

**Univerzita Hradec Králové**  
**Fakulta informatiky a managementu**  
**Katedra ekonomie**

**Makroekonomické ukazatele. Nezaměstnanost**  
Bakalářská práce

Autor: Maksym Leontiev

Studijní obor: Informační management

Vedoucí práce: Ing. Martina Hedvičáková, Ph.D.

Prohlášení:

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma „Makroekonomické ukazatele. Nezaměstnanost“ vypracoval samostatně s použitím uvedené literatury a pramenů.

V Hradci Králové dne 24.04.2016

Maksym Leontiev

Poděkování:

Chtěl bych poděkovat paníIng. Martině Hedvičákové, Ph.D. za odborné vedení práce a cenné rady, které mi pomohly tuto práci zkompletovat.

## **Anotace**

Tato práce popisuje jeden ze světových nejnaléhavějších problémů - nezaměstnanosti. Cílem této práce je provedení analýzy nezaměstnanosti v České republice a na Ukrajině, nalezení podmínek, příčin, faktorů. Budou navrženy opatření k řešení problému nezaměstnanosti. V "Teoretické části" je popsána historie postojů k nezaměstnanosti, definovaná nezaměstnanost a její klasifikace, jsou zvýrazněny vlastnosti typů nezaměstnanosti, popsány základní směry státní politiky při řešení problémů nezaměstnanosti a zaměstnanosti obyvatelů. V "Praktické části" je provedena analýza úrovně nezaměstnanosti, dynamiky a struktury nezaměstnanosti v České republice a na Ukrajině během 2004-2014 let.

## **Annotation**

Title: Macroeconomic indicators. Unemployment

This Bachelor Thesis describes one of the world's most pressing problems - unemployment. The aim of this work is an analysis of unemployment in the Czech Republic and Ukraine, finding conditions, causes and factors. There will be proposed measures to deal with unemployment. The "Theoretical part" describes history of attitudes toward unemployment, defines unemployment and its classification, highlights properties of types of unemployment and describes the basic directions of the state policy in solving problems of unemployment and employment of residents. The "Practical part" is an analysis of the level of unemployment, dynamics and structure of unemployment in the Czech Republic and Ukraine during 2004-2014 years.

# Obsah

Úvod .....	1
1 Cíl a metodologie .....	2
1.1 Cíl práce .....	2
1.2 Metodologie .....	2
2 Teoretická část .....	3
2.1 Vývoj názorů na nezaměstnanost .....	3
2.2 Podstata nezaměstnanosti .....	6
2.3 Typy nezaměstnanosti .....	10
2.4 Následky nezaměstnanosti .....	12
2.5 Opatření proti nezaměstnanosti v různých ekonomických teoriích .....	15
2.6 Státní politika v boji proti nezaměstnanosti .....	16
3 Praktická část .....	18
3.1 Nezaměstnanost na Ukrajině .....	18
3.1.1 Charakteristika ukrajinského trhu práce .....	18
3.1.2 Státní politika zaměstnanosti na Ukrajině .....	19
3.1.3 Analýza ukazatelů nezaměstnanosti na Ukrajině .....	22
3.2 Nezaměstnanost v České republice .....	27
3.2.1 Metodika stanovení míry nezaměstnanosti v ČR .....	27
3.2.2 Analýza ukazatelů nezaměstnanosti v České republice .....	29
3.2.3 Porovnání Ukrajiny a České republiky podle hlavních pracovních odvětví .....	35
3.3 Informační technologie .....	36
3.3.1 IT na Ukrajině .....	36
3.3.2 IT v České republice .....	42
3.4 Návrh činnosti v boji proti nezaměstnanosti .....	44
Závěr .....	47
Seznam použitých zdrojů .....	48
Zadání bakalářské práce	

# Úvod

Práce a země jsou dva hlavní zdroje bohatství, dva hlavní faktory růstu produkce. Všechny ostatní faktory - kapitál, informace - jsou vytvořeny lidskou myslí. Proto se ve všech fázích vývoje společnost zajímala o efektivní využití pracovní síly.

Problém hledání práce byl důležitý pro lidi od té doby, kdy se začala vyvíjet námezdní práce. Až v současné době je nezaměstnanost nedílnou součástí našich životů.

V Evropě se největší problém objevil na Ukrajině. Vzhledem k událostem posledních dvou let zůstalo mnoho lidí bez domova a práce. Osadníci se snaží usadit v nových podmínkách, ale nejsou všichni úspěšní.

V této bakalářské práci bude vysvětlen význam nezaměstnanosti, způsoby jejího vzniku, její druhy a následky a dojde k závěru, jak se nezaměstnanostivyhnut.

Během vývoje společnosti byly výsledky výkonnosti práce společnosti různé. Primitivní lidé byli zaneprázdnění všichni bez výjimky, ale obydlená plocha byla přeplněná. Proto existoval neustálý boj kmenů o území. Za otrokářské společnosti byli zaměstnání otroci, ale opět nebylo dost místa, takže z volných lidí se stávali osadníci nebo vojáci, jejichž hlavním cílem bylo hledání nových otroků. Za feudalismu se někteří lidé kvůli přelidnění stávali žoldáky nebo zloději. Za podmínek soukromého kapitalismu vznikl nový sociálně-ekonomický fenomén – armáda nezaměstnaných.

V této etapě ekonomové interpretují fenomén a příčiny nezaměstnanosti jinak, a právě toto bude analyzováno v dané práci.

# 1 Cíl a metodologie

## 1.1 Cíl práce

Účelem této práce je odhalit, co je nezaměstnanost, jak vzniká, jaké jsou její druhy a sociálně-ekonomické důsledky, názory známých ekonomů o jejím původu. Cílem je na základě historických odkazů, materiálů odborníků z této oblasti, analýzy situace na trhu práce v České republice a na Ukrajině identifikovat příčiny nezaměstnanosti v těchto zemích a nalézt perspektivy v boji proti ní.

Úkolem práce je systematizace podmínek a příčin vzniku a šíření nezaměstnanosti, objevení zvláštností, forem, tendencí nezaměstnanosti a jejich sociálních důsledků, identifikace směru státní politiky regulace zaměstnanosti a snížení nezaměstnanosti v současných podmínkách ekonomiky.

Předmětem práce jsou sociálně-ekonomické problémy a důsledky nezaměstnanosti.

Objektem práce je nezaměstnanost jako ekonomický fenomén s negativními důsledky.

## 1.2 Metodologie

V práci jsou použity následující vědecké metody poznání: srovnávací analýza nezaměstnanosti v České republice a na Ukrajině; analýza statistických údajů a sociologický výzkum; logicko-sémantická a dogmatická metody pro analýzu současné situace, pokud se jedná o mezery na trhu práce; metoda abstrakce pro šíření ekonomického obsahu kategorií nezaměstnanosti, objevení podmínek, příčin, faktorů, nových forem nezaměstnanosti; strukturální přístup pro určení vlastností a tendencí nezaměstnanosti, dynamiky jejích změn kvůli systémové krizi, strukturálnímu přizpůsobení, vnějším faktorům nezaměstnanosti. Jsou také použity metody analýzy, syntézy, dedukce, indukce, třídění, systematizace, srovnání, studia a zobecnění situací, analýzy dokumentů.

## 2 Teoretická část

### 2.1 Vývoj názorů na nezaměstnanost

Postoj k nezaměstnanosti jako k sociálně-ekonomickému jevu nebyl vždy jednoznačný a během času se měnil. Na počátku XX. století byla míra nezaměstnanosti v celosvětovém měřítku dost velká. V té době si lidé mysleli, že je největším sociálním zlem, se kterým stát musí bojovat všemi prostředky a metodami. V polovině XX. století se tvořila společnost se sociálně tržním hospodářstvím a utvořil se nový pohled na nezaměstnanost jako sociální jev, který kvůli epizodické povaze nepředstavuje vážný problém pro stát.

Nezaměstnanost je makroekonomický problém, který přímo a intenzivně ovlivňuje každého člověka. Ztráta práce znamená pro většinu lidí nižší životní úroveň a závažné psychické trauma. Proto není překvapivé, že problém nezaměstnanosti je často předmětem politické debaty. Politici často tvrdí, že provádění právě jejich programu pomůže vytvořit nová pracovní místa.

Do „Velké krize“ věřili mnozí známí ekonomové 19. a počátku 20. století („klasičtí ekonomové“ – A. Smith, D. Rikardo, J. Mill, A. Marshall, A. Pigou), že tržní systém je schopen zajistit plné využívání zdrojů v ekonomice (včetně práce), protože má schopnost automaticky sám sebe řídit. Podle jejich názoru, je plná zaměstnanost standard tržního hospodářství. To bylo motivováno dalším vývojem.

Situace, ve které je úroveň celkových výdajů nedostatečná pro nákup produktů, které byly vyrobeny při plné zaměstnanosti, je prakticky nemožná. Toto tvrzení vyplývalo ze Sayova zákona. Jeho podstatou je, že sám proces výroby zboží vytváří příjem na vyráběné zboží ve výši nákladů. To znamená, že výroba jakéhokoliv výstupu automaticky vytváří příjmy potřebné k nákupu těchto výrobků na trhu. V zásadě Say neřekl nic nového, protože ve skutečnosti dokonale fungující ekonomický model by měl právě toto poskytnout.

Pokud je hladina celkových výdajů k nákupu produktů vyrobených při plné zaměstnanosti dostatečná, jsou používány takové nástroje společné regulace, jako jsou ceny a mzdy (včetně úrokové sazby). Takže snížení celkových nákladů nepovede ke snížení reálného rozsahu výroby, zaměstnanosti a reálných příjmů. Pomocí těchto nástrojů bude snížení celkových (souhrnných) nákladů kompenzováno poměrným snížením cen. Jinými slovy, přiměřením množství výdajů bude možné koupit stejné množství produktu.



Ale co se stane s příjmem podnikatelů? Vždyť snížení cen povede k poklesu jejich zisků. Podle klasických ekonomů seto nestane, protože podle ceny budou klesat mzdy. Celkový pokles agregátní poptávky po produktech se projeví v poklesu poptávky po pracovních silách a jiných zdrojích. Úroveň platů začne klesat a pracovníci budou muset souhlasit s prací na nových, nižších cenových hladinách.

V soutěži o volná pracovní místa budou nezaměstnaní přistupovat ke snižování mzdových sazeb na takovou úroveň, až se tyto sazby stanou natolik nízké, že podnikatelé budou schopni s prospěchem najmout všechny stávající zaměstnance. To se stane přínové, nižší, rovnovážné mzdě. Vzhledem k tomu rozhodli klasičtí ekonomové, že nedobrovolná nezaměstnanost je v tržním hospodářství nemožná. Každý, kdo chce pracovat za mzdu, která je určena trhem, je schopen snadno najít práci.

Logika klasické teorie zaměstnanosti vede také k závěru, že stát by měl uplatňovat politiku nezasahování do fungování trhu práce.

Údaje klasické teorie zaměstnanosti byly v průběhu času stále více a více v rozporu s fakty skutečného života. Nezaměstnanost nabývá větších rozměrů a nakonec se stává stálým satelitem kapitalistického ekonomického systému. V tomto ohledu začal většina ekonomů kritizovat teoretické postuláty a základní principy klasické teorie zaměstnanosti.

V roce 1936 uvedl britský ekonom J. Keynes nové vysvětlení zaměstnanosti v kapitalistické ekonomice, jehož obsah je založen na těchto zjištěních:

- a) Za kapitalismu neexistuje žádný vnitřní mechanismus, který zaručí plnou zaměstnanost.
- b) Plná zaměstnanost je zřejmě náhodou, ale není vzorem.
- c) Kapitalismus není samoregulační systém, který je schopen nekonečně prospívat.
- d) Ekonomické problémy (jako je například nezaměstnanost) nemohou být vyvolané pouze vnějšími faktory (jako je válka, sucho, záplavy a jiné abnormality), jak si myslí „klasičtí ekonomové“. Naopak, příčiny nezaměstnanosti (inflace a krize) jsou zakořeněny uvnitř ekonomického systému, a to zejména při absenci komunikace během přijímání významných ekonomických rozhodnutí, zejména rozhodnutí o úsporách a investicích.
- e) Ceny výrobků a mzdy jsou relativně odolné vůči snížení. Jejich poklesu, podle Keynesianců předchází vnitřní faktory, které jsou uvedeny výše. Tyto faktory spolu s vnějšími faktory destabilizují ekonomiku.

Keynesiánci popírají mechanismus klasické teorie zaměstnanosti: automatické nastavení úrokové sazby a relace cen i mezd. Podle jejich teorie je míra nezaměstnanosti v „čistém kapitalismu“ přirozený jev. Aby se tomu stavu bylo možno vyhnout, je zapotřebí aktivní vládní politika.

Podle keynesiánské teorie je hlavním důvodem nezaměstnanosti psychologický faktor. Na jedné straně neutrácejí pracovníci veškerý svůj příjem za nákup životních prostředků a služeb, aledělají si úspory („na horší časy“). Tak se uměle snižuje poptávka po spotřebním zboží, což brzdí rozvoj průmyslu a podniků II. divize společenské výroby (výroba spotřebního zboží). Všechny uvedené skutečnosti vedou ke snížení společenské výroby jako celku, a tím i poptávka po práci vzniká nezaměstnanost. Na druhé straně podnikatelé málo investují do rozvoje výroby ze strachu před ztrátami z důvodu ekonomické nestability, která slouží zároveň jako brzda vývoje výroby a vede k poklesu agregátní poptávky po práci. Nezaměstnanost se lze vyhnout v případě, že vláda bude provádět politiku zaměřenou na omezování růstu mezd nebo na jejich snížení, aby došlo

k regulaci úspor obyvatelstva a stimulaci investic ze strany podniků, které budou před možnými ztrátami chráněny státním rozpočtem.

Existuje názor, že nezaměstnanost je důsledkem deformace a nepružnosti trhu práce. V tomto případě je navrhováno vytvoření pružnější struktury mzdy a provádění stimulační politiky na trhu práce, která prostřednictvím burzy práce a rekvalifikace pracovníků propojí nezaměstnané s volnými pracovními místy.

Moderní postsocialističtí ekonomové (jako Galina Gagarina) považují za příčinu vzniku nezaměstnanosti akumulaci kapitálu, která je dává vědecko-technickým pokrokem. Dodatečný kapitál, který byl vytvořen v průběhu akumulace, přitahuje stále méně a méně pracovníků ve srovnání se svou velikostí (jsou použity nové, produktivnější způsoby práce). To nevyhnutelně vede k nadbytečné pracovní síle ve srovnání s použitým kapitálem. Tento přebytek tvoří tak zvanou průmyslovou rezervní armádu práce, tj. nezaměstnanost.

Tvorba a růst průmyslové rezervní armády nezaměstnaných je specifickým zákonem populace v tržním hospodářství, které je založeno na soukromém vlastnictví výrobních prostředků. Jeho podstata spočívá v tom, že pracovníci sestávají z zdrojů akumulace kapitálu, když vytvářejí přidanou hodnotu. Ostatní úspory vytvářejí prostřednictvím mechanismu růstu organického složení kapitálu průmyslovou rezervní armádu práce. Za těchto okolností je tato část populace absolutně nadbytečná. Jako první kladl důraz na tuto skutečnost britský ekonom 19. století. T. Malthus. Ve své knize

„Esej

o principu populace“dokazuje, že lidstvo se rozmnožuje na planetě exponenciálně, když narůstá výroba prostředků pro obživu, je nárůst obyvatelstva v aritmetické posloupnosti. Proto se v průběhu doby někteří lidé ocitají bez prostředků k obživě, stávají se totiž naprosto nepotřebnými, z čehož vyplývá, že je třeba regulovat jejich počet. V prvním vydání textu „Esej o principu populace“bylo uvedeno následující: člověk, který přišel do již obsazeného světa, nemá právo požadovat jakoukoliv obživu, a pokud společnost nemůže použít jeho práci, je na zemizbytečný. Příroda mu přikáže zaniknout.

Ve skutečnosti je „přebytek“ekonomicky aktivního obyvatelstva relativní, je nadměrný jen ve vztahu k potřebám rozpínání kapitálu. Historická zkušenost tento závěr potvrzuje. Kde nepodléhá sociální výroba kapitálovým potřebám, ale pracuje ve prospěch lidí, tam žádný „přebytek“prácení. Tam zmizí i takový sociální jev, jako nedobrovolná nezaměstnanost (bývalý světový socialistický ekonomický systém).

V těch zemích, kde vládne kapitál, je nezaměstnanost chronickým jevem a zahrnuje v průměru 10-12% populace, což samozřejmě vytváří vážné sociální problémy.

Takže podstatou nezaměstnanosti je, že nejde o náhodný, ale přirozený jev, který vzniká při procesu akumulace kapitálu v tržním hospodářství ve společnosti, která je založena na soukromém vlastnictví výrobních prostředků. Tržní ekonomika za těchto podmínek nevyhnutelně vede k nezaměstnanosti, přičemž nezaměstnanost je nepostradatelná a je podmínkou normálního fungování ekonomiky.

## **2.2 Podstata nezaměstnanosti**

V definici se uvádí: „Nezaměstnanost je cyklický jev, projevující se nedostatkem nabídky práce nad poptávkou po ní.“ [Efimova, s. 221] Jinými slovy, nezaměstnanost je fenomén, který potvrzuje porušení rovnováhy, což znamená je výsledkem určitých makroekonomických výkyvů. Nicméně, ne každá nezaměstnanost je porušením nebo odchylkou od normy. Jelikož je pozorována ve všech zemích tržního hospodářství a v různých časech, může být považována do určité míry zasvěřnou normou.

Proč je nezaměstnanost makroekonomickým jevem? Nabízejí se většinou dva důvody.

Za prvé je nezaměstnanost důkazem nedostatečného využívání zdrojů společnosti, a tedy faktorem, který vede k poklesu HDP a agregátní nabídky.

Za druhé způsobí nezaměstnanost mimo jiné i stav, kdy se objeví určitý počet lidí s menší schopností platit, což způsobí pokles agregátní poptávky. V důsledku toho postihuje nezaměstnanost rovnováhu na obou stranách: na straně poptávky a na straně nabídky.

Přizjištění, kdo jsou nezaměstnaní, měli bychom posoudit hlavní kategorie obyvatelstva. Obyvatelstvo země se z makroekonomického hlediska dělí do dvou skupin, které jsou zahrnuty do pracovního procesu a které nejsou zahrnuty do pracovních sil.

„Non-labour force“ znamená „**Ekonomicky neaktivní populace** - populace, která není zahrnuta do pracovní síly.“ [11] Do této kategorie jsou automaticky zahrnuty tyto skupiny:

- děti do 16 let;
- osoby ve výkonu trestu ve vězení;
- lidé, kteří jsou v psychiatrických léčebnách;
- osoby se zdravotním postižením.

Tyto kategorie jsou nazývány „institucionální populace“, protože jsou udržovány veřejnými institucemi. Navíc, sem patří lidé, kteří by v zásadě mohli pracovat, ale nečiní tak z různých důvodů, tj. kteří nechtějí nebo nemohou pracovat a nehledají práci:

- studenti na plný úvazek (protože se musí učit);
- důchodci (protože už pracovali dost);
- ženy v domácnosti (pracují na plný úvazek, ale ne ve společenské výrobě a nedostávají platbu za svou práci);
- tuláci (protože nechtějí pracovat);
- lidé, kteří přestali hledat práci (hledali zaměstnání, ale nepodařilo se ji najít, a proto jsou vyřazeni z pracovní síly).

„Labour force“ jde o „**ekonomicky aktivní obyvatelstvo** - část populace, která nabízí svou práci na výrobu zboží a služeb.“ [11] Jsou to lidé, kteří se buď již zapojili do společenské výroby, nebo nemají práci, ale snaží se ji najít. To znamená, že celková pracovní síla je rozdělena do dvou částí:

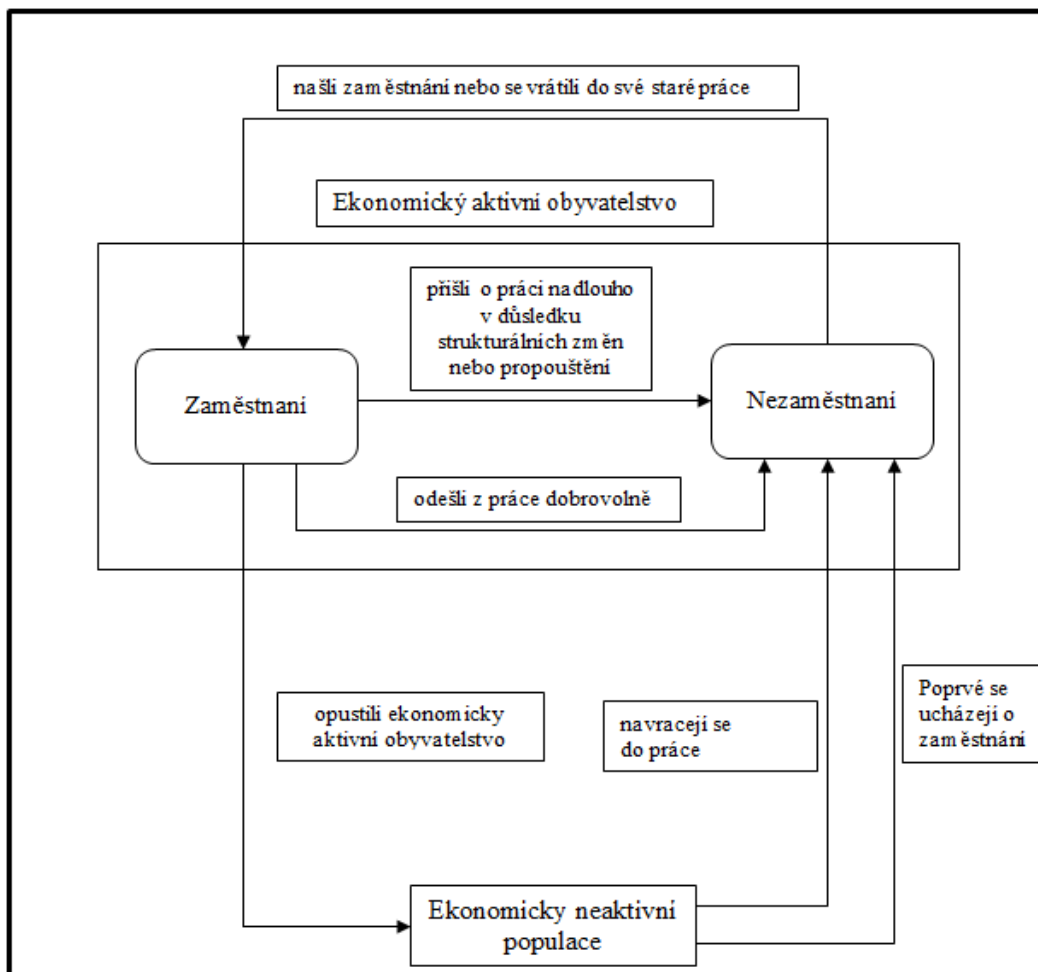
- zaměstnaní – mají práci, bez ohledu na to, jsou-li zaměstnaní na plný, nebo na částečný úvazek. Člověk je považován za zaměstnaného, i když nepracuje z těchto důvodů:
  - a) je na dovolené;
  - b) je nemocný;

- c) je ve stávce;
- d) z důvodu špatného počasí.

➤ nezaměstnaní - nemají práci, ale aktivně ji hledají. Hledání zaměstnání je hlavním kritériem pro odlišení nezaměstnaných od lidí, kteří nejsou součástí pracovní síly.

Například na Ukrajině opraváři, kteří jsou v aktivní vojenské službě, i když formálně zaměstnaní jsou, při výpočtu míry nezaměstnanosti nejsou zahrnuti do celkového počtu zaměstnanců. Tento ukazatel je obvykle (není-li výslovně jinak) počítán pouze pro civilní sektor.

Zkušenosti ukazují, že určité procento nezaměstnanosti vždy existuje. Jestliže lze tuto nepopíratelnou skutečnost, je možné předpokládat, že určitá míra nezaměstnanosti je normou, do jisté míry přirozeným jevem. Je-li potřeba zobrazit určitou přirozenou míru nezaměstnanosti, je nutné zvážit základní toky trhu práce:



Obrázek 1: Základní toky trhu práce

*Zdroj: vlastní zpracování*

Vysvětlivky:

- 1) Tento poněkud zjednodušený diagram toků na trhu práce ukazuje přímou a nepřímou přeměnu pracovníků do nezaměstnaných, a vice versa.
- 2) Celkový počet nezaměstnaných se skládá ze čtyř proudů:
  - a) pracovníci, kteří přišli o práci v důsledku restrukturalizace nebo propouštění v době krize;
  - b) pracovníci, kteří opustili práci dobrovolně;
  - c) ti, kteří dříve nepracovali a poprvé hledají práci;
  - d) ti, kteří kdysi někde pracovali a vracejí se na trh práce.

Ukazatele množství zaměstnaných a nezaměstnaných, počtu pracovní síly a počtu lidí, kteří nejsou zahrnuti do pracovního procesu, jsou indikátory toků. Mezi „zaměstnaný“, „nezaměstnaný“ a „není součástí pracovní síly“ dochází kekonstantnímu posunu. Někteří zaměstnanci ztratí zaměstnání, stávají se nezaměstnanými. Určitý podíl nezaměstnaných nachází práci, stává se zaměstnanými. Někteří zaměstnanci odcházejí

ze zaměstnání a opouštějí veřejný sektor (např. odcházejí do důchodu nebo se stanou ženou v domácnosti). Také je možné, že část lidí, kteří se nepodílejí na společenské výrobě, začne aktivně hledat práci (nezaměstnané ženy, absolventi vysokých škol, studenti). Ve stabilní ekonomice se počet lidí, kteří se ztratili práci, rovná počtu lidí, kteří ji aktivně hledají.

Do roku 2013 hlavním ukazatelem nezaměstnanosti byla míra nezaměstnanosti. Míra nezaměstnanosti je poměr nezaměstnaných na celkové pracovní síle (součet počtu zaměstnaných a nezaměstnaných), vyjádřený v procentech.

Od ledna roku 2013 Ministerstvo práce a sociálních věcí přešlo na nový ukazatel registrované nezaměstnanosti v ČR s názvem **Podíl nezaměstnaných osob**. Tento ukazatel se počítá jako poměr nezaměstnaných na celé populaci. Bere v úvahu skupinu lidí, kteří nemohou, nebo nechtějí pracovat (ekonomicky neaktivní obyvatelstvo).

Podstatou nezaměstnanosti je, že to není náhodný, ale přirozený jev, který vznikl kvůli procesu akumulace kapitálu v tržní ekonomice, která je založena na soukromém vlastnictví výrobních prostředků. Za těchto podmínek vede tržní ekonomika nevyhnutelně k nezaměstnanosti, zatímco nezaměstnanost je nezbytnou podmínkou jejího normálního fungování.

## 2.3 Typy nezaměstnanosti

Existují tři typy nezaměstnanosti: frikční, strukturální a cyklická.

„**Frikční nezaměstnanost** - je forma nezaměstnanosti, spojená s hledáním zaměstnání nebo očekáváním získání zaměstnání v blízké budoucnosti.“ [11] Je zřejmé, že hledání práce vyžaduje čas a úsilí, jak lidí, kteří na ni čekají, tak těch, kteří ji hledají, zatímco jsou nezaměstnaní. Zvláštností frikční nezaměstnanosti je, že práci hledají již připravení odborníci s určitou úrovní vzdělání a kvalifikace. Proto je hlavní příčinou tohoto typu nezaměstnanosti nedokonalost informace (informace o dostupnosti pracovních míst). Pokud jste ztratili práci, mohli byste ji najít už zítra.

Mezi frikční nezaměstnanost patří:

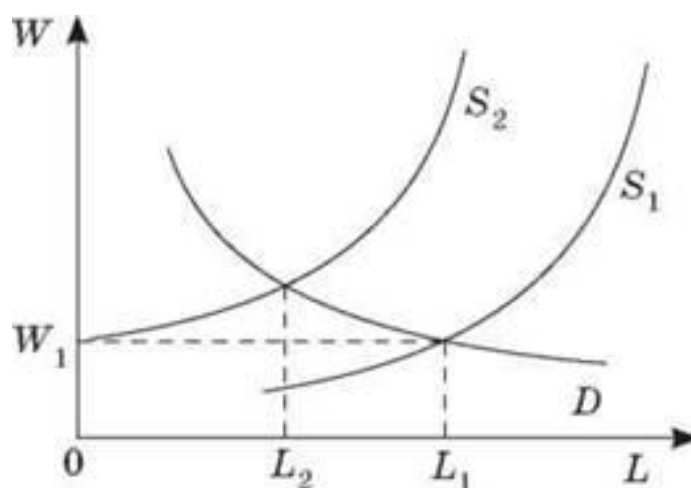
- propuštění z práce z příkazu vedení;
- opuštění práce z své vůle;
- očekávání změny předchozí práci;
- doba mezi přijetím nabídky pracovní pozice a započatím práce;
- sezónní pracovníci (mimo sezónu);
- lidé, kteří se poprvé objevili na trhu práce a mají požadovanou úroveň vzdělání a kvalifikace, ale zatím nemají práci.

Frikční nezaměstnanost je fenomén nejen nevyhnutelný, protože je spojena s přirozenými tendencemi pohybu pracovních sil (lidé budou vždy měnit své místo výkonu práce a snažit se najít práci, která nejlépe vyhovuje jejich preferencím a kvalifikaci), ale také žádoucí, protože podporuje efektivnější přidělování práce a vyšší produktivitu (oblíbená práce je vždy více produktivní a kreativní, než vynucená).

Míra frikční nezaměstnanosti je vyjádřena jako podíl počtu frikční nezaměstnanosti a celkové pracovní síly v procentech.

Problém frikční nezaměstnanosti je problémem pro určitý počet lidí bez práce v době, kdy opustili práci a jinou dosud nenašli. Aby bylo možné posoudit míru frikční nezaměstnanosti, je třeba vzít v úvahu dva faktory: počet lidí, kteří dobrovolně změnili zaměstnání, a délku jejich pobytu „v pracovní pozici“.

Vzhledem k tomu, že frikční nezaměstnanost je výsledkem dobrovolného a dočasného snížení nabídky, pak musí její model odrážet změny v nabídce pracovních sil.



Graf 1: Snížení nabídky práce a odpovídající snížení zaměstnanosti

Zdroj: Subject.com.ua. *Druhy nezaměstnanosti: třetí, strukturální, cyklické (oportunní)* [online]. 2015 [cit. 2016-03-22].

Dostupné

z

WWW:

<[https://www.google.com.ua/search?q=структурне+безробіття+4+вчителі+фізики+i+8+вчителів+економіки&client=opera&hs=2JT&source=lnms&tbm=isch&sa=X&ved=0ahU4YzMAhXDO5oKHbOeC6kQ\\_AUICGc&biw=1366&bih=592#imgrc=o59gIYCD4G-iUM%3A](https://www.google.com.ua/search?q=структурне+безробіття+4+вчителі+фізики+i+8+вчителів+економіки&client=opera&hs=2JT&source=lnms&tbm=isch&sa=X&ved=0ahU4YzMAhXDO5oKHbOeC6kQ_AUICGc&biw=1366&bih=592#imgrc=o59gIYCD4G-iUM%3A)>.

Graf ukazuje snížení nabídky práce a odpovídající snížení zaměstnanosti. Šipky označují posun nabídky a její návrat do předchozího stavu.

**Strukturální nezaměstnanost** – jde o formu nezaměstnanosti spojenou se změnami, které „...se odehrávají ve struktuře spotřebitelské poptávky a v technologii v průběhu času a které podle pořadí mění strukturu celkové poptávky po pracovní síle. V důsledku těchto změn je poptávka po určitých typech povolání snížena nebo zmizí. Poptávka po jiných profesích, včetně nových, dříve neexistujících, se zvyšuje.” [McConnell, s. 162]

V průběhu času se mění i struktura odvětví výroby: některá průmyslová odvětví jsou zastaralá a mizí, jako je výroba lokomotiv, vozů, olejových lamp a černobílých televizí, a objevují se jiná, jako je výroba osobních počítačů, videorekordérů a mobilních telefonů. Mění se soubor profesí, požadovaných v ekonomice. Pryč jsou profese kominíka, foukače skla, kočího, obchodního cestujícího, ale objevily se profese programátora, image výrobce, diskžokeje, výtvarníka.

Příčinou strukturální nezaměstnanosti je neshoda struktury pracovní síly s pracovními místy. To znamená, že lidé, kteří mají povolání a úroveň kvalifikace, které nesplňují požadavky na současnou strukturu průmyslu, nemohou najít práci. Navíc, strukturální nezaměstnanost zahrnuje lidi, kteří se poprvé objevili na trhu práce, včetně absolventů vysokých a středních škol a specifických vzdělávacích institucí, jejichž povolání



není momentálně ekonomikou požadováno. Strukturální nezaměstnanost naplňují také lidé, kteří přišli o práci v důsledku změn ve struktuře poptávky po produktech z různých průmyslových odvětví. V různých okamžicích poptávka po produktech některých průmyslových odvětví roste, takže výroba se rozšiřuje a potřebuje další pracovníky a poptávka po produktech z jiných odvětví klesá, výroba se snižuje a pracovníci jsou propouštěni.

Míra strukturální nezaměstnanosti se vypočítá jako podíl počtu strukturálních nezaměstnaných a celkové pracovní síly, vyjádřen v procentech.

Vzhledem k tomu, že frikční a strukturální nezaměstnanost jsou spojeny s hledáním práce, jsou tyto typy nezaměstnanosti klasifikovány jako „search unemployment“.

Strukturální nezaměstnanost je delší a nákladnější než frikční, protože najít práci v nových průmyslových odvětvích bez speciálního školení a rekvalifikace je prakticky nemožné. Nicméně jak frikční, tak strukturální nezaměstnanost je fenomén, který je nevyhnutelný a přirozený, dokonce i ve vysoce vyspělých ekonomikách, protože se neustále mění struktura poptávky po produktech z různých odvětví a neustále se mění průmyslová struktura ekonomiky v souvislosti s vědeckým a technologickým pokrokem, a proto v ekonomice neustále probíhají strukturální posuny vždy probíhat budou. „**Přirozená míra nezaměstnanosti** - míra nezaměstnanosti v plné zaměstnanosti je součtem úrovně frikční a strukturální nezaměstnanosti. Jinými slovy, přirozená míra je dosažena, když cyklická nezaměstnanost je nulová.“ [McConnell, s. 163]

**Cyklická nezaměstnanost** - typ nezaměstnanosti, ke kterému „... dochází během recese, fáze hospodářského cyklu, která se vyznačuje nedostatkem běžných, nebo celkových, nákladů. Když agregátní poptávka po zboží a službách klesá, zaměstnanost se zmenšuje a nezaměstnanost roste. Z tohoto důvodu je cyklická nezaměstnanost někdy spojována s nedostatkem poptávky po nezaměstnaných. Ve skutečnosti se ekonomika nevyvíjí podle trendů, které určuje hospodářský růst, ale prostřednictvím stálých odchylek od trendů, vzestupů a pádů.“ [McConnell, s. 162]

## 2.4 Následky nezaměstnanosti

Jsou důsledky nezaměstnanosti vážným problémem? Nepochybně. Sociálně-ekonomické důsledky nezaměstnanosti jsou považovány spolu s problémy chudoby a sociální nestability za jeden z nejnaléhavějších globálních a národních problémů.

Velmi často je oceňován jen ekonomický dopad nezaměstnanosti, a to počtem nadbytečných zaměstnanců a částkami vyplacených dávek. Ale prakticky nejsou hodnoceny sociální důsledky, které je těžko odlišit a které mají kumulativní charakter. Nicméně míra negativního dopadu na stav nezaměstnanosti v zemi závisí na konkrétních parametrech sociální situace. Vzniká možnost posuzovat nejen sociální škody nebo pro hospodářství nepřímé náklady (snížení počtu odpracovaných hodin, pokles intenzity a produktivity), ale také přímé náklady spojené s růstem vládních výdajů v boji proti negativním sociálním procesům.

Nyní bude uvedena podrobná klasifikace nejdůležitějších, sociálních a ekonomických důsledků nezaměstnanosti, které byly zváženy z hlediska negativního a pozitivního dopadu na systém.

### *I. Sociální důsledky nezaměstnanosti*

Neekonomické následky nezaměstnanosti jsou psychologické, sociální a politické důsledky ztráty zaměstnání. Na individuální úrovni jsou její neekonomické následky v tom, že pokud osoba dlouhou dobu nemůže najít práci, propadá často psychickým stresům, zoufalství, nervovým stavům (vedoucím často až k sebevraždě), kardiovaskulárním onemocněním, kolapsu rodiny. Ztráta stabilního zdroje příjmů může tlačit osobu ke spáchání trestného činu (krádež, a dokonce i vražda) a k asociálnímu chování.

- Negativní následky:
  - a) zhoršení kriminální situace;
  - b) posílení sociálního napětí;
  - c) zvýšený počet fyzických a duševních chorob;
  - d) zvýšená míra sociálního odlišení;
  - e) snížení pracovní činnosti.
- Pozitivní následky:
  - a) zvýšení sociální hodnoty pracovišť;
  - b) zvýšení osobního volného času;
  - c) zvýšení sociálního významu práce.

Nezaměstnanost je nebezpečná i pro politické vztahy. V reakci na masovou nezaměstnanost vznikly nejvíce reakcionářské politické režimy v historii (příkladem je vzestup Hitlera k moci v Německu a Pinocheta v Chile). Americký prezident Franklin

Delano Roosevelt napsal, že chtěl „zabránit revoluci zoufalství“. Tím vysvětloval své důvody pro rozvoj a provádění politiky „Nového směru“, pro překonání Velké hospodářské krize. Hlavním problémem krize byla obrovská nezaměstnanost (v USA během tohoto období byl nezaměstnaný jeden ze čtyř lidí). Kromě toho je sociálním důsledkem nezaměstnanosti zvýšení nemocnosti a úmrtnosti a také zvýšení kriminality.

## II. Ekonomické důsledky nezaměstnanosti

Ekonomickým důsledkem nezaměstnanosti na individuální úrovni je ztráta příjmů nebo části příjmů (tj. snížení současného příjmu), stejně jako ztráta kvalifikace, a proto snižuje šanci lidí na získání dobře placených, prestižních pracovních míst v budoucnosti (tj. snížení budoucích příjmů).

Ekonomické důsledky nezaměstnanosti na úrovni společnosti jako celku jsou podvýroba hrubého národního produktu, snížení skutečného HDP ve srovnání s potenciálním. Přítomnost cyklické nezaměstnanosti (pokud skutečná míra nezaměstnanosti převyšuje přirozenou míru) znamená to, že zdroje nejsou plně využity. Proto je skutečný HDP nižší než potenciální (HDP při plném využívání zdrojů).

### ➤ Negativní následky:

- a) znehodnocení užitku školení;
- b) propouštění;
- c) náklady na dávky v nezaměstnanosti;
- d) ztráta kvalifikace;
- e) snížení životní úrovně;
- f) podvýroba národního důchodu;
- g) snížení daňových příjmů.

### ➤ Pozitivní následky:

- a) vytvoření rezervní pracovní síly pro strukturální přestavbu ekonomiky;
- b) konkurence mezi zaměstnanci jako pobídka k rozvoji schopnosti pracovat;
- c) pobídka pro rekvalifikaci a zvyšování úrovně vzdělání;
- d) stimulace růstu intenzity a produktivity práce.

Vážnost ekonomických, sociálních a politických důsledků nezaměstnanosti je základem pro zahrnutí politiky regulace trhu práce a stabilizace zaměstnání do řady klíčových makroekonomických funkcí státu.

Ztráta zaměstnání významně snižuje životní úroveň zaměstnance, zapříčiňuje morální a psychické trauma. Během období nezaměstnanosti klesá jeho kvalifikace, slábne sebevědomí, vzniká pocit osamělosti. Zhoršuje se fyzický a psychický stav. Není náhodou, že se ve vyspělých zemích k překonání nepříznivých účinků nezaměstnanosti utrácí 3-5% HDP. Zvláštní roli hraje stát. Jeho činnost je prováděna v následujících oblastech: za prvé - kontrola úrovně a délky trvání nezaměstnanosti a za druhé - sociální ochrana nezaměstnaných.

Snížení nezaměstnanosti usnadňuje:

- hospodářská politika, zaměřená na podporu udržitelného rozvoje společenské výroby, s cílem omezit inflaci a udržet agregátní poptávku;
- zvýšení doby výcviku průměrného občana;
- posílení pružnosti mezd;
- vládní politika, zaměřená na ochranu a podporu domácí produkce na domácím trhu;
- zaměření na výrobu vysoce kvalitních výrobků, které by dosáhly vysoké poptávky jak na domácím, tak i na světovém trhu;
- vytváření podmínek pro fungování netradičních typů zaměstnání a jejich podpory;
- rozvoj rozsáhlého systému státní služby pro zaměstnání: doplňování profesní orientace a různá školení, rekvalifikace a pokročilý výcvik ve všech městech v zemi.

Tímto způsobem se stanou nezaměstnanost přirozenou součástí pracovního poměru a reprodukce pracovních sil v tržní ekonomice.

## **2.5 Opatření proti nezaměstnanosti v různých ekonomických teoriích**

Nezaměstnaná pracovní síla znamená nedostatečné využití ekonomického potenciálu společnosti, přímé ekonomické ztráty, vyplývající z přirozené a skutečné nezaměstnanosti (a tedy i zaměstnanosti). Nezaměstnanost je více než jen ekonomická katastrofa, je to také sociální katastrofa. Přes objektivní povahu nezaměstnanosti jsou zřejmé sociální a ekonomické náklady, které generuje.

Ve většině vyspělých zemí zahrnuje vládní regulace zaměstnanosti a nezaměstnanosti školení a rekvalifikaci pracovní síly, vytváření nových pracovních míst, podporu zaměstnanosti, dávky v nezaměstnanosti, pojištění pro případ nezaměstnanosti.

Existují různé metody pro boj proti nezaměstnanosti, které často vyplývají z koncepce, kterou vyvíjejí moderní ekonomové.

Stoupenci malthusiánství nabízejí snížit porodnost. Vyznavači klasické teorie trhu práce nabízejí opatření na snížení mezd.

Jak uvádí E. Efimova, keynesiánské programy v krátkodobé periodě navrhují veřejné práce, placené z rozpočtu státu. V dlouhodobém horizontu - veřejné zakázky v soukromém sektoru, opatření ke stimulaci investiční poptávky, přičemž zvláštní důraz kladou na snížení úrokové sazby [Efimova, s. 358].

Ekonomové monetarismu navrhují snížení deficitu státního rozpočtu, uhýbání od plánování sociálních programů, kontrolu inflace a vytváření zdravého tržního prostředí, ve kterém musí být přítomen zákaz neefektivních podniků a podpora přizpůsobeného výrobce. Zejména monetaristé navrhují nesnižovat, ale zvýšit úrokovou sazbu. Jsou přesvědčeni, že efektivní trh zvýší produkci, a výsledkem bude zvýšená poptávka po pracovní síle. Platbou společnosti za tuto formu vývoje trhu je žebrání, krádeže a sociální napětí ve společnosti. Zkušenosti z Ukrajiny, která používala monetární páky ekonomiky, jsou názorným příkladem.

## **2.6 Státní politika v boji proti nezaměstnanosti**

Vzhledem k tomu, že nezaměstnanost je důležitým makroekonomickým problémem, který slouží jako indikátor makroekonomické nestability, činí vláda kroky v boji proti ní. Pro různé typy nezaměstnanosti se používají různá opatření, protože tyto typy jsou dány různými důvody.

Protivšem typům nezaměstnanosti jsou společná tato opatření:

- podporav nezaměstnanosti;
- zavedení služeb zaměstnanosti (úřady práce).

Zvláštní opatření pro boj s frikční nezaměstnaností jsou:

- zlepšení systému shromažďování a poskytování informací o dostupnosti pracovních míst (a to nejen v konkrétním městě, ale i v jiných městech a regionech);
- vytvoření speciálních služeb pro tyto účely.

Některé země, včetně Švédska, mají rozsáhlé zkušenosti při řešení strukturální nezaměstnanosti. Ukazuje se, že pro zabránění a ztížení vznikunezaměstnanosti jsou efektivní:

- flexibilní vzdělávací systém, který je schopen se orientovat na změnu poptávky;
- územní mobilita pracovní síly;
- fiskální politika, zaměřená na vytváření nových pracovních míst;
- dostupnost informací o trhu práce;
- rozsáhlá síť škol, která má za účelrekvalifikacipracovníků nového typu.

Hlavním prostředkem boje proti cyklické nezaměstnanosti jsou:

- proticyklická (stabilizační) politika, zaměřená na předcházení hluboké recesii masové nezaměstnanosti;
- vytváření nových pracovních míst ve veřejném sektoru.

## 3 Praktická část

### 3.1 Nezaměstnanost na Ukrajině

#### 3.1.1 Charakteristika ukrajinského trhu práce

Pracovní síla Ukrajiny se vždy vyznačovala vysokou úrovní profesionální přípravy, která výrazně přispívala k rozmístění celé řady průmyslových odvětví na svém území. Tato odvětví vyžadují specifické dovednosti, stejně jako vytvářejí silnou vědeckou základnu. Do jisté míry lze kvalitu pracovní síly hodnotit podle úrovně vzdělání obyvatelstva.

Městská populace je více vzdělanou. Výrazně se zvětšuje kvůli migraci venkovské mládeže, která se hlásí na univerzity nebo hledá zaměstnání ve městě. To znamená, že v roce 2014 podíl osob, které skončily vysokou školou, byl u městského obyvatelstva 37,9% (v roce 1989 - 34,5%), a u venkovského obyvatelstva 17,7% (v roce 1989 - 13,3%). Vedle toho je podíl lidí, kteří nemají ani úplné středoškolské vzdělání u městského obyvatelstva 26,7% a na venkově 47,3% (v roce 1989 - 35,8% a 60,4% v tomto pořadí). Na úrovni vzdělání závisí i příjmy, a tudíž možnost uspokojovat základní životní potřeby, starat se o zdraví, rozhodovat o reprodukčních a migračních aktivitách. Nejvýraznější vliv na rozhodování se o těchto skutečnostech má přítomnost vysokoškolského vzdělání.

Na Ukrajině existují obrovské možnosti zaměstnání obyvatel. Rozvoj soukromého podnikání, malých firem, služeb, zemědělství jako celek tržní infrastruktury je napříč dobrým základem pro růst zaměstnanosti v ekonomice. Vysoká míra populačního růstu v rozvojových zemích i zachování „omlazené“ věkové struktury (téměř 34% lidí ve věku do 15 let v roce 2014) tvoří nárůst pracovních sil. To vede k potřebě vytvoření nových pracovních míst pro odstranění částečné nebo úplné nezaměstnanosti. Výpočty expertů Mezinárodní organizace práce ukazují, že ke splnění potřeby zaměstnání a odstranění nezaměstnanosti do roku 2025 ve světě je třeba přidávat 50 milionů pracovních míst ročně, včetně rozvojových zemí.

Tyto odhady však nedávají důvod k optimismu, protože je to skoro nemožné, a to z mnoha důvodů, z nichž jeden je vědecká revoluce. VR má kromě pozitivních výsledků i negativní. Jedním z nich je nárůst nezaměstnanosti v důsledku omezování lidské práce, např. každý robot v Japonsku zbavuje práce 3-4 osoby. Ve Francii sníží podle vládních prognóz zavedení mikroelektroniky počet průmyslových dělníků o 40%, zatímco úředníků o 1/3.

### 3.1.2 Státní politika zaměstnanosti na Ukrajině

Důležitou oblastí sociální politiky je politika zaměstnanosti populace v produktivním věku. Vysoká úroveň zaměstnané populace zajišťuje odpovídající vysokou úroveň příjmů její většiny. Politika zaměstnanosti zahrnuje státní opatření, která se týkají regulace trhu práce. Jejím cílem je zajištění účinného zaměstnání obyvatelstva a prevence nezaměstnanosti. Právním základem pro politiku zaměstnanosti na Ukrajině je zákon „O zaměstnanosti obyvatelstva“. Politika zaměstnanosti je důležitou součástí makroekonomické politiky. Stát může použít dvě varianty politiky zaměstnanosti: aktivní a pasivní.

Aktivní politika zaměstnanosti zahrnuje poskytování zaměstnanosti, vzdělávání a odborné přípravy, pomoci nezaměstnaným při hledání nového zaměstnání a další.

Pasivní politika zaměstnanosti stanoví výplatu finanční podpory, kompenzace za ztrátu příjmu v důsledku nezaměstnanosti, etc.(Niméně nepomůže nezaměstnaným při hledání nového místa výkonu práce, a proto se nazývá pasivní).

K realizaci politiky zaměstnanosti na Ukrajině byla založena Státní služba zaměstnanosti. Její činnost je financována ze Státního fondu podpory zaměstnanosti. Nyní jsou na celém území Ukrajiny vytvořena centra zaměstnání. Prostřednictvím fondu vyplácejí dávky v nezaměstnanosti, zabezpečují práci informačního systému a konzultace, poskytují pomoc při hledání nových pracovních míst, školení a rekvalifikaci, další vzdělávání nezaměstnaných a tak dále.

Státní služba zaměstnanosti má následující úkoly:

- analýzu trhu práce, prognózování nabídky a poptávky po pracovní síle, uzavírání smluv s organizacemi, které mají zájem, o provedení územních programů zaměstnanosti;
- registraci občanů, kteří žádají o práci, poskytnutí pomoci při hledání zaměstnání;
- profesní orientace a konzultace obyvatelů;
- pořádání oborového školení a rekvalifikaci zaměstnanců propuštěných z podniků, institucí a organizací;
- přípravu návrhů a závěrů o použití práce cizinců na Ukrajině, těch, kteří pracují v zemi v rámci mezivládních dohod a licencí;
- podporu sociální ochrany nezaměstnaných občanů.



Hlavní směry státní politiky v oblasti zaměstnanosti jsou:

- zlepšování kvality a odborné kvalifikace pracovní síly, aby vyhovovaly potřebám ekonomiky prostřednictvím rozvoje celoživotního odborného vzdělávání, například týkajícího se výroby s ohledem na vnitřní potřeby trhu práce;
- usnadnění vzdělávání pracovníků, zejména těch, kteří jsou vystaveni riziku propuštění;
- zajištění prioritních opatření k zachování a vytváření pracovních míst v obcích s vysokou nezaměstnaností v navrhování a realizaci investičních projektů;
- zajištění vývoje a realizace programů rozvoje měst, která mají výrobu v jednom odvětví a která mají vysokou úroveň hospodářské nezaměstnanosti, tj. krizových oblastí;
- posílení systému podpory podnikání a samostatného zaměstnávání obyvatelstva, zavedení a provádění příslušných krajských programů;
- vytváření programů na podporu zaměstnávání nezaměstnaných občanů (především zvýšení zaměstnanosti, organizace odborné přípravy pro nezaměstnané ke zvýšení jejich konkurenceschopnosti na trhu práce, podpora zakládání vlastních podniků nezaměstnanými);
- vytvoření jednotného informačního systému nabídky a poptávky po pracovní síle, rozšíření přístupu veřejnosti k informacím o volných pracovních místech;
- zvýšení mobility pracovních sil metodou rozvoje účinného systému školení a rekvalifikace;
- stimulace vytváření příznivých podmínek pro malé a soukromé podniky, rozvoj systému poskytnutí malých úvěrů soukromým podnikům;
- koordinace a sladění rozsahu a struktury odborné kvalifikace a výcviku odborníků ve vzdělávacích institucích všech úrovní odborného vzdělávání s potřebami místního trhu práce.

Na Ukrajině se platí dávka v nezaměstnanosti od jedenáctého dne po registraci občanů ve Státní službě zaměstnanosti až po řešení otázky zaměstnanosti. V průběhu příštích tří let mohou dostávat dávky během 12 měsíců a pro lidi v předdůchodovém věku až 18 měsíců. Velikost částky je nejméně 50 procent průměrné mzdy za předchozí zaměstnání, ale nesmí být nižší než zákonem určená minimální mzda. Jednotlivcům, kteří hledají zaměstnání

poprvé nebo připřerušení trvajícím nejdéle než jeden rok, je poskytnuta pomoc ve výši nejméně 75 procent minimální mzdy.

V prosinci roku 2014 dostalo přibližně 408 tis. lidí dávky v nezaměstnanosti. Je třeba poznamenat, že v roce 2014 se průměrná výše podpory zvýšila ze 47 EUR (v lednu) na 50 EUR (v prosinci).

Mezi nezaměstnanými zapsanými v centrech zaměstnanosti je více žen než mužů. Je třeba poznamenat, že míra zaměstnanosti občanů, kteří nejsou zapojeni do pracovní činnosti, je u žen nižší než u mužů. Nejvyšší míra nezaměstnanosti v roce 2014 byla v dubnu - 12,0% (u mužů byl tento ukazatel - 5,7%, u žen 8,4%). Nejnižší míra nezaměstnanosti byla v lednu a prosinci 4,0% (u mužů byl tento ukazatel 4,0%, u žen 4,1%).

Ke dni 1. ledna 2015 dosáhla potřeba zaměstnavatelů popracovnících na obsazení volných pracovních míst celkem 41,0 tis. osob, což je o 21,4% méně než v odpovídajícím datu v loňském roce. Současně bylo zapsáno 508,6 tisíc nezaměstnaných lidí. To znamená, že na každých 10 pracovních míst si činí nárok 162 lidí.

Na začátku roku 2015 činil počet volných pracovních míst v databázi Státní služby zaměstnanosti 35,3 tisíc., zatímco počet nezaměstnaných činil 512,2 tis. osob. Takže oficiálně o každou pozici usiluje 15 kandidátů. Konkurence mezi specialisty je 10 osob na místo, mezi řemeslníky a opraváři rovněž 10, mezi technickými a odbornými pracovníky 13, mezi zákonodárci a řídicími pracovníky 22 osob. Kromě toho se mezi pracovníky ve službách a prodeji, stejně jako u pomocných a nekvalifikovaných pracovníků o jednomístou házelo 19 kandidátů, mezi obsluhou strojů a zařízení 21 a mezi kvalifikovanými pracovníky v zemědělství, lesnictví a rybářství 61 osob. Je třeba poznamenat, že v současné době 44% všech oficiálních nezaměstnaných jsou mladí lidé do 35 let, téměř polovina registrovaných nezaměstnaných jsou vesničané.

Podmínky vyplácení a velikost dávek v nezaměstnanosti jsou jedním z klíčových problémů státní politiky příjmů a zaměstnanosti. Je třeba sledovat, aby sociální pomoc v nedobrovolné nezaměstnanosti neprovokovala dobrovolnou nezaměstnanost, kdy peněžní příspěvek je dostatečným prostředkem na živobytí pro člověka. Téměř každý druhý z počtu nezaměstnaných dostal sociální služby a finanční podporu od Státní služby zaměstnanosti (1,85 milion nezaměstnaných).

Při té příležitosti bychom měli vzít v úvahu dvě věci. Za prvé je to obecně nízká úroveň mezd v zemi, kde mzdy zůstávají pozadu za úrovní nákladů na pracovní sílu, a tedy

i odpovídající pomoc. Za druhé v okamžiku, kdy je ve státě nedostatek potřebných finančních prostředků.

### 3.1.3 Analýza ukazatelů nezaměstnanosti na Ukrajině

Za podmínek přechodu k tržnímu hospodářství a obecné systémové krize je ekonomika Ukrajiny přesycená pracovní silou. To znamená, že každý rok se proces uvolňování pracovní síly bude dotýkat rostoucího počtu jednotlivců i celých komunit, jejichž zájmy se nemusí shodovat.

Adekvátní posouzení takových významných sociálních a ekonomických jevů jako ekonomická aktivita populace, zaměstnanost a nezaměstnanost, je důležité pro jejich správnou charakteristiku a pro výběr nejefektivnější metody jejich řízení. Poněvadž uvedené jevy jsou velmi složité a mnohostranné, je nutné charakterizovat z různých stran a různými indikátory.

Klíčové ukazatele zmíněných sociálně-ekonomických jevů lze rozdělit do dvou skupin:

- **absolutní**, které odrážejí velikost, rozsah ekonomické aktivity obyvatelů, zaměstnanosti a nezaměstnanosti, odrážejí pak počet stávajícího ekonomicky aktivního obyvatelstva, zaměstnaných a nezaměstnaných;
- **relativní**, které ukazují úroveň určitého jevu ve společnosti a odrážejí relativní podíl příslušné kategorie na celé populaci (nebo nějaké větší kategorii).

Obě skupiny ukazatelů lze vypočítat pro populaci celé země, pro některé z jejích území (obce, města, čtvrti), pro určité skupiny podle různých znaků (pohlaví, bydliště, věku, vzdělání a tak dále).

Tab.1: Změny v počtu nezaměstnaných a míra nezaměstnanosti na Ukrajině

Rok	Nezaměstnané obyvatelstvo			
	Ve věku 15-70 let		V produktivním věku	
	v průměru, tisíc lidí	procentní podíl obyvatelstva v příslušné věkové skupině	v průměru, tisíc lidí	procentní podíl obyvatelstva v příslušné věkové skupině
2004	1906,7	8,6	1888,2	9,2
2005	1600,8	7,2	1595,2	7,8

2006	1515,0	6,8	1513,7	7,4
2007	1417,6	6,4	1416,7	6,9
2008	1425,1	6,4	1424,0	6,9
2009	1958,8	8,8	1956,6	9,6
2010	1785,6	8,1	1784,2	8,8
2011	1732,7	7,9	1731,7	8,6
2012	1657,2	7,5	1656,6	8,1
2013	1576,5	7,3	1576,4	7,7
2014	1847,6	9,3	1847,1	9,7

Zdroj: Státní statistické služby Ukrajiny [online]. 2016 [cit. 2015-03-07]. Dostupné z WWW: <<http://www.ukrstat.gov.ua/>>

Dvě krize způsobily Ukrajině značnou škodu: globální finanční krize (2008) a poslední krizová situace spojená s Ruskem. Odvětví jako je zpracovatelský průmysl a stavebnictví, utrpěly největší pokles zaměstnanosti na počátku každé krize. Na Ukrajině byl počet oficiálně registrovaných nezaměstnaných v roce 2008 jen 876,2 tisíc a v roce 2009 542,8 tisíc. Tato situace se opakovala za pětilet: v roce 2013 celkem 571,4 tisíc a příští rok 492,3. Podle profesních skupin v roce 2014 byli nezaměstnanými (uvedeno v tisících): zákonodárci a řídicí pracovníci – 52,5; specialisté – 40,2; techničtí a odborní pracovníci – 46,6; řemeslníci a opraváři – 26,3; pracovníci ve službách a prodeji – 73,6; kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství – 22,6; kvalifikovaní pracovníci s nástrojem – 62,3; obsluha strojů a zařízení – 90,0; pomocní a nekvalifikovaní pracovníci – 78,2. Takže během let 2008-2012 se nezaměstnanost na Ukrajině postupně snižovala, později se zvýšila a následně opět ustupovala.

Analýza tabulky 1 ukazuje, že počet nezaměstnaných po dobu pětilet od roku 2004 do roku 2009 poklesl, ale v důsledku hospodářské krize v roce 2009 počet nezaměstnaných ve věku 15-70 let vzrostl o 533,7 tisíc osob, tj. 37,5%, také se zvýšil počet nezaměstnaných v populaci v produktivním věku o 532,6 tis. lidí, tj. 37,4%.

Od roku 2010 do roku 2013 došlo k poklesu počtu nezaměstnaných obyvatel stejně jako ve věku 15-70 let, tak i v produktivním věku. Počet nezaměstnaných se v průměru za rok 2014 zvýšil o 271 tisíc lidí ve srovnání s rokem 2013 a dosáhl 1,8 milionů lidí. Počet nezaměstnaných v produktivním věku činil 1 milion 847 tisíc lidí.

Na Ukrajině nedochází k pozitivnímu trendu vývoje míry nezaměstnanosti, protože na Ukrajině existuje mnoho problémů ve statistikách nezaměstnanosti, což neumožňuje objektivně hodnotit realitu nezaměstnanosti: statistika nezahrnuje práce na částečný úvazek,

nelze brát v úvahu lidi, kteří se vzdali naděje a nejsou registrováni ve službě zaměstnanosti.

Mnozí zaměstnanci pracují bez oficiální smlouvy, takže je téměř nemožné ověřit sity, kdo jsou zapojeni do stínové ekonomiky a dostávají dávky v nezaměstnanosti, či ty, kdo z důvodu nedostatku práce odjeli do zahraničí za prací. Do složení nezaměstnaných nejsou zahrnuti 2 miliony zemědělců, kteří žijí jen z naturálního hospodářství, a ti, kdo mají sezonní zaměstnání. Velká část populace je nyní nedobrovolně zaměstnaná na částečný úvazek. Pouze počet zaměstnanců na částečný úvazek je více než 2 miliony lidí.

Analýza údajů z tabulky 2 ukazuje, že na Ukrajině se lidé v roce 2013 nejčastěji stávají nezaměstnanými kvůli výpovědi, která byla daná zaměstnancem - 37,7% všech nezaměstnaných, nejméně pravděpodobná příčina nezaměstnanosti byla demobilizace vojenských branců - 1,0% a zdravotní stav (vyřízení starobního důchodu nebo zdravotní postižení) - 1,2%.

Tato situace byla typická pro ženy i muže, respektive 42,0% /34,6%, což představuje odchylku 7,4%. Důvody se liší podle místa pobytu: městské obyvatelstvo bylo častěji nezaměstnané kvůli výpovědi, která byla daná zaměstnancem (42,7%), a u venkovského obyvatelstva bylo hlavní příčinou nezaměstnanosti propuštění z ekonomických důvodů (33,6%) (tabulka 2).

V roce 2014 vzrostla míra nezaměstnanosti ekonomicky aktivního obyvatelstva, určená podle metodiky Mezinárodní organizace práce ze 7,3% na 9,3%. Mezi lidmi v produktivním věku se míra nezaměstnanosti zvýšila ze 7,7% na 9,7%.

Tab.2: Rozdělení nezaměstnaných podle příčin nezaměstnanosti, pohlaví a místa bydliště na Ukrajině v roce 2014 (uvedeno v tisících)

Příčiny nezaměstnanosti	Celkem	Ženy	Muži	Města	Venkov
Nezaměstnaná populace ve věku 15-70 celkem (v tisících lidí)	1847,6	765,6	1081,9	1259,2	588,4
propuštění z ekonomických důvodů	22,3	21,3	23,4	20,1	25,9
výpověď, která byla dána zaměstnancem	31,8	34,1	28,4	35,0	24,8
demobilizace vojenských branců	0,3	-	0,6	0,15	0,45

Nejsou zaměstnaní po absolvování středních a vysokých škol I.-IV. úrovně akreditace	16,7	18,0	15,9	16,3	17,2
kvůli zdravotnímu stavu (vyřízení starobního důchodu nebo zdravotního postižení)	1,4	1,25	1,5	1,4	1,4
Propuštění po uplynutí smlouvy	7,8	6,1	8,8	6,5	11,7
Další příčiny nezaměstnanosti	5,2	3,6	6,2	4,6	6,4

Zdroj: Státní statistické služby Ukrajiny [online]. 2016 [cit. 2016-03-07]. Dostupné z WWW: <<http://www.ukrstat.gov.ua/>>

V roce 2014 byl podíl osob ve věku 15 až 29 let mezi nezaměstnanými více než 40%, jeden z pěti nezaměstnaných je ve věku 40 až 49 let, jeden ze čtyř 30 až 39 let.

Ve struktuře nezaměstnaných se v průměru za rok 2014 zvětšil podíl propuštěných z ekonomických důvodů ve srovnání se stejným obdobím roku 2013, a to z 21,9% na 22,3%, a u dalších příčin nezaměstnanosti - ze 4,0% na 5,2%. Podíl osob, které nejsou zaměstnány po absolvování vysoké školy, se prakticky nezměnil (z 16,8% na 16,7%). Podíl výpovědí, které byly dány zaměstnanci, se snížil z 34,6 % na 31,8 %.

Počet ekonomicky neaktivních obyvatel byl v roce 2014 v průměru 11,8 milionu lidí, což je o 659 tisíc lidí více než v roce 2013. Mezi ekonomicky neaktivními občany byl každý druhý důchodce, každý pátý žák nebo student, který také plnil domácí povinnosti.

Počet nezaměstnaných, kteří jsou zaregistrovaní v centrech zaměstnanosti, činil ke dni 1. března 2015 523,1 tisíc osob, což je o 1,4% více než k odpovídajícímu datu v předchozím roce. Ke zvýšení počtu registrovaných nezaměstnaných došlo ve většině regionů.

Délka hledání zaměstnání se také mění. Optimistické změny jsou pozorovány ve skupinách, ve kterých lidé hledají zaměstnání déle -3 měsícei více než 1 rok. Počet nezaměstnaných, kteří ke dni 1. ledna 2015 hledají práci více než jeden rok, se snížil přibližně o 40% (z 21,5% na 12,8%). Ve stejný čas se zvýšil počet obyvatel, kteří jsou nezaměstnaní krátce o 20%. Mírně se zvýšila skupina lidí, kteří hledají práci od 10 do 12 měsíců (0,4%). Minimální výkyvy se vyskytly ve skupinách 3 až 6 a 6 až 9 měsíců bez

práce. Průměrná délka oficiálního nezaměstnání se oproti stejnému období v roce 2014 snížila z 6 na 5 měsíců.

Dnes je na Ukrajině vysoký podíl nezaměstnaných s vyšším vzděláním palčivým problémem, takže vzniká otázka racionality státní politiky v oblasti financování školství u tak velkého počtu studentů a platnost rozdělení počtu míst v různých oborech vysokých škol. V poslední době se situace zaměstnanosti mladých lidí na Ukrajině stále zotřuje, zatímco podíl mladých lidí na celkovém počtu nezaměstnaných dosáhl 30%. Mládež je samostatnou součástí trhu práce a její situace se nevyvíjí stejně jako celý trh. Na jedné straně přispívá věk k vysoké mobilitě, otevřenosti, odvaze ke změně a hledání práce a na straně druhé nemají mladí lidé dostatečné zkušenosti, aby byli konkurenceschopní na trhu práce. Proto je nezaměstnanost mladých lidí (podle statistik to jsou občané ve věku 16 až 30 let) jedním z nejnaléhavějších sociálních a ekonomických problémů na Ukrajině.

Vzhledem k demografické situaci, která vznikla v různých oblastech Ukrajiny, se dá očekávat, že se míra nezaměstnanosti kvůli současné tempu vytváření nových pracovních míst a přirozené míře přírůstku populace v oblastech v budoucnu stane ještě naléhavější. Odborníci jsou si jisti, že dnes hospodářská krize ovlivňuje nejvíce oblasti finančních služeb, nemovitostí, stavebnictví, hutnictví, obchod, chemický a těžební průmysl, ale tento seznam by mohl být mnohem širší.

Rovněž otázka mobility pracovních sil je naléhavým problémem na trhu práce na Ukrajině. Transformační ekonomické reformy na Ukrajině vytvořily příležitosti pro vznik nových typů podmínek a druhů mobility pracovních sil.

Bezprostřední příčinou pracovního posunu v každém jednotlivém případě je nesoulad zájmů a požadavků zaměstnance s konkrétním pracovním místem a na makroekonomické úrovni - rozpor mezi stávajícím rozdělením pracovních míst a potřebami modelu sociálně-ekonomického rozvoje. Neméně negativní dopad na míru nezaměstnanosti na Ukrajině má problém genderové diferenciacie poptávky po pracovní síle a příjmů na Ukrajině.

Současný stav ukrajinské ekonomiky je charakterizován transformačními procesy. Pozitivní výsledky takových změn nemohou být provedeny bez přesunutí sena kvalitně novou úroveň kvalifikace pracovní síly a její konkurenceschopnosti. Systém hledání personálu musí pružně reagovat na měnící se potřeby výroby, které jsou na trhu práce. Nedostatek komplexního systémového přístupu k potřebám kádrového zabezpečení výrobních odvětví přispěl k prohloubení nepoměru mezi potřebou kvalifikovaného personálu a skutečnou odbornou i kvalifikační strukturou nabídky pracovní síly, a to jak na

národní, tak i na regionální úrovni. V současné době existuje na Ukrajině tendence nesouladu počtu nezaměstnaných, kteří jsou zaregistrovaní ve Státní službě zaměstnanosti a potřebou pracovních sil.

Vysoká úroveň regulace zaměstnanosti předpokládá reformu legislativního a právního rámce na základě Ústavy Ukrajiny, množství změn v Zákoníku práce a Zákona Ukrajiny „O zaměstnanosti obyvatelstva“, zákonů a předpisů, jimiž se řídí současná politika zaměstnanosti v souladu s Úmluvami a doporučeními Mezinárodní organizace práce.

Ekonomické stimuly finančně-úvěrového mechanismu by měly být použity k vytvoření investičního prostředí a efektivního tržního prostředí. Přitom je nutné, aby finanční prostředky Státního fondu podpory zaměstnanosti byly použity v plném rozsahu a v nákladové struktuře převažovaly nad financováním nákladů na zachování efektivních pracovních míst a vytváření dalších, poskytování dotací soukromým podnikům, úhradou nákladů na školení, rekvalifikace, kariérové poradenství a další.

Kombinace těchto opatření poskytne příležitost k analýze provádění regionálních programů, k realizaci meziregionálního srovnávání, vypočítání nákladů Fondu zaměstnanosti na konkrétní směry vládní politiky zaměstnanosti. Avšak veřejné orgány by měly co nejdříve vytvořit vhodný právní rámec pro ochranu práv našich občanů - pracovníků migrujících do zahraničí.

## **3.2 Nezaměstnanost v České republice**

### **3.2.1 Metodika stanovení míry nezaměstnanosti v ČR**

Od roku 1993 se v České republice získávaly dva údaje týkající se nezaměstnanosti. Na konci roku se získala celková míra nezaměstnanosti v zemi. V průběhu roku se nezaměstnanost průběžně počítala metodou výběrového šetření pracovních sil.

Český statistický úřad prováděl tento výzkum ve všech částech České republiky. Úřad sbíral pro analýzu ekonomické a demografické situace v zemi informace o situaci na trhu práce.

Výzkum se skládal ze tří částí. Z první části se získávala představa o domácnostech a rodinách, které tam bydlí. Ve druhé se zkoumala demografická data a komunikace mezi členy rodiny. V poslední, největší části se sledovaly osobní údaje obyvatel nad 15 let:

- ekonomický status;
- popis všech pracovních pozic v okamžiku šetření;



- praxe v oboru;
- hledání práce;
- rodinný stav;
- vzdělání.

Toto šetření umožňovalo sledovat stav obyvatelstva a upravit sociální politiku a politiku zaměstnanosti.

Od ledna roku 2013 Ministerstvo práce a sociálních věcí na základě dohody s Českým statistickým úřadem přešlo na nový ukazatel registrované nezaměstnanosti v ČR s názvem **Podíl nezaměstnaných osob**. Tento ukazatel se začal používat místo před tím počítané míry nezaměstnanosti. V krátké době přechodu (poslední tříměsíce roku 2012) byly publikovány údaje, které byly dosaženy pomocí obou metod.

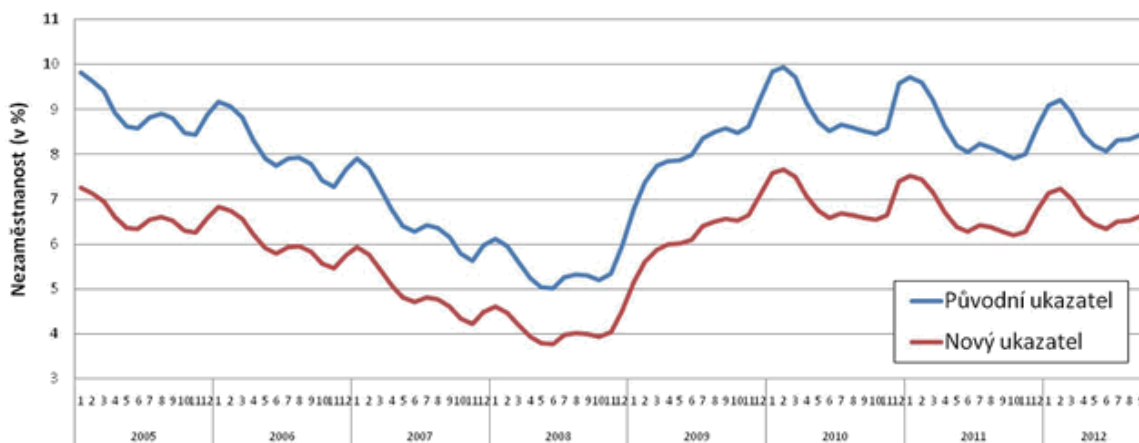
„Míra nezaměstnanosti se počítá jako podíl:

- počet nezaměstnaných / (počet zaměstnaných + nezaměstnaných, což serovná ekonomicky aktivnímu obyvatelstvu).

Zatímco nový ukazatel - podíl nezaměstnaných se počítá takto:

- počet nezaměstnaných / (počet zaměstnaných + nezaměstnaných + **neppracujících neregistrovaných na úřadech práce**, což rovná se celé populaci).“ [12]

V čem je globální rozdíl? Tento nový ukazatel bere v úvahu skupinu lidí, kteří nemohou, nebo nechtějí pracovat. Řeč je o mladých lidech, kteří jsou ještě ve škole, rodičích, kteří jsou na mateřské dovolené; důchodcích; vážně nemocných a zdravotně postižených osobách; lidech, kteří nechtějí pracovat. Tito lidé nejsou zapojeni do pracovního poměru a nejsou na trhu práce. Z tohoto důvodu nejsou bráni v úvahu při výpočtu míry nezaměstnanosti.



Graf 2: Původní míra registrované nezaměstnanosti ve srovnání s novým ukazatelem – podílem nezaměstnaných 15-64 let, ČR

*Zdroj: ČSU,*

*[https://www.czso.cz/csu/czso/zmena\\_vypoctu\\_ukazatele\\_registrovane\\_nezamestnanosti20121107](https://www.czso.cz/csu/czso/zmena_vypoctu_ukazatele_registrovane_nezamestnanosti20121107)*

Pro sledování vývoje nového ukazatele byla zpětně dopočtena časová řada od roku 2005 do úrovně okresů, protože nový ukazatel má kvůli odlišné definici výrazně jinou úroveň a je tudíž s původním ukazatelem nesrovnatelný.

Důvody pro přechod na nový ukazatel:

- tento ukazatel nezaměstnanosti porovnává počet lidí, kteří hledají práci, s větším počtem lidí;
- provedení VŠPS už na regionální úrovni neposkytuje úplné informace o nezaměstnanosti - vzniká větší rozptyl čísel;
- kromě toho, existence dvou systémů pro výpočet míry nezaměstnanosti (v MPSV a VŠPS ČSU) komplikuje porozumění a práci s těmito údaji; jsou často zmatené a není jasné, jaký je mezi nimi rozdíl, například za třetí čtvrtletí roku 2012 vykázali statistici sedmiprocentní nezaměstnanost, zatímco MPSV zveřejnilo hodnotu 8,3 procenta.

Vzhledem ke změnám ve vzorci ukazuje nový ukazatel Podíl nezaměstnaných osob jiná čísla, a proto není možné ho srovnávat s předchozím ukazatelem.

„Nový ukazatel bude konzistentní pro všechny úrovně územní hierarchie, bude snadněji interpretovatelný, odstraní nesrovnalosti v podkladových číslech i možnost záměny s mezinárodně sledovanou obecnou mírou nezaměstnanosti, kterou zveřejňuje ČSÚ,“ uvedl ředitel odboru právní podpory a metodiky trhu práce MPSV Štefan Duháň.

Nicméně, názory některých občanů se liší. Daniel Münich, akademický ekonom, nedůvěřuje novému číslu, protože ukazuje nižší míru nezaměstnanosti (přibližně o 2%). Myslí si, že ministerstvo nezměnilo metodiku výpočtu míry nezaměstnanosti, ale úplně ji odstranilo a vytvořilo jiný, méně užitečný ukazatel.[12]

### **3.2.2 Analýza ukazatelů nezaměstnanosti v České republice**

Na začátku monitorovaného období byla situace v zemi o mnoho horší než dnes. Nejvyšší míra nezaměstnanosti byla v roce 2004 - 8,4%. Před světovou finanční krizí

v roce 2008 byl v České republice počet nezaměstnaných kolem 403,4 tisíc a v roce 2009 - 641,5 lidí.

Analýza tabulky 3 ukazuje, že počet nezaměstnaných po dobu 4 let od roku 2004 do roku 2008 stále klesal. V roce 2008 byla míra nezaměstnanosti mimořádně nízká, ale v důsledku hospodářské krize v roce 2009 počet nezaměstnaných ve věku 15-64 vzrostl o 238,1 tisíc lidí, -o 59% od roku 2008, také se zvýšil počet nezaměstnaných podle metody VŠPS, a to o 219,1 tisíc, -o 55,6%. Po roce 2009 docházelo v míře nezaměstnanosti k neustálým výkyvům.

Po zavedení nového ukazatele uplynulo ještě málo času, takže je těžké tyto údaje analyzovat. V roce 2014 se ale počet nezaměstnaných snížil o 64,8 tisíc lidí - 8,9%. Počet nezaměstnaných ve věku 15-64 let činil 666,5 tisíc osob.

Důvodem pro snížení nezaměstnanosti je ekonomický růst. Pozitivně se mění odvětví stavebnictví, průmyslu a zemědělství.

Tab.3: Změny v počtu nezaměstnaných a míra nezaměstnanosti v České republice

Rok	Nezaměstnané obyvatelstvo ve věku 15-64 let			
	Podle výsledků VŠPS		Podíl v ČR	
	V průměru (v tisících)	Procentní podíl obyvatelstva v příslušné věkové skupině	V průměru (v tisících)	Procentní podíl obyvatelstva v příslušné věkové skupině
2004	728,6	8,4	607,1	7,0
2005	697,3	8,0	574,4	6,59
2006	631,7	7,2	504,5	5,75
2007	477,6	5,4	397,1	4,49
2008	393,5	4,4	403,4	4,51
2009	612,6	6,8	641,5	7,12
2010	667,1	7,4	667,1	7,4
2011	609,6	6,8	606,9	6,77
2012	627,5	7,0	660,7	7,37
2013	626,6	7,0	731,3	8,17
2014	553,8	6,2	666,5	7,46

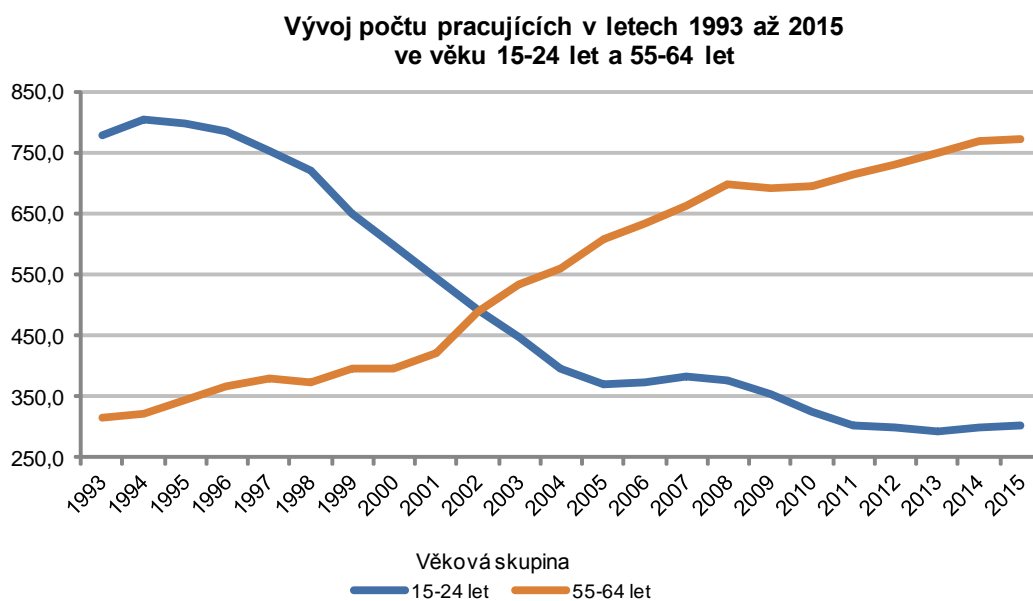
Zdroj: Český statistický úřad [online]. 2016 [cit. 2016-03-12]. Dostupné z WWW:

<<https://www.czso.cz/csu/czso/403r-k-mira-nezamestnanosti-dle-vekovych-skupin-a-vzdelani-omph5fu48b>>.

V roce 2014 bylo v ČR 250,5 tisíc oficiálně nezaměstnaných osob (37,5% z celkového objemu nezaměstnaných). Podle profesních skupin jsou to (v tisících): zákonodárci a řídící pracovníci – 4,2; specialisté – 11,0; techničtí a odborní pracovníci – 24,7; úředníci – 23,0; řemeslníci a opraváři – 24,7; pracovníci ve službách a prodeji – 53,3; kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství – 3,5; kvalifikovaní pracovníci s nástrojem – 44,1; obsluha strojů a zařízení – 38,9; pomocní a nekvalifikovaní pracovníci – 47,7.

Při sledování počtu zaměstnaných ve věku 15-24 let od roku 1993, můžeme vidět trvalý pokles. V současné době je Česká republika na základě tohoto ukazatele v dolní části seznamu evropských zemí. To je důvod k obavám, protože ekonomická aktivita mladých lidí je jedním z hlavních faktorů, které ovlivňují vývoj na trhu práce.

Obyvatelé ve věku 30-55 let jsou největší skupinou zaměstnanců, která ovlivňuje celkovou míru nezaměstnanosti. Již více než 20 let je možno sledovat změny v počtu zaměstnanců v nejmladší skupině a skupině 55-64 let, která je už blízko k důchodu.



Graf 5: Vývoj počtu pracujících v letech 1993 až 2015 ve věku 15-24 let a 55-64 let

*Zdroj: ČSU, Výběrové šetření pracovních sil*

Na počátku nezávislosti České republiky bylo asi 800 tisíc pracovníků ve věku 15-24 let, ale pak toto číslo trvale klesalo (300 tisíc v roce 2015). To znamená významnou

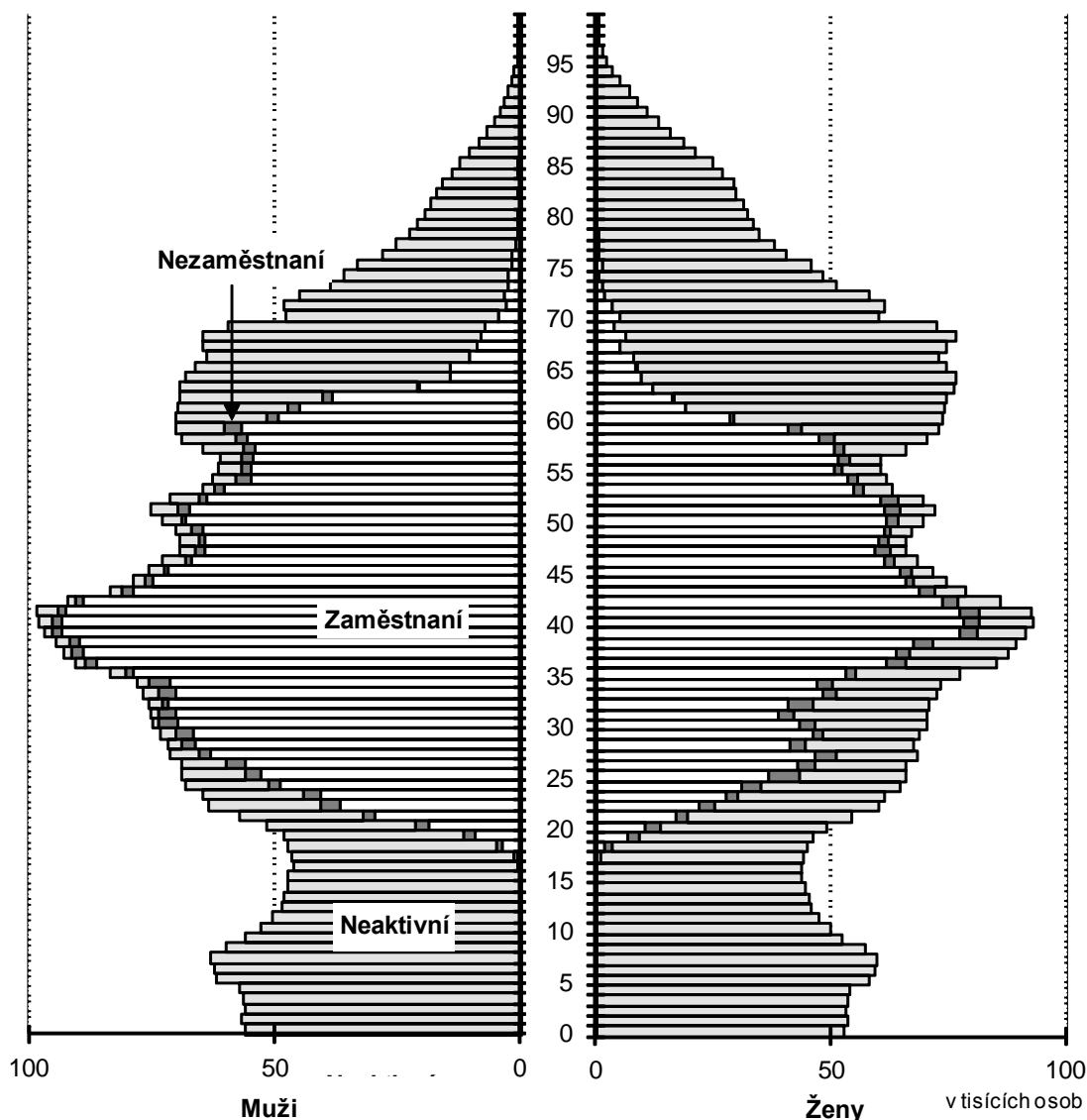
změnu počtu obyvatel dané země, jakož i změny ve vzdělávacím systému. V současné době je cílem každého mladého člověka získat vysokoškolské vzdělání. V roce 2014 pracovalo pouze 4,6% chlapců a dívek ve věku 20 let. V celé věkové skupině je vidět, že se tento ukazatel mírně zvýšil - 27,1%.

Situace se výrazně mění po dosažení 25 let, kdy respondenti již z valné části dokončili své studium a nastoupili do práce. V celé široké skupině 25-54letých dosahovala míra zaměstnanosti v EU28 v roce 2014 77,4 %, v České republice to bylo dokonce 83,8 %, tj. druhá nejvyšší hodnota po Švédsku.

Skupina lidí, kteří ukončili své vzdělání (25-29 let), zůstala za posledních dvacet let téměř beze změny. Vývoj této skupiny je silně ovlivněn vlnou velkého počtu narozených dětí v 70. letech 20. století, což vedlo později ke zvýšení počtu pracovníků v této věkové skupině až do čísla 665 tisíc lidí v roce 2003. V průběhu doby tito lidé přešli do další věkové skupiny. Tento fakt snížil počet pracovníků ve skupině 25-29 let na 522 milionů lidí v roce 2015, a to i přes zvýšení počtu absolventů, kteří našli zaměstnání po dokončení studia na vysoké škole.

Generace, která se narodila v 70. letech, dosáhne svých šedesátin v průběhu příštích 10-15 let, a pak i věku odchodu do důchodu. Z tohoto důvodu se průměrný věk všech zaměstnanců neustále zvyšuje.

**Ekonomické postavení obyvatelstva v ČR podle jednotek věku  
ve 4. čtvrtletí 2015**



Obrázek 2: Ekonomické postavení obyvatelstva v ČR podle jednotek věku ve 4. čtvrtletí 2015

*Zdroj: ČSÚ, Výběrové šetření pracovních sil*

Jinou situaci možné vidět ve věkové skupině nad 55 let. Změny ve věkové struktuře obyvatelstva mění velikost této kategorie, ale rozhodujícím faktorem je důsledné zavedení právních projektů, které zvyšují věkovou hranici pro odchod do důchodu. Ve věku 55-64 let pracovalo v roce 1993 315 tisíc lidí, v roce 2015 to bylo asi 770 tisíc lidí. V roce 2014 dosáhla míra zaměstnanosti v této skupině 76,9 %, tj. po Švédsku, Německu a Dánsku čtvrtá nejvyšší hodnota ze všech zemí EU. Tento obrovský nárůst kompenzoval pokles v skupině ve věku 25 let.

Nárůst zaměstnanosti ve věkublízkém k důchodu 55-59 let byl významný u žen, kdy jejich počet vyrostl z 65 tisíc na 245 tisíc. Ve stejné skupině se zvýšil i počet pracujících mužů ze 160 tisíc na 280 tisíc.

Po dosažení šedesáti let však míra zaměstnanosti v ČR klesá pod úroveň EU28 (32,2 % proti 36,6 % unijního průměru ve skupině 60-64letých). To je způsobeno prudkým snížením ekonomické aktivity žen v tomto věku. Mužů začalo pracovat o105 tisíc více ve srovnání s rokem 1993 (165 tisíc v roce 2015). Nepatrně menší změny nastaly u žen (z 33 tisíc lidí na 83 tisíc).

Činnost pracujících v nejmladší věkové skupině mužů a žen ovlivňuje délku trvání pracovního života v Evropské unii. Ukazatel délky pracovního života (Duration of working life) určuje očekávaný počet let, které patnáctiletá osoba aktivně stráví na trhu práce. Výpočet tohoto ukazatele je založen na pravděpodobnostním modelu, který kombinuje údaje o populaci a údaje z trhu práce. V roce 2014 trvala na území České republiky pracovní činnost 34,9 let (evropský průměr - 35,3).

Do této doby také je počítáno období, kdy osoba nepracuje, ale přesto nesplňuje takové podmínky, podle kterých je považována za nezaměstnanou. Obecně platí, že je mluveno o ukazatelích délky ekonomické aktivity. Z toho je možné pochopit, že ve skutečnosti jsou rozdíly mezi jednotlivými zeměmi v délce pracovního života ještě větší. Země, kde je pracovní život delší, má nezaměstnanost mladých lidí nízkou úroveň. A v zemi, kde je pracovní život kratší, většina mladých lidí nepracuje.

V zemích s vysokou úrovní zaměstnanosti mládeže je běžnou praxí práce na částečný úvazek. Vydělané peníze zároveň přispívají k ekonomické nezávislosti mladých lidí. V těchto zemích mohou být lidé ve skupině 25-30 let majiteli nemovitostí a žít nezávisle na svých rodičích.

### 3.2.3 Porovnání Ukrajiny a České republiky podle hlavních pracovních odvětví

Ukrajina a Česká republika jsou země, v nichž je míra zaměstnanosti u lidí, kteří jsou mladší než 25 let, relativně nízká (29,5% a 27,1%). Nicméně poměr mezi celou skupinou zaměstnaných je v těchto zemích velmi odlišný. Na Ukrajině je poměr 15-24/15-64 3,5 krát větší než v České republice. Chlapci a dívky pracují nejen z důvodu přání získat praxi ve zvoleném oboru, ale také kvůli nedostatku finančních prostředků na obživu. Míra zaměstnanosti mládeže v těchto zemích se pohybuje okolo poloviny úrovně zemí s nejvyšší zaměstnaností v této věkové skupině.

Při porovnání pracovní zařazení všech věkových skupin podle hlavních odvětví, předčí Česká republika Ukrajinu v mnoha oblastech. Porovnatelná jsou čísla v odvětvích: doprava a skladování; zdravotní a sociální péče; veřejná správa a obrana (povinné sociální zabezpečení); ostatní činnosti. Téměř třetina Čechů pracuje ve zpracovatelském průmyslu, zatímco na Ukrajině pouze 16%. O jeden a půl až dvojnásobek převažuje v České republice počet pracovníků v oblasti stavebnictví; ubytování, stravování a pohostinství; informačních a komunikačních činností; peněžnictví a pojišťovnictví; v profesní, vědecké a technické činnosti; v administrativní podpůrné činnosti. Pouze ve velkoobchodě i maloobchodě a ve vzdělávání pracuje mnohem více Ukrajinců.

Tab.4: Počet pracujících ve vybraných sekcích v roce 2014

Zaměstnaní		Česká republika		Ukrajina	
		tis. os.	v %	tis. os.	v %
Celkem 15-64letí		4974,3		18073,3	
Celkem 15-24letí		303,4		3921,9	
Podíl v % 15-24letí / 15-64letí		6,1		21,7	
<b>NACE</b>	<b>sekce</b>	tis. os.	v %	tis. os.	v %
z toho odvětví:					
Zpracovatelský průmysl	C	1329,8	26,7	2898,2	16
Stavebnictví	F	413,9	8,3	746,4	4,1
Velkoobchod a maloobchod; oprava motorových vozidel	G	590,2	11,9	3965,7	21,9
Doprava a skladování	H	295,9	5,9	1113,4	6,2



Ubytování, stravování a pohostinství	I	195,2	3,9	309,1	1,7
Informační a komunikační činnosti	J	148,7	2,98	284,8	1,56
Peněžnictví a pojišťovnictví	K	121,5	2,4	286,8	1,58
Profesní, vědecké a technické činnosti	M	222,4	4,5	465,0	2,57
Administrativní a podpůrné činnosti	N	129,8	2,6	334,3	1,85
Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení	O	319,4	6,4	959,5	5,3
Vzdělávání	P	326,2	6,6	1587,7	8,8
Zdravotní a sociální péče	Q	353,5	7,1	1150,5	6,4
Ostatní činnosti	S	87,6	1,8	382,2	2,1

*Zdroj: údaje ČSU a Státní statistické služby Ukrajiny, vlastní zpracování*

### 3.3 Informační technologie

#### 3.3.1 IT na Ukrajině

Jednou z priorit vývoje informační společnosti na Ukrajině je informatizace orgánů veřejné moci, která by měla podporovat zajištění transparentnosti a otevřenosti svých činností, zvýšení účinnosti provozu, zlepšení kvality poskytování informačních služeb obyvatelům, integraci Ukrajiny do globálního informačního prostoru. Realizace informatizace závisí především na úrovni rozvoje informačních a telekomunikačních technologií, včetně používání softwaru potřebného k provádění úkolů veřejné moci.

Státní služba zaměstnanosti zavedla jako jednu z progresivních služeb před 10 lety Jednotný informačně-analytický systém Služby zaměstnanosti Ukrajiny (JIAS) jako nástroj pro informační podporu jednotné technologie obsluhy nezaměstnaného obyvatelstva. Na základě moderních technologií poskytl JIAS během poměrně krátké doby příležitost ke zvýšení sociální ochrany populace od nezaměstnanosti a poskytování sociálních služeb obyvatelstvu a zaměstnavateli na kvalitativně nové úrovni a dovedl ji k moderním mezinárodním standardům.

JIAS(.NET) se skládá z následujících subsystémů:

- 1) „Obsluha osob“ -zajišťuje automatizaci procesu organizace příjmu zákazníků, poskytování komplexu sociálních služeb pro uchazeče o zaměstnání, automatické generování databáze osob, které jsou zaregistrovány v centru zaměstnanosti.
- 2) „Práce se zaměstnavateli“ -zajišťuje automatizaci procesu organizace příjmu zaměstnavatelů a jejich zástupců, formování báze pracovních míst a poskytnutí sociálních služeb fyzickým osobám, včetně registrace pracovních smluv se zaměstnanci.
- 3) „Dávky a platby“ - zajišťuje automatizaci procesu převodu peněžní podpory v případě ztráty zaměstnání.
- 4) „Statistiky a analýzy“ -zajišťuje automatizaci (na základně, regionální a celostátní úrovni) procesu tvorby statistických a analytických zpráv, informační zabezpečení předpovídání vývoje trhu práce, analýz nákladů Fondu všeobecně povinného státního sociálního pojištění Ukrajiny v případě nezaměstnanosti.
- 5) „Manuály“ -zajišťuje na celostátní úrovni zavedení společných parametrů pro jejich použití v celém systému Státní služby nezaměstnanosti, týkající se vzdělávacích institucí, vládních agentur, organizací a tak dále. To umožňuje zjednodušení procesu zákaznických služeb a zavedení jednotných technologických postupů při zákaznických službách, vypočítání finančního zajištění v případě nezaměstnanost a tak dále.
- 6) „Výměna dat“ - zajišťuje automatizaci procesu výměny dat se Státním daňovým úřadem Ukrajiny, Penzijním fondem Ukrajiny a dalšími institucemi.
- 7) „Filtry“ - což je unifikovaný obecný modul pro nalezení potřebné informace o všech subsystémech.
- 8) „Organizace práce centrů zaměstnanosti“ -zajišťuje automatizaci procesu komunikace se zákazníkem center zaměstnanosti, pohyb osobních spisů, vedení rejstříků pracovníků center s jejich definovanými rolmi v JIAS(.NET) a přístupových práv k provádění určitých funkcí - tvorbu denních nařízení, zprávy o zatížení odborníků centra tak dále.

- 9) „Organizace práce Státní služby zaměstnanosti“ -zajišťuje rozdělení přístupových práv na základě úrovně(základní, regionální, státní), sjednocení rolí specialistů a funkcí, které vykonávají.
- 10) „Finanční řízení“.
- 11) „Účetnictví“.
- 12) „Zaměstnanci“.
- 13) „Obrat dokumentů a kancelář“.
- 14) „Správa a interakce“.
- 15) „Vedení normativních údajů“ -obecný modul pro všechny výše uvedené.

JIAS se ukázal jako silný a stabilní informační systém od prvních dnů své existence. Jeho unifikovaná a standardizovaná provozní databáze poskytuje manažerům různé úrovně spolehlivé informace o stavu a procesuna trhu práce. Tyto údaje jsou základem pro rozhodování managementu, stanovení strategických i operativních cílů vývoje trhu práce, účelové působení na jeho změny, zvýšení úrovně ovladatelnosti oddělení Služby zaměstnanosti.

JIAS - Služby zaměstnanosti Ukrajiny působí ve více než 650 centrech zaměstnanosti na základní, regionální a státní úrovni. Uživateli JIAS je asi 13 000 zaměstnanců Služby zaměstnanosti a velký počet uživatelů internetu.

Systém zajišťuje elektronickou výměnu dat mezi jednotlivými útvary a Státním daňovým úřadem Ukrajiny (SDU), Penzijním fondem Ukrajiny (PFU), Státní pokladnou, odděleními sociální ochrany obyvatel, která dovolí nejen zkrátit dobu zpracování řady dokumentů, snížit počet certifikátů vydaných klientům, ale také zabrání nesrovnalostem v údajích. Během let 2008-2009 byla započata práce, cílem které bylo porovnání elektronických masivů informace JIAS z SDU, PFU a vyšetřování na základě získaných údajů o pojistných událostech. Tato práce poskytla příležitost k identifikaci 64 tisíc nepravdivých údajů, na základě kterých byla provedena platba finanční podpory nezaměstnaným. Dobrovolným navrácením nezákonně získaných finančních prostředků a pomocí soudních řízení se vrátilo do Fondu téměř 1,4 milion EUR v roce 2010.

Kromě toho obsahuje JIAS řadu nástrojů organizace a informační podpory manažerských rozhodnutí, které se týkají poskytování služeb, řízení finančních toků, evidence zaměstnanců a obratu dokumentů ve Službě zaměstnanosti. V roce 2009 byla zavedena systematická práce na ověřování elektronických databází JIAS center zaměstnanosti, včetně zákonnosti a včasnosti rozhodování o žádostech jednotlivců, kvality a efektivnosti poskytování služeb různým skupinám zákazníků, rychlého nabízení

volných pracovních míst. V důsledku zpracování elektronických databází JIAS se podařilo identifikovat slabá místa v řízení na základní a regionální úrovni a v některých základních centrech zaměstnanosti a nedostatek dodržování technologických procesů v zákaznickém servisu, neznalosti jednotlivých odborníků v oblasti práva a systematického zabezpečení.

Vzhledem k tomu, že dnes uchazeči o zaměstnání stále více používají internet jako jeden z dostupných zdrojů vyhledávání informací, zavedla Státní služba zaměstnanosti moderní internetové technologie k poskytování služeb, včetně on-line poradenství, čímž pokrývá stále více uživatelů. Vytvoření společného informačního prostoru na základě služeb JIAS umožňuje vytvářet a udržovat v aktuálním stavu celostátní databázi aktuálních volných pracovních míst a životopisy uchazečů o zaměstnání. Na základě toho všeho pracují dnes dva internetové zdroje:

- oficiální zastoupení [www.dcz.gov.ua](http://www.dcz.gov.ua), kde se provádí velká informační kampaň o službách Státní služby zaměstnanosti a normách platné legislativy v oblasti zaměstnanosti a sociálního pojištění proti nezaměstnanosti; každý region v portálu je prezentován jako samostatné webové stránky;
- média zdroj „Trud“ pro hledání práce a personálu [www.trud.gov.ua](http://www.trud.gov.ua), který je konkurentem komerčních portálů prohledání zaměstnání a výběr personálu. Jeho podstatnou výhodouprotidálšímkomerčníminternetovýmprojektům je fakt, že všechny služby jsou pro uživatele zdarma, nabídky zaměstnání jsou legální a představují pracovní příležitosti v různých částech Ukrajiny.

Na webových stránkách Státní služby zaměstnanosti, které fungují na základě databází JIAS, mají uchazeči o zaměstnání k dispozici účinné nástroje pro výběr slušných pracovních míst od různých zaměstnavatelů, pro tvorbu vlastního životopisu a možnostobjednání nových seznamů volných pracovních míst na svůj vlastní e-mail. Je umožněno testování za účelem zjištění sklonů, schopností a cesty budování kariéry. Zaměstnavatelům jsou nabízeny pohodlné služby pro vyhledávání personálu, včetně rozšíření o životopisy, které obsahují kontaktní informace uchazečů o zaměstnání. Poprvé mají možnost registrovat volná místa přímo na webové stránce. Pracuje zde služba rozesílání nových CV uchazečů do elektronických poštovních schránek podniků.

V roce 2009 použilo 2,6 milionů lidí služby obou těchto internetových zdrojů. Získali 22,5 milionů služeb, což je dvojnásobek čísla z roku 2008. O častém použití těchto zdrojů vypovídají tyto skutečnosti: oficiální portál Státní služby zaměstnanosti drží dva roky 3.-4. pozici mezi internetovými zdroji výkonné moci, a portál „Trud“ získal v prosinci 3.

místo v nominaci „Sociální internetová reklama“ na IX. Národním festivalu sociální reklamy.

V současné době jsou volná místa otevřena pro všechny - názvy firem, jejich kontakty a adresy jsou k dispozici všem uživatelům.

Aby vyhovovaly potřebám zaměstnavatelů a včasně vyplnily volná pracovní místa, používá Služba zaměstnanosti na základě skutečných databází JIAS různých metod informování veřejnosti:

- provozuje operátorské call centrum, kde mohou lidé řešit otázky v oblasti zaměstnanosti pod číslem 0-800-50-50-60 a mobilním telefonem „730“;
- posílá SMS zprávy o volných pracovních místech;
- funguje zde systém automatického spojení, který volána pevná telefonní čísla a oznamuje nezaměstnaným informaci o dostupnosti volných pracovních míst na základě výsledků automatického výběru.

Zavedení nových informačních technologií nejen rozšířilo okruh uživatelů informací o volných pracovních místech (je zajištěn volný přístup k největší databázi volných pracovních míst na Ukrajině), ale také snížilo „digitální propast“ mezi obyvatelstvem regionů. Moderní prostředky - SMS a hlasové konzultace - v roce 2014 dokázaly zaujmout při hledání v sociálních službách více než 3,5 miliony lidí. Zejména mobilní hledání zaměstnání pomohlo zkrátit nalezení nového zaměstnání z 15 na 11 dnů.

Státní služba zaměstnání, jako jedná z progresivních sociálních služeb na Ukrajině, zvyšuje nároky na kvalitu a rychlost zpracování dat. Trh programového vybavení se mění. Takže dnes Státní centrum zaměstnanosti spolu s vývojáři programového vybavení UAS „Softline“ pracuje na zavádění nových technologií zpracování v oblasti informací a dat. Zejména v této době se provádí modernizace a zlepšení JIAS prostřednictvím přechodu od stávající základny „Megapolis“ na bázi nové generace „DOT NET“, jde o přechod k architektuře s centrální ochranou dat.

Přechod na JIAS.NET poskytne tyto výhody a funkce:

- a) použití jediné databáze státní úrovně s potřebnými informacemi - vyhledávání volných pracovních míst a zaměstnanců v reálném čase, včetně portálů Státní služby zaměstnanosti, podle skutečných údajů;
- b) rozšíření databáze center zaměstnanosti o volných pracovních místech s pokrytím pracovních míst ze všech oblastí Ukrajiny;
- c) rychlejší nabídka odpovídajícího zaměstnání vzhledem k automatizaci práce ve vnitrostátní databázi, ale bez přítomnosti zákazníka v centru zaměstnání;

- d) kvalitnější výběr práce klientům, protože je zajištěno zvážení širšího spektra požadavků zaměstnavatelů vůči zaměstnancům a požadavků uchazečů o zaměstnání;
- e) prodloužení pracovní doby specialistů center zaměstnanosti základní úrovně pro efektivní interakci se zákazníky prostřednictvím automatické tvorby statistických výkazů, přiznávání všech druhů finanční podpory nezaměstnaným a transfer funkcí od základní úrovně na regionální;
- f) posílení kontroly dodržování příkazů platné legislativy specialisty center zaměstnanosti, a to při rozhodování o klientech center, určování finančního zabezpečení a sociálních služeb zákazníkům;
- g) omezení nekompetentních zásahů do procesu formování osobních spisů zákazníků a dalších dokumentů, které reflektují činnost specialistů center zaměstnanosti, snížení pravděpodobnosti chyb a zneužívání přístupu odborníků k databázi prostřednictvím jasného rozdělení funkcí a regulací.

Inovativní systém s centralizovaným ukládáním dat vyžaduje vysokou rychlostní vyhrazené komunikační kanály komunikace mezi úrovněmi. Propustná kapacita těchto kanálů závisí na počtu uživatelů současně pracujících se systémem a je v rozmezí od 256 kbps (až 15 uživatelů) do 512 kbps (30 až 80 uživatelů).

Plánuje se dokončení nové JIAS, kde bude lidem se zdravotním postižením umožněno elektronicky vyměňovat se Státní pohraniční službou Ukrajiny, Fondem sociálního zabezpečení, Fondem sociálního pojištění proti pracovním úrazům a nemocem

z povolání Ukrajiny, Fondem sociálního pojištění proti dočasné pracovní neschopnosti a organizacemi zainteresovanými na zlepšení kvality a kontrole poskytování služeb zaměstnavatelům a nezaměstnaným.

Takto modernizovaný JIAS zajistí práci Státní služby zaměstnanosti v reálném čase v jediné celostátní databázi. Adresáře budou celostátní a data centralizovaná. Zajistí se tím rychlé vyhledávání pracovních míst a pracovníků v celé zemi, a to i mezi registrovanými volnými pracovními místy a osobami v jiných centrech zaměstnanosti. Výrazně se zvýší zaměstnanost občanů, organizace veřejných a sezónních prací.

Společnost a veřejnost vyžaduje operativní, aktivní a spolehlivé údaje. JIAS nabízí výše uvedené. Nyní mají občané nejnovější nástroje k tomu, aby mohli urychleně najít přiměřenou práci a zaměstnavatelé možnost rychle získat hledané zaměstnance.

### 3.3.2 IT v České republice

V České republice funguje systém plateb sociálních dávek. Tento systém musí rozdělit přibližně 45 miliard korun ročně. Je obsluhován čtyřmi tisíci státními zaměstnanci.

Od počátku nezávislosti státu až do roku 2011, spravovala státní systém pro výplatu dávek firma OKsystem. Nabízela tyto produkty:

- Portál MPSV - propojený se službou EURES;
- OKdávky- výplata soc. dávek;
- OKpráce - pracovní příležitosti;
- OKnouze/OKslužby - systémy pomoci v hmotné nouzi a sociálních služeb;
- OKmzdy - zpracování mzdové agendy;
- Podání PVS - elektronické podání evidenčních listů;
- OKbase - správa lidských zdrojů;
- OKsmart - integrace kryptografických čipových karet do MS Windows.

Bohužel během posledních let náklady na systém rostly. V období od roku 2006 do roku 2011 utratilo ministerstvo asi 2,4 miliardy korun. Z tohoto systému používá pro výplatu sociálních dávek MPSV stále software pro výplatu státní podpory.

Až do nedávné doby bylo naministerstvu 77 úřadů a 240 místních oddělení, které nesly odpovědnost za výplatu dávek. Každé oddělení mělo svou vlastní databázi. Všechna oddělení byla spojena pomocí WAN, takže data se odesílala do nadřazeného oddělení

v organizačním řetězci.

S cílem usnadnit výplaty dávek bylo rozhodnuto, že budou přesunuty do ústředního řízení v podobě externího datového úložiště (cloud). Také byly přidány nové aplikace a e-slужba Athena. Přiděluje číslo formuláři, které je nutné pro schválení žádosti a výplaty dávky. Po kontrole tohoto systému byly odhaleny problémy se zpracováním dat, a to důsledkem velkého objemu dokumentů v systému.

Na počátku roku 2012 začal fungovat nový systém. Teď je možné získat dávky prostřednictvím aplikací Zaměstnanost, Veřejná služba, Zdravotně postižené osoby, Sociální služby a Hmotná nouze. Ale státní podpora se i nadále vyplácí v programu OKdávky. Původní zavedení tohoto systému mělo stát 435 milionů korun, ale po přidání dodatků ke smlouvě vzrostla cena na 2 miliardy.

Ministerstvo vnitra uzavřelo smlouvu na produkty společnosti Microsoft a kromě toho v roce 2011 smlouvu navyužívání služeb úřady Ministerstva práce a sociálních věcí.

Cena těchto služeb měla být podle smlouvy 107 milionů korun, ale různá zařízení zvýšila cenu na 1,6 miliardy korun.

Bohužel MPSV nedostatečně vyhodnotilo všechna rizika, která neslo zavádění nové ICT pro platby. Platební systém mohli nadále pracovat pouze díky přesčasové práci zaměstnanců Úřadu práce. V roce 2012 pracovali přesčas 11 krát více než v roce 2011.

### **Informační technologie České republiky v oblasti nezaměstnanosti**(převzato ze stránek

MPSV. 2012 [cit. 2016-04-04]. Dostupné z WWW:

[http://www.mpsv.cz/files/clanky/19716/TZ\\_241114a.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/19716/TZ_241114a.pdf))

V České republice neexistuje žádná speciální informační technologie v oblasti nezaměstnanosti. Nicméně na konci roku 2014 vyhlásilo ministerstvo soutěž na nový systém. Znění soutěže bylo převzato z webových stránek MPSV.

K předpokládanému uveřejnění informačního systému sociálních dávek a dalších dvou zadávacích řízení dojde v závislosti na náročnosti schvalovacího řízení do konce roku 2014. Zadávací řízení na informační systém sociálních dávek je totiž významnou veřejnou zakázkou, která probíhá v jiném schvalovacím režimu, a schvalující a hodnotící osoby musí disponovat prověrkou NBÚ. Ministerstvo práce a sociálních věcí chce formou více veřejných zakázek poplat a implementovat nový tzv. „Jednotný informační systém práce a sociálních věcí“ (JISPSV) a související systémy a aplikace tak, aby odpovídaly potřebám resortu a potřebám podpory výkonu agend resortu MPSV. Vše proběhne na základě modulové architektury nového řešení JISPSV, a bude tedy poptávat jednotlivé části JISPSV, informační systémy, evidence, či další částiv několika navazujících a zároveň logických celcích.

Vzhledem k množství a komplexnosti požadavků na novou agendu informačního systému MPSV rozhodlo zapojit do přípravy a formulování vymezených funkčních požadavků pro otevřená výběrová řízení i zaměstnance Úřadu práce, renomovaných právních kanceláří a IT odborníků. Za tímto účelem vzniklo 24 dočasných pracovních skupin, které provedly revizi a formalizaci požadavků v přibližně dvaceti dílčích oblastech.

Výsledkem jednotlivých jednání byla formulace funkčních požadavků na budoucí systém agendy pro oblast JISPSV – IS Zaměstnanost a IS Sociální dávky. V rámci pracovních skupin vznikly i požadavky vytvářející vazbu na další informační systémy pro oblast JISPSV - Integrovaná podpůrná a provozní data. Ty byly dále vyhodnoceny



specializovanou integrační skupinou a formulovány jako předpoklady pro dodavatele budoucího integračního prostředí JISPSV -Provozní integrační prostředí.

Všechny tyto požadavky se staly zásadním podkladem pro restrukturalizaci informačního systému a vybudování Jednotného informačního systému práce a sociálních věcí. Doposud získané zkušenosti ukazují, že implementace nových nebo modernizovaných informačních systémů si vyžádá pravděpodobně jeden a půl až dva roky před nasazením do ostrého provozu.

Veřejné zakázky související s JISPSV jsou rozděleny do čtyř oblastí:

- 1) oblast podpory výkonu agend v oblasti zaměstnanosti;
- 2) oblast podpory agend v oblasti dávek;
- 3) oblast podpůrných a průřezových činností;
- 4) oblast integrace a provozu JIS, z nichž základní tři oblasti 1-3 obsahují stávající rozsah aplikací dodávaných společnostmi OKsystem, s.r.o.

MPSV předpokládá přechodné období fungování stávajícího systému společnosti OKsystem i v roce 2015 a 2016, zatímco bude probíhat příprava na provoz následného informačního systému. Stoupto variabilitou řešení je počítáno vprojednávané verzi státního rozpočtu. MPSV a společnost OKsystem podepsaly již čtrnácti šestnácti smluv, které se týkají provozu a vývoje OK aplikací pro rok 2015 a které zajistí výplaty nepojistných sociálních dávek pro rok 2016 a dávek státní politiky zaměstnanosti v roce 2015 a 2016.

### **Předpokládaný harmonogram dalších kroků**

Vyhlášení otevřených výběrových řízení informačních systémů agend – dnes IS  
Zaměstnanost:

- výběr dodavatelů – na přelomu 1. a 2. čtvrtletí 2015;
- zpracování konceptu realizace – 2. čtvrtletí 2015;
- programování – 2. pololetí 2015;
- pilotní ověřování funkčnosti – 1. pololetí 2016;
- migrace dat – konec 1. pololetí a začátek 2. pololetí 2016;
- zkušební provoz – 2. pololetí 2016.

### **3.4 Návrh činnosti v boji proti nezaměstnanosti**

Při analýze současného stavu nezaměstnanosti je stanoveno, že problém nezaměstnanosti je klíčovou otázkou v tržním hospodářství, a pokud nebude řešen, je

nemožné stanovit efektivní fungování ekonomiky a míra nezaměstnanosti se může zvyšovat.

Politika zaměstnanosti musí zaručit sociální ochranu obyvatel zajištěním přiměřených životních podmínek, regulací mezd, podporou nových pracovních míst, výplatou dávek v nezaměstnanosti atd.

Samozřejmě, pro nejkompaktnější regulaci zaměstnanosti je potřeba vyřešit rozpory v právních předpisech, v ekonomických, institucionálních a sociálních otázkách a vyvinout kvalitní systém hledání personálu, což je účelem dalšího výzkumu.

Ve vyspělých zemích, poskytuje malovýroba (malé podniky) převážnou část pracovních míst pro přilákání nové i z výroby uvolněné pracovní síly.

Pro zdoání masové nezaměstnanosti na Ukrajině by měly být použity investiční programy známé z celosvětové praxe a metody aktivní politiky zaměstnanosti, např. podpora pracovních míst, zabránění masovému propouštění, školení a rekvalifikace pracovníků, organizování veřejných prací, podpora racionálního rozmístění výroby, zvyšování mobility pracovníků, podpora malých podniků.

V České republice je potřeba úplně zrušit neúčinnou regulaci minimální mzdové hladiny a povolit vznik nových pracovních nabídek. Prospěch z nižší nezaměstnanosti má vedle samotných nezaměstnaných i celá společnost. Firmy budou mít vyšší konkurenceschopnost a zvýší se potenciální produkt ekonomiky.

Vzhledem k situaci na trhu práce bychom se měli zaměřit na uvedení účinných pobídek eliminace skryté nezaměstnanosti a vytváření nových pracovních míst, na zajištění bezpečnosti zaměstnání v procesu privatizace a restrukturalizace, na podporu podnikání a samostatné výdělečné činnosti, na rozšíření veřejných prací a na zvýšení flexibility na trhu práce.

V dnešních podmínkách je nutné hledat další příležitosti k rozšíření oblasti zaměstnanosti obyvatelstva. Vzhledem k tomu, že poptávka po spotřebním zboží a službách je vysoká a možnost jejího uspokojení je docela malá, vytváření nových a expanze stávajících podniků mohou být považovány za dostatečně prostornou oblast pro zvýšení míry zaměstnanosti obyvatelů. Základní úkoly, které je třeba řešit v blízké budoucnosti, jsou následující:

- nabídnout žákům test, který určuje náchyllost k sférám činnosti. Sníží se tím riziko nesprávné volby povolání;
- vypracovat a zavést ekonomické mechanismy, které povzbudí zaměstnavatele k vytváření nových pracovních míst pro mladé lidi;

- podpora absolventů (nabídka praxi během studia, a také snížení daně z příjmu při prvním zaměstnání nebo během prvních dvou let);
- zajistit zřízení 300-350 tisíc nových pracovních míst na Ukrajině a 100-125 tisíc v České republice právníky a fyzickými osobami;
- na Ukrajině se zvýšit počet rekvalifikačních center. V dnešním světě, kdy některé druhy práce už neexistují, je potřeba se naučit neplýtvat zdroji a učit lidi novým standardům a technologiím, a tak nepřijdou o práci;
- zajistit snížení stření délky registrované nezaměstnanosti alespoň o jeden měsíc;
- poskytnout zaměstnanost prostřednictvím Státní služby zaměstnanosti Ukrajiny alespoň 700 tisícům nezaměstnaných;
- zajistit zvýšení částky minimální podpory z důvodů nezaměstnanosti;
- zrušit v České republice neúčinnou regulaci minimální mzdové hladiny
- zlepšovat obrazy technických oborů (zámečníci, odborníci na sanitární techniku).

## Závěr

Nezaměstnanost je makroekonomickým problémem, který přímo a intenzivně ovlivňuje každého člověka. Ztráta práce znamená pro většinu lidí snížení životní úroveň amůže přinášet závažné psychické trauma.

Postoj k nezaměstnanosti jako k sociálně-ekonomickému jevu nebyl vždy jednoznačný a během času se měnil. Na počátku XX. století byla velikost nezaměstnanosti v celosvětovém měřítku značná. V té době si lidé mysleli, že je největším sociálním zlem, se kterým stát musí bojovat všemi prostředky a metodami. V polovině XX. století se budovala společnost se sociálně tržním hospodářstvím a tvořil se nový pohled na nezaměstnanost jako sociální jev, který kvůli epizodické povaze nepředstavuje pro stát vážný problém.

Nezaměstnanost se stala neodmyslitelnou součástí tržní ekonomiky. V současné době je podle OSN z více než 750 milionů lidí světateměř každý třetí praceneschopný, nepracujevůbec, nebo má příležitostný či sezónní příjem. Proto je nezaměstnanost ústředním sociálním problémem moderního světa.

V práci byla provedena analýza dvou zemí: Ukrajinu a Českou republiku.

Pracovní síla Ukrajiny se vždy vyznačovala vysokou úrovní profesionální přípravy, která výrazně přispívala k rozmístění celé řady průmyslových odvětví na svém území. Tato odvětví vyžadují specifické dovednosti, stejně jako tvoří silnou vědeckou základnu.

Počet nezaměstnaných se v průměru za rok 2014 zvýšil o 271 tisíc lidí ve srovnání s rokem 2013 a představuje 1,8 milionu lidí. Počet nezaměstnaných v produktivním věku činil 1 milion 847 tisíc lidí.

Trh práce ČR je silně ovlivněn vlnou dětí narozených v 70. letech 20. století, což vede ke zvýšení počtu pracovníků ve věkové skupině 25-34 let až na číslo 665 tisíc lidí v roce 2003. Tato generace dosáhne svých šedesátin v průběhu příštích 15-20 let, a pak i věku odchodu do důchodu. Z tohoto důvodu se průměrný věk všech zaměstnanců neustále zvyšuje.

Investiční programy známé v celosvětové praxi metody aktivní politiky zaměstnanosti by měly být použity pro zdoání masové nezaměstnanosti také na Ukrajině. V České republice je potřeba úplně zrušit neúčinnou regulaci minimální mzdové hladiny, a tím povolit vznik nových pracovních nabídek.

## Seznam použitých zdrojů

- 1) BLAUG, M. *Sayův zákon trhů*. Moskva: Dělo, 1994. 627 s. ISBN 5-86461-151-4.
- 2) EFIMOVA, E. *Ekonomika pro právníky*. Učebnice. 1. vyd. Flinta Moskevský psychologicko-sociální institut, 1999. 472 s. ISBN 5-89349-157-2
- 3) HOLMAN, R. *Ekonomie*. 3. vyd. Praha: C. H. Beck, 2002. 726 s. ISBN: 80-7179-681-6
- 4) KEYNES, J. *The General Theory of Employment, Interest and Money*. 1936. London: Macmillan (reprinted 2007). 190 s. ISBN: 978-0-230-00476-4
- 5) MALTHUS, T. *An Essay on the Principle of Population*. Electronic Scholarly Publishing Project. 1998. 126 s. Prístup z Internetu:  
<http://www.esp.org/books/malthus/population/malthus.pdf>
- 6) MANKIW, N. Gregory. *Spojené státy americké. Makroekonomie. Celková revize* Yemtsov; Albegova; Leonova. 1. vyd. Moskva: Moskevská univerzita, 1994. 736 s. ISBN: 5-211-03213-6
- 7) MCCONNELL, C. and BRUE, S. *Economics: Zásady, problémy a politika*. 17. vyd. Překlad z angličtiny do ruštiny. Vyd. INFRA-M, 2009. 915 s. ISBN: 978-5-16-003470-6
- 8) *Státní statistické služby Ukrajiny* [online]. 2016 [cit. 2016-03-07]. Dostupné z WWW: <<http://www.ukrstat.gov.ua/>>.
- 9) *Český statistický úřad* [online]. 2016 [cit. 2016-03-12]. Dostupné z WWW: <<https://www.czso.cz/>>.
- 10) *Státní služba zaměstnanosti Ukrajiny* [online]. 2016 [cit. 2016-03-25]. Dostupné z WWW: <<http://www.dcz.gov.ua/control/uk/index>>.
- 11) Grandars.ru. *Formuláře nezaměstnanosti* [online]. 2015 [cit. 2010-08-05]. Dostupné z WWW: <<http://www.grandars.ru/student/ekonomicheskaya-teoriya/formy-bezraboticy.html>>.
- 12) Münich, D. *Nashledanou míro nezaměstnanosti* (online). 2013 [cit. 2016-04-27] Dostupné z WWW: <<http://blog.aktualne.cz/blogy/daniel-munich.php?itemid=19108>>
- 13) Subject.com.ua. *Druhy nezaměstnanosti: třetí, strukturální, cyklické (oportunní)* [online]. 2015 [cit. 2016-03-05]. Dostupné z WWW: <<https://www.google.com.ua/search?q=структурне+безробіття+4+вчителі+фізики+i+8+вчителів+еконіміки&cl>>

ient=opera&hs=2JT&source=lnms&tbn=isch&sa=X&ved=0ahUKEwjN4qqdtYzMA  
hXDO5oKHbOeC6kQ\_AUICCgC&biw=1366&bih=592#imgrc=o59gIYCD4G-iUM  
%3A>.

- 14) TOP 09. Kompletní materiál o výplatě sociálních dávek [online]. 2012 [cit. 2016-03-27]. Dostupné z WWW: <<http://www.top09.cz/proc-nas-volit/fakta-a-argumenty/kompletni-material-o-vyplate-socialnich-davek-9666.html>>.

## Seznam tabulek

Tab. 1: Změny v počtu nezaměstnaných a míra nezaměstnanosti na Ukrajině.....	22
Tab. 2: Rozdělení nezaměstnaných podle příčin nezaměstnanosti, pohlaví a místa bydliště na Ukrajině v roce 2013.....	24
Tab. 3: Změny v počtu nezaměstnaných a míra nezaměstnanosti v České republice.....	30
Tab. 4: Počet pracujících ve vybraných sekcích v roce 2014.....	35

## Seznam grafů

Graf 1: Snížení nabídky práce a odpovídající snížení zaměstnanosti.....	11
Graf 2: Původní míra registrované nezaměstnanosti ve srovnání s novým ukazatelem – podílem nezaměstnaných 15-64 let, ČR.....	29
Graf 3: Vývoj počtu pracujících v letech 1993 až 2015 ve věku 15-24 let a 55-64 let.....	32

## Seznam obrázků

Obrázek 1: Základní toky trhu práce.....	8
Obrázek 2: Ekonomické postavení obyvatelstva v ČR podle jednotek věku ve 4. čtvrtletí 2015.....	33

Podklad pro zadání BAKALÁŘSKÉ práce studenta

PŘEDKLÁDÁ:	ADRESA	OSOBNÍ ČÍSLO
Leontiev Maksym	Grygorenka, 1/7 166, Kyjiv	I1301585

TÉMA ČESKY:

Makroekonomické ukazatele. Nezaměstnanost

TÉMA ANGLICKY:

Macroeconomic indicators. Unemployment

VEDOUCÍ PRÁCE:

Ing. Martina Hedvičáková, Ph.D. - KE

ZÁSADY PRO VYPRACOVÁNÍ:

Analyzovat situaci na trhu práce v České republice a na Ukrajině, identifikovat příčiny nezaměstnanosti v těchto zemích a nalézt perspektivy v boji proti nezaměstnanosti.

Osnova

1. Úvod
2. Cíl a metodika práce
3. Teoretická východiska
4. Nezaměstnanost v ČR a Ukrajině
5. Shrnutí a doporučení
6. Závěr

SEZNAM DOPORUČENÉ LITERATURY:

Podpis studenta:



Datum:

28.09.2015

Podpis vedoucího práce:



Datum:

28.09.2015