychle řešit a nezavede vhodná opatření, bude se situace nadále rychle zhoršovat a důsledky nezaměstnanosti pro jednotlivce i pro širší společnost budou ničující. Irská vláda tedy již pracuje na programech, které budou financovány ministerstvem školství a ministerstvem obchodu a které by měly vylepšit postavení absolventů na trhu práce.

Graf 10 Míra nezaměstnanosti a míra nezaměstnanosti absolventů v Irsku a EU

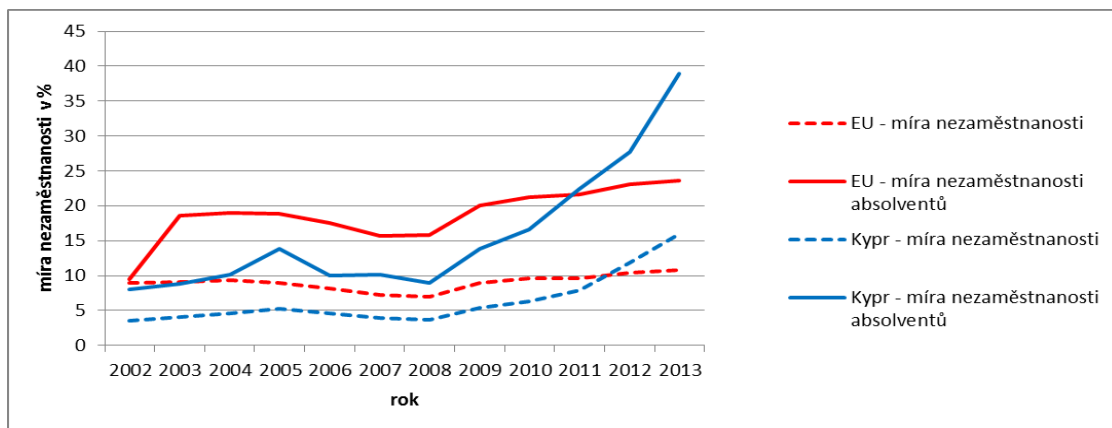


Zdroj: Eurostat, vlastní zpracování

Kypr

Kyperská vláda si je dobře vědoma, že hospodářská krize zasáhla mladé lidi více než ostatní věkové skupiny. Míra nezaměstnanosti absolventů se zvýšila z 9% v roce 2008 na téměř 40% v roce 2013. Kypr se také potýká s v EU unikátním problémem: míra nezaměstnanosti mladých absolventů je vyšší než míra nezaměstnanosti nekvalifikovaných občanů. To je částečně způsobené vysokým počtem vysokoškoláků, ale především tato skutečnost poukazuje na nesoulad mezi dovednostmi absolventů a požadavky trhu práce. Kyperská vláda již pracuje na opatřeních, která by vedla ke snížení míry nezaměstnanosti absolventů.

Graf 11 Míra nezaměstnanosti a míra nezaměstnanosti absolventů na Kypru a EU

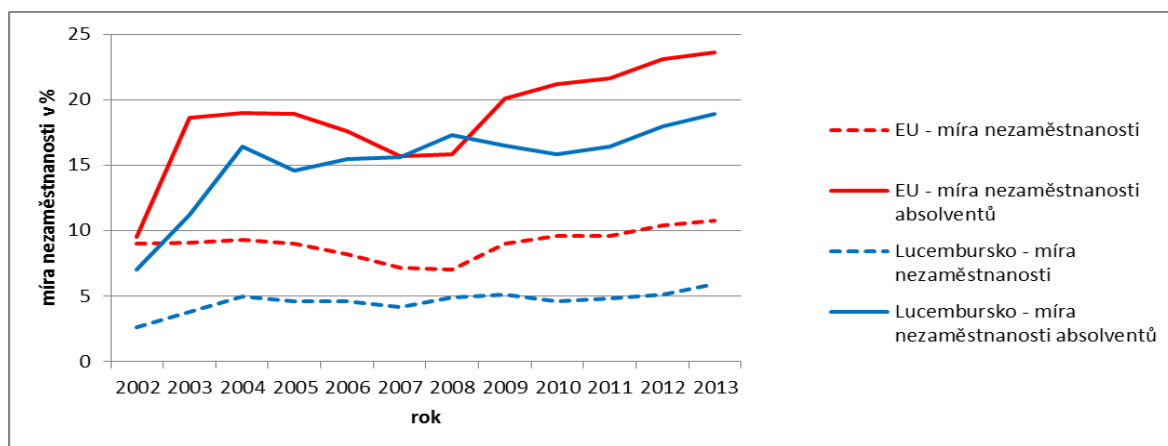


Zdroj: Eurostat, vlastní zpracování

Lucembursko

Lucembursko patří k zemím EU s nejnižší mírou nezaměstnanosti absolventů. Míra nezaměstnanosti absolventů je ale přesto v porovnání s celkovou mírou nezaměstnanosti poměrně vysoká. Před deseti lety byla míra nezaměstnanosti mladých lidí mnohem nižší (7% v roce 2002). Tento pokles aktivní pracovní síly je způsoben z velké části tím, že mladí lidé studují déle než dříve. Jako ve většině zemí, i v Lucembursku je vyšší nezaměstnanost u mladých lidí s pouze základním vzděláním. Je to dáno především tím, že v Lucembursku naprostá většina zaměstnavatelů vyžaduje znalost několika cizích jazyků

Graf 12 Míra nezaměstnanosti a míra nezaměstnanosti absolventů v Lucembursku a EU

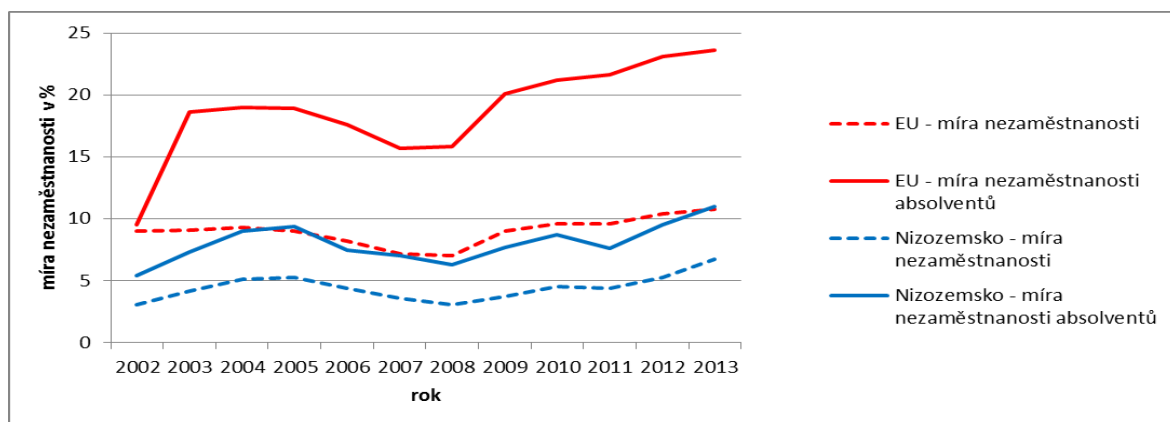


Zdroj: Eurostat, vlastní zpracování

Nizozemsko

V Nizozemsku je míra nezaměstnanosti hluboko pod mírou nezaměstnanosti v EU. Přesto nizozemská vláda vnímá nezaměstnanost absolventů jako problém, jehož řešení je jedním z jejích hlavních cílů. Rozhodla se investovat především do vytvoření nových pracovních míst pro absolventy. Dále se snaží motivovat mladé lidi k dokončení studia, protože v posledních letech se v Nizozemsku zvýšil počet mladých lidí, kteří opouštějí vzdělávací instituce ještě před úspěšným ukončením studia. Vláda se snaží nepomáhat pouze finančními prostředky, ale situaci se snaží řešit i pomocí systému různých úlev pro zaměstnavatele. Ti jsou potom motivováni zaměstnávat i mladé absolventy bez zkušeností a praxe.

Graf 13 Míra nezaměstnanosti a míra nezaměstnanosti absolventů v Nizozemsku a EU

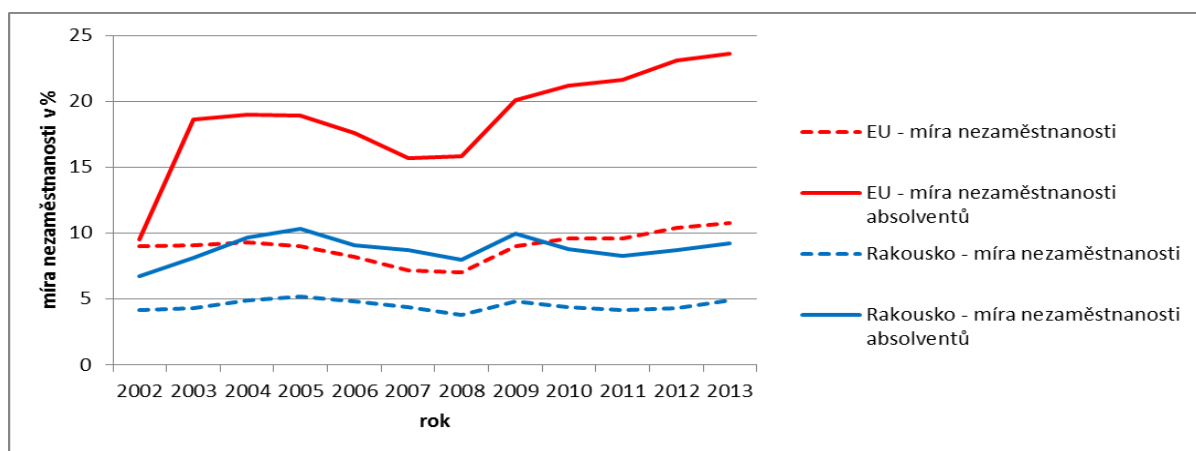


Zdroj: Eurostat, vlastní zpracování

Rakousko

Rakousko je jednou ze zemí, jejichž míra nezaměstnanosti absolventů je pod průměrem EU. Míra nezaměstnanosti absolventů je i v této zemi vyšší než obecná míra nezaměstnanosti. Obě se však vyvíjejí velmi podobně. I Rakousko v tomto směru zasáhla ekonomická krize, ale růst míry nezaměstnanosti nebyl rozhodně tak rychlý a vysoký jako v ostatních zemích. V Rakousku, podobně jako v Německu, existuje velmi dobře propracovaný systém vzdělávání. V rámci vzdělávání jsou žáci a studenti připravováni nejen po teoretické stránce, ale často také již během studia získávají potřebnou praxi. Potom nepocítí ují při vstupu na trh práce v takové míře znevýhodnění, které vyplývá z nedostatečných zkušeností.

Graf 14 Míra nezaměstnanosti a míra nezaměstnanosti absolventů v Rakousku a EU

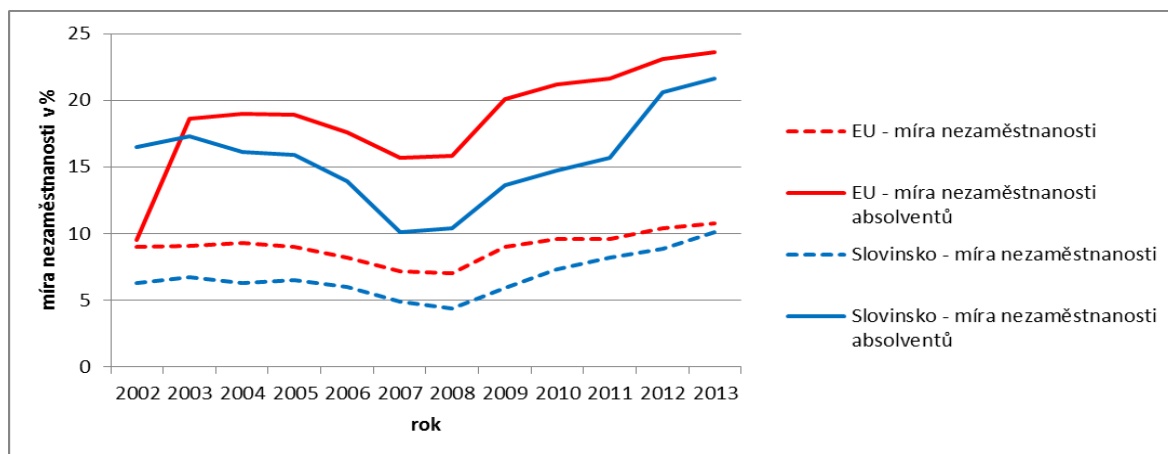


Zdroj: Eurostat, vlastní zpracování

Slovinsko

Míra nezaměstnanosti ve Slovinsku roste a klesá podobnou rychlostí jako míra nezaměstnanosti absolventů v EU. Totéž lze říci i o obecných měřácích nezaměstnanosti. V Slovinsku, jako v celé EU způsobila významný růst míry nezaměstnanosti absolventů hospodářská krize. V rámci aktivní politiky zaměstnanosti a Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů pro období 2007-2013 Slovinsko zavedlo možná opatření na podporu vyšší míry zaměstnanosti mezi mladými lidmi, a na zlepšení jejich kvalifikace. V rámci tohoto programu si mohou absolventi prohlubovat svou kvalifikaci, jsou jim k dispozici poradci, kteří jim poskytují informace o různých pracovních místech a pracovních příležitostech a v neposlední řadě také odborné poradenství. Tento program by měl mladé lidi motivovat v hledání uplatnění na trhu práce. Dále ve Slovinsku fungují "Job kluby", které poskytují skupinové poradenství pro nezaměstnané.

Graf 15 Míra nezaměstnanosti a míra nezaměstnanosti absolventů ve Slovinsku a EU



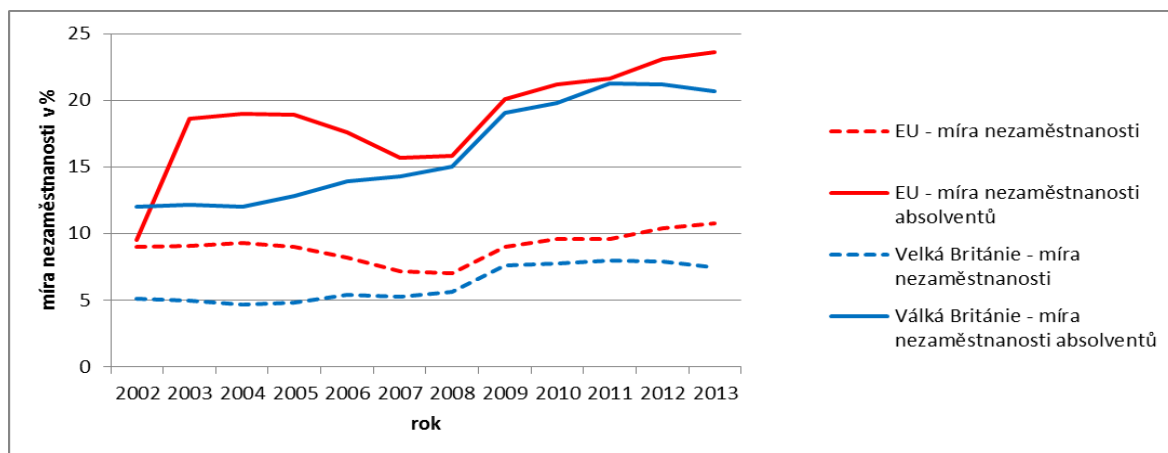
Zdroj: Eurostat, vlastní zpracování

Velká Británie

Ve Velké Británii je míra nezaměstnanosti pod průměrem EU. Přesto i je i zde kladen vládou důraz na řešení postavení absolventů na trhu práce. Ve Velké Británii se absolventi potýkají také s vysokou dluhovou zátěží, která je způsobená velkým množstvím půjček na studium. Tamní univerzity si průměrně účtují 8,400 liber za rok studia. Vláda tedy oznámila plány na privatizaci studentských půjček a také chce zefektivnit systém sociálních opatření,

kteřá se týkají právě mladých lidí. Vláša chce investovat pŕedevším do podpory pracovních stáží, kteřé prohloubí odborné znalosti a dovednosti absolventů škol.

Graf 16 Mířa nezaměstnanosti a mířa nezaměstnanosti absolventů ve Velké Británii a EU



Zdroj: Eurostat, vlastní zpracování

4.1.3 Země ze skupiny „mířní inovátoři“

Do skupiny „mířní inovátoři“ je zařazena Česká republika, Chorvatsko, Itálie, Litva, Maďarsko, Malta, Polsko, Portugalsko, Řecko, Slovensko a Španělsko. Výkonnost z hlediska inovací těchto zemí je nižší než průměr EU.

Česká republika

Česká ekonomika byla stejně jako většina zemí EU zasažena hospodářskou recesí, kteřá měla dopad na situaci na trhu práce. V letech 2005-2007 vykazovala česká ekonomika jednu

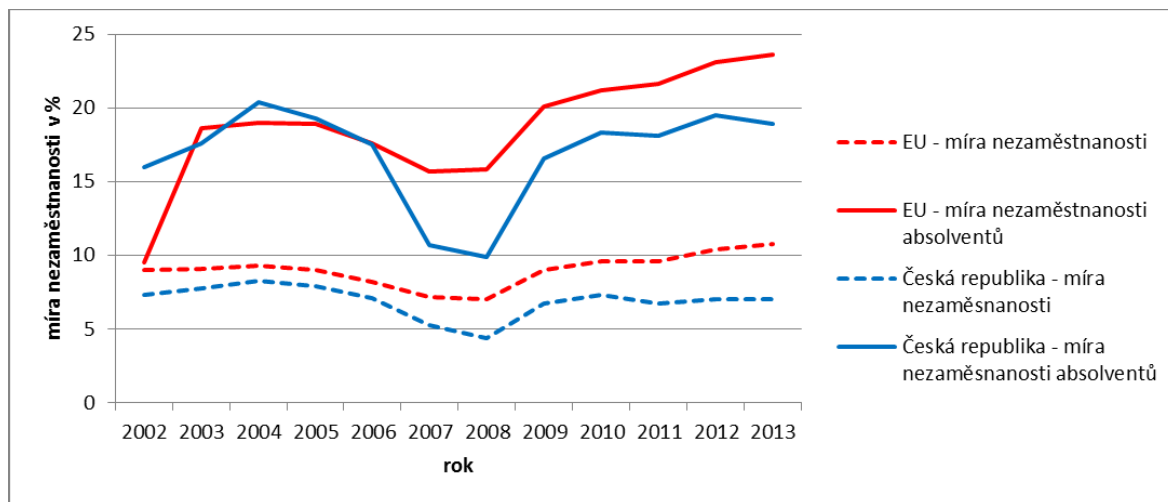
z nejvyšších měř růstu reálného hrubého domácího produktu v Evropské unii. V roce 2008 začala globální ekonomická recese, kteřá měla kořeny v hypoteční krizi ve Spojených státech. Bylo jen otázkou času, kdy hospodářská recese zasáhne Evropskou unii a Českou republiku. Česká republika je malá otevřená ekonomika, kteřá je silně závislá na ekonomické situaci v Evropské unii, zejména v Německu. Hospodářská recese plně postihla českou ekonomiku v roce 2009. V tomto roce se rapidně snížil objem vývozu, což mělo negativní dopad na hrubý domácí produkt. Také spotřeba domácností stagnovala, jedinou složkou

hrubého domácího produktu, která se chovala proti cyklicky, byla spotřeba vlády. V roce 2010 došlo k oživení české ekonomiky a hrubý domácí produkt vzrostl o 2,5%, především díky mírnému růstu tvorby fixního kapitálu a spotřeby domácností. Spotřeba vlády stagnovala a objem vývozu a dovozu se výrazně zvýšil. V následujícím roce snížila vláda výdaje na stabilizaci veřejných financí. Pokles vládních výdajů vedl k mírnému zpomalení zotavení oproti předchozímu roku. Reálný hrubý domácí produkt vzrostl o 1,8%. Obecně vyšší míru nezaměstnanosti mají v ČR ženy než muži. Nejnižší míry nezaměstnanosti bylo dosaženo v roce 2008. Ekonomická recese vedla k prudkému nárůstu míry nezaměstnanosti. Stejný nárůst lze pozorovat u obou pohlaví. Po mírném poklesu v roce 2011, který byl způsoben slabým hospodářským oživením v roce 2010 a 2011, celková míra nezaměstnanosti opět stoupla. Míra nezaměstnanosti mladých lidí měla podobný cyklický vývoj jako celková míra nezaměstnanosti. Rozdíl mezi celkovou mírou nezaměstnanosti a mírou nezaměstnanosti mladých lidí je v tempu jejich změn. Také v případě nezaměstnanosti mezi mladými lidmi mají ženy vyšší míru nezaměstnanost než muži. Nezaměstnanost absolventů dosáhla stejně jako celková míra nezaměstnanosti své nejnižší úrovně v roce 2008. Kvůli ekonomické krizi došlo k propouštění zaměstnanců. Mezi propuštěnými byli hojně zastoupeni právě absolventi, kteří byli znevýhodněni nedostatkem praxe a zkušeností. Dále vznikl problém s nalezením uplatnění nových absolventů. Míra nezaměstnanosti mezi mladými lidmi se zvýšil mezi lety 2008 a 2009 o 6,6 procentního bodu. Po tomto skokovém růstu se míra nezaměstnanosti absolventů stále mírně zvyšuje.

Ekonomická recese měla vliv nejen na celkovou míru nezaměstnanosti absolventů, ale významný byl také její vliv na dlouhodobou nezaměstnanost absolventů. Dlouhodobá nezaměstnanost mladých lidí, tj. nezaměstnanosti trvající déle než jeden rok, představuje vysoké riziko pro celou společnost, a je spojena se značnými náklady. Dlouhodobá nezaměstnanost mezi mladými lidmi byla v roce 2008 2,2% v roce 2008. Vzhledem k hospodářskému poklesu se délka nezaměstnanosti mladých lidí začalo rozšiřovat. Zvýšila se až na 4,4% v roce 2010. Od té doby začala opět mírně klesat a v roce 2012 dosahovala míra dlouhodobé nezaměstnanosti absolventů hodnoty 3%. V případě dlouhodobé nezaměstnanosti je z pohledu pohlaví situace opačná než u obecné míry nezaměstnanosti, mladí muži vykazují vyšší dlouhodobou nezaměstnanost než mladé ženy. Nezaměstnanost mezi mladými lidmi

a především jejich dlouhodobá nezaměstnanost představují závažný sociální problém, s nímž jsou spojeny velké náklady pro celou společnost. Je tedy důležité, aby vláda aktivně pomohla tuto situaci vyřešit. Vláda má spoustu možností, jak pomoci, například podporou pracovních míst pro absolventy, podporou stáží pro mladé, nebo daňové výhody pro zaměstnavatele, atd.

Graf 17 Míra nezaměstnanosti a míra nezaměstnanosti absolventů v České republice a EU

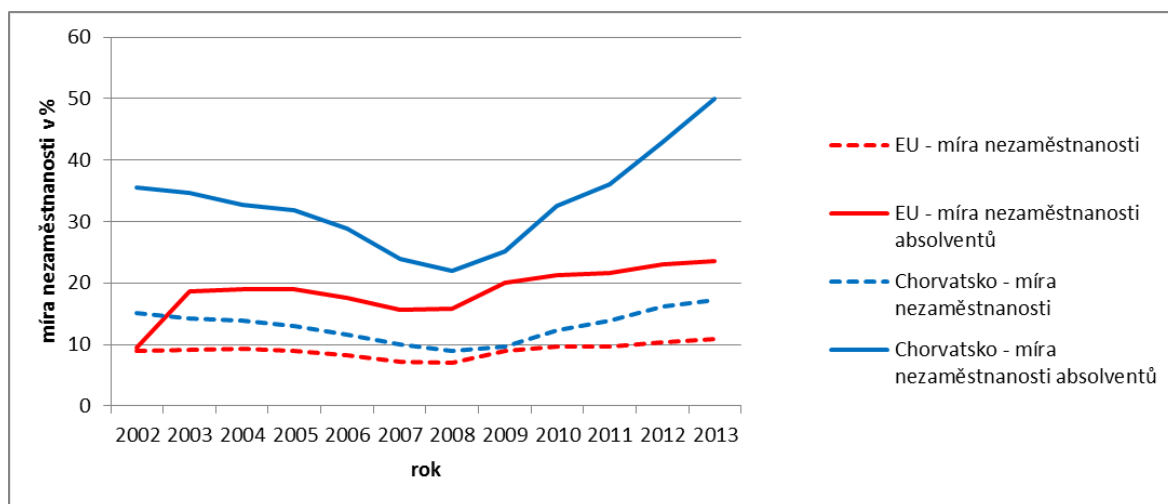


Zdroj: Eurostat, vlastní zpracování

Chorvatsko

Míra nezaměstnanosti absolventů v Chorvatsku je v současné době jednou z nejvyšších v Evropě. Je třeba poznamenat, že míra nezaměstnanosti absolventů v Chorvatsku vždy byla nad průměrem EU. Mezi roky 2008 a 2012 rostla téměř dvakrát rychleji než obecná míra nezaměstnanosti. Hospodářská krize tak jen prohloubila již existující strukturální překážky účinného umístění absolventů na trh práce. I přestože vláda zavedla některá opatření v boji proti nezaměstnanosti mladých lidí, negativní trendy stále pokračují. Problém je, že většina opatření nepřináší nic nového. Na doporučení Evropské komise se vláda rozhodla zaměřit na čtyři hlavní cíle: vytvořit pracovní příležitosti pro dlouhodobě nezaměstnané absolventy, kteří jsou vystaveni nejvyššímu riziku, zajistit příspěvky příjemcům opatření v rámci systému zaměstnávání absolventů, odstranit institucionální rozdělení, které brání spolupráci potřebné pro koordinovaný přístup k provádění opatření v rámci systému zaměstnávání absolventů, vytvořit transparentní a komplexní mechanismus pro monitorování a hodnocení.

Graf 18 Míra nezaměstnanosti a míra nezaměstnanosti absolventů v Chorvatsku a EU

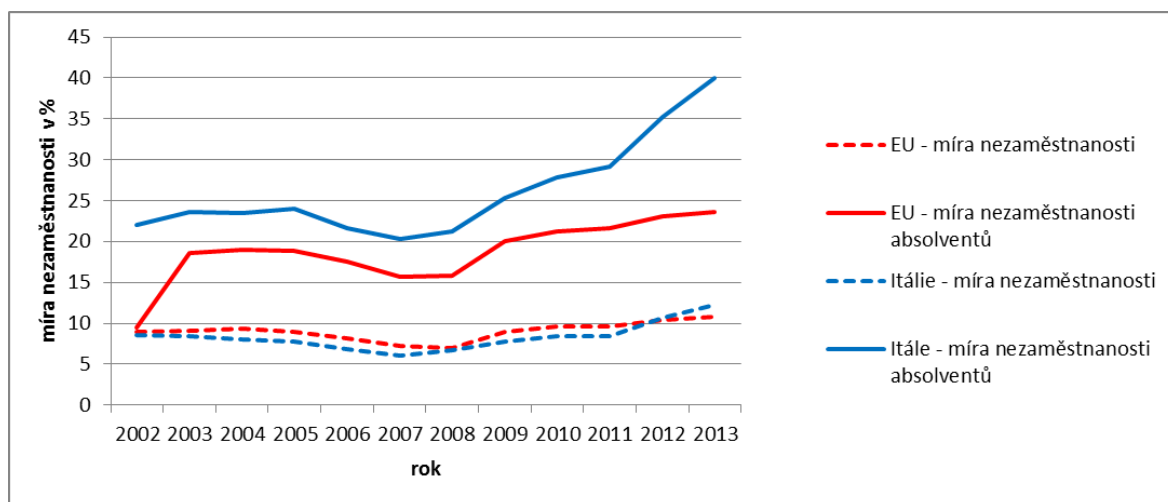


Zdroj: Eurostat, vlastní zpracování

Itálie

Tak jako v celé Evropské unii i v Itálii byli absolventi postiženi nedávnou ekonomickou recesí. Kvůli rozhodnutím o propouštění se míra nezaměstnanosti absolventů zvýšila z 20,3 procent v roce 2007 na 40 procent v roce 2013. Itálie je typickým příkladem jihoevropského systému vzdělávání, který je rigidní a sekvenční. Absolventi v Itálii tak zažívají jeden z nejtěžších přechodů ze školy do zaměstnání. Vývoj reforem trhu práce v Itálii naznačuje, že to může být způsobeno především tím, že vzdělávací systém není schopen zacelit mezeru mezi skutečnými znalostmi absolventů a tím, co je vyžadováno na trhu práce. Místo toho, aby vláda v minulosti zavedla nějaká opatření, která pomohla absolventům řešit jejich problém se vstupem do pracovního procesu, ponechala tento úkol samotnému trhu. To má za následek, že neexistuje žádné adekvátní řešení. Až v roce 2011 přišla vláda s reformou vzdělávacího systému. Je to jistě krok správným směrem.

Graf 19 Míra nezaměstnanosti a míra nezaměstnanosti absolventů v Itálii a EU

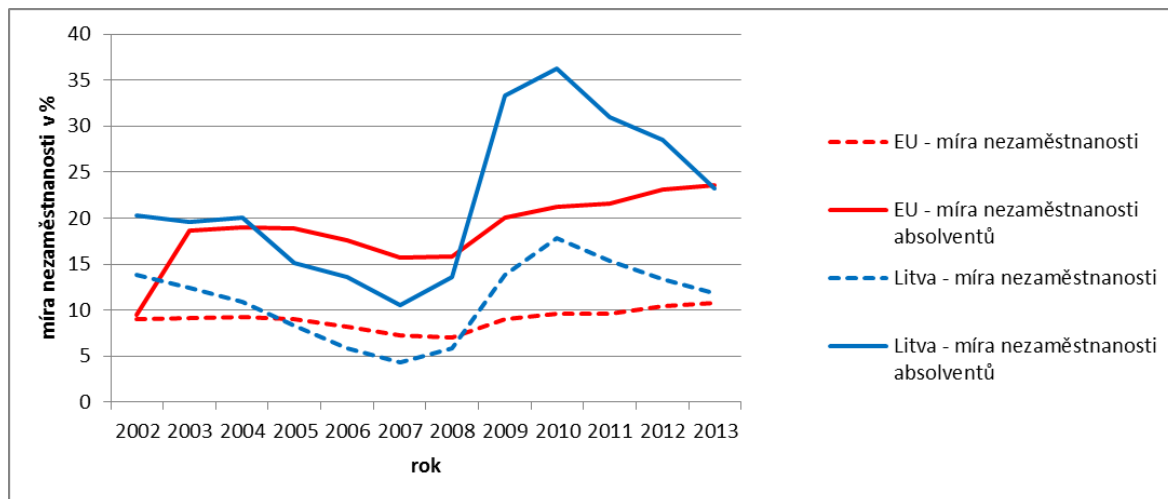


Zdroj: Eurostat, vlastní zpracování

Litva

I v Litvě došlo vlivem ekonomické krize k zvýšení míry nezaměstnanosti absolventů. V roce 2007 se míra nezaměstnanosti absolventů držela těsně nad hranicí 10 procent. Postupně však stoupala a v roce 2010 dokonce překonala hranici 35 procent. Skupina absolventů má v Litvě vyšší míru nezaměstnanosti než ostatní skupiny nezaměstnaných. Vysoká míra nezaměstnanosti mladých lidí je způsobená mimo jiné právě celkovou hospodářskou situací, neschopností vyrovnat se s technologickými změnami, nízkými investicemi a v neposlední řadě také tím, že vzdělávací systém v Litvě příliš nebere v úvahu skutečné potřeby trhu práce. Každý rok tak tedy velké množství odborně vzdělaných absolventů vstupuje na pracovní trh a mnozí z nich se obracejí na úřady práce a žádají pomoc při hledání vhodného pracovního místa. Po vysokém zvýšení v roce 2010 se ale míra nezaměstnanosti absolventů pomalu přibližuje k hodnotám před hospodářskou krizí.

Graf 20 Míra nezaměstnanosti a míra nezaměstnanosti absolventů v Litvě a EU

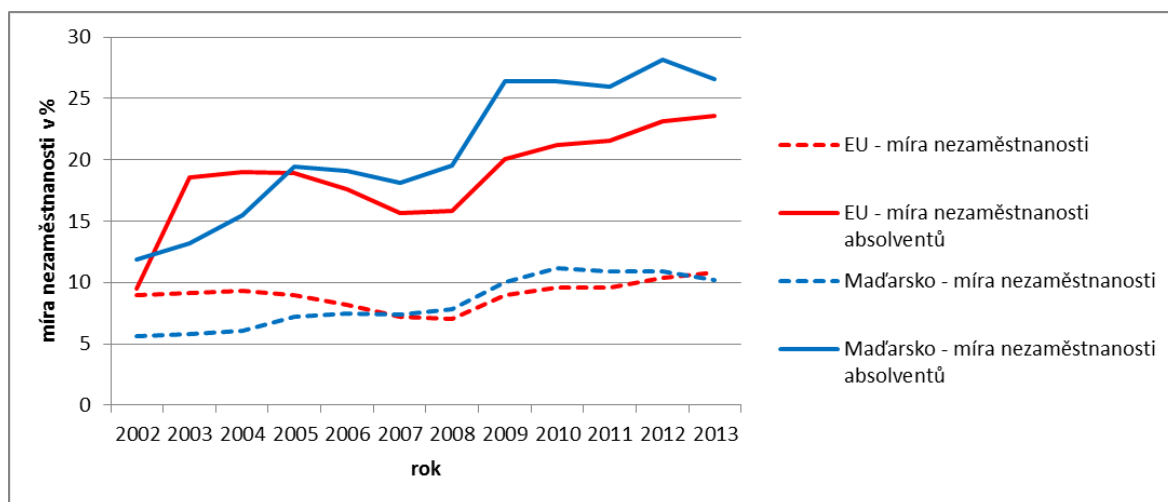


Zdroj: Eurostat, vlastní zpracování

Maďarsko

V Maďarsku je nárůst nezaměstnanosti mladých lidí velkým problémem. Míra nezaměstnanosti se zvýšila především mezi mladými ženami. Maďarská vláda již identifikovala některé faktory, které tuto situaci způsobují. Jsou to: nerovnoměrný regionální rozvoj, závislost na těkavých zahraničních investicích, zvýšení věku odchodu do důchodu a nesoulad mezi vzděláním a zaměstnáním. Poslední faktor bude řešen pomocí zřízení regionálních center odborné přípravy, která budou mít za úkol zlepšení souladu mezi kvalifikací absolventů a požadavky trhu práce. Z hlediska odborné přípravy byl identifikován také problém s předčasným ukončováním vzdělání. Kdy studenti z důvodu neschopnosti financovat své vzdělání, opouštějí vzdělávací instituce. Proto je připravován nový stipendijní program. Maďarská vláda pracuje na koordinaci politik zaměstnanosti. Výsledkem by mělo být zefektivnění umisťování absolventů na trhu práce.

Graf 21 Míra nezaměstnanosti a míra nezaměstnanosti absolventů v Maďarsku a EU

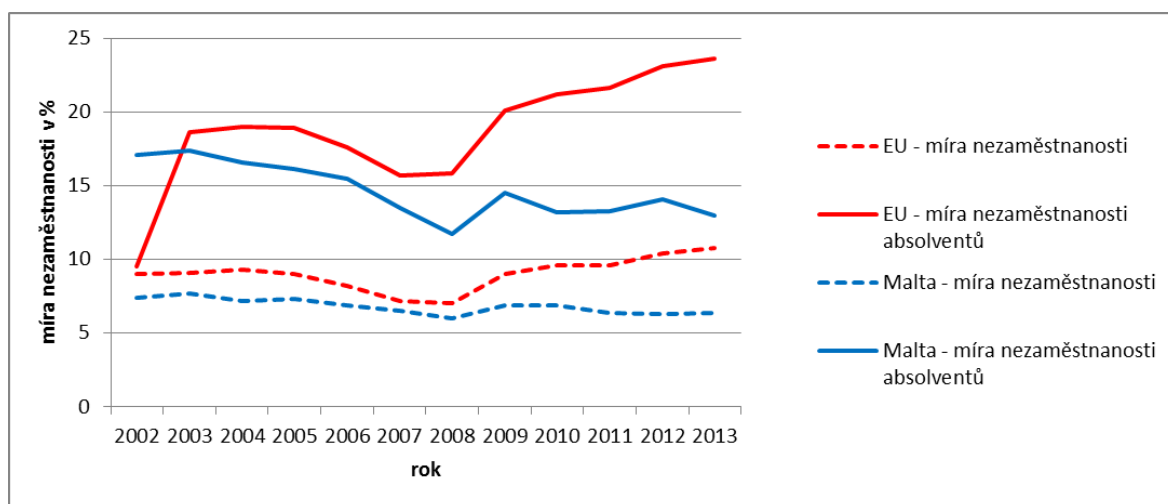


Zdroj: Eurostat, vlastní zpracování

Malta

Míra nezaměstnanosti mladých lidí na Maltě je jablkem sváru mezi vládou a opozicí. Dle názoru ministra pro vzdělávání a zaměstnanost je hlavním problémem především nesoulad mezi získaným vzděláním a požadavky trhu práce. Vzdělávací instituce kladou větší důraz na získávání kvalifikace jako takové místo na posílení získaných znalostí a dovedností, které by byly uplatnitelné na trhu práce. Je tedy třeba zavést opatření, která by tento nesoulad zmírnila.

Graf 22 Míra nezaměstnanosti a míra nezaměstnanosti absolventů na Maltě a EU



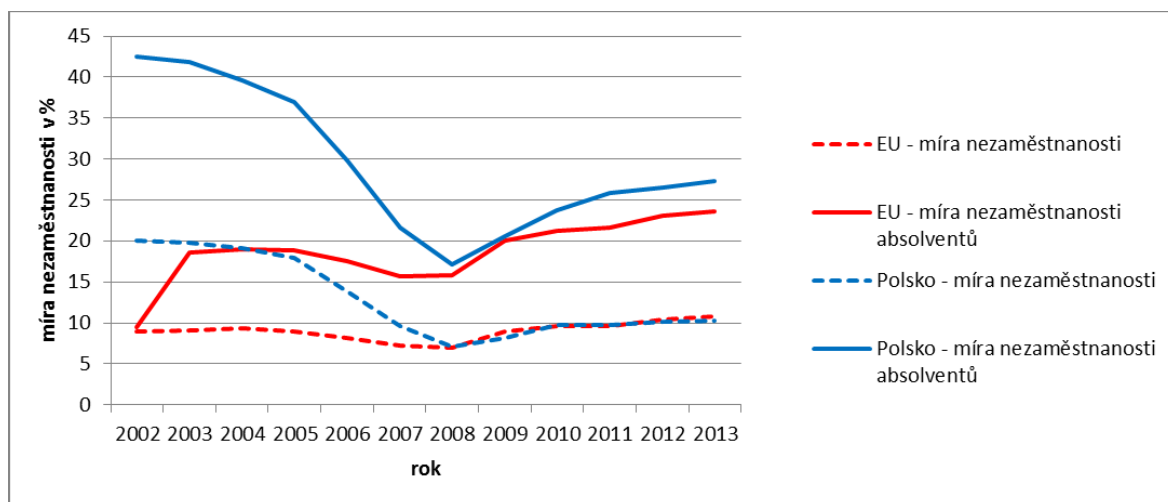
Zdroj: Eurostat, vlastní zpracování

Polsko

Můžeme říct, že Polsko bylo globální hospodářskou krizí zasaženo méně než mnoho jiných zemí. Alespoň ze statistického hlediska. V Polsku je sice nezaměstnanost absolventů vysoká, nicméně, tyto problémy byly patrné ještě před krizí. Proto zde není tento jev způsoben do tak velké míry cyklickými změnami, ale spíš strukturálními problémy jako jsou nízká poptávka po práci, problémy vzdělávacího systému a nízká kvalifikace absolventů. Nezaměstnanost je obzvláště vysoká mezi mladými lidmi se základním nebo jen nízkým odborným vzděláním. Vývoj míry nezaměstnanosti se až do roku 2008 výrazně liší od vývoje v ostatních zemích EU. Polsko vstoupilo do nového tisíciletí s velmi vysokou mírou nezaměstnanosti mladých lidí. Po té však míra nezaměstnanosti neustále klesala až do roku 2008.

Problematika nezaměstnanosti mladých lidí bývala v Polsku dříve jen zřídka předmětem politických debat. V současné době je ale tento problém registrován většinou politických stran, které se snaží nalézt efektivní řešení. V Polsku jsou tedy zaváděna nová opatření jak pasivní, tak aktivní politiky zaměstnanosti.

Graf 23 Míra nezaměstnanosti a míra nezaměstnanosti absolventů v Polsku a EU



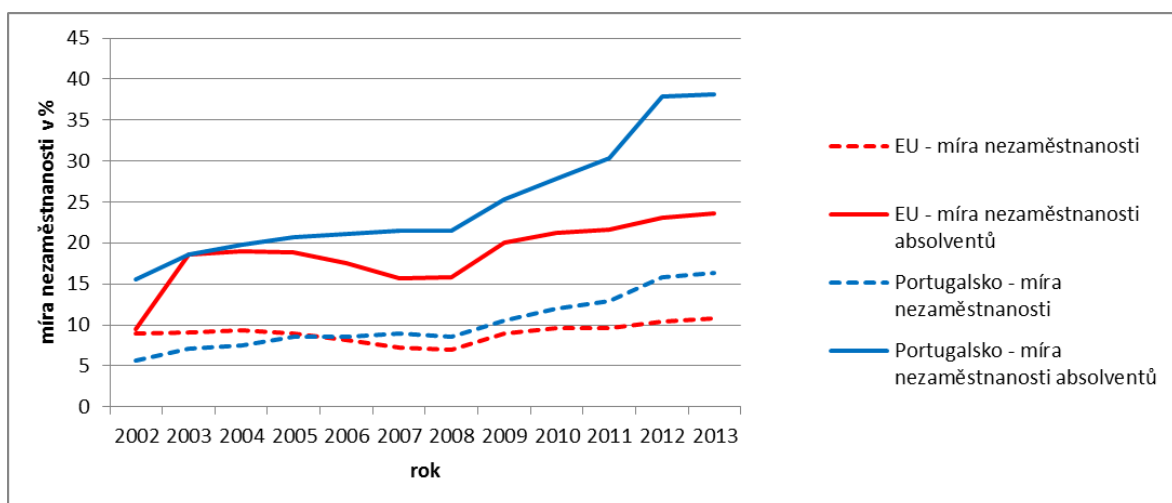
Zdroj: Eurostat, vlastní zpracování

Portugalsko

Po roce 2008 zaznamenalo Portugalsko dramatický růst míry nezaměstnanosti mladých lidí. Portugalská ekonomika se potýká s velkými problémy a nezaměstnanost absolventů je

jedním z nich. Portugalská vláda pracuje na opatřeních, která by zlepšila situaci celé ekonomiky státu. Některá z nich se samozřejmě týkají nezaměstnanosti absolventů. Jsou zaváděny různé nástroje jak aktivní, tak pasivní politiky zaměstnanosti.

Graf 24 Míra nezaměstnanosti a míra nezaměstnanosti absolventů v Portugalsku a EU

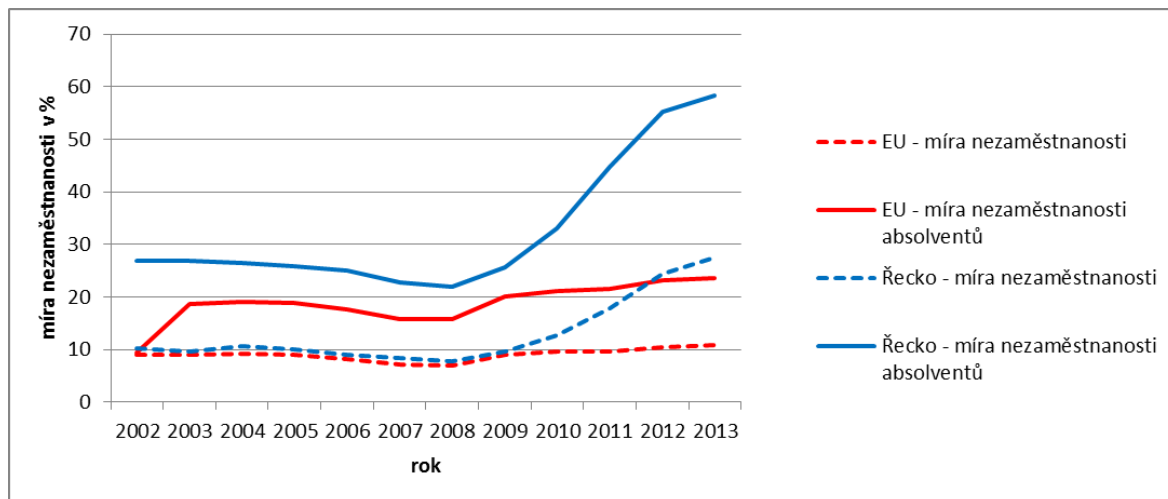


Zdroj: Eurostat, vlastní zpracování

Řecko

V Řecku je nejvyšší míra nezaměstnanosti mladých ze všech zemí EU. Dosahuje zde hodnoty téměř 60%. Řeckou ekonomiku zasáhla ekonomická a finanční krize velmi tvrdě. Současná hospodářská krize je ovlivněna zejména právě nezaměstnanost mladých lidí. V Řecku je velké množství mladých lidí, kteří jsou nezaměstnaní a tuto situaci se nesnaží řešit zvyšováním své kvalifikace. Znamená to tedy, že není příliš pravděpodobné, že se bude zvyšovat počet kvalifikovaných pracovníků. Spíše se předpokládá, že ti mladí lidé, kteří budou mít snahu zvýšit svou kvalifikaci, po jejím zvýšení Řecko opustí a budou hledat uplatnění v jiných zemích. Výsledkem pak bude trvalá ztráta kvalifikované pracovní síly. Země učinila řadu kroků, které mají tyto problémy částečně zmírnit. Jsou to různé programy, které mají za cíl především zvýšit dostupnost odborného vzdělávání především v odlehlých venkovských a horských oblastech.

Graf 25 Míra nezaměstnanosti a míra nezaměstnanosti absolventů v Řecku a EU

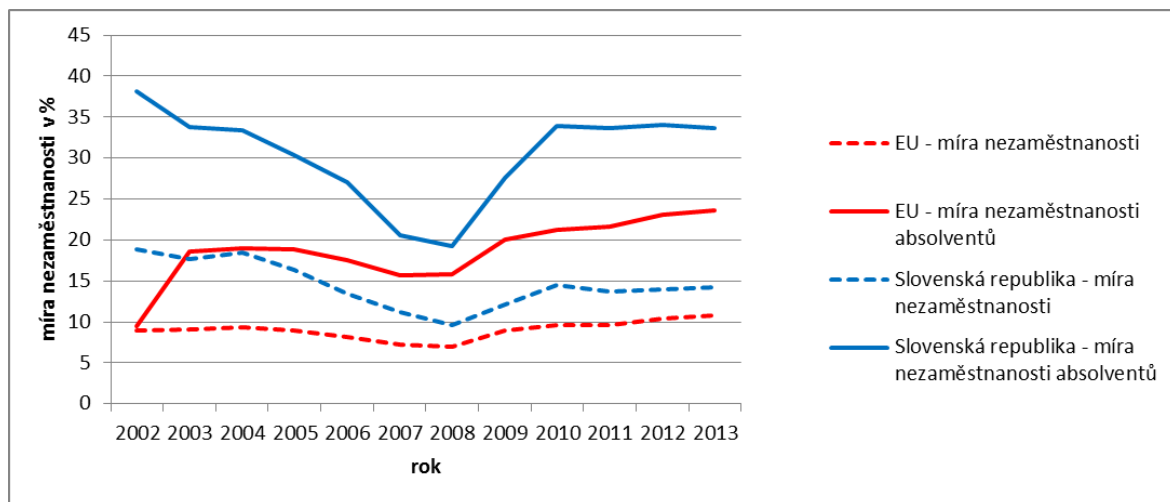


Zdroj: Eurostat, vlastní zpracování

Slovensko

Slovenský trh práce je do značné míry ovlivněn hospodářskou krizí. Slovenský vzdělávací systém je stejně jako v České republice třístupňový. Počet studentů středních škol se neustále zvyšuje, téměř 100% populace má minimálně středoškolské vzdělání. Počet studentů vysokých škol také stále roste. Podíl vysokoškolských studentů na celkovém počtu obyvatel ve věku od 19,5 do 23,5 let vzrostl z 27,7% v roce 2000 na 60% v roce 2009. Slovensko má velmi nízký podíl zaměstnanců se základním vzděláním. Podle Eurostatu, to je asi 5%, což je méně než ve srovnatelných zemích (Německo 11%, Česká republika 6%, Rakousko 14%). Hlavní roli v nezaměstnanosti absolventů hraje především demografie. Jako ve většině zemí i na Slovensku došlo po druhé světové válce k takzvanému babyboomu. Tento jev v demografickém vývoji klade velký tlak na všechny aspekty ekonomiky: důchodový systém, vzdělávací systém i na trh práce. Pouze 7% zaměstnanců mělo v roce 2011 smlouvu na dobu určitou, což je polovina průměru EU. Mladí lidé však mají vyšší podíl smluv na dobu určitou: 17,8%, což je stále jen polovina průměru EU ve výši 44,3%. Bylo přijato několik opatření na boj proti nezaměstnanosti, ani jedno z nich však nebylo spolehlivě úspěšné. Proto slovenská vláda stále pracuje na nových programech, které by měly situaci absolventů na trhu práce řešit.

Graf 26 Míra nezaměstnanosti a míra nezaměstnanosti absolventů ve Slovenské republice a EU

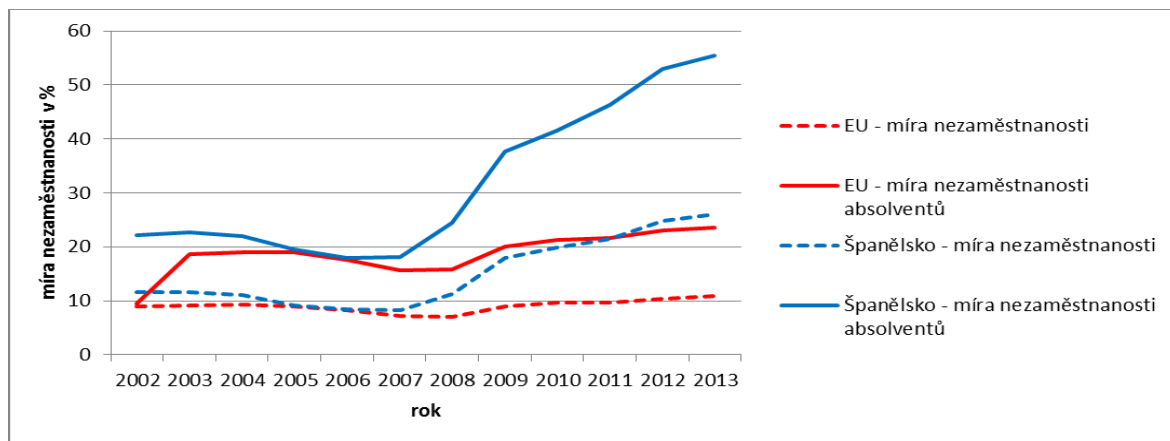


Zdroj: Eurostat, vlastní zpracování 2015

Španělsko

Španělsko má po Řecku druhou nejvyšší míru nezaměstnanosti absolventů. Navzdory tvrzení španělské vlády, že to nejhorší má Španělsko již za sebou a že reformy, které byly v oblasti zaměstnanosti zavedeny, budou nadále napomáhat snižování vysoké míry nezaměstnanosti absolventů. V reakci na špatnou situaci na trhu práce, opouští spousta mladých Španělů svou rodnou zemi a stěhují se do ostatních zemí EU a do zemí v Latinské Americe. Španělská vláda by měla připravit ucelený soubor nástrojů politiky zaměstnanosti.

Graf 27 Míra nezaměstnanosti a míra nezaměstnanosti absolventů v Španělsku a EU



Zdroj: Eurostat, vlastní zpracování 2015

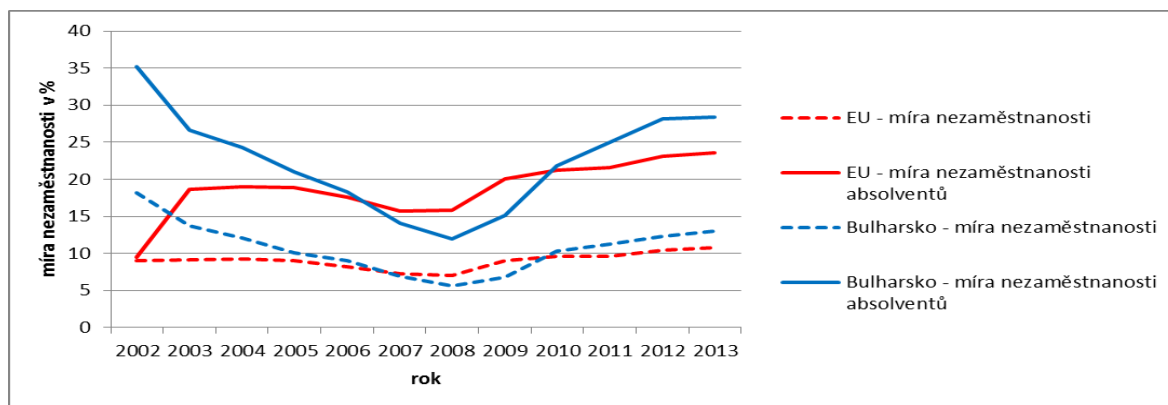
4.1.4 Země ze skupiny „slabí inovátoři“

Poslední skupinou zemí jsou „slabí inovátoři“. Řadíme sem Bulharsko, Lotyšsko a Rumunsko. Jejich inovační výkonnost je značně pod průměrem EU.

Bulharsko

Vysoká míra nezaměstnanosti mládeže je v Bulharsku měřena již čtvrtý rok po sobě. V prvním čtvrtletí roku 2012 dosáhla míra nezaměstnanosti mládeže své nejvyšší úrovně od třetího čtvrtletí roku 2008, kdy začala hospodářská krize. Míra nezaměstnanosti absolventů dosahuje rekordní úrovně za posledních deset let. Zároveň také nezaměstnanost mladých lidí stále roste, přestože již byla zvrácena negativní tendence hospodářského růstu země. V současné době nedochází k žádnému zlepšení v umisťování absolventů na trh práce. Kromě toho můžeme v Bulharsku sledovat také rychlejší růst nezaměstnanosti absolventů v porovnání s růstem celkové nezaměstnanosti. To by mohlo znamenat, že nezaměstnanost není způsobena pouze působením hospodářského cyklu, ale může být způsobena i jinými faktory, jako je vzdělání a zkušenosti. Bulharsko se snaží proti nezaměstnanosti absolventů bojovat nástroji aktivní politiky na trhu práce. V posledních letech, ale vítězila kvantita nad kvalitou. Bulharsko má bohatou sadu nástrojů aktivní politiky na trhu práce. Existuje jich však až příliš mnoho, což vede k nedostatku pozornosti a vysokým administrativním nákladům na realizaci. Proto by měly být jednotlivé nástroje prozkoumány a ty které nebudou dostatečně kvalitní, by měly být zrušeny, protože vedou k nedostatečným výsledkům celé aktivní politiky zaměstnanosti.

Graf 28 Míra nezaměstnanosti a míra nezaměstnanosti absolventů v Bulharsku a EU

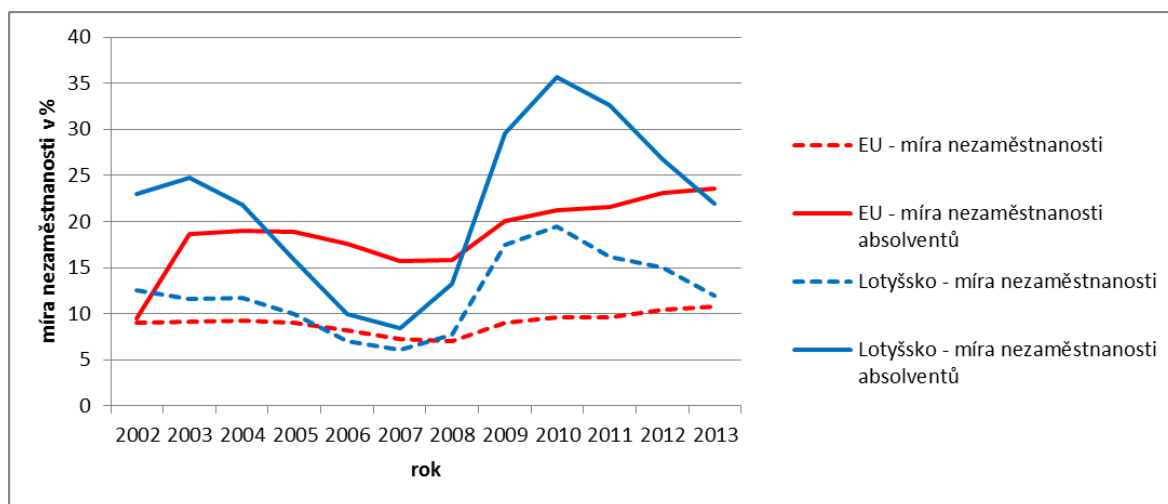


Zdroj: Eurostat, vlastní zpracování 2015

Lotyšsko

V Lotyšsku se situace velmi podobná situaci v Litvě, alespoň co se týká trendu míry nezaměstnanosti absolventů. Také v Lotyšsku míra nezaměstnanosti absolventů prudce stoupla v roce 2008 a od roku 2010, kdy přesáhla hranici 35 procent, opět postupně klesá. Vláda vzniklou situaci řeší pomocí nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Zaměřuje se především na zlepšení odborných dovedností absolventů.

Graf 29 Míra nezaměstnanosti a míra nezaměstnanosti absolventů v Lotyšsku a EU

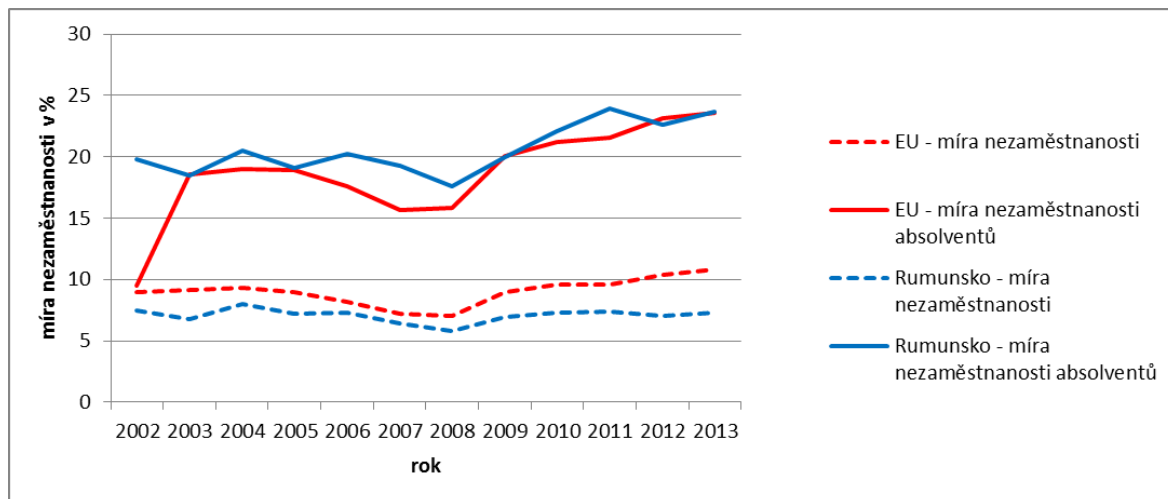


Zdroj: Eurostat, vlastní zpracování 2015

Rumunsko

V Rumunsku, stejně jako ve většině evropských zemí, je nezaměstnanost mezi mladými lidé i nadále závažným sociálním problémem. Také zde je patrné, že situace se zhoršila s příchodem hospodářské krize. Míra nezaměstnanosti absolventů v současné době zhruba odpovídá průměru EU. V Rumunsku se v rámci řešení tohoto problému zaměřují především na zlepšování kvalifikace absolventů. Velkým problémem je dle Rumunské vlády předčasné ukončování školní docházky. Mladí lidé v Rumunsku jsou často pod tlakem rodiny donuceni vstoupit na trh práce a nalézt si špatně placené místo, které nevyžaduje žádnou kvalifikaci, místo toho aby nadále studovali a vylepšovali tak své postavení na trhu práce. Vláda se snaží tuto situaci řešit pomocí dotací ve školství, pomocí kterých by se mělo vzdělání stát dostupnějším.

Graf 30 Míra nezaměstnanosti a míra nezaměstnanosti absolventů v Rumunsku a EU



Zdroj: Eurostat, vlastní zpracování 2015

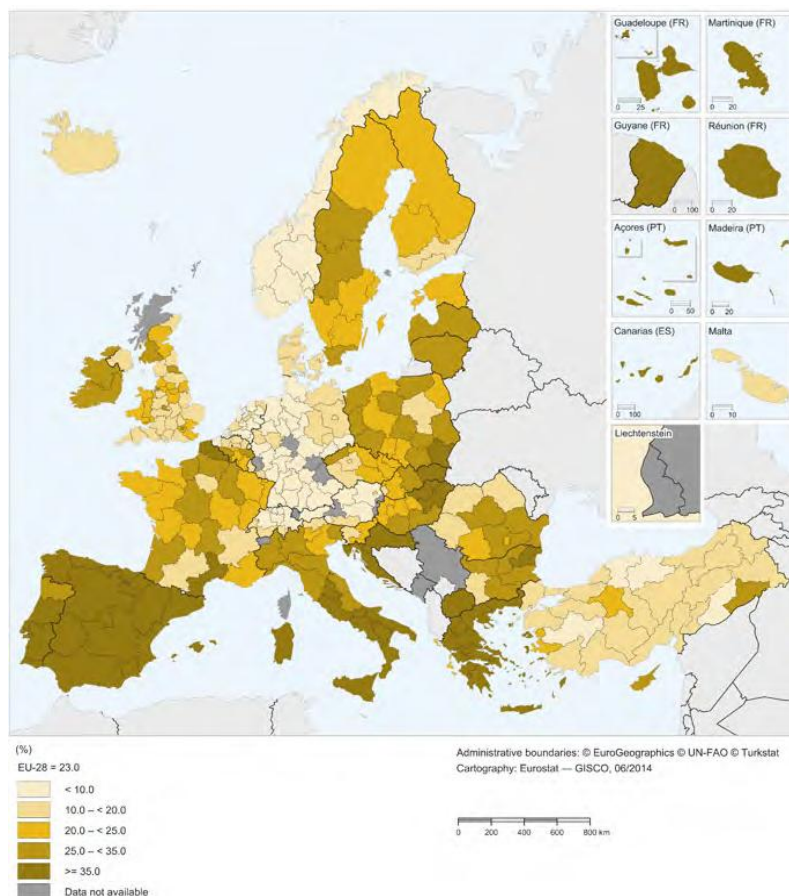
4.2 Míra nezaměstnanosti absolventů v EU

V srpnu 2013 bylo v EU nezaměstnaných 5,5 milionu mladých lidí. To představuje míru nezaměstnanosti 23,3%. Více než jeden z pěti mladých Evropanů tedy nemůže najít uplatnění na trhu práce. V Řecku a Španělsku je to dokonce jeden mladý člověk ze dvou. 7500000 mladých Evropanů v letech mezi 15 a 24 lety, nemá zaměstnání. Rozdíl mezi zeměmi s nejvyšší a nejnižší mírou nezaměstnanosti je velmi vysoký. Jedná se o rozdíl téměř 50 procentních bodů. Nejnižší míra nezaměstnanosti absolventů je v Německu (7,7% v srpnu 2013) a nejvyšší v Řecku (57,3% v červenci 2013). Tato situace vede ke snaze zvýšit mobilitu absolventů v rámci pracovního trhu EU. V EU je 216,1 milionů zaměstnaných osob, z nichž pouze 7,5 milionu (3,1%) pracuje v jiném státě EU. Skupina absolventů je skupinou, která vykazuje největší potenciál, být více mobilní. [20]

Vzhledem k tomu, že celková míra nezaměstnanosti vzrostla v průběhu finanční a hospodářské krize, je zřejmé, že různé věkové skupiny, a zejména mladé lidi ve věku 15-24 let, byly ovlivněny zmenšujícím se trhu práce. Hospodářská a finanční krize ztížila mladým Evropanům vstup na trh práce. Během recese, vzrostl podíl mladých lidí v oblasti vzdělávání. Někteří prodloužili své studium nebo se ke studiu vrátili a tímto způsobem odkládají svůj vstup na pracovní trh. Z tohoto důvodu lze rostoucí míru nezaměstnanosti

absolventů částečně přičíst tomu, že se snížil počet ekonomicky aktivních osob ve věku 15-24 let. [18]

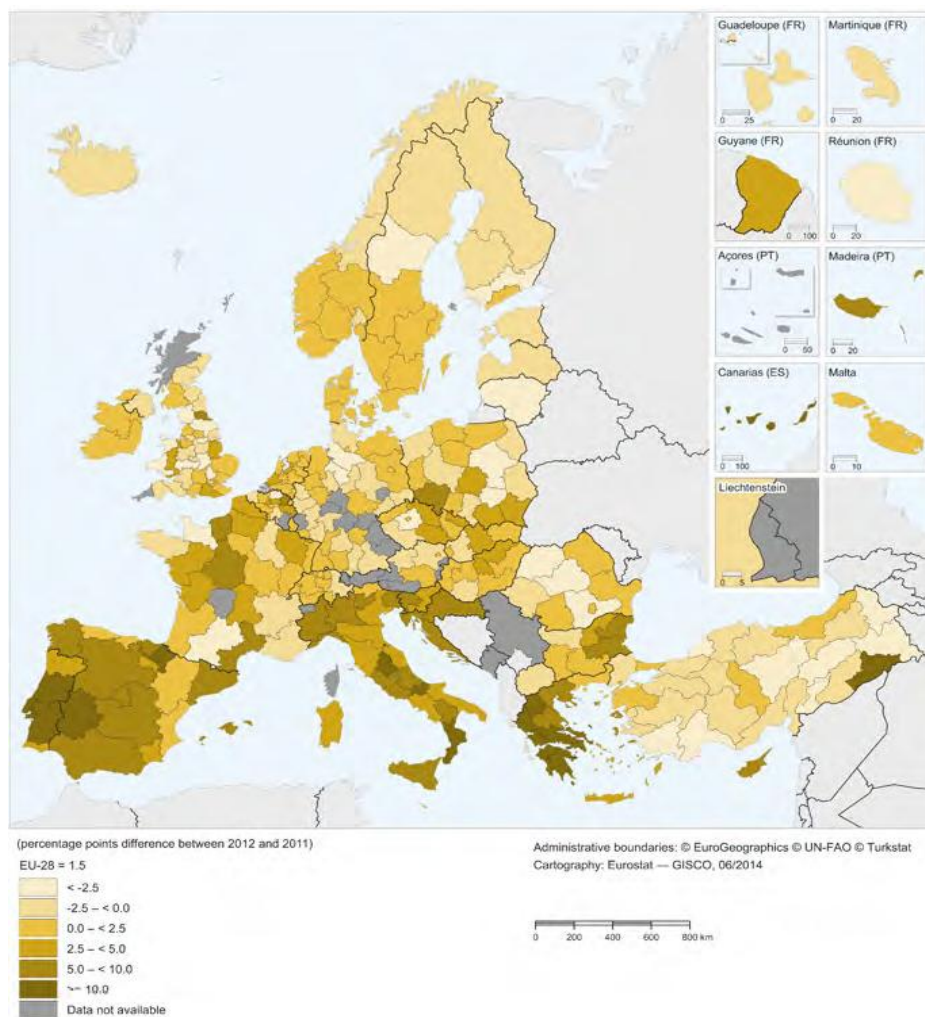
Obrázek 1 Míra nezaměstnanosti pro NUTS 2 v roce 2012



Obrázek 1 prezentuje míru nezaměstnanosti pro NUTS 2 v roce 2012. Míra nezaměstnanosti přesáhla hranice 50,0% ve 24 krajích (což bylo dvakrát více regionů jako v roce 2011). Těchto 24 oblastí bylo umístěno ve Španělsku (10 regionů), Řecku (devět regionů), Francii (tři ze čtyř zámořských regionů) a Itálii (sousední regiony Kalábrie a Sicílie). Dále přesáhla míra nezaměstnanosti hranici 25% ve 111 regionech celé EU. Naopak míra nezaměstnanosti mládeže pod hranicí 10,0%, byla naměřena ve většině regionů Německa, Nizozemska a Rakouska. Tři nejnižší regionální míry nezaměstnanosti mladých lidí byly zaznamenány v jižních německých regionech Freiburg (4,8%), Tübingen (4,5%) a Oberbayern(4,2%). Byly to zároveň jediné oblasti, kde míra nezaměstnanosti mládeže klesla

pod 5%. Jediným hlavním městem, jehož míra nezaměstnanosti byla pod celostátním průměrem, byl Madrid. [18]

Obrázek 2 Vývoj míry nezaměstnanosti v EU v letech 2011 - 2012



Z obrázku 2 můžeme vyčíst, že v letech 2011 a 2012 vzrostla míra nezaměstnanosti mladých lidí o 1,5 procentního bodu na 23%. V rámci celé EU 15 regionů, kde míra nezaměstnanosti absolventů vzrostla o více než 10,0 procentních bodů. Nejvyšší nárůst byl zaznamenán v řeckém regionu Peloponés, kde míra vzrostla o 23,4 procentních bodů. V Řecku míra nezaměstnanosti mladých lidí vzrostla o více než 10,0 procentních bodů. Zbývajících devět regionů, kde míra nezaměstnanosti mladých lidí vzrostla o více než 10,0 procentních, se nachází v jižní Evropě. Se třemi regiony jsou ve stejné situaci Španělsko, Itálie a Portugalsko.

Ke snížení míry nezaměstnanosti mladých lidí došlo v roce 2012 v 78 z 249 regionů NUTS 2, pro které jsou údaje k dispozici. Přibližně jedna třetina z těchto regionů zaznamenala snížení, které bylo vyšší než 2,5 procentních bodů. Osm z těchto 25 regionů, leží ve Spojeném království. Po třech regionech leží ve Francii a Rumunsku, po dvou v Německu a Polsku. Jeden region tento pokles zaznamenal také v Belgii, České republice, Řecku, Španělsku, Litvě, Finsku a Švédsku.

4.2.1 Záruky pro mládež

Záruky pro mladé lidi znamenají poskytnutí kvalitní nabídky zaměstnání, dalšího vzdělávání, učňovského programu nebo stáže pro mladé lidi, kterou by měli obdržet do čtyř měsíců od začátku nezaměstnanosti či od ukončení formálního vzdělávání. Nabídka dalšího vzdělávání by se rovněž mohla týkat kvalitních programů odborné přípravy, které by vedly k uznávané odborné kvalifikaci.

Záruky pro mladé lidi by měly být prováděny prostřednictvím systému sestávajícího z podpůrných opatření a měly by být uzpůsobeny národním, regionálním a místním podmínkám. Tato opatření jsou rozdělena do šesti hlavních přístupů založených na partnerství, včasném zásahu a aktivaci, podpůrných opatřeních umožňujících začlenit se na trh práce, využití fondů EU, posouzení a neustálém zlepšování tohoto systému a jeho rychlém provedení. Cílem těchto opatření je zabránit předčasnému ukončení školní docházky, zvýšit zaměstnatelnost mladých lidí a odstranit praktické překážky zaměstnanosti. Evropská komise uvádí, že prioritou by se měly stát investice do vzdělávání a současně by se měla zajistit efektivnost těchto výdajů. Vytvoření takového systému investic má význam z dlouhodobého hlediska, ale v krátkodobém výhledu je třeba reagovat také na dramatické dopady hospodářské krize na pracovní trh.

Členskými státy se mimo jiné doporučuje:

- Aby zajistily, že všichni mladí lidé mladší 25 let obdrží ve lhůtě čtyř měsíců od okamžiku, kdy se stali nezaměstnanými nebo ukončili formální vzdělávání, kvalitní nabídku zaměstnání, dalšího vzdělávání, učňovského programu nebo stáže. Při přípravě systému záruk pro mladé lidi by členské státy měly zvážit průřezové problémy, jako je

například skutečnost, že mladí lidé nejsou homogenní skupina z téhož sociálního prostředí, a také zásady vzájemných povinností a nutnost zaměřit se na riziko cyklické nečinnosti. Prvotní podmínkou pro poskytnutí uvedených záruk mladému člověku by měla být registrace u poskytovatelů služeb zaměstnanosti, přičemž pro mladé lidi, kteří nepracují, ani se neúčastní vzdělávání nebo odborné přípravy a kteří nejsou registrováni u poskytovatelů služeb zaměstnanosti, by členské státy měly stanovit odpovídající prvotní podmínku pro poskytnutí záruk pro mladé lidi ve stejném čtyřměsíčním období.

- Stanovit, který příslušný veřejný orgán má zřídit a řídit systém záruk pro mladé lidi a koordinovat partnerství na všech úrovních a ve všech odvětvích.

- Zajistit, aby mladí lidé měli neomezený přístup k informacím o dostupných službách a podpoře prostřednictvím posílení spolupráce mezi službami zaměstnanosti, poskytovateli poradenství v otázkách zaměstnání, institucemi vzdělávání a odborné přípravy a službami podpory mladých lidí a prostřednictvím plného využití všech příslušných informačních kanálů.

- Posílit partnerství mezi zaměstnavateli a příslušnými aktéry na trhu práce (služby zaměstnanosti, různé úrovně státní správy, odbory a služby zaměřené na mladé lidi).

- Nabídnout osobám, jež předčasně ukončily školní docházku, a mladým lidem s nízkou kvalifikací možnost vrátit se do procesu vzdělávání a odborné přípravy nebo se zapojit do vzdělávacích programů druhé šance, jejichž učební prostředí odpovídá specifickým potřebám těchto osob a umožňuje jim doplnit si chybějící kvalifikaci.

- Vyzývat školy, včetně středisek odborného vzdělávání, a poskytovatele služeb zaměstnanosti, aby podporovaly podnikání a samostatnou výdělečnou činnost mladých lidí a trvale jim v tomto ohledu poskytovaly poradenství, zejména prostřednictvím kurzů podnikání.

- Tam, kde to přichází v úvahu, snížit nemzdové náklady práce, aby se zvýšily vyhlídky mladých lidí na získání zaměstnání.

- Využít v souladu s platnými pravidly pro státní podporu cílených a dobře propracovaných subvencí na platy a nabírání pracovní síly, které by podnítily zaměstnavatele k vytváření nových možností pro mladé lidi.

- Podporovat pracovní mobilitu tím, že se mladým lidem předávají informace o nabídkách zaměstnání, stáží a učňovských programů a také o dostupné podpoře v různých oblastech, regionech a zemích. Pomáhat mladým lidem, kteří si najdou práci v jiné oblasti nebo v jiném členském státě, aby se lépe přizpůsobili novému prostředí.

- Zvýšit počet služeb na podporu při zakládání podniků a zlepšit informovanost o možných příležitostech a perspektivách souvisejících se samostatnou výdělečnou činností.

Program Záruky pro mládež poskytuje příležitost k řešení nezaměstnanosti mládeže v EU koordinovaným a komplexním způsobem s cílem znovu zapojit mladé lidi do pracovního procesu, stejně jako podpořit evropské hospodářství. Záruky pro mládež musí vycházet ze spolupráce podniků, mládežnických organizací, vzdělávacích institucí, místních úřadů a to na evropské úrovni. Aby program fungoval, musí mít přísný systém hodnocení a musí být pravidelně aktualizován, aby odpovídal měnícím se okolnostem. Program by také měl být podporován jako prostředek ke zvýšení povědomí a přinést zviditelnění významu a hodnoty neformálního vzdělávání a zároveň posílit informovanost mladých lidí, aby mohli progresivní změny v Evropě, a tím zlepšit svou ekonomickou situaci a sociální začleňování. V tomto smyslu by měla existovat úzká součinnost s dalšími systémy na evropské úrovni. Záruky pro mládež mají velký potenciál. Tento potenciál je třeba využít s cílem dosáhnout reálného zlepšení situace mladých lidí v Evropě.

4.3 Testování hypotéz

Dá se předpokládat, že nezaměstnanost absolventů ovlivňuje jejich dosažené vzdělání a jejich pohlaví. K zjištění, zda opravdu mezi těmito charakteristikami existuje statisticky významná závislost, byl použit Chí-kvadrát test nezávislosti. Chí kvadrát test nezávislosti v kombinační tabulce se používá k ověření nezávislosti. Porovnáváme získané (empirické, napozorované) četnosti s teoretickými četnostmi, které bychom očekávali v případě

nezávislosti. Tyto teoretické četnosti označíme n'_{ij} a pro $i=1,2,\dots,r$ a $j=1,2,\dots,s$ platí $n'_{ij} = \frac{n_i \cdot n_j}{n}$. Hypotézy volíme ve tvaru H_0 : Znaky v tabulce jsou nezávislé a H_1 : non H_0

$$G = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^s \frac{(n_{ij} - n'_{ij})^2}{n'_{ij}}$$

(tj. znaky jsou závislé). Jako testové kritérium volíme veličinu G , která má v případě nezávislosti a při dostatečně velkém počtu pozorování přibližně χ^2 -rozdělení s $v = (r-1)(s-1)$ stupni volnosti. Jestliže hodnota testovacího kritéria překročí kritickou hodnotu, kterou je χ^2 -rozdělení s $v = (r-1)(s-1)$ stupni volnosti, zamítáme na zvolené hladině významnosti hypotézu H_0 o nezávislosti a považujeme závislost obou kvalitativních znaků za prokázanou. Pro testování statistických hypotéz byly stanoveny 4 hypotézy, které budou testovány pomocí testu dobré shody chí-kvadrát. Testování bude provedeno pomocí tabulkového kalkulátoru Microsoft Excel. [6]

Hypotéza č. 1

H_0 : Míra nezaměstnanosti absolventů v EU není závislá na jejich pohlaví.

H_1 : Míra nezaměstnanosti absolventů v EU je závislá na jejich pohlaví.

Tabulka 1 Rozdělení absolventů v EU dle pohlaví

Rozdělení absolventů v EU dle pohlaví (v tisících)		
Pohlaví	Nezaměstnaní absolventi	Všichni absolventi
Muž	3110,5	12904,2
Žena	2467,4	10874,9

Zdroj: Eurostat, vlastní zpracování

$$\chi^2 = 0,036096 + 0,042888 = 0,078984$$

Kritickou hodnotu nalezneme v tabulkách kvantilů rozdělení chí-kvadrát o jednom stupni volnosti ($v=1$) na hladině významnosti 5 % ($\alpha=0,05$). Po porovnání testového kritéria s nalezeným kvantilem $[\chi^2_{1-0,05}(1) = 3,841]$ **můžeme potvrdit platnost hypotézy H_0**

na hladině významnosti 5 %. Uvedený test na hladině významnosti 5% tedy neprokázal, že míra nezaměstnanosti absolventů v EU je závislá na jejich pohlaví.

Hypotéza č. 2

H₀: Míra nezaměstnanosti absolventů v EU není závislá na jejich dosaženém vzdělání.

H₁: Míra nezaměstnanosti absolventů v EU je závislá na jejich dosaženém vzdělání.

Tabulka 2 Počet nezaměstnaných absolventů v EU dle jejich dosaženého vzdělání

Počet nezaměstnaných absolventů v EU dle jejich dosaženého vzdělání (v tisících)		
Dosažené vzdělání	Nezaměstnaní absolventi	Všichni absolventi
Základní vzdělání (ISCED 0-2)	2071,9	6640,7
Středoškolské vzdělání (ISCED (3-4)	2841,9	13597,6
Vysokoškolské vzdělání (ISCED 5-6)	664,1	3540,8

Zdroj: Eurostat, vlastní zpracování

$$\chi^2 = 0,415827 + 22,86333 + 0,632237 = 23,9114$$

Kritickou hodnotu nalezneme v tabulkách kvantilů rozdělení chí-kvadrát o dvou stupních volnosti ($v=2$) na hladině významnosti 5 % ($\alpha= 0,05$). Po porovnání testového kritéria s nalezeným kvantilem [$\chi^2_{1-0,05} (2) = 5,991$] **můžeme zamítnout platnost hypotézy H₀ na hladině významnosti 5 %. Uvedený test na hladině významnosti 5% tedy prokázal, že míra nezaměstnanosti absolventů v EU je závislá na jejich dosaženém vzdělání.**

Hypotéza č. 3

H₀: Míra nezaměstnanosti absolventů - mužů v EU není závislá na jejich dosaženém vzdělání.

H₁: Míra nezaměstnanosti absolventů - mužů v EU je závislá na jejich dosaženém vzdělání.

Tabulka 3 Počet nezaměstnaných absolventů – mužů v EU dle jejich dosaženého vzdělání

Počet nezaměstnaných absolventů - mužů v EU dle jejich dosaženého vzdělání (v tisících)		
Dosažené vzdělání	Nezaměstnaní absolventi- muži	Všichni absolventi-muži
Základní vzdělání (ISCED 0-2)	1265,8	4070,1
Středoškolské vzdělání (ISCED (3-4)	1558,3	7350,5
Vysokoškolské vzdělání (ISCED 5-6)	286,4	1483,6

Zdroj: Eurostat, vlastní zpracování

$$\chi^2 = 0,011356 + 22,65734 + 7,136036 = 29,80474$$

Kritickou hodnotu nalezneme v tabulkách kvantilů rozdělení chí-kvadrát o dvou stupních volnosti ($\nu=2$) na hladině významnosti 5 % ($\alpha= 0,05$). Po porovnání testového kritéria s nalezeným kvantilem [$\chi^2_{1-0,05}(2) = 5,991$] **můžeme zamítnout platnost hypotézy H_0 na hladině významnosti 5 %**. Uvedený test na hladině významnosti 5% tedy prokázal, že míra nezaměstnanosti absolventů - mužů v EU je závislá na jejich dosaženém vzdělání.

Hypotéza č. 4

H_0 : Míra nezaměstnanosti absolventů - žen v EU není závislá na jejich dosaženém vzdělání.

H_1 : Míra nezaměstnanosti absolventů - žen v EU je závislá na jejich dosaženém vzdělání.

Tabulka 4 Počet nezaměstnaných absolventů – žen v EU dle jejich dosaženého vzdělání

Počet nezaměstnaných absolventů - žen v EU dle jejich dosaženého vzdělání (v tisících)		
Dosažené vzdělání	Nezaměstnaní absolventi-ženy	Všichni absolventi-ženy
Základní vzdělání (ISCED 0-2)	806,2	2575,7
Středoškolské vzdělání (ISCED (3-4)	1283,6	6261,5
Vysokoškolské vzdělání (ISCED 5-6)	377,6	2037,7

Zdroj: Eurostat, vlastní zpracování

$$\chi^2 = 2,910823 + 22,59109 + 0,973558 = 26,47547$$

Kritickou hodnotu nalezneme v tabulkách kvantilů rozdělení chí-kvadrát o dvou stupních volnosti ($v=2$) na hladině významnosti 5 % ($\alpha= 0,05$). Po porovnání testového kritéria s nalezeným kvantilem [$\chi^2_{1-0,05}(2) = 5,991$] **můžeme zamítnout platnost hypotézy H_0 na hladině významnosti 5 %**. Uvedený test na hladině významnosti 5% tedy prokázal, že míra nezaměstnanosti absolventů - žen v EU je závislá na jejich dosaženém vzdělání.

Jak vyplynulo z testování hypotéz, nezaměstnanost absolventů ovlivňuje dosažené vzdělání. Ovlivňuje nezaměstnanost jak mužů, tak žen. Můžeme vidět, že nejméně trpí nezaměstnaností absolventi vysokých škol. Terciární vzdělání tedy přináší svým držitelům výhodu na trhu práce – absolventi vysokých škol a vyšších odborných škol mnohem snáze nalézají práci a míra jejich nezaměstnanosti je výrazně nižší než míra nezaměstnanosti osob s nižším vzděláním. Z toho vyplývá, že jednotlivé vlády by se měly zaměřit na zvyšování zájmu o vzdělání. Mladí lidé by měli být motivováni ke studiu a zvyšování své kvalifikace.

Naopak vyplynulo, že míru nezaměstnanosti absolventů v EU významně neovlivňuje pohlaví absolventů. Rozdělení populace absolventů v EU dle pohlaví je přibližně stejné jako rozdělení nezaměstnaných absolventů v EU dle pohlaví. Můžeme tedy říct, že míra nezaměstnanosti absolventů v EU není závislá na jejich pohlaví.

5 Závěr

Cílem diplomové práce bylo vymezit rizikové skupiny z pohledu pracovního trhu, charakterizovat jejich specifické postavení a analyzovat postavení rizikových skupin na trhu práce v EU a následné odvození doporučení pro efektivnější podporu zaměstnávání skupiny absolventů. Dílčí cíle byli: představení a vymezení pojmů spojených s nezaměstnaností, vymezení a charakteristika rizikových skupin na trhu práce, analýza problému zaměstnávání absolventů v jednotlivých zemích EU, využití testování hypotéz pomocí chí-kvadrát testu k zjištění situace v EU, představení a zhodnocení současné podpory zaměstnávání skupiny absolventů a následně využití výsledků vlastních výpočtů k odvození doporučení pro efektivnější podporu zaměstnávání skupiny absolventů.

Nejdříve se práce zabývala teoretickými východisky. Byla definována nezaměstnanost, její typy, příčiny a důsledky. Po té se již zaměřila na vymezení jednotlivých rizikových skupin nezaměstnaných, které mají zhoršené podmínky na trhu práce. Zaměřila se pak především na skupinu absolventů. Absolventi škol tvoří jednu z hlavních rizikových skupin ekonomicky aktivních obyvatel, která se nejhůře uplatňuje na trhu práce. Jejich nezaměstnanost je výrazně ovlivněna celkovou ekonomickou situací v zemi, celkovou nezaměstnaností, stavem nabídky volných pracovních míst a stavem mezi poptávkou a nabídkou po pracovních silách; zároveň je ovlivněna i jejich vzdělaností a oborovou strukturou. Absolventi škol jsou znevýhodněni nedostatkem praxe, chybějícími pracovními návyky a minimem zkušeností. Při hledání pracovního místa však mohou konkurovat jinými přednostmi - zejména aktuálními odbornými znalostmi, znalostí cizích jazyků, počítačovými dovednostmi nebo větší profesní flexibilitou. Jako takoví mají absolventi škol problémy s uplatněním se na trhu práce zhruba do 25 let, po této věkové hranici se jejich situace postupně zlepšuje a ustálí. Míry nezaměstnanosti jsou poté rozloženy podle obvyklého schématu – nejnižší míru nezaměstnanosti mají vysokoškoláci, dále lidé s maturitou, vyšší úroveň nezaměstnanosti je patrná u vyučených a nejvyšší u lidí, kteří mají pouze základní vzdělání. Ti mají navíc problémy s uplatněním po celé své ekonomicky aktivní období.

Jelikož se dá předpokládat, že nezaměstnanost absolventů ovlivňuje jejich dosažené vzdělání a jejich pohlaví, věnovala se dále práce zjištění, zda opravdu mezi těmito

charakteristikami existuje statisticky významná závislost, byl použit Chí-kvadrát test nezávislosti. Chí kvadrát test nezávislosti v kombinační tabulce se používá k ověření nezávislosti. Porovnávané získané (empirické, napozorované) četnosti s teoretickými četnostmi, které bychom očekávali v případě nezávislosti. Pro testování statistických hypotéz byly stanoveny 4 hypotézy, které byly testovány pomocí chí-kvadrát testu nezávislosti. Testování bylo provedeno pomocí tabulkového kalkulátoru Microsoft Excel. Z testování hypotéz vyplynulo, že míra nezaměstnanosti absolventů v EU není významně závislá na jejich pohlaví. Rozdělení populace absolventů v EU dle pohlaví je přibližně stejné jako rozdělení nezaměstnaných absolventů v EU dle pohlaví. Naopak z testování hypotéz vyplynulo, že míra nezaměstnanosti absolventů je závislá na jejich dosaženém vzdělání. Proto by se jednotlivé země měly zaměřit na efektivnější systémy vzdělávání. Mladí lidé by měli být více motivováni ke studiu. Nesmíme však zapomínat, že systém vzdělávání by měl také svou strukturou odpovídat požadavkům trhu práce. Pokud nebude vzdělání těmto požadavkům vyhovovat, bude populace sice vzdělaná, ale přesto bude velké množství těchto vzdělaných lidí bez zaměstnání, protože své vzdělání nebudou moci na trhu práce uplatnit.

V EU existuje program Záruky pro mládež, který má za cíl komplexně řešit problém nezaměstnanosti absolventů v EU. Tento program vychází ze spolupráce podniků, mládežnických organizací, vzdělávacích institucí, místních úřadů, a to na evropské úrovni. Plnění cílů musí být přísně hodnoceno a cíle a nástroje jejich dosažení musí být pravidelně aktualizovány, aby odpovídaly měnícím se okolnostem. Program má dle mého názoru velký potenciál, záleží tedy na všech zemích, zda jej dokážou využít. Vlády zemí v EU by se však neměly spoléhat jen na řešení na evropské úrovni. Jednotlivé země by měly mít vypracovaný vlastní systém nástrojů, které řeší problematiku nezaměstnanosti absolventů, protože mezi jednotlivými zeměmi v EU jsou velké rozdíly v míře nezaměstnanosti, ve vzdělávacích systémech, ale i v celkové ekonomické situaci. Nezaměstnanost absolventů je dlouhodobý problém, proto by měla být řešena především z dlouhodobého hlediska. Jednotlivé programy, jejichž cílem je zlepšení situace na pracovním trhu, by na sebe měly navazovat a logicky spolu souviset. Jinak by se mohlo stát, že přinesou krátkodobé zlepšení, ale bude hrozit, že se situace znovu zhorší.

6 Seznam obrázků, tabulek a grafů

6.1 Seznam obrázků

Obrázek 1 Míra nezaměstnanosti pro NUTS 2 v roce 2012	74
Obrázek 2 Vývoj míry nezaměstnanosti v EU v letech 2011 - 2012.....	75

6.2 Seznam tabulek

Tabulka 1 Rozdělení absolventů v EU dle pohlaví.....	79
Tabulka 2 Počet nezaměstnaných absolventů v EU dle jejich dosaženého vzdělání	80
Tabulka 3 Počet nezaměstnaných absolventů – mužů v EU dle jejich dosaženého vzdělání	81
Tabulka 4 Počet nezaměstnaných absolventů – žen v EU dle jejich dosaženého vzdělání.....	82

6.3 Seznam grafů

Graf 1 Dobrovolná nezaměstnanost.....	18
Graf 2 Nedobrovolná nezaměstnanost.....	19
Graf 3 Míra nezaměstnanosti a míra nezaměstnanosti absolventů v Dánsku a EU.....	50
Graf 4 Míra nezaměstnanosti a míra nezaměstnanosti absolventů ve Finsku a EU	51
Graf 5 Míra nezaměstnanosti a míra nezaměstnanosti absolventů v Německu a EU.....	51
Graf 6 Míra nezaměstnanosti a míra nezaměstnanosti absolventů ve Švédsku a EU.....	52
Graf 7 Míra nezaměstnanosti a míra nezaměstnanosti absolventů v Belgii a EU	53
Graf 8 Míra nezaměstnanosti a míra nezaměstnanosti absolventů v Estonsku a EU	54
Graf 9 Míra nezaměstnanosti a míra nezaměstnanosti absolventů ve Francii a EU.....	55
Graf 10 Míra nezaměstnanosti a míra nezaměstnanosti absolventů v Irsku a EU.....	56
Graf 11 Míra nezaměstnanosti a míra nezaměstnanosti absolventů na Kypru a EU	56
Graf 12 Míra nezaměstnanosti a míra nezaměstnanosti absolventů v Lucembursku a EU	57
Graf 13 Míra nezaměstnanosti a míra nezaměstnanosti absolventů v Nizozemsku a EU	58
Graf 14 Míra nezaměstnanosti a míra nezaměstnanosti absolventů v Rakousku a EU	58
Graf 15 Míra nezaměstnanosti a míra nezaměstnanosti absolventů ve Slovinsku a EU	59
Graf 16 Míra nezaměstnanosti a míra nezaměstnanosti absolventů ve Velké Británii a EU	60
Graf 17 Míra nezaměstnanosti a míra nezaměstnanosti absolventů v České republice a EU	62
Graf 18 Míra nezaměstnanosti a míra nezaměstnanosti absolventů v Chorvatsku a EU	63

Graf 19	Míra nezaměstnanosti a míra nezaměstnanosti absolventů v Itálii a EU	64
Graf 20	Míra nezaměstnanosti a míra nezaměstnanosti absolventů v Litvě a EU	65
Graf 21	Míra nezaměstnanosti a míra nezaměstnanosti absolventů v Maďarsku a EU	66
Graf 22	Míra nezaměstnanosti a míra nezaměstnanosti absolventů na Maltě a EU	66
Graf 23	Míra nezaměstnanosti a míra nezaměstnanosti absolventů v Polsku a EU	67
Graf 24	Míra nezaměstnanosti a míra nezaměstnanosti absolventů v Portugalsku a EU	68
Graf 25	Míra nezaměstnanosti a míra nezaměstnanosti absolventů v Řecku a EU	69
Graf 26	Míra nezaměstnanosti a míra nezaměstnanosti absolventů ve Slovenské republice a EU	70
Graf 27	Míra nezaměstnanosti a míra nezaměstnanosti absolventů v Španělsku a EU	70
Graf 28	Míra nezaměstnanosti a míra nezaměstnanosti absolventů v Bulharsku a EU	71
Graf 29	Míra nezaměstnanosti a míra nezaměstnanosti absolventů v Lotyšsku a EU	72
Graf 30	Míra nezaměstnanosti a míra nezaměstnanosti absolventů v Rumunusku a EU	73

7 Seznam použitých zkratk

ČR – Česká republika

EU – Evropská unie

CHPM – chráněná pracovní místa

ILO – Mezinárodní organizace práce

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

SNS – Společenství nezávislých států

SÚPM – společensky účelná pracovní místa

SVČ – samostatně výdělečná činnost

ÚP – úřad práce

8 Použité zdroje

Tištěné zdroje

- [1] BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, 140 s. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-864-2916-4.
- [2] FUCHS, Kamil. *Nezaměstnanost v ekonomické teorii*. In. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2002, s. 57-74. ISBN 80-210-2783-5.
- [3] HALÁSKOVÁ, Renáta. *Politika zaměstnanosti*. Vyd. 1. Ostrava: Ostravská univerzita, 2008, 145, 6 s. Spisy Filozofické fakulty Ostravské univerzity, 177/2008. ISBN 978-807-3685-225.
- [4] HELÍSEK, Mojmír. *Makroekonomie: základní kurs*. 2. přeprac. vyd. Slaný: Melandrium, 2002, x, 326 s. ISBN 80-861-7525-1.
- [5] HOLMAN, Robert. *Základy ekonomie: pro studenty vyšších odborných škol a neekonomických fakult VŠ*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2008, xv, 372 s. ISBN 978-80-7179-890-3.
- [6] HINDLS, Richard. *Statistika pro ekonomy*. 8. vyd. Praha: Professional Publishing, 2007, 415 s. ISBN 978-80-86946-43-6.
- [7] JÍROVÁ, Hana. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1.vyd. Praha: VŠE, 1999, 95 s. ISBN 80-707-9635-9
- [8] KOTÝNKOVÁ, Magdalena. *Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU*. 1. vyd. Praha: Professional Publishing, 2003, 199 s. ISBN 80-864-1948-7.
- [9] MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 3., upr. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, 172 s. Studijní texty, sv. 6. ISBN 80-864-2908-3.
- [10] *Prosazování rovnosti mužů a žen na trhu práce v České republice*. Vyd. 1. Editor Jaroslava Štamberková. Praha: Český helsinský výbor, 2002, 95 s. ISBN 80-86436-11-x.

[11] SAMUELSON, Paul Anthony a William D NORDHAUS. *Ekonomie: 18. vydání*. Vyd. 1. Praha: NS Svoboda, 2007, 775 s. ISBN 978-80-205-0590-3.

[12] SIROVÁTKA, Tomáš a Petr MAREŠ. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. 1. vyd. Editor Tomáš Sirovátka, Petr Mareš. V Brně: Masarykova univerzita, 2003, 272 s. ISBN 80-210-3048-8.

[13] SIROVÁTKA, Tomáš a Ivo ŘEZNÍČEK. *Dlouhodobá nezaměstnanost a záchranná sociální síť: Srovnávací studie tří okresů*. 1.vyd. Brno: Vydavatelství MU v Brně, 1995, 117 s. ISBN 80-210-1246-3.

Internetové zdroje

[14] BERLINGIERI, Francesco, Holger BONIN a Maresa SPRIETSMA. *Youth Unemployment in Europe: Appraisal and Policy Options* [online]. Centre for European Economic Research, 2013[cit. 2015-03-23]. Dostupné z:

http://www.epc.eu/documents/uploads/pub_3481_youth_unemployment.pdf

[15] BusinessInfo.cz: Státní politika zaměstnanosti [online]. [cit. 2013-02-25]. Dostupné z: <<http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/statni-politika-zamestnanosti-3311.html>>

[16] DHÉRET, Claire a AL-HUSSAMI. *Youth unemployment – Does the EU care about its future?* [online]. European Policy Centre, 2013[cit. 2015-03-23]. Dostupné z: http://www.epc.eu/documents/uploads/pub_3481_youth_unemployment.pdf

[17] *Eurostat regional yearbook 2014*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2014, 2014. ISBN 978-92-79-38906-1.

[18] GÖRLICH, Dennis, Ignat STEPANOK a Farres AL-HUSSAMI. *Youth Unemployment in Europe and the World: Causes, Consequences and Solutions* [online]. Kiel: Youth Unemployment in Europe and the World: Causes, Consequences and Solutions Dennis Görlich, Ignat Stepanok, and Fares Al-Hussami No. 59 | January 2013 Kiel Policy Brief Institut für Weltwirtschaft , 2013[cit. 2015-03-23]. Dostupné z: https://www.ifw-kiel.de/wirtschaftspolitik/politikberatung/kiel-policy-brief/kpb-2013/KPB_59.pdf

[19] *Inovation Union Scoreboard*. European Union: Office of the European Union, 2014, 2014. ISBN 978-92-79-34662-0.

[20] SPENCER, Thompson. *STATES OF UNCERTAINTY: YOUTH UNEMPLOYMENT IN EUROPE* [online]. Londýn, 2014 [cit. 2015-03-23]. Dostupné z: http://www.ippr.org/assets/media/images/media/files/publication/2013/11/states-of-uncertainty_Nov2013_11453.pdf. Institute for Public Policy Research.

[21] TILLNER, Jiří. *Uplatnění absolventů škol na trhu práce – 2013* [online]. Praha, 2014 [cit. 2015-03-23]. ISBN 978-80-7481-031-2. Dostupné z: <http://www.infoabsolvent.cz/Temata/PublikaceAbsolventi?Stranka=9-0-89&NazevSeo=Uplatneni-absolventu-skol-na-trhu-prace-2013>. Národní ústav pro vzdělávání, školské poradenské zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků.

[22] ÚLOVEC, Martin a Jiří VOJTĚCH. *Nezaměstnanost absolventů škol se středním a vyšším odborným vzděláním – 2014 Bc. Martin* [online]. Praha: Národní ústav pro vzdělávání, školské poradenské zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků, 2014 [cit. 2015-03-23]. Dostupné z: <http://www.infoabsolvent.cz/Temata/PublikaceAbsolventi?Stranka=9-0-97&NazevSeo=Nezamestnanost-absolventu-skol-se-strednim-a>

[23] *Uplatnění absolventů škol na trhu práce – 2013* [online]. Praha: Národní ústav pro vzdělávání, školské poradenské zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků, 2014 [cit. 2015-03-23]. ISBN 978-80-7481-031-2. Dostupné z: <http://www.infoabsolvent.cz/Temata/PublikaceAbsolventi?Stranka=9-0-89&NazevSeo=Uplatneni-absolventu-skol-na-trhu-prace-2013>

[24] VOJTĚCH, Jiří a Pavla PATEROVÁ. *Vývoj vzdělanostní a oborové struktury žáků a studentů ve středním a vyšším odborném vzdělávání v ČR a v krajích ČR a postavení mladých lidí na trhu práce ve srovnání se stavem v Evropské unii 2013/14* [online]. Praha: Vydal Národní ústav pro vzdělávání, školské poradenské zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků, 2014 [cit. 2015-03-23]. Dostupné z:

<http://www.infoabsolvent.cz/Temata/PublikaceAbsolventi?Stranka=9-0-87&NazevSeo=Vyvoj-vzdelanostni-a-oborove-struktury-zaku-a->

Příloha č. 2 Míra nezaměstnanosti absolventů v EU

Youth unemployment ratio by sex and age

Last update: 14.03.15

Source of data: Eurostat

[yth_empl_140]

SEX: Total AGE: From 15 to 24 years UNIT: Percentage

TIME	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
GEO									
European Union (28 countries)	8.3 ^(b)	7.7	6.9	6.9	8.7	9.0	9.1	9.8	9.9
European Union (27 countries)	8.2 ^(b)	7.6	6.8	6.9	8.7	9.0	9.1	9.7	9.8
European Union (15 countries)	7.9 ^(b)	7.6	7.1	7.4	9.2	9.3	9.5	10.2	10.3
Euro area (19 countries)	7.9 ^(b)	7.3	6.6	6.9	8.7	8.8	8.8	9.6	9.8
Euro area (18 countries)	7.9 ^(b)	7.3	6.7	6.9	8.7	8.8	8.8	9.6	9.8
Euro area (17 countries)	7.9 ^(b)	7.4	6.7	6.9	8.7	8.7	8.7	9.6	9.8
Belgium	7.5 ^(b)	7.1	6.4	6.0	7.1	7.3	6.0 ^(b)	6.2	7.3
Bulgaria	6.2 ^(b)	5.6	4.4	3.8 ^(b)	4.8	6.7	7.4 ^(b)	8.5	8.4
Czech Republic	6.5 ^(b)	5.9	3.4	3.1	5.3	5.7	5.4 ^(b)	6.1	6.0
Denmark	5.9 ^(b)	5.4	5.3	5.8	8.4	9.4	9.6	9.1	8.1
Germany (until 1990 former territory of the FRG)	7.7 ^(b)	6.9	6.1	5.5	5.8	5.1	4.5 ^(b)	4.1	4.0
Estonia	5.5 ^(b)	4.3	3.8	4.9	10.7	12.4	9.0	8.5	7.4
Ireland	4.6 ^(b)	4.7	5.1 ^(b)	7.1	11.7 ^(b)	12.0	12.1	12.3	10.6
Greece	8.7 ^(b)	8.0	7.0	6.6	7.9 ^(b)	9.9	13.0	16.1	16.5
Spain	9.4 ^(b)	8.6	8.7	11.7	17.0	17.7	18.9	20.6	21.0
France	7.8 ^(b)	8.2	7.3	7.1	9.2	8.9	8.4	8.9	8.9 ^(b)
Croatia	12.3 ^(b)	10.4 ^(b)	9.2	8.7	9.2	11.6	11.9	12.7	14.9
Italy	8.1 ^(b)	7.0	6.3	6.6	7.4	7.9	8.0	10.1	10.9
Cyprus	5.9 ^(b)	4.1	4.2	3.8	5.6 ^(b)	6.7	8.7	10.8	14.9
Latvia	5.8 ^(b)	5.6	4.5	5.8	13.7	14.4	11.6	11.5	9.1
Lithuania	4.0 ^(b)	2.6	2.3	4.0	8.7	10.2	9.2	7.8	6.9
Luxembourg	3.9 ^(b)	4.5	4.0 ^(b)	5.2	5.5 ^(b)	3.5	4.2	5.0	4.0
Hungary	5.2 ^(b)	5.1	4.6	4.9	6.5	6.6	6.3	7.2	7.3
Malta	8.6 ^(b)	8.2	7.3	6.1	7.5	6.7	6.9	7.2	6.9
Netherlands	5.8 ^(b)	4.6	4.3	3.9	4.8	6.0 ^(b)	5.3	6.6	7.7 ^(b)
Austria	6.1 ^(b)	5.4	5.3 ^(b)	4.9	6.0	5.2	5.0	5.2	5.4 ^(b)
Poland	13.2 ^(b)	10.2	7.1	5.7	7.0	8.2 ^(b)	8.6	8.9	9.1
Portugal	6.8 ^(b)	6.9	6.9	6.8	7.9	8.2	11.5 ^(b)	14.1	13.3
Romania	6.3 ^(b)	6.6	6.1	5.7	6.4	6.9	7.4	7.0	7.3
Slovenia	6.5 ^(b)	5.6	4.2	4.5	5.6	5.9	5.9	7.1	7.3
Slovakia	11.0 ^(b)	9.4	7.0	6.2	8.6	10.4	10.1 ^(b)	10.4	10.4
Finland	10.2 ^(b)	9.7	8.8	8.8 ^(b)	10.9	10.6	10.1	9.8	10.3
Sweden	11.5 ^(b)	11.0	10.1	10.7	12.8	12.8	12.1	12.4	12.8
United Kingdom	8.0 ^(b)	8.7	8.8 ^(b)	9.2 ^(b)	11.3 ^(b)	11.6	12.4	12.4	12.1
Iceland	5.6 ^(b)	6.5	5.6	6.4	11.6	12.0	10.6	10.2	8.3
Norway	6.9 ^(b)	5.0 ^(b)	4.4	4.6	5.3	5.3	4.8	4.8	5.2
Switzerland	5.8 ^(b)	5.3	4.8	4.7	5.7	5.3	5.2	5.7	5.8