

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Ekonomika a management



Bakalářská práce

**Nezaměstnanost v zemích bývalého Sovětského svazu –
Republika Kazachstán**

Angelina Larina

© 2024 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Angelina Larina

Ekonomika a management

Název práce

Nezaměstnanost v zemích bývalého Sovětského svazu – Republika Kazachstán

Název anglicky

Unemployment in the countries of the former Soviet Union – the Republic of Kazakhstan

Cíle práce

Hlavním cílem bakalářské práce je analyzovat nezaměstnanost v Republice Kazachstán. Dílčím cílem je identifikovat hlavní problémy na trhu práce a faktory ovlivňující nezaměstnanost.

Metodika

Bakalářská práce bude rozdělena do dvou částí, teoretické a praktické. Teoretická část práce bude zpracována formou literární rešerše s využitím studia odborné literatury českých a zahraničních autorů; čerpány budou rovněž aktuální informace z odborných časopisů a internetových zdrojů. V praktické části práce bude provedena analýza základních makroekonomických ukazatelů souvisejících s nezaměstnaností. Pro analýzu shromážděných údajů bude využita statistická analýza dat. Aktuální data budou čerpána ze statistického úřadu Republiky Kazachstán. V práci bude použita zejména metoda deskripce a komparativní analýzy.

Doporučený rozsah práce

30 – 40 stran

Klíčová slova

Republika Kazachstán, nezaměstnanost, míra nezaměstnanosti, trh práce, pracovní síla, vývoj nezaměstnanosti, druhy nezaměstnanosti, příčiny a důsledky nezaměstnanosti.

Doporučené zdroje informací

BRČÁK, J. SEKERKA, B. STARÁ, D. Makroekonomie – teorie a praxe. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2014. ISBN 978-80-7380-492-3.

HOLMAN, R. Ekonomie. Praha, 2012. ISBN 288-1-18579-550-4.

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

KUSAINOV, A. Ekonomika Kazakstana. Atyrau, 2020. ISBN 978-5-4493-2151-0.

TOPILIN, A. Rynok truda Rossii i stran SNG: realii i perspektivy razvitiya. Ekonomika. Moskva, 2004. ISBN 5-282-02349-0.

Předběžný termín obhajoby

2021/22 LS – PEF

Vedoucí práce

Mgr. Elizbar Rodonaia, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra ekonomických teorií

Elektronicky schváleno dne 30. 12. 2021

doc. PhDr. Ing. Lucie Severová, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 8. 2. 2022

doc. Ing. Tomáš Šubrt, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 12. 03. 2024

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci "Nezaměstnanost v zemích bývalého Sovětského svazu – Republika Kazachstán" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího bakalářské práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autorka uvedené bakalářské práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušil autorská práva třetích osob.

V Praze dne 15.03.2024

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala Mgr. Elizbaru Rodonaiovi, Ph.D., za podporu a cenné rady v průběhu bakalářské práce, za ochotnou pomoc a trpělivost.

Nezaměstnanost v zemích bývalého Sovětského svazu – Republika Kazachstán

Abstrakt

Tato bakalářská práce se zaměřuje na analýzu nezaměstnanosti v Kazachstánu, zemi s bohatou historií a specifickými ekonomickými a sociálními charakteristikami, jež vyplývají z jejího postsovětského dědictví. Nezaměstnanost je zkoumána z hlediska jejích příčin, struktury a dopadů na ekonomiku a společnost. Práce vychází z rozboru trhu práce v Kazachstánu v letech 2001-2023, kdy ekonomika země odrážela strukturální problémy, jako jsou nerovnoměrně rozdělené mzdy, nízká produktivita práce mimo těžební průmysl, a stagnace soukromého sektoru a malých a středních podniků. Cílem práce je analyzovat nezaměstnanost v Republice Kazachstán. Metodologicky práce využívá analýzu sekundárních dat, konkrétně statistických údajů o nezaměstnanosti, strukturálních charakteristikách trhu práce a vývoji ekonomiky Kazachstánu v období 2001 až 2023. Závěry práce naznačují, že pro řešení problému nezaměstnanosti v Kazachstánu je nezbytné zaměřit se na diverzifikaci ekonomiky, podporu malého a středního podnikání a na implementaci účinných veřejných politik zaměstnanosti.

Klíčová slova: nezaměstnanost, trh práce, Kazachstán, ekonomická diverzifikace, veřejná politika

Unemployment in the countries of the former Soviet Union – Republic of Kazakhstan

Abstract

This bachelor's thesis focuses on the analysis of unemployment in Kazakhstan, a country with a rich history and specific economic and social characteristics stemming from its post-Soviet heritage. Unemployment is examined in terms of its causes, structure, and impacts on the economy and society. The work is based on the analysis of the labor market in Kazakhstan at the 2001-2023 years, reflecting the structural problems of the economy, such as unevenly distributed wages, low labor productivity outside the mining industry, and the stagnation of the private sector and small and medium-sized enterprises. The aim of the thesis is identify key factors affecting unemployment. Methodologically, the thesis utilizes the analysis of secondary data, specifically statistical data on unemployment, structural characteristics of the labor market, and the development of Kazakhstan's economy from 2001 to 2023. The conclusions suggest that to address the problem of unemployment in Kazakhstan, it is essential to focus on the diversification of the economy, support for small and medium-sized enterprises, and the implementation of effective public employment policies.

Keywords: unemployment, labor market, Kazakhstan, economic diversification, public policy

Obsah

1 Úvod.....	9
2 Cíl práce a metodika	11
2.1 Cíl práce	11
2.2 Metodika	11
3 Teoretická východiska	12
3.1 Trh práce	12
3.1.1 Nabídka práce	12
3.1.2 Poptávka po práci.....	14
3.2 Pojem nezaměstnanost + metody měření nezaměstnanosti	15
3.3 Druhy nezaměstnanosti	19
3.4 Důsledky nezaměstnanosti (sociální dopady)	21
3.5 Aktivní a pasivní politika nezaměstnanosti.....	22
3.6 HDP.....	23
3.7 Inflace.....	24
4 Vlastní práce.....	27
4.1 Kazachstán	27
4.2 Nezaměstnanost v Kazachstánu	28
4.2.1 Podle regionů	28
4.2.2 Podle pohlaví	37
4.2.3 Podle věku.....	41
4.3 Vztah nezaměstnanosti, HDP a inflace	45
4.4 Pandemie Covid	48
5 Výsledky a diskuse	51
6 Závěr.....	52
7 Seznam použitých zdrojů	53
8 Seznam obrázků, tabulek, grafů a zkratk.....	55
8.1 Seznam obrázků	55
8.2 Seznam tabulek	55

1 Úvod

V současné době je problém nezaměstnanosti vážným problémem v mnoha zemích, včetně Kazachstánu. Tato bakalářská práce se věnuje studiu problému nezaměstnanosti v Kazachstánu.

Trh práce v Kazachstánu na konci roku 2023 je plně odrazem kazašské ekonomiky, zejména jejích strukturálních problémů. Průměrné mzdy i přes svůj neustálý nominální růst v reálných hodnotách, zejména v posledních letech kvůli vysoké inflaci, neumožňují Kazachstáncům zajistit si pestrou strukturu spotřeby, která byla po mnoho let poměrně jednoduchá. Mzdy jsou navíc velmi nerovnoměrně rozděleny mezi jednotlivá odvětví. Relativně vysoké příjmy jsou pouze v průmyslu (těžební průmysl), finančnictví, informačních a komunikačních činnostech a v odborných a vědeckých činnostech. To má jasné opodstatnění-nízkou produktivitu práce v odvětvích, která nesouvisejí s těžbou energetických zdrojů.

Soukromý sektor a malé a střední podniky se v průběhu let nestaly silným pilířem ekonomiky ani zdrojem růstu produktivity. Naopak je pozorována jeho stagnace-na trhu nadále zůstávají slabé nevykonné podniky, často díky podpoře státu při současném nárůstu jeho role v mnoha oblastech. To potvrzují i nízké příjmy osob samostatně výdělečně činných, z nichž většinu tvoří malé podniky. Významný podíl státu na trhu práce ovlivňuje i to, že mzda a náročnost práce spolu špatně korelují-ve školství, umění a zdravotnictví, které vyžadují vysokou úroveň znalostí a dovedností, převládá role státu a nejnižší mzdy v zemi.

Deformace způsobené jak nepřiměřeným podílem těžebního sektoru, tak postátněním ekonomiky tak znemožňují zvýšit komplexnost ekonomiky, zajistit její diverzifikaci a udržitelný růst. Snahy státu v podobě rozvojových programů, industrializace, zvýhodněného financování v posledních letech jen ukázaly svou nedůslednost, která je jasně viditelná v zemědělství, jehož pracovníci se kvůli nízkým mzdám postupně přesouvají do obchodu. Stát přitom navzdory tomu nemění vektor svých intervencí, stále využívá plánovitý přístup a netržní intervence.

Ani pozitivní ukazatele, například nízká míra nezaměstnanosti srovnatelná s hodnotami vyspělých ekonomik, podle našeho názoru neodpovídají reálnému obrazu. Nezaměstnanost v Kazachstánu se vyznačuje řadou problémů: je skrytá, obsahuje velký podíl dlouhodobé nezaměstnanosti a silněji postihuje ženy. Značnou část obyvatel

samostatně výdělečně činných s nejnižšími příjmy lze klidně zařadit mezi nezaměstnané, což potvrzují i statistiky v krizových obdobích – zatímco míra nezaměstnanosti zůstává nízká, část zaměstnané populace „migruje“ k OSVČ.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Hlavním cílem bakalářské práce je analyzovat nezaměstnanost v Republice Kazachstán. Dílčím cílem je identifikovat hlavní problémy na trhu práce a faktory ovlivňující nezaměstnanost.

2.2 Metodika

K dosažení cíle nutné prostudovat pojem, povahu a typy nezaměstnanosti, rozbor trhu práce a klíčových nástrojů veřejné politiky, sumarizaci složek nezaměstnanosti, identifikaci strukturálních prvků nezaměstnanosti, studium socioekonomických důsledků nezaměstnanosti a posouzení účinnosti metod boje proti nezaměstnanosti v Kazachstánu.

Struktura bakalářské práce zahrnuje teoretickou a praktickou část. Teoretická část je zaměřena na analýzu informací z odborné literatury, včetně děl českých i zahraničních autorů, odborných článků a internetových zdrojů. Praktická část studie představuje analýzu současného stavu nezaměstnanosti v Kazachstánu pomocí statistických dat, získaných z oficiálních zdrojů. Analýza obsahuje klíčové ukazatele, jako je počet nezaměstnaných, míra nezaměstnanosti, podíl žen a mužů mezi nezaměstnanými a struktura nezaměstnanosti podle vzdělání za období 2001 až 2023. Tyto údaje jsou prezentovány ve formě tabulek a grafů. Závěrečná část pojednává o výsledcích, poskytuje obecné výsledky práce a nabízí doporučení pro zlepšení situace na trhu práce.

3 Teoretická východiska

Teoretická část zkoumá hlavní aspekty trhu práce a možné způsoby jeho optimalizace. Důkladné pochopení zákonů nabídky a poptávky nám umožní lépe porozumět dynamice a možným problémům, které mohou na trhu práce nastat.

3.1 Trh práce

Trh práce se obvykle odkazuje na souhrn poptávky a nabídky pracovní síly v ekonomice. Je to místo, kde se setkávají lidé hledající práci a zaměstnavatelé nabízející pracovní příležitosti. Trh práce je ovlivňován mnoha faktory, jako jsou ekonomické podmínky, úroveň nezaměstnanosti, změny v technologii a požadavky na pracovní sílu.

Prvky trhu jsou:

- žadatel a zaměstnavatel,
- nabídka a poptávka, jejich poměr,
- zákony, kterými se řídí mechanismus trhu,
- organizace služeb zaměstnanosti,
- služby kariérového poradenství, podniky pro rozvoj zaměstnanců,
- organizace dočasného zaměstnávání (sezónní práce, práce z domova atd.),
- systém státní finanční podpory občanům, kteří ztratili práci z důvodu jejího snížení, převedení na jinou práci nebo jsou prostě nezaměstnaní (Holman, 2016).

Proč je trh práce potřebný, lze snadno pochopit, když se zamyslíme nad jeho hlavním úkolem a funkcemi, které z něj vyplývají. Hlavním cílem tohoto mechanismu je tedy organizovat plnou zaměstnanost obyvatelstva s uspokojením potřeb najatých pracovníků ze strany podniků a organizací (Jurečka, 2013). Toho daný trh dosahuje prostřednictvím následujících funkcí: organizování schůzek mezi zástupci podniků a žadateli, zajišťuje zdravou hospodářskou soutěž mezi účastníky trhu, stanovení rovnovážných mzdových sazeb.

Vznik a fungování trhu práce je tedy ovlivňováno ekonomikou. Trh práce nelze vytvořit mimo něj.

3.1.1 Nabídka práce

Employee Value Proposition (EVP) je koncept zavedený v 90. letech 20. století. EVP dostal své jméno podle známé marketingové myšlenky „jedinečné prodejní nabídky, USP“,

kteřou představil slavný inzerent Rosser Reeves. Rosser Reeves řiká, že abychom zajistili úspěch reklamní kampaně, musíme najít prohlášení o produktu, které konkurence nemůže replikovat (Blanchard, 2017).

EVP je jedinečná hodnota, kterou zaměstnavatelská společnost nabízí zaměstnancům. „Návrh hodnoty zaměstnavatele je jedním z nejlepších nástrojů, které mají společnosti k dispozici, jak přilákat zaměstnance a přilákat a udržet talenty,“ říká R. Veal, generální ředitel společnosti Tower Watson's Reward. Hodnotovou nabídkou zaměstnavatele je vytvořit rovnováhu mezi spokojeností zaměstnanců s prací a produktivitou (Holman, 2016).

EVP je výraz používaný k popisu povahy a přitažlivosti práce v organizaci, včetně charakteristik, výhod a postupů organizace. Můžeme tedy formulovat definici Employer Value Proposition jako jedinečného souboru hodnot, předpokladů a asociací, které mají pozitivní dopad na současné i potenciální zaměstnance organizace.

Struktura nabídky zaměstnavatele. Struktura hodnotové nabídky zaměstnavatele zahrnuje 5-6 klíčových bloků komponentů a mnoho atributů. V tomto odstavci představíme kolektivní strukturu EVP v podobě 5 bloků komponentů se stručným představením hlavních atributů (Jurečka, 2013).

1. Kompenzace (přímá odměna, základní příjem). Patří mezi ně atributy, jako jsou mzdy, dlouhodobé a střednědobé pobídky (včetně akcií a opcí) a bonusy založené na výkonu.

2. Benefity – důchody, zdravotní a wellness programy, benefity apod.

3. Kariéra. Atributy tohoto bloku jsou: kariérní trajektorie zaměstnanců, kariérní rozvoj a práce s talenty, výuka, řízení výkonnosti, příležitosti k postupu v organizaci.

4. Kultura. V první řadě je v tomto bloku nutné zdůraznit organizační hodnoty a přesvědčení, pověst organizace a kvalitu personálu (kolegové, podřízení, vedoucí, podřízenost). Kultura komunikace je také atributem tohoto bloku. Zahrnuje také angažovanost a loajalitu, stejně jako kulturu inovací.

5. Pracovní podmínky. Úkoly, kterým společnost a zaměstnanci čelí, nezávislost při plnění úkolů, standardy efektivit, rozvrh pracovní doby (jedním z hlavních trendů roku 2016 v oblasti řízení lidského kapitálu je změna postoje zaměstnavatelů k flexibilním formám zaměstnávání), komfort pracovních prostor, rozpis práce a odpočinku (Chmura, 2016).

Kromě uvedených složek struktury EVP je při jejím vývoji nutné vzít v úvahu řadu faktorů prostředí: stav ekonomiky jako celku a odvětví, na které se organizace specializuje, potřeby a očekávání zákazníků, faktory vnitřního prostředí – obchodní strategie organizace, kompetence zaměstnanců (pracovní potenciál organizace), finanční a technologické možnosti podniku (Jurečka, 2013).

3.1.2 Poptávka po práci

Při výrobě zboží a služeb podniky vyžadují práci a kapitál jako vstupy do svého výrobního procesu. Poptávka po práci je ekonomický princip odvozený z poptávky po výstupu firmy. To znamená, že pokud se poptávka po výstupu firmy zvýší, firma bude požadovat více práce, a tím najme více zaměstnanců. A pokud se poptávka po produkci zboží a služeb firmy sníží, bude naopak vyžadovat méně práce a její poptávka po práci klesne a udrží se méně zaměstnanců (Jurečka, 2013).

Faktory trhu práce řídí nabídku a poptávku po práci. Ti, kteří hledají zaměstnání, dodají svou práci výměnou za mzdu. Podniky vyžadující práci od pracovníků zaplatí za jejich čas a dovednosti (Holman, 2016).

Poptávka po práci je koncept, který popisuje množství poptávky po práci, které je ekonomika nebo firma ochotna v daném okamžiku zaměstnat. Tato poptávka nemusí být nutně v dlouhodobé rovnováze. Je určena reálnou mzdou, kterou jsou firmy ochotny za tuto práci zaplatit, a počtem pracovníků, kteří jsou ochotni za tuto mzdu práci poskytnout.

Subjekt, který maximalizuje zisk, bude nařizovat dodatečné jednotky práce podle pravidla mezního rozhodování: pokud dodatečný výstup, který vznikne najmutím další jednotky práce, přidá k celkovým příjmům více, než kolik přidá k celkovým nákladům, zvýší firma zisk tím, že zvýší využití práce. Bude pokračovat v najímání stále většího počtu pracovních sil až do okamžiku, kdy dodatečný příjem vytvořený dodatečnou pracovní silou již nepřevýší dodatečné náklady na tuto práci. Tento vztah se v ekonomické komunitě nazývá také mezní produkt práce (MPL) (Mankiw, 2009).

Podle zákona klesajících mezních výnosů se MPL ve většině sektorů nakonec sníží. Na základě tohoto zákona: když se přidávají jednotky jednoho vstupu (se všemi ostatními vstupy zůstanou konstantní), bude dosaženo bodu, kdy se výsledné přírůstky k výstupu začnou snižovat, to znamená, že mezní produkt bude klesat.

Dalším hlediskem je produkt mezního příjmu práce (MRPL), což je změna v příjmu, která je důsledkem zaměstnávání další jednotky práce, která udržuje všechny ostatní

vstupy konstantní. To může být použito k určení optimálního počtu pracovníků, které je třeba zaměstnat při dané tržní mzdové sazbě. Podle ekonomické teorie budou firmy maximalizující zisk najímat pracovníky až do bodu, kdy se produkt mezního příjmu rovná mzdové sazbě, protože pro firmu není efektivní platit svým pracovníkům více, než vydělá na výnosech z jejich práce (Jurečka, 2013).

3.2 Pojem nezaměstnanost + metody měření nezaměstnanosti

Neoklasický přístup k analýze trhu práce je založen na analýze na mikroekonomické úrovni. Využívá metodické nástroje mikroekonomické teorie k analýze trhu práce, tedy k vysvětlení, jak se určuje bilanční mzda a požadované a nabízené množství práce. Naznačuje, že trh práce funguje jako každý jiný trh, na kterém je zastupitelným statkem práce, která je považována za jeden ze čtyř výrobních faktorů, na které se odkazuje ekonomická teorie (neoklasická nebo keynesiánská teorie) (Holman, 2016).

Podle neoklasické teorie je nezaměstnanost dobrovolná. Pojem dobrovolná nezaměstnanost podle neoliberálního názoru znamená, že člověk není ochoten pracovat za nabízenou mzdu a raději zůstane nezaměstnaný (protože doufá, že si brzy najde lepší práci – hledání zaměstnání), nebo že zaměstnavatel ho odmítá zaměstnat, protože jeho plat nelze snížit kvůli národním kolektivním smlouvám. První i druhý případ odrážejí neschopnost trhu fungovat v dokonalé konkurenci buď proto, že na trhu práce existují monopolní trendy, nebo proto, že pracovníci nemají úplné informace o volných pracovních místech. Nepružnost při snižování mezd a nedostatek informací v důsledku toho vedou k nestabilní rovnováze na trhu práce, tj. k trvalé nezaměstnanosti. Řešením, které prosazuje neoklasická teorie, je vytvoření podmínek pro existenci dokonalé konkurence, která umožní mechanismu cen a mezd uvést trh do rovnováhy a odstranit nezaměstnanost (Chmura, 2016).

Moderní neoklasický přístup k trhu práce jistě nabídl ještě důkladnější analýzu rigidity peněžních mezd a nedostatku dokonalé konkurence na trhu práce. Rigidita peněžních mezd je podle teorie neformálních smluv způsobena skutečností, že mzdy a zaměstnanost jsou určovány na mikroúrovni-na základě dohody společnosti se zaměstnanci, které je dosaženo v prostředí charakterizovaném nejistotou a vede k dohodě mezi zaměstnanci a zaměstnavateli o relativně nízkých mzdách výměnou za rigiditu peněžních mezd v obdobích hospodářské krize (Chmura, 2016).

Podle teorie efektivní mzdy by se pro stanovení mzdy nemělo brát v úvahu pouze množství nabízené práce, ale také její kvalitu určenou intenzitou práce, produktivitou práce atd (Holman, 2016).

Teorie vyjednávání je snahou moderního neoklasického přístupu vysvětlit, proč na trhu práce není konkurence, a pochopit vývoj odborů a kolektivního vyjednávání ve vyspělých kapitalistických zemích. Výsledkem těchto jednání je nárůst nezaměstnanosti kvůli rigiditě, která existuje na trhu práce ohledně mezd a zaměstnanosti, protože odbory chrání své členy (zasvěcené) před těmi, kteří jsou zvenčí (outsideri) (Jurečka, 2013).

A konečně, podle teorie nedokonalostí trhu práce není trh práce jedinečný. Existence institucionálních faktorů na trhu práce vedla moderní neoklasický přístup k propojení problému nezaměstnanosti s dualitou trhu práce. Snížená mobilita mezi prvním sektorem ekonomiky (primárním trhem práce) a druhým sektorem ekonomiky (sekundárním trhem práce) je příčinou nezaměstnanosti mezi lidmi z prvního, kteří se odmítají zapojit do práce druhého (Jurečka, 2013).

Alternativním přístupem k dualitě na trhu práce je teorie Insiders – Outsiders. Podle této teorie lidé, kteří jsou na trhu práce (insideri), získávají a obhajují vysoké mzdy prostřednictvím svých odborů, čímž znemožňují práci lidem, kteří jsou mimo trh práce (outsideri).

Tradiční neoklasický přístup se pokouší interpretovat nezaměstnanost jako fenomén, který nesouvisí se samotným vývojem, ale s vnějšími faktory, které považuje za předem dané. Domnívá se, že nezaměstnanost je způsobena buď neschopností snížit platy, nebo existencí nedokonalostí na trhu práce. Slabost trhu práce fungovat v podmínkách dokonalé konkurence tedy podle neoklasické teorie vede k nezaměstnanosti. Koncept flexibility tedy zdůrazňuje klíčový faktor pro řešení všech problémů na trhu práce. Politika zaměstnanosti by podle neoklasické teorie měla směřovat k dosažení větší flexibility trhu práce s konečným cílem vytvoření dokonalé konkurence, která povede i k řešení problému nezaměstnanosti.

Neoklasická teorie nebyla specifická z hlediska politiky zaměstnanosti, protože věřila, že nezaměstnanost je dočasný problém, jehož řešení je třeba hledat na tržních silách. Neoklasický přístup proto považoval za nejdůležitější řešení inflace přímou státní intervencí a za méně důležité snížení nezaměstnanosti, ke kterému by docházelo jaksi automaticky. Podle neoklasického pohledu by snížení inflace stabilizovalo ekonomiku, což by následně vedlo k hospodářskému růstu a tím ke snížení nezaměstnanosti. Neoklasický

přístup ke snižování nezaměstnanosti proto vede do slepé uličky, neboť nezaměstnanost považuje za druhotný problém, který sám o sobě nevyžaduje systematické státní zásahy (Holman, 2016).

Odmítání neoklasické teorie přijmout jakoukoli finanční podporu pro nezaměstnané, protože ji považuje za škodlivou, je neodmyslitelně spjata s jejím vnímáním role státu a vztahu ekonomického a neekonomického. Vezmeme-li v úvahu, že ekonomika (tj. alokace pracovního faktoru na trhu práce a ve výrobním procesu) je zcela nezávislá a nemá nic společného s neekonomickým (tj. reprodukcí člověka a jeho pracovní síly mimo oblast, kterou kapitál přímo kontroluje), směřuje státní intervence pouze do čistě ekonomické.

Neoklasická teorie vysvětluje problém nezaměstnanosti jako jev, který nesouvisí s vývojem kapitalismu, ale s vnějšími faktory, které jsou považovány za samozřejmé. Domnívá se, že nezaměstnanost je způsobena buď nesnížením platu, nebo existencí nedokonalostí na trhu práce. Podle neoklasické teorie tedy slabost trhu práce a slabost fungovat v podmínkách dokonalé konkurence vede k nezaměstnanosti. Trh práce však nelze srovnávat s žádným jiným výrobním trhem, protože komoditou na trhu práce je pracovní síla, která se liší od všech ostatních statků. Navíc hodnota pracovní síly, kromě nákladů pro podnikatele, je prvkem aktivní poptávky, je to faktor, který přispívá k biologické reprodukci pracovníka. Na mzdu tedy nelze pohlížet jako na pouhou cenu zboží, která by mohla být v závislosti na nabídce a poptávce stlačena pod páku přežití dělníků (Mankiw, 2009).

Role platu při určování zaměstnanosti a míry nezaměstnanosti byla silně popírána jak tradiční keynesiánskou teorií, tak i moderními ekonomy meta-keynesiánci. Podle Keynesa je míra zaměstnanosti určena spíše očekávanou poptávkou po produktu a technickými podmínkami výroby než mzdami. Snížení míry nezaměstnanosti tedy bude vycházet především z posilování efektivní poptávky a nikoli ze snižování mezd (Jurečka, 2013).

Spojování úrovně mezd s nezaměstnaností nemůže samo o sobě vysvětlit udržování vysoké úrovně nezaměstnanosti. Je třeba vzít v úvahu další faktory, jako je vztah mezd k produktivitě, úroveň cen atd.

Vezmeme-li však nezaměstnanost jako jev, který je způsoben nedostatečným fungováním tržních sil, nelze chápat její pokračující nárůst a také to, jakou roli dnes hraje práce. Neoklasická teorie se nezmiňuje o organizaci výrobního procesu, ani o tom, jak tento způsob organizace ovlivňuje velikost zaměstnanosti a tedy nezaměstnanosti. Vznik nových způsobů organizace výroby, které jsou založeny na flexibilitě, ovlivňuje úroveň

zaměstnanosti a nezaměstnanosti. Pojem flexibilita se vztahuje ke dvěma hlavním aspektům organizace výroby. Za prvé se jedná o stupeň přizpůsobení výrobní struktury, který je možný díky novým formám automatizace a za druhé o stupeň vnitřní a vnější mobility, od úkolu k úkolu, a to jak z hlediska specializace, tak z hlediska podmínek na pracovišti. Ačkoliv se neoklasická politika zaměstnanosti zaměřuje na řádné fungování trhu, postrádá koncepční nástroje k pochopení probíhajících změn ve výrobním systému a na trhu práce.

Dalším prvkem, který neoklasická teorie ignoruje, jsou průmyslové vztahy. Pracovněprávní vztahy neznamenají pouze právní stránku zaměstnání, jak ji chápe neoklasická teorie, ale síť institucí, které řídí jak výrobní, tak reprodukční proces. Analýza z hlediska industriálních vztahů je obzvláště důležitá, protože forma industriálních vztahů určuje a je do značné míry určována specifickým stavem akumulace (Jurečka, 2013).

Koncept flexibility trhu práce, jak jej používá neoklasická teorie, není vhodný pro vědeckou analýzu dnes probíhajících změn. Naproti tomu teoretici školy „regulace“ používají tento koncept plodným vědeckým způsobem v souladu s koncepty sebeúcty a statusu pracovního vztahu, aby analyzovali proces socializace prostřednictvím práce. Snaží se vysvětlit vývojový proces prostřednictvím vztahu mezi režimem akumulace a způsobem regulace. Nájemní vztah je definován jako soubor podmínek, které prostupují užitím a reprodukcí pracovní síly, a to organizací pracovního procesu, mobilitou pracovní síly, tvorbou a způsobem využití příjmů zaměstnanců. Specifickému typu pracovního poměru odpovídá jakýkoli status akumulace. Statusu metakumulace odpovídá nový typ pracovního vztahu: flexibilní nájemní vztah (Holman, 2016).

Tyto analýzy ukazují, že pro současnou dobu je charakteristická změna stavu akumulace, nesoulad mezi novými způsoby organizace výrobního procesu a převládající formou práce, které se projevují v problému nezaměstnanosti. Neoklasický přístup k politice zaměstnanosti je nedosažitelný, dokud nedokáže pochopit výše uvedené změny.

Souhrnně lze konstatovat, že rozhodnutí a navrhovaná politika zaměstnanosti jsou spojeny s vnímáním příčin nezaměstnanosti. V důsledku toho by analýza aktivních a pasivních politik zaměstnanosti měla být vnímána v tomto světle.

Podle neoklasické teorie musí politika zaměstnanosti čelit nedokonalostem na trhu práce. Keynesiánský přístup se domnívá, že trh práce je ze své podstaty nedokonalý a domnívá se, že politika zaměstnanosti je výsledkem tohoto zjevného selhání fungování trhu. Jak neoklasický, tak keynesiánský přístup tedy předpokládají, že politika

zaměstnanosti souvisí s optimální alokací výrobních zdrojů, zejména práce. Stát jako vnější subjekt zasahuje do trhu práce, aby usnadnil dosažení optimální alokace práce. Cílem aktivní i pasivní politiky zaměstnanosti je lepší rozdělení práce uvnitř trhu práce.

Tyto dvě ekonomické teorie oddělují sféru výroby od sféry reprodukce a domnívají se, že pojem plné zaměstnanosti se shoduje s optimální alokací práce (jako vstupu) na trhu práce (Blanchard, 2017).

Zásadní otázkou je, zda politika zaměstnanosti (a další politiky, jako je politika vzdělávání, zdravotní politika, politika sociálního pojištění atd.) je jednou ze složek sociální, nebo je toto rozlišení nepravdivé, pokud existuje jednotná politika lidského subjektu (Jurečka, 2013).

3.3 Druhy nezaměstnanosti

Cyklická nezaměstnanost je způsobena kontrakční fází hospodářského cyklu. Tehdy dramaticky klesá poptávka po zboží a službách. Nutí podniky propouštět velké množství pracovníků, aby snížily náklady. Cyklická nezaměstnanost vytváří další nezaměstnanost. Propuštění pracovníci mají méně peněz na nákup zboží a služeb, které potřebují. To dále snižuje poptávku.

K zastavení sestupné spirály je nutný zásah vlády v podobě expanzivní měnové a fiskální politiky. Po krachu na burze USA v roce 1929 vláda nezasáhla hned. Toto zpoždění vedlo k Velké hospodářské krizi, která trvala 10 let a vedla k 25% míře nezaměstnanosti.

Frikční nezaměstnanost nastává, když pracovníci opouštějí svá stará zaměstnání, ale ještě si nenašli nová. Pracovníci většinou odcházejí dobrovolně, ať už proto, že se potřebují přestěhovat, nebo proto, že mají našetřeno dost peněz, aby si mohli hledat lepší práci.

Strukturální nezaměstnanost nastává, když existuje nepřizpůsobivost mezi dovednostmi a schopnostmi pracovníků a požadavky trhu práce. To znamená, že i když jsou lidé ochotni pracovat, nenacházejí zaměstnání kvůli nedostatečným dovednostem nebo nevhodnému umístění (Holman, 2016). Příkladem toho je nahrazení strojních pracovníků roboty v průmyslu. Pracovníci se nyní musí naučit, jak řídit roboty, kteří je nahradili. Ti, kteří se neučí, se potřebují requalifikovat na jinou práci nebo čelí dlouhodobé strukturální nezaměstnanosti.

Dlouhá recese často vytváří strukturální nezaměstnanost. Zůstanou-li pracovníci nezaměstnaní příliš dlouho, jejich dovednosti pravděpodobně zastaraly. Pokud nejsou

ochotni a schopni přijmout nekvalifikovanou práci na nižší úrovni, mohou zůstat nezaměstnaní, i když se ekonomika zotaví. Pokud k tomu dojde, strukturální nezaměstnanost vede k vyšší míře přirozené nezaměstnanosti (Kotýnková, 2006).

Přirozená nezaměstnanost se skládá ze dvou ze tří hlavních typů nezaměstnanosti: frikční a strukturální. Vysvětluje, proč bude vždy existovat určitá míra nezaměstnanosti a to i ve zdravé ekonomice. Lidé budou vždy měnit zaměstnání a někdy opustí práci dříve, než si najdou novou. Vždy budou existovat lidé s dovednostmi, které již nejsou potřeba.

Nejnižší míra nezaměstnanosti byla 2,5 % těsně po korejské válce. Zaměstnavatelé měli problém najít pracovníky. Došlo k tomu proto, že ekonomika byla v bublině, která brzy praskla a vedla k recesi. Zdravá ekonomika bude mít přirozenou míru nezaměstnanosti 4,5 až 5 %.

Dlouhodobá nezaměstnanost nastává u těch, kteří aktivně hledají práci déle než 27 týdnů. Účinky jsou zničující. Mnoho zaměstnavatelů přehlídí někoho, kdo hledá tak dlouho. Emocionální a finanční náklady mohou být podle průzkumu Pew Research velmi škodlivé. Například 38 % z nich ztratilo sebeúctu. Téměř 30 % respondentů uvedlo, že jejich nová práce byla horší než ta stará. Je smutné, že 43 % respondentů uvedlo, že by pro ně bylo těžké dosáhnout svých kariérních cílů (Chmura, 2016).

Reálná nezaměstnanost není jedním z typů nezaměstnanosti, ale je důležité jí porozumět. Mnoho lidí tvrdí, že místo „oficiální“ míry nezaměstnanosti bychom měli používat alternativní míru. Bureau of Labor Statistics to nazývá sazbou „U-6“. Jiní tomu říkají „reálná“ míra nezaměstnanosti, protože používá širší definici nezaměstnanosti.

Zahrnuje tyto dvě kategorie (Holman, 2016):

- Okrajově přidělení pracovníci: V posledních čtyřech týdnech nehledali práci, ale hledali ji v uplynulém roce. Z některých z nich se stanou odrazení pracovníci, kteří hledání práce vzdali.

- Pracovníci na částečný úvazek: Chtěli by práci na plný úvazek, ale mohou najít zaměstnání pouze na částečný úvazek.

Je třeba zmínit také sezónní nezaměstnanost jako dalším typ nezaměstnanosti. Jak již název napovídá, sezónní nezaměstnanost je důsledkem pravidelných změn v sezóně. Mezi pracovníky postižené sezónní nezaměstnaností patří pracovníci ve střediscích, lyžařští instruktoři a prodejci zmrzliny. Mohlo by to zahrnovat i lidi, kteří sklízí úrodu. Stavební dělníci jsou na většině území země v zimě propouštěni. Za sezónní pracovníky lze považovat i zaměstnance školy.

BLS neměří sezónní nezaměstnanost. Místo toho upravuje své odhady nezaměstnanosti tak, aby vyloučila sezónní faktory. Tato úprava poskytuje přesnější odhad míry nezaměstnanosti (Jurečka, 2013).

Klasická nezaměstnanost je také známá jako „reálná mzdová nezaměstnanost“ nebo „indukovaná nezaměstnanost“. Je to tehdy, když jsou mzdy tak vysoké, že zaměstnavatelé nemohou najmout všechny dostupné pracovníky. Jinými slovy, mzdy jsou vyšší, než by normálně diktovaly zákony nabídky a poptávky.

Vyskytuje se v jedné z těchto tří situací:

1. Odbory vyjednávají vyšší platy a benefity.
2. Dlouhodobé smlouvy stanovují mzdu, která je kvůli recesi příliš vysoká.
3. Vláda stanoví příliš vysokou minimální mzdu.

Výsledkem je, že firmy musí vyplácet vyšší mzdy na zaměstnance. Mohou si tedy dovolit méně zaměstnanců. Ti, kteří jsou propuštěni, jsou oběťmi klasické nezaměstnanosti.

Nedostatečně zaměstnaní pracovníci mají práci, ale nepracují naplno ani na úrovni svých schopností. Do této kategorie patří ti, kteří pracují na částečný úvazek, ale raději by pracovali na plný úvazek. Patří sem také ti, kteří pracují na místech, kde nejsou využiti. Nedostatečná zaměstnanost je často způsobena cyklickou nezaměstnaností. V době recese berou nedostatečně zaměstnaní pracovníci, co mohou, aby vystačili s penězi (Mankiw, 2009).

Některé definice podzaměstnanosti zahrnují nezaměstnanost. Jiné zahrnují segmenty společnosti, které nejsou zahrnuty do standardní definice nezaměstnanosti, ale jsou započítány do skutečné míry nezaměstnanosti. Povědomí o podzaměstnanosti nám pomůže pochopit celkový obraz nezaměstnanosti (Holman, 2016).

3.4 Důsledky nezaměstnanosti (sociální dopady)

Kromě ekonomických důsledků má nezaměstnanost také významné sociální a psychologické dopady na jednotlivce a společnost jako celek (Chmura, 2016):

1. Nezaměstnanost může vést k sociální izolaci, protože jednotlivci se mohou stáhnout ze sociálních interakcí kvůli pocitům studu, rozpaků nebo neschopnosti účastnit se činností, které vyžadují finanční zdroje. Tato izolace může mít škodlivé účinky na duševní zdraví a celkovou pohodu.

2. Finanční zátěž a stres spojený s nezaměstnaností mohou zatížit vztahy s rodinou, přáteli a partnery. Neschopnost finančně přispívat a plnit sociální role může vést ke konfliktům a napjaté dynamice v domácnostech.

3. Dlouhodobá nezaměstnanost může vést ke ztrátě dovedností a znalostí. Bez příležitostí k využití a zlepšení svých dovedností mohou jednotlivci zaznamenat pokles svých profesních schopností, což ztěžuje návrat do pracovního procesu a přispívá k cyklu dlouhodobé nezaměstnanosti.

4. Práce poskytuje jednotlivcům pocit účelu, identity a sounáležitosti ve společnosti. Když jsou jednotlivci nezaměstnaní, mohou zažívat ztrátu sociální identity a cítit se odpojeni od produktivních a ceněných rolí, které kdysi zastávali. Tato ztráta může ovlivnit sebevědomí a celkovou psychickou pohodu.

5. Nezaměstnanost může mít mezigenerační dopady, zejména pokud se mladí lidé snaží vstoupit na trh práce nebo zažívají dlouhá období nezaměstnanosti na začátku své kariéry. To může bránit jejich dlouhodobým vyhlídkám, omezovat výdělečný potenciál a udržovat cykly chudoby a nezaměstnanosti v rodinách.

6. Nezaměstnanost zhoršuje stávající sociální a ekonomické nerovnosti ve společnosti. Některé marginalizované skupiny, jako jsou rasové a etnické menšiny, osoby se zdravotním postižením a osoby z nižšího socioekonomického prostředí, se často potýkají s vyšší mírou nezaměstnanosti a většími problémy při hledání pracovních příležitostí.

7. Vysoká míra nezaměstnanosti zatěžuje veřejné zdroje, včetně programů sociálního zabezpečení a systémů zdravotní péče. Vlády musí vyčlenit značné finanční prostředky na podporu nezaměstnaných, zajištění profesní přípravy a řešení sociálních důsledků nezaměstnanosti, které mohou zatížit veřejné finance (Blanchard, 2017).

8. Nezaměstnanost představuje ztrátu lidského potenciálu jak pro jednotlivce, tak pro společnost. Když jednotlivci nejsou schopni přispět svými dovednostmi, znalostmi a talentem k pracovní síle, brzdí to celkový hospodářský růst a rozvoj. Společnost přichází o inovace a produktivitu, které může plně zaměstnané obyvatelstvo generovat (Holman, 2016).

3.5 Aktivní a pasivní politika nezaměstnanosti

Aktivní a pasivní politika nezaměstnanosti jsou dvě hlavní strategie, které mohou vlády používat k řešení problému nezaměstnanosti. Pasivní politika nezaměstnanosti je

zaměřena na poskytování finanční a sociální podpory nezaměstnaným osobám, aniž by přímo zasahovala do trhu práce. Zpravidla zahrnuje: poskytování finančních dávek nebo podpory živobytí nezaměstnaným osobám, které se zaregistrovaly u úřadů práce, poskytování dlouhodobé sociální podpory nezaměstnaným osobám, které jsou v obtížné situaci nebo mají nízké příjmy.

Aktivní politika nezaměstnanosti se zaměřuje na přímé intervence s cílem zlepšit zaměstnanost a podporovat zaměstnanost jednotlivců. Aktivní politika zaměstnanosti je svou povahou proaktivní, jejímž cílem je předcházet negativním jevům, nebo je eliminovat a zmenšovat jejich rozsah. Aktivní politiky se vztahují na ekonomicky aktivní obyvatelstvo (Krebs, 2015).

Mezi hlavní formy aktivní politiky zaměstnanosti patří:

- Poskytování vzdělávacích programů, které pomáhají nezaměstnaným získat nové dovednosti nebo přeškolit se do odvětví s vyšší poptávkou po pracovní síle.
- Poskytování služeb a programů, které pomáhají nezaměstnaným hledat a získávat zaměstnání, jako jsou pracovní agentury, pracovní mírové programy nebo služby poradenství.
- Poskytování finančních podpor nebo daňových pobídek zaměstnavatelům, aby zaměstnávali nezaměstnané.

Obě politiky mají své výhody a omezení. Aktivní politika se obvykle zaměřuje na dlouhodobé řešení problému nezaměstnanosti tím, že přímo podporuje zaměstnatelnost a schopnost jednotlivců nalézt a udržet zaměstnání. Pasivní politika se zaměřuje na poskytování okamžité finanční pomoci nezaměstnaným a minimalizaci sociálních dopadů nezaměstnanosti. Účinnost každé politiky závisí na konkrétních podmínkách na trhu práce a ekonomické situaci země. V praxi mohou vlády kombinovat prvky obou politik, aby dosáhly nejlepších výsledků (Holman, 2016).

3.6 HDP

Vztah mezi hrubým domácím produktem (HDP) a mírou nezaměstnanosti lze vidět na příkladu pomocí Okunova zákona. Podle tohoto zákona na každé 1% zvýšení HDP připadá 2% nárůst zaměstnanosti. Důvod takového tvrzení je poměrně jednoduchý. Je známo, že ukazatel HDP přímo závisí na úrovni nabídky a poptávky na trhu zboží a služeb. V důsledku toho zvýšení poptávky po zboží a službách vede ke zvýšení HDP. Růst

poptávky musí být doprovázen nárůstem výroby a následně i pracovních míst, aby byla zajištěna stejná výroba.

HDP a míra nezaměstnanosti kombinují makroekonomické ukazatele, používané k hodnocení ekonomického zdraví země. Ukazatel HDP je velmi důležitým ukazatelem při studiu makroekonomických ukazatelů státu. Totéž platí pro míru nezaměstnanosti. Míra nezaměstnanosti se zpravidla trvale řídí ukazatelem HDP. Pokles HDP se vždy projeví poklesem úrovně zaměstnanosti (Soukup, 2018).

Tento vztah mezi HDP a mírou nezaměstnanosti je zatížen dvěma důležitými body. Růst zaměstnanosti je přirozeným důsledkem růstu HDP, který je zase výsledkem zvýšení spotřebitelské poptávky po zboží a službách. Rostoucí HDP a míra zaměstnanosti naznačují, že se ekonomice země daří. V takových obdobích je spotřebitelská důvěra na vysoké úrovni a zvyšuje se poptávka po různém zboží a službách. Aby uspokojili tuto poptávku, vytvářejí výrobci zboží a společnosti poskytující různé služby nová pracovní místa a najímají více lidí.

Přesný opak je pravdou v případě ekonomické recese, která rovněž ukazuje na vztah mezi HDP a mírou nezaměstnanosti. Když ukazatel HDP klesne kvůli poklesu spotřebitelské důvěry v budoucnost a tím pádem i poptávka na trhu po zboží a službách, pak se zaměstnávající firmy musí nějakým způsobem těmto okolnostem přizpůsobit. Součástí tohoto přizpůsobovacího procesu je ztráta pracovních míst, kdy lidé přicházejí o práci kvůli slabé spotřebitelské poptávce po zboží a službách, které poskytují.

V obdobích hospodářského poklesu hledají společnosti jakýkoli způsob, jak snížit náklady a ušetřit kapitál, protože již nevydělávají tolik jako dříve. Jedním z nejčastějších opatření ke snižování nákladů je masivní propouštění, které zaměstnavatele velmi zatěžuje. Tyto jevy ekonomům naznačují, že spotřebitelská poptávka bude nadále klesat a že HDP má klesající tendenci (Holman, 2016).

3.7 Inlace

Vztah mezi inflací a nezaměstnaností byl tradičně inverzní korelací. Tento vztah je však složitější, než se na první pohled zdá, a za posledních 50 let byl několikrát narušen. Vzhledem k tomu, že inflace a zaměstnanost (a nezaměstnanost) patří mezi nejsledovanější ekonomické ukazatele, ponoříme se hlouběji do jejich vztahu a do toho, jak ovlivňují ekonomiku jako celek (Soukup, 2018).

Když je nezaměstnanost vysoká, počet lidí hledajících práci daleko převyšuje počet dostupných pracovních míst. Jinými slovy, nabídka práce převyšuje poptávku po ní. Vezměme inflaci mezd – rychlost, kterou se mzdy mění – jako měřítko inflace v ekonomice. S tolika dostupnými pracovníky není potřeba, aby zaměstnavatelé „dražili“ služby zaměstnanců tím, že jim budou platit vyšší mzdy. V dobách vysoké nezaměstnanosti mzdy obvykle stagnují a mzdová inflace (nebo růst mezd) neexistuje (Blanchard, 2017).

V době nízké nezaměstnanosti poptávka po pracovní síle ze strany zaměstnavatelů převyšuje nabídku. Při tak napjatém trhu práce musí zaměstnavatelé obvykle vyplácet vyšší mzdy, aby přilákali zaměstnance, což v konečném důsledku vede k vyšší mzdové inflaci.

Ekonomové již mnoho let studují vztah mezi nezaměstnaností a mzdovou inflací, stejně jako celkovou míru inflace. Phillips A. byl jedním z prvních ekonomů, kteří předložili přesvědčivé důkazy o inverzním vztahu mezi nezaměstnaností a inflací mezd. Phillips studoval vztah mezi nezaměstnaností a mírou změny mezd ve Spojeném království téměř jedno století (od roku 1861 do roku 1957) a zjistil, že to lze vysvětlit dvěma věcmi: mírou nezaměstnanosti a mírou změny nezaměstnanosti. Phillips vyslovil hypotézu, že když je poptávka po pracovní síle vysoká a nezaměstnaných je málo, lze očekávat, že zaměstnavatelé zvýší mzdy poměrně rychle, když je však poptávka po práci nízká a nezaměstnanost vysoká, pracovníci se zdráhají akceptovat nižší mzdy, než je převládající úroveň a v důsledku toho mzdy klesají velmi pomalu.

Druhým faktorem ovlivňujícím změnu mzdové sazby je míra změny nezaměstnanosti. Pokud ekonomika vzkvétá, zaměstnavatelé nabídnou pracovníkům razantnější sazby, což znamená, že poptávka po práci roste rychlým tempem (tj. míra nezaměstnanosti rychle klesá), než když poptávka po práci buď neroste (např. míra nezaměstnanosti se nemění), nebo roste pomalým tempem (Holman, 2016).

Vzhledem k tomu, že mzdy jsou pro společnosti hlavními výrobními náklady, růst mezd by měl vést k vyšším cenám zboží a služeb v ekonomice, což v konečném důsledku povede k vyšší celkové míře inflace. V důsledku toho Phillips vykreslil vztah mezi celkovou inflací cen a nezaměstnaností, nikoli mzdovou inflací. Graf je dnes známý jako Phillipsova křivka.

Nízká inflace a plná zaměstnanost jsou základními kameny měnové politiky moderní centrální banky. Například cílem měnové politiky Federálního rezervního systému USA je maximální zaměstnanost, stabilní ceny a mírné dlouhodobé úrokové sazby.

Kompromis mezi inflací a nezaměstnaností přiměl ekonomy, aby použili Phillipsovu křivku k doladění měnové nebo fiskální politiky. Vzhledem k tomu, že Phillipsova křivka pro konkrétní ekonomiku bude ukazovat jasnou míru inflace pro určitou úroveň nezaměstnanosti a naopak, mělo by být možné hledat rovnováhu mezi požadovanou úrovní inflace a nezaměstnanosti (Mankiw, 2009).

4 Vlastní práce

4.1 Kazachstán

Kazachstán je rozsáhlá země, nacházející se ve Střední Asii. Má bohatou historii, která sahá až do dob starověkých kultur, jako byli Saka a Hunové. Po staletí byl Kazachstán tradičním domovem kočovných kmenů, jako jsou Kazachové, kteří dali zemi jméno. V průběhu dějin byl Kazachstán ovlivněn také různými imperiálními mocnostmi, včetně Mongolska, Ruska a Sovětského svazu. Po rozpadu Sovětského svazu se Kazachstán v roce 1991 stal nezávislým státem. Hlavním městem je Astana, což je moderní město známé svou architekturou. Kazachstán je bohatý na přírodní zdroje, jako je ropa, zemní plyn, uhlí, uran a mnoho dalších. Hospodářství země se také opírá o průmysl, zemědělství a obchod (kursiv.media, 2023).

Kazachstán se nachází ve Střední Asii. Má rozlohu přesahující 2,7 milionu čtverečních kilometrů, což ho činí devátou největší zemí na světě. Na severu sousedí s Ruskem, na východě s Čínou, na jihu s Kyrgyzstánem, Uzbekistánem a Turkmenistánem a na západě s Kaspickým mořem. Tato geografická poloha dává Kazachstánu strategický význam jako spojnicí mezi Evropou a Asií.

Obrázek 1 Mapa Kazachstánu



Zdroj: Maps-kazakhstan.com, 2024

Kazachstán leží ve Střední Asii a jeho geografie zahrnuje různé typy terénu, včetně stepí, hor, jezer a pouští. Na jeho území se nachází mnoho významných měst, jako je

Almaty (bývalé hlavní město), Astana a Karaganda. Východní část země je obecně hornatější a horská, zatímco na západě se rozkládají stepi a pouště. Kazachstán má také hranice s Kaspickým mořem na západě.

Vlajka Kazachstánu má modrý základ se žlutým slunečním paprskem ve středu, který vyznačuje ze žlutého kruhu umístěného uprostřed vlajky. Modrá barva symbolizuje oblohu a vodu, zatímco zlatá barva reprezentuje bohatství a slunce. Sluneční paprsky představují budoucnost, naději a blahobyt. Hymna Kazachstánu se nazývá „Meniň Qazaqstanym“ (Můj Kazachstán) a byla přijata v roce 2006. Text hymny napsal Šamši Qaldayakov a hudbu složil Žakan Bažanov. Hymna je nazpívána v kazachštině. Kazachstán má bohatou kulturní tradici, která kombinuje prvky různých etnických skupin, včetně Kazachů, Rusů, Uzbeků, Ukrajinců a dalších. Kromě toho je známým fenoménem stepí, které pokrývají velkou část jeho území. Kazachstán je také znám svými jazykovými politikami, kde kazachština je oficiálním jazykem, zatímco ruština je široce používaná a je také uznávána jako úřední jazyk (stat.gov.kz, 2023).

Z hlediska politiky je Kazachstán prezidentskou republikou, s dominantní úlohou prezidenta. Vláda země čelí výzvám spojeným s demokratizací, lidskými právy a transparentností. Nicméně země se snaží posílit své postavení jako regionální hráč a ekonomický subjekt v rámci Střední Asie a globálního společenství.

4.2 Nezaměstnanost v Kazachstánu

4.2.1 Podle regionů

Než začneme analyzovat míru nezaměstnanosti v Kazachstánu podle regionů, je nutné analyzovat výchozí údaje o pracovní síle (Tabulka 1) a počtu zaměstnaných osob (Tabulka 2).

Tabulka 1 Ukazatele pracovní síly v regionech Kazachstánu za období 2001-2023 (v tisících osob)

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	
Kazachstán	749,1	737,9	735,7	737,0	738,1	738,8	738,8	738,8	738,8	738,8	738,8	738,8	738,8	738,8	738,8	738,8	738,8	738,8	738,8	738,8	738,8	738,8	738,8	738,8
Akmolinská	435,1	394,5	401,4	406,8	408,2	407,7	407,3	407,5	407,2	407,7	407,8	407,9	407,7	407,4	407,1	407,4	407,9	407,8	407,8	407,9	407,8	407,3	407,6	407,2
Aktobin	336	333	334	333	333	333	333	333	333	333	333	333	333	333	333	333	333	333	333	333	333	333	333	333

ská	4,2	5,0	8,0	5,8	2,9	0,8	7,4	3,8	7,3	9,9	5,8	2,4	4,1	0,9	6,6	9,3	9,5	8,6	7,3	7,3	1,0	6,2	0,9
Almatyská	73,33	71,12	79,77	78,41	80,11	88,61	88,41	84,42	83,33	89,30	94,08	12,28	14,46	11,53	9,25	11,48	11,35	10,43	11,38	11,22	10,15	7,11	7,85
Atyrau	203,00	206,31	223,66	223,63	230,50	232,50	245,81	247,71	255,99	270,08	283,28	22,88	22,33	23,33	30,00	33,38	33,77	33,77	33,44	33,37	33,40	43,30	0,11
Z-Kazakhsťanská	326,22	301,45	349,87	337,35	332,35	327,35	332,35	333,35	333,35	334,35	335,35	335,35	335,35	335,35	335,35	335,35	335,35	335,35	335,35	335,35	335,35	335,35	335,35
Žambyl	477,87	482,95	451,99	449,27	450,77	451,77	456,77	467,77	478,77	489,77	491,77	51,77	51,77	57,77	55,77	52,77	53,77	53,77	53,77	53,77	53,77	67,77	1,88
Karaganda	720,33	725,12	776,27	774,74	777,47	777,33	777,33	777,33	777,33	777,33	777,33	777,33	777,33	777,33	777,33	777,33	777,33	777,33	777,33	777,33	777,33	777,33	777,33
Kostanay	544,66	532,29	551,11	550,40	555,74	555,55	556,55	556,55	556,55	556,55	556,55	556,55	556,55	556,55	556,55	556,55	556,55	556,55	556,55	556,55	556,55	556,55	556,55
Kyzylordinská	299,93	227,56	226,64	232,94	232,92	233,91	233,91	233,91	233,91	233,91	233,91	233,91	233,91	233,91	233,91	233,91	233,91	233,91	233,91	233,91	233,91	233,91	233,91
Mangistau	146,00	117,66	116,66	118,24	118,57	118,94	119,38	119,80	119,80	119,80	119,80	119,80	119,80	119,80	119,80	119,80	119,80	119,80	119,80	119,80	119,80	119,80	119,80
Pavlodar	449,90	408,07	410,74	400,22	400,89	401,90	403,17	403,57	404,11	404,20	404,31	404,42	404,53	404,64	404,75	404,86	404,97	405,08	405,19	405,30	405,41	405,52	405,63
S-Kazášká	439,99	400,79	404,98	399,86	399,77	399,68	399,59	399,50	399,41	399,32	399,23	399,14	399,05	398,96	398,87	398,78	398,69	398,60	398,51	398,42	398,33	398,24	398,15
V-Kazachstánská	707,77	722,35	743,21	751,17	755,68	764,82	774,00	784,00	794,00	804,00	814,00	824,00	834,00	844,00	854,00	864,00	874,00	884,00	894,00	904,00	914,00	924,00	934,00
Astana	196,44	239,50	226,07	229,03	232,08	235,13	238,18	241,23	244,28	247,33	250,38	253,43	256,48	259,53	262,58	265,63	268,68	271,73	274,78	277,83	280,88	283,93	286,98
Almaty	560,60	537,33	573,33	600,00	614,14	628,28	642,42	656,56	670,70	684,84	698,98	713,12	727,26	741,40	755,54	769,68	783,82	797,96	812,10	826,24	840,38	854,52	868,66

Zdroj: vlastní zpracování podle Byuro natsional'noy statistiki, 2024

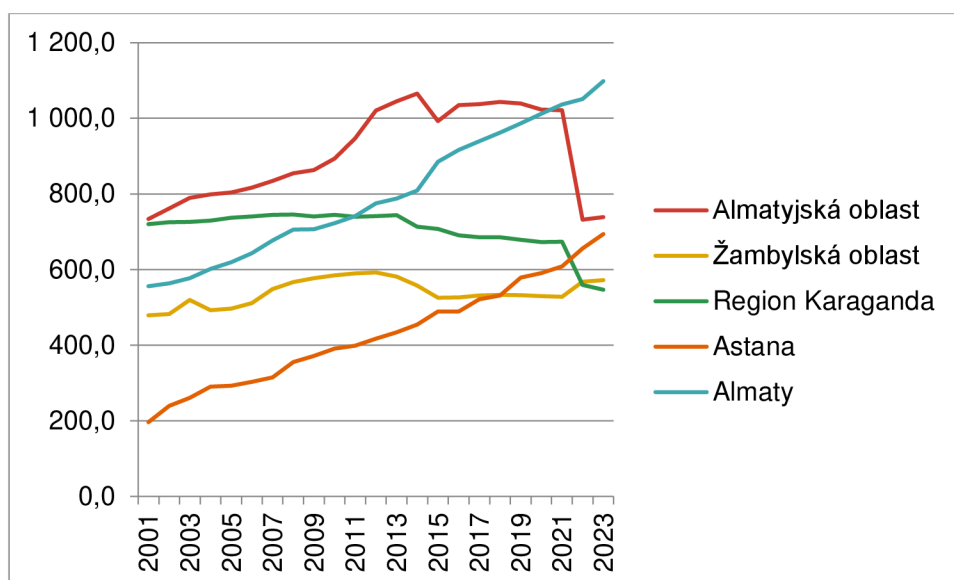
Tento soubor dat poskytuje cenné informace o dynamice pracovních sil v Kazachstánu a jeho různých regionech. Celkový růst na národní úrovni naznačuje pozitivní trendy v oblasti pracovních příležitostí nebo účasti na trhu práce. Rozdělení podle regionů však ukazuje podrobnější obraz, kdy některé regiony mohou zaznamenávat větší volatilitu nebo pomalejší růst. Tyto trendy mohou mít zásadní význam pro tvůrce politik, ekonomy a

podniky při plánování, rozvojových projektech a přidělování zdrojů, s cílem podpořit vyvážený regionální rozvoj a řešit případné problémy na trhu práce.

Data za rok také poskytují platformu pro analýzu dopadu vnějších faktorů, jako jsou globální ekonomické podmínky, domácí politika a demografické změny na trhu práce. Například velké změny v určitých letech mohou korelovat s hospodářskými reformami, průmyslovými boomy či propady nebo migračními vzorci, což umožňuje hlubší pochopení reakcí trhu práce na různé pobídky.

Dále je třeba stručně identifikovat a zvážit dynamiku největších regionů země (obrázek 2).

Obrázek 2 Dynamika změn pracovní síly v hlavních regionech země



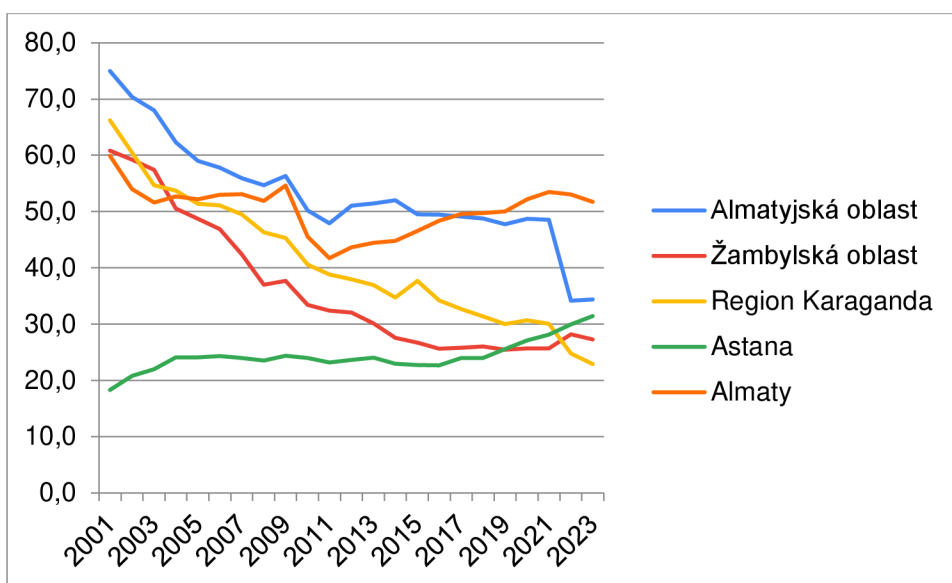
Zdroj: vlastní zpracování

Na obrázku jsou mimo jiné uvedeny údaje pro regiony Almaty, Žambyl (Žambylská oblast) a Karaganda. To umožňuje srovnávací analýzu vývoje pracovních sil v různých částech Kazachstánu. Každá oblast vykazuje svůj vlastní jedinečný trend ve velikosti pracovní síly v průběhu let. Například pracovní síla v Almatyjské oblasti vzrostla ze 733 300 osob v roce 2001 na 738 463 osob v roce 2023, a to i přes určité výkyvy a výrazný pokles v roce 2022. V Žambylské oblasti dochází k trvalému nárůstu ze 478,7 tis. v roce 2001 na 571,816 tis. v roce 2023, což svědčí o soustavném růstu pracovní síly. Region Karaganda naopak zaznamenal pokles ze 720,3 tisíce v roce 2001 na 546 746 tisíc v roce 2023, což odráží výrazné snížení pracovní síly. Meziroční a regionální rozdíly v pracovní

Tabulka 2 uvádí údaje o počtu nezaměstnaných v celém Kazachstánu a jeho různých regionech za období od roku 2001 do roku 2023. Na národní úrovni (Republika Kazachstán) je patrný klesající trend nezaměstnanosti ze 780,3 tis. v roce 2001 na 445,886 tis. v roce 2023. Tento celkový pokles ukazuje na zlepšení pracovních příležitostí nebo účinnosti politik zaměstnanosti v průběhu času, a to i přes drobné výkyvy v některých letech. Tyto údaje jsou zásadní pro pochopení dynamiky nezaměstnanosti v regionech Kazachstánu a odhalují jak národní trendy, tak regionální rozdíly v míře nezaměstnanosti. Celkový pokles nezaměstnanosti na národní úrovni zdůrazňuje pozitivní dopad hospodářského růstu, iniciativ na vytváření pracovních míst a programů rozvoje pracovní síly. Regionální důkazy však zdůrazňují důležitost cílených intervencí k řešení specifických místních problémů a rozdílů v dostupnosti pracovních míst, ekonomickém rozvoji a přístupu ke službám zaměstnanosti.

Dále je také nutné graficky znázornit změnu míry nezaměstnanosti u největších regionů (obrázek 3).

Obrázek 3 Dynamika změn v počtu nezaměstnaných obyvatel hlavních regionů země



Zdroj: vlastní zpracování

Graf obsahuje podrobné údaje o počtu nezaměstnaných obyvatel v různých regionech Kazachstánu za období 2001 až 2023.

Počet nezaměstnaných v regionu Almaty se snížil ze 75,0 tisíc v roce 2001 na 34,401 tisíc v roce 2023, což ukazuje na výrazné snížení nezaměstnanosti v průběhu let, se znatelným poklesem v roce 2022 a poté na mírný nárůst v roce 2023.

V regionu Zhambyl došlo k poklesu míry nezaměstnanosti z 60,8 tis. v roce 2001 na 27,256 tis. v roce 2023, což svědčí o trvalém snižování počtu nezaměstnaných v čase. V regionu Karaganda došlo ke znatelnému poklesu počtu nezaměstnaných z 66,2 tisíce v roce 2001 na 22 902 tisíc v roce 2023. Tento trend ukazuje na výrazné zlepšení situace v oblasti zaměstnanosti v posledních dvou desetiletích. Počátkem roku 2000 byla zaznamenána relativně vyšší míra nezaměstnanosti, která začala v průběhu let neustále klesat. Toto období se shoduje s různými ekonomickými reformami a průmyslovým rozvojem v Kazachstánu, které pravděpodobně ovlivnily pracovní příležitosti v regionu. Mezi lety 2014 a 2015 došlo k mírnému nárůstu nezaměstnanosti (z 34,7 tis. na 37,692 tis.), což odráží ekonomické změny či vnější faktory ovlivňující trh práce. Region se však rychle vrátil ke svému klesajícímu trendu míry nezaměstnanosti. Malý nárůst nezaměstnanosti v letech 2014–2015 naznačuje, že region není imunní vůči ekonomickým výkyvům, což zdůrazňuje význam pokračujícího úsilí o diverzifikaci místních ekonomik, investice do lidského kapitálu a zlepšení strategií vytváření pracovních míst pro zmírnění budoucích ekonomických problémů. Posledních několik let ukazuje pokračující pokles nezaměstnanosti, která v roce 2023 dosáhla minimálně 22 902 tisíc lidí. Tento nedávný trend může naznačovat úspěšné regionální snahy o vytváření pracovních míst, možná prostřednictvím investic do klíčových odvětví, rozvojových projektů a podpůrných politik zaměřených na zlepšení kvalifikace pracovní síly a přilákání obchodních investic.

V Astaně údaje naznačují postupný nárůst počtu nezaměstnaných z 18,3 tisíce v roce 2001 na 31,45 tisíce v roce 2023. Zvláště pozoruhodný je trvalý nárůst nezaměstnanosti od roku 2018, který se do roku 2023 vyšplhá na 31,45. To může odrážet různé faktory, včetně ekonomických přesunů, strukturálních změn na trhu práce nebo zvýšené migrace do města při hledání příležitostí. Rostoucí ekonomika hlavního města spojená s jeho rolí politického a administrativního centra pravděpodobně přitáhne značný příliv uchazečů o zaměstnání. V regionu Almaty, soustředěném kolem Almaty, dochází k poklesu počtu nezaměstnaných obyvatel ze 75,0 tisíc v roce 2001 na 34,401 tisíc v roce 2023. Přibližně v polovině roku 2010 nastává období stability a mírných výkyvů míry nezaměstnanosti, po kterém následuje výrazný pokles v roce 2022 a mírný nárůst v roce 2023. Almaty, které je významným obchodním a kulturním centrem, těží z různých ekonomických aktivit, které vytvářejí

pracovní příležitosti. Snížení nezaměstnanosti svědčí o účinné místní hospodářské politice, růstu v odvětvích, jako jsou služby, cestovní ruch a finance, a také o schopnosti města přilákat investice a přispět k vytváření pracovních míst.

Na základě předběžných údajů je nyní možné odhadnout míru nezaměstnanosti v různých regionech Kazachstánu.

Tabulka 3 Míra nezaměstnanosti v různých regionech Kazachstánu

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Kazachstán	0,4	0,9	0,8	0,8	0,8	0,7	0,7	0,6	0,6	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4
Akmolinská	0,8	0,9	0,9	0,9	0,8	0,8	0,7	0,6	0,5	0,5	0,5	0,5	0,4	0,5	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4
Aktobe	1,4	1,0	0,9	0,9	0,9	0,8	0,7	0,6	0,5	0,4	0,5	0,4	0,4	0,5	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4
Almatyjská	0,2	0,9	0,8	0,7	0,7	0,7	0,6	0,6	0,5	0,5	0,5	0,4	0,4	0,5	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4
Atyrau	1,3	1,0	0,9	0,9	0,9	0,8	0,7	0,6	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4
Zakazachstanská	1,2	1,0	0,9	0,9	0,9	0,8	0,7	0,7	0,6	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,5	0,4	0,5	0,4
Žambyl	1,2	1,2	1,1	1,0	0,9	0,9	0,7	0,6	0,5	0,5	0,5	0,5	0,4	0,5	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,5	0,4
Karaganda	0,2	0,8	0,7	0,7	0,7	0,6	0,6	0,6	0,5	0,5	0,5	0,5	0,4	0,5	0,5	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4
Kostanay	0,3	0,9	0,8	0,8	0,8	0,7	0,7	0,6	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4
Kyzylordinská	1,3	1,2	1,1	1,0	0,9	0,9	0,8	0,6	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4
Mangystau	1,0	0,9	0,9	0,9	0,9	0,8	0,6	0,7	0,6	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,5	0,5
Pavlodar	0,2	0,8	0,8	0,7	0,7	0,7	0,6	0,6	0,5	0,5	0,4	0,5	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4
S-Kazašská	0,9	0,8	0,8	0,8	0,7	0,7	0,6	0,6	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,4	0,4	0,4	0,5	0,4	0,4	0,4	0,4
V-Kazachstanská	0,3	0,7	0,7	0,7	0,7	0,6	0,6	0,6	0,5	0,5	0,5	0,5	0,4	0,5	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4
Astana	0,3	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,7	0,6	0,6	0,6	0,5	0,5	0,5	0,5	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4
Almaty	1,0	0,9	0,8	0,8	0,8	0,8	0,7	0,7	0,6	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,4

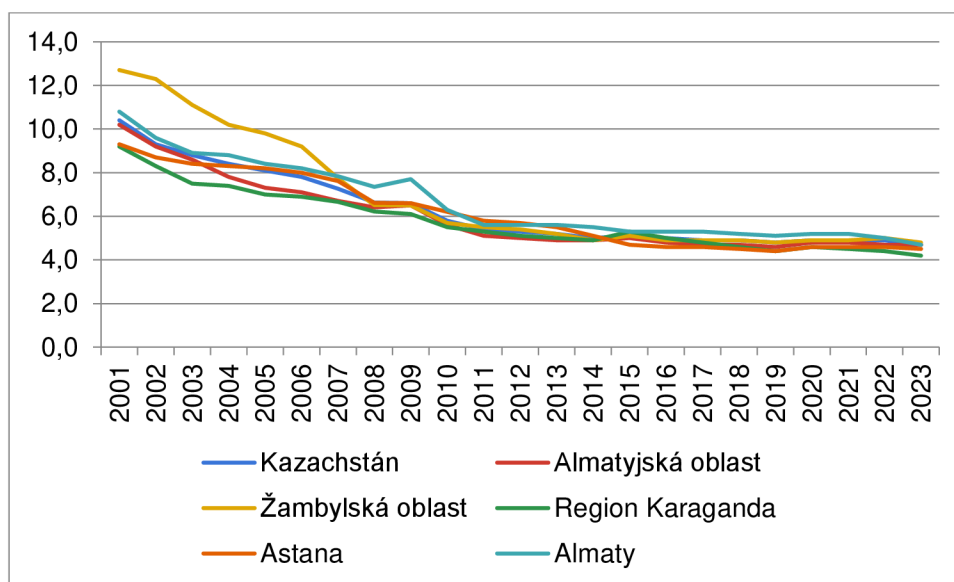
Zdroj: vlastní zpracování podle Byuro natsional'noy statistiki, 2024

Republika Kazachstán zaznamenala trvalý pokles míry nezaměstnanosti z 10,4 % v roce 2001 na 4,7 % v roce 2023. Toto výrazné snížení se pozitivně odráží na hospodářské politice země a úsilí o vytváření pracovních míst v posledních dvou desetiletích. První roky ukazují rychlý pokles míry nezaměstnanosti, což naznačuje přijetí účinných opatření pro boj s nezaměstnaností. Období od poloviny roku 2000 je charakterizováno pozvolnějším poklesem, přičemž míra nezaměstnanosti se v letech do roku 2023 ustálila na přibližně 4,9 % a poté mírně klesla na 4,7 %. Trvalý pokles míry nezaměstnanosti v průběhu let lze přičíst různým faktorům, včetně hospodářského růstu, ekonomické diverzifikace, investic do vzdělávání a odborné přípravy a vytváření nových pracovních míst v nově vznikajících odvětvích.

Údaje poskytují povzbudivý obraz trhu práce v Kazachstánu a zdůrazňují efektivitu úsilí země o snížení nezaměstnanosti. Stálý pokles míry nezaměstnanosti po více než dvě desetiletí naznačuje rostoucí ekonomiku, která je stále schopnější absorbovat svou pracovní sílu.

Obrázek 4 pak poskytne srovnávací analýzu dynamiky míry nezaměstnanosti v největších regionech.

Obrázek 4 Dynamika srovnání míry nezaměstnanosti podle největších krajů



Zdroj: vlastní zpracování

Míra nezaměstnanosti v Astaně vykázala trvalý pokles z 9,3 % v roce 2001 na 4,5 % v roce 2023. V posledních letech toto číslo vykazuje relativní stabilitu, která se pohybuje

mezi 4,5–4,6 %, což ukazuje na vyspělý trh práce, který udržuje nízkou nezaměstnanost navzdory různým ekonomickým problémům. Tento trend odráží rostoucí ekonomiku města a jeho roli hlavního města přitahujícího investice a vytvářející pracovní místa. Postupný pokles míry nezaměstnanosti dokládá účinnou politiku zaměřenou na ekonomický rozvoj a integraci pracovní síly.

Míra nezaměstnanosti v regionu Almaty klesla z 10,2 % v roce 2001 na 4,7 % v roce 2023. Toto číslo se v posledních několika letech stabilizovalo, což ukazuje na rovnováhu mezi tvorbou pracovních míst a růstem pracovní síly, přičemž v roce 2023 byl pozorován mírný pokles. Almaty je významným obchodním a kulturním centrem a trvalý pokles nezaměstnanosti lze připsat jeho diverzifikované ekonomice a úspěšné implementaci místních hospodářských politik.

Trendy v obou městech odrážejí významný pokrok ve snižování nezaměstnanosti za poslední dvě desetiletí. Trvalý pokles a následná stabilizace míry nezaměstnanosti v Astaně demonstruje schopnost města absorbovat rostoucí pracovní sílu, pravděpodobně díky jeho postavení administrativního kapitálu a investičního centra. Mírný pokles míry nezaměstnanosti v posledních letech odráží pokračující snahy o vytváření pracovních míst a integraci pracovníků do ekonomiky. Zkušenosti z Almaty demonstrují dopad diverzifikované ekonomiky a cílených místních politik na snižování nezaměstnanosti. Živý obchodní, finanční a kulturní sektor města pravděpodobně hrál klíčovou roli při vytváření pracovních příležitostí.

Stabilizace míry nezaměstnanosti na nízké úrovni naznačuje zdravý trh práce, schopný podporovat ekonomický růst a poptávku po pracovní síle.

Míra nezaměstnanosti v regionu Zhambyl vykázala výrazný pokles z 12,7 % v roce 2001 na 4,8 % v roce 2023. Počáteční vysoká míra v roce 2001, která se v průběhu let výrazně snížila, naznačuje soustředěné úsilí o stabilizaci ekonomiky a přilákání pracovních sil. V polovině 21. století došlo v regionu k výraznému poklesu míry nezaměstnanosti, přičemž výraznější pokles byl pozorován od roku 2007, což odráželo dopad cílených hospodářských a sociálních politik, zaměřených na snižování nezaměstnanosti. V posledních letech se míra nezaměstnanosti v regionu Zhambyl ustálila na úrovni 4,8 % až 5,0 %, což svědčí o stabilní situaci na trhu práce. Tato stabilizace na relativně nízké úrovni naznačuje, že region se účinně vypořádal s počátečními výzvami a nyní udržuje rovnováhu mezi tvorbou pracovních míst a dostupnou pracovní silou.

Míra nezaměstnanosti v regionu Karaganda výrazně klesla z 9,2 % v roce 2001 na 4,2 % v roce 2023. Údaje ukazují postupný pokles míry nezaměstnanosti v průběhu let, s výrazným zrychlením poklesu od poloviny 21. století. To naznačuje, že snahy regionu o stimulaci hospodářského růstu a diverzifikaci ekonomiky byly úspěšné při snižování nezaměstnanosti. Mezi faktory přispívající k tomuto úspěchu patří investice do klíčových sektorů, jako je těžba, průmysl a služby, které jsou důležité pro ekonomiku regionu.

V regionu Almaty došlo k výraznému poklesu míry nezaměstnanosti – z 10,2 % v roce 2001 na 4,7 % v roce 2023. Míra nezaměstnanosti v regionu vykazuje v posledních letech stabilitu a zůstává kolem 4,7–4,8 %. Tato stabilita ukazuje na vyspělý a odolný trh práce, který dokáže udržet nízkou nezaměstnanost i při ekonomických výkyvech. Schopnost regionu udržet nízkou nezaměstnanost v posledních letech vyžaduje proaktivní přístup k ekonomickým výzvám, včetně přijetí inovativních strategií na podporu tvorby pracovních míst a ekonomické diverzifikace.

Vzhledem k tomu, že se region nadále vyvíjí, bude zaměření na udržitelný rozvoj, technologické inovace a další zlepšení vzdělávání a odborné přípravy zásadní pro zajištění dlouhodobého růstu zaměstnanosti a ekonomické stability.

4.2.2 Podle pohlaví

Podle zprávy Světového ekonomického fóra je Kazachstán na 62. místě ze 146 zemí, pokud jde o rovnost žen a mužů, a zaostává tak například za Arménií a Brazílií.

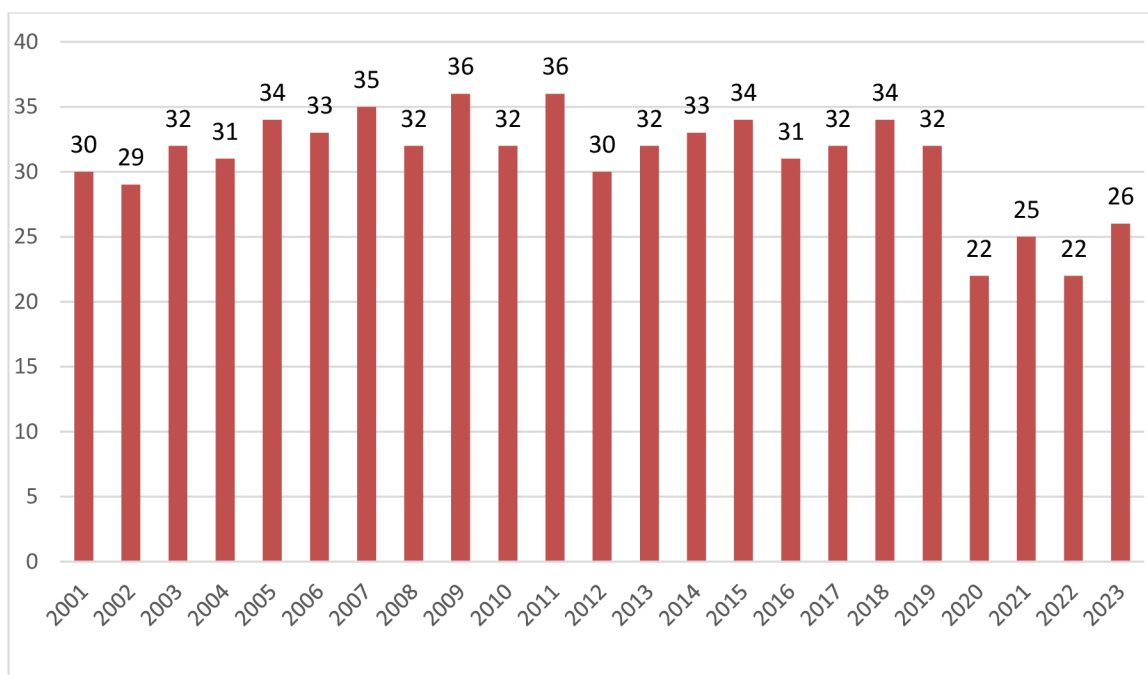
Abychom pochopili, do jaké míry mohou být rozdíly v odměňování žen a mužů ovlivněny důvody, které identifikoval Goldin (2022), je nutné porozumět hlavním charakteristikám trhu práce v Kazachstánu z pohledu mužů a žen, rozložení klíčových ukazatelů zaměstnanosti a odměňování.

Rozdíl v odměňování mužů a žen je poměrně výrazný a na konci roku 2022 činil 25 %. Navíc, navzdory skutečnosti, že za posledních 10 let se tento rozdíl snížil o 7 procentních bodů (obr. 5), je stále příliš brzy na to říci, zda je toto snížení konzistentní a udržitelné.

V období od roku 2001 do roku 2023 se tento rozdíl se snížil, pak se znovu zvýšil a nakonec zůstal nezměněn. Strmý pokles v roce 2023 vyvolává vzhledem k dopadu pandemie pochybnosti o tom, zda byl způsoben účinnými genderovými politikami. Celosvětový výzkum naznačuje, že pandemie zasáhla tvrději muže, především snížila jejich příjmy a tím zmenšila propast (Global Gender Gap, 2023).

V roce 2023 se mzdy mužů ve srovnání s rokem 2020 zvýšily pouze o 9,4 %, v reálném vyjádření se téměř nezvýšily, zatímco mzdy žen vzrostly o 21,2 %. Zmenšení rozdílu tedy bylo diktováno zpožděním tempa růstu mezd mužů ve srovnání s platy žen v důsledku pandemie a jak se ekonomická aktivita zotavuje, hrozí, že se tento rozdíl vrátí na hodnoty přesahující 30 % (Byuro natsional'noy statistiki, 2024).

Obrázek 5 Rozdíly ve mzdách žen a mužů v Kazachstánu na konci roku 2001–2023



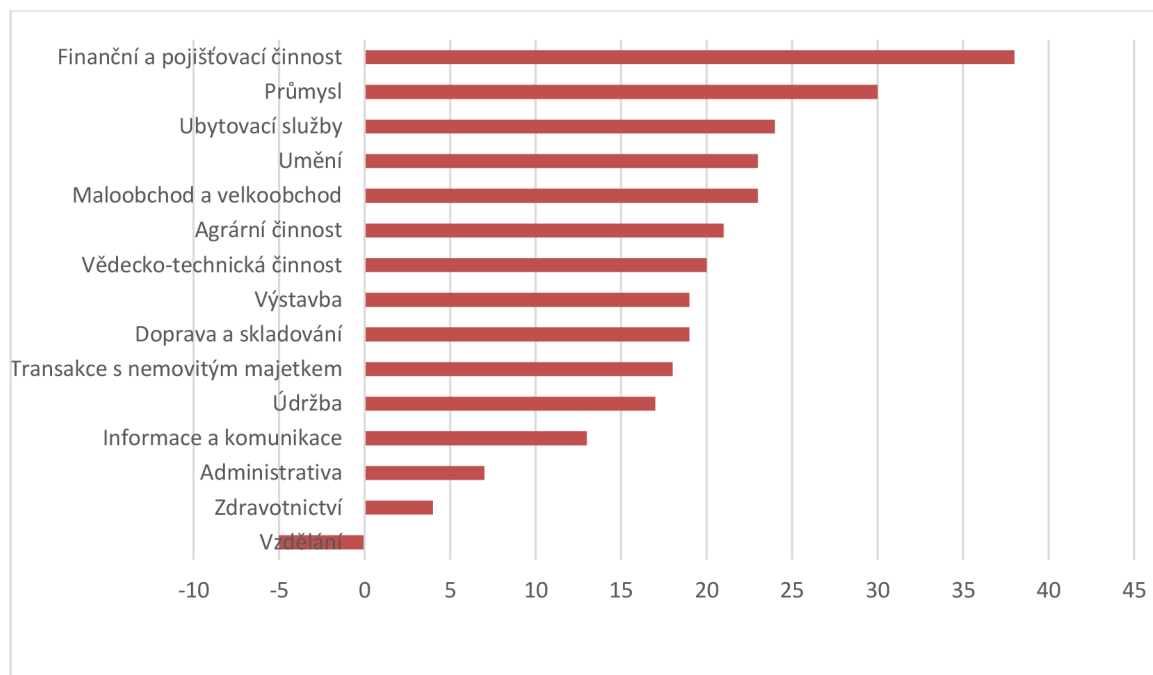
Zdroj: vlastní zpracování

Jak ukazuje obrázek 5 rozdíly existují prakticky ve všech odvětvích hospodářství s výjimkou vzdělávání, kde ženy vydělávají v průměru o 5 % více než muži. Kromě toho je nejvyšší míra diference příjmů mužů a žen pozorována v odvětvích s nejvyššími průměrnými měsíčními mzdami. Například ve finančních a pojišťovacích činnostech, kde muži vydělávají o 37 % více než ženy, je průměrná mzda 560 000 tenge, což je o 80 % více než průměrná mzda ve všech odvětvích. Muži si vybírají lépe placená zaměstnání, která vyžadují větší nasazení a čím nižší je průměrná mzda v daném odvětví, tím menší je rozdíl mezi muži a ženami. Například ve zdravotnictví činí pouze 4 % a mzda v tomto odvětví je téměř o 20 % nižší než celkový průměr (Dui, 2022).

Jinými slovy, největší rozdíly nejsou pozorovány v odvětvích spojených s fyzickou prací nebo se škodlivými a nebezpečnými pracovními podmínkami, ale v odvětvích, kde na

pohlaví při výkonu práce nezáleží. Nelze však říci, že například tento 37% rozdíl v příjmech finančníků a pojišťováků souvisí s úrovní vzdělání a inteligencí zaměstnance. Podle statistik podíl žen s vysokoškolským vzděláním (53,7 %) dokonce převyšuje podíl těchto mužů.

Obrázek 6 Rozdíly mezi ženami a muži podle hospodářských odvětví na konci roku 2023

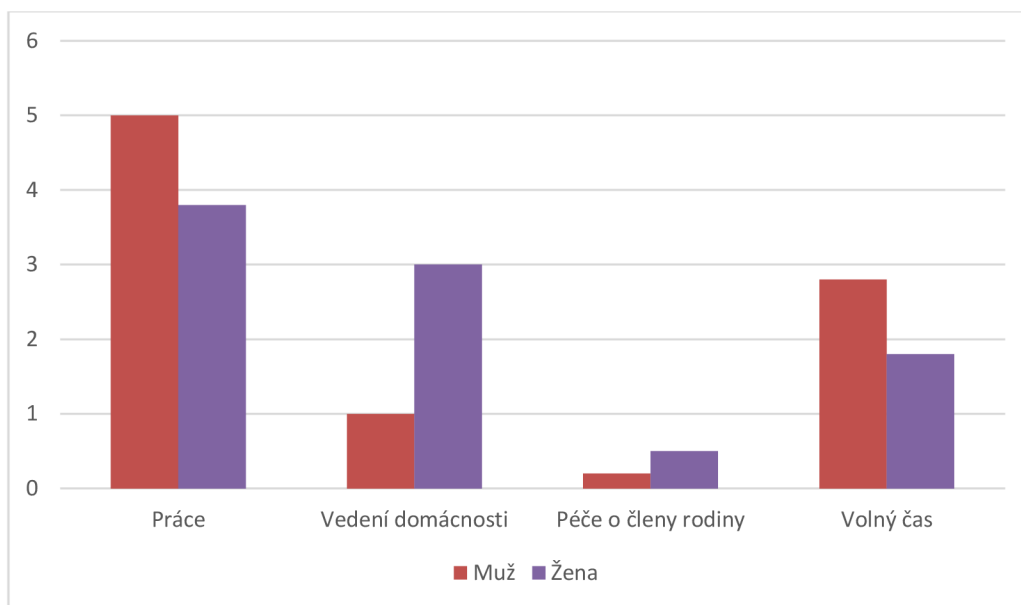


Zdroj: vlastní zpracování

Pokud se podíváme na rozložení denního času stráveného zaměstnanými lidmi (obrázek 7), vidíme, že ženy v průměru stráví v práci téměř o hodinu méně než muži. Není proto divu, že v odvětvích s vysokými platy jsou muži ochotnější pracovat dlouhé hodiny a vydělávat více.

Ženy tráví téměř třikrát více času péčí o domácnost a členy rodiny než muži - 4 hodiny 14 minut denně oproti 1 hodině 28 minutám u mužů, zatímco volnočasovým aktivitám věnují ženy v průměru o 37 % méně času než muži. Tyto údaje jasně a zřetelně hovoří ve prospěch specializace v rodině, o níž hovořila Goldinová - zatímco ženy se vedle práce aktivně věnují domácím záležitostem, muži mohou pracovat prakticky bez časového omezení, a to i v manželství a zůstávají v roli hlavního živitele rodiny.

Obrázek 7 Rozdělení denního časového fondu podle pohlaví a druhu činnosti



Zdroj: vlastní zpracování

Struktura zaměstnanosti podle hospodářských odvětví doplňuje předpoklad, že muži si vedou lépe tam, kde je vyšší mzda a mají k tomu více volného času. Zároveň nelze říci, že by ekonomická participace žen na zaměstnanosti byla nízká - jejich podíl je stejný jako podíl mužů. Mají také vysoké zastoupení v odvětvích s vysokými platy, například mezi finančníky a pojišťovány tvoří většinu - 67 %. Nižší platy žen však mohou svědčit o tom, že jejich práce zahrnuje méně odpovědnosti, pružnější rozvržení pracovní doby, méně pracovních hodin - tedy celý soubor faktorů nezbytných pro sladění rodiny a práce, které však mají negativní dopad na výdělků (Global Gender Gap, 2023).

Na základě výše uvedeného lze vyvodit následující stručné závěry, týkající se povahy rozdílů v odměňování žen a mužů v Kazachstánu.

V Kazachstánu je vysoká specializace a jasné genderové role v domácnosti – ženy tráví řádově více času domácími pracemi a péčí o členy rodiny. To má za následek snížení počtu odpracovaných hodin a hodinové mzdy pro ženy.

Největší rozdíl ve mzdách je pozorován v nejlépe placených sektorech, což také odráží Goldinové závěry – tam, kde je vyšší odpovědnost, je potřeba větší návratnost a jsou možné přesčasy. Muži postupují výše ve své kariéře a mají na to na rozdíl od žen dostatek času. Ženy jsou častěji nuceny skloubit rodinu a práci, a proto často usilují o flexibilnější rozvrh s menší odpovědností.

Zároveň nedochází k větší koncentraci mužů ve vysoce placených sektorech - rozdělení čísel podle pohlaví spíše vykresluje samotná specifika práce. Tam, kde se očekává více fyzické práce a podmínky mohou být nebezpečné a nezdravé, jsou muži nadměrně zastoupeni. Rozdíl v odměňování proto může souviset jak se specifiky odvětví, ve kterém jsou odměny spojeny s pracovními podmínkami, tak s profesními úspěchy. Populární teorie o segregaci pracovního trhu v Kazachstánu, kde existují „mužské“ sektory s vyššími mzdami a „ženské“ s nižšími mzdami, tedy v moderní realitě zcela neplatí (kursiv.media, 2023).

Rozdíl v platech nezávisí na rozdílu v inteligenci a vzdělání. Zatímco v některých zemích mají dívky zpočátku méně příležitostí získat znalosti a vzdělání, v Kazachstánu je obrázek v tomto ohledu vcelku pozitivní – mezi pohlavími panuje rovnost a mezi těmi, kdo získali vyšší vzdělání, je ještě více žen.

4.2.3 Podle věku

Podle statistického výboru Ministerstva národního hospodářství Republiky Kazachstán tvoří mladí lidé (od 15 do 28 let včetně) zhruba čtvrtinu ekonomicky aktivního obyvatelstva Kazachstánu. V období 2001 až 2023 přitom došlo k setrvalému trendu snižování podílu mládeže na celkovém ekonomicky aktivním obyvatelstvu – z 28,8 % v roce 2001 na 23 % v roce 2023.

Úroveň ekonomické aktivity mladých lidí v Kazachstánu je přibližně 2krát nižší ve srovnání s dospělou populací, a to jak u mužů, tak u žen. Muži mají vyšší míru ekonomické aktivity a poměr zaměstnanosti k počtu obyvatel ve srovnání se ženami ve věkových skupinách 15–64 let, stejně jako u mládeže ve věku 15–24 let.

Mezinárodní srovnání ukazují, že účast mládeže ve věku 15–24 let v Kazachstánu je o něco nižší než průměr zemí OECD (48,1 % v roce 2023). Zároveň je tento ukazatel výrazně horší než na Islandu a Nizozemsku, kde je 78,2 % a 70 % mladých lidí považováno za ekonomicky aktivní. Míra participace kazašské mládeže na pracovní síle také převyšuje míru v Řecku (22,5 %), Jižní Koreji (29,6 %) a Rusku (33,2 %).

Tabulka 4 Klíčové ukazatele participace a zaměstnanosti mladých lidí v roce 2023, (%)

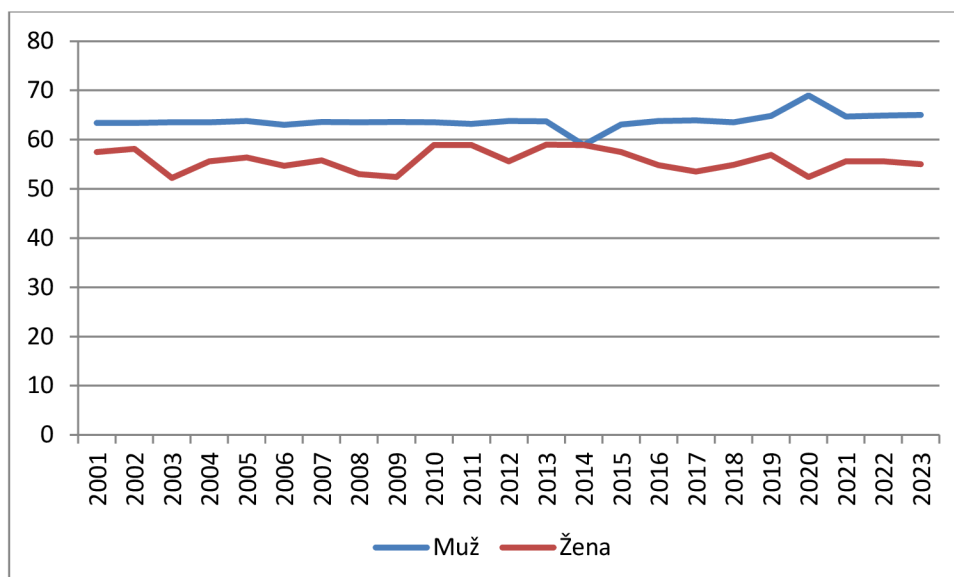
	Úroveň ekonomické aktivity	Zaměstnanost
15-64 let	83,2	79,1
15-24 let	47,1	45,4
Muži		
15-64 let	86,0	82,3
15-24 let	49,6	48,0
Ženy		
15-64 let	80,2	76,0
15-24 let	44,8	43,0

Zdroj: vlastní zpracování podle Byuro natsional'noy statistiki, 2024

Celkově srovnání s mírou participace pracovní síly v zemích OECD ukazuje významné rozpětí pro růst aktivity v mladém věku.

Obrázek 8 ukazuje dynamiku ukazatele za posledních 20 let.

Obrázek 8 Míra účasti mladých lidí (ve věku 15–28 let) na trhu práce podle pohlaví (%)



Zdroj: vlastní zpracování

Míra participace mládeže na pracovní síle se pohybovala od 59,9 % do 62,6 %. Přitom ve srovnání s věkovou skupinou 15-24 let je mezi mladými lidmi, jejichž počet je počítán podle metodiky národních statistik, míra účasti na trhu práce o 30 % vyšší, a to i u reprezentantů obou pohlaví.

Účast mladých lidí na trhu práce je omezoována především rostoucí poptávkou po vysokoškolském vzdělání, prodlužováním délky studia a také nutností skloubit studium a práci, včetně částečných úvazků (Global Gender Gap, 2023).

Ukazatele zapojení mládeže zároveň závisejí na územních, sociodemografických, profesních a kvalifikačních faktorech.

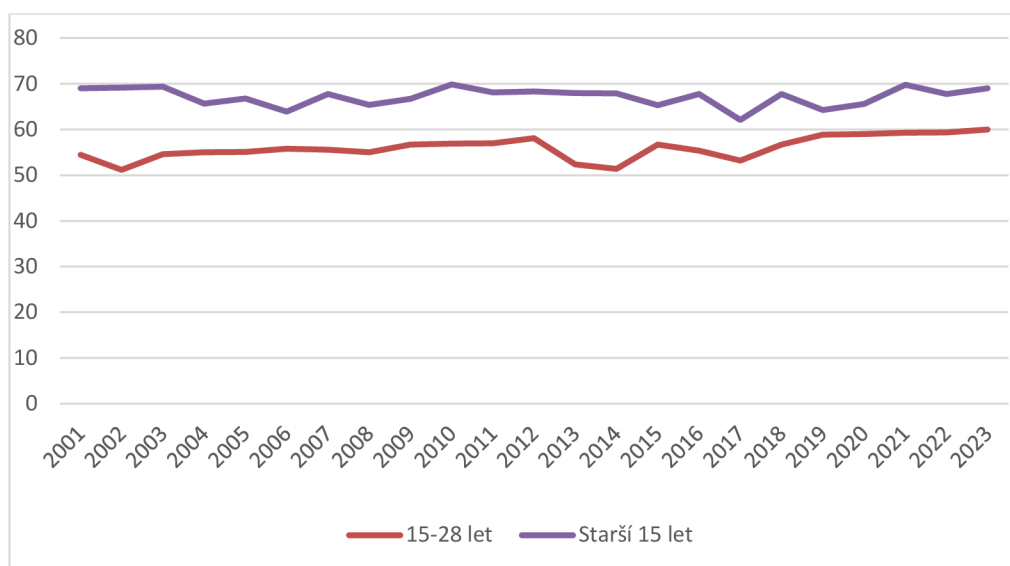
Kromě toho existují značné rozdíly v úrovni ekonomické aktivity mladých lidí (15–28 let) podle pohlaví a také mezi městskými a venkovskými oblastmi. Ekonomická aktivita mezi mladými muži byla v roce 2023 64,9 % a mezi mladými ženami 57,3 %. Rozdíl je však patrnější ve venkovských oblastech: 65,9 % mladých venkovských mužů a 57,5 % mladých venkovských žen je ekonomicky aktivních, zatímco v městských oblastech je ekonomicky aktivních 64,1 % mladých mužů a 57,1 % mladých žen.

K rozdílu v účasti žen a mužů na trhu práce přispívá mnoho faktorů. Jedním z nich jsou převládající genderové stereotypy, týkající se vzdělávání dívek a jejich zapojení do domácnosti, zejména ve venkovských oblastech.

V roce 2023 byl rozdíl v míře zaměstnanosti mezi mladými lidmi a celkovou populací starší 15 let menší než 10 % (58,8 % oproti 66,7 %). V období 2001-2023 měl rozdíl v míře zaměstnanosti obou skupin obyvatelstva tendenci se snižovat. Současně se zvyšoval podíl zaměstnanosti mládeže na celkové populaci: z 55,9 % v roce 2001 na 58,8 % v roce 2023 (obrázek 9).

Při analýze regionální struktury je patrná výrazná diference v míře zaměstnanosti mladých lidí a celé populace. U mládeže ve věku 15–28 let se ukazatele pohybují od 42,5 % v Shymkentu do 73,7 % v regionu východního Kazachstánu. Pro srovnání, nejnižší úroveň zaměstnanosti za celou populaci starší 15 let je pozorována ve městě Shymkent (60,5 %), naopak nejvyšší je v regionu Atyrau (74,7 %). Rozdílnost regionálních ukazatelů je přitom u mládeže mnohem vyšší než u celé populace (v celé republice - 66,7 %).

Obrázek 9 Míra zaměstnanosti mladých lidí (15–28 let) a celkové populace (starší 15 let) vzhledem k celkové populaci (%)



Zdroj: vlastní zpracování

Kromě toho je míra zaměstnanosti všech obyvatel vyšší na venkově (68,2 %) než ve městech (65,8 %), stejně jako u mladých lidí ve věku 15-28 let. Rozdíl mezi zaměstnaností mladých lidí ve městech a na venkově se však výrazně neliší od celkové míry zaměstnanosti (60,2 % na venkově a 57,9 % ve městech). Vyšší míra zaměstnanosti ve venkovských oblastech je dána tím, že v souvislosti s diferenciací životní úrovně mezi městskými a venkovskými oblastmi jsou obyvatelé venkova nuceni věnovat se jakékoliv výdělečné činnosti, zejména ve formě samostatné výdělečné činnosti, nebo výpomoci rodinným příslušníkům v samozásobitelském zemědělství (kursiv.media, 2023).

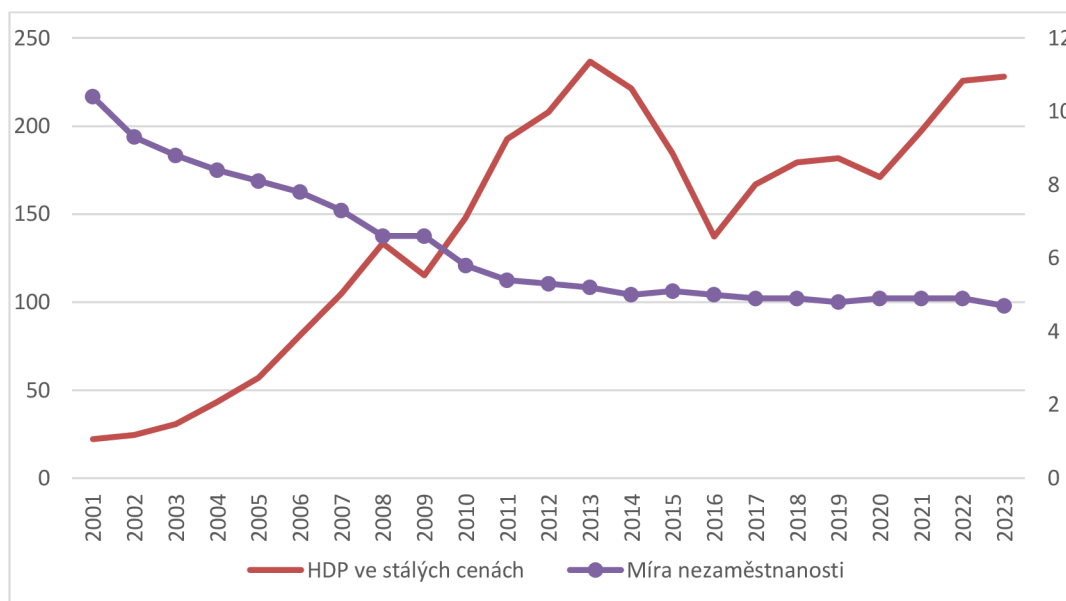
Jestliže ve městě tvoří významnou část mladých lidí najatí pracovníci (63,9 % v roce 2023), pak na venkově jsou mladí lidé nejčastěji samostatně výdělečně činní (62,2 %). Ve venkovských oblastech, kde jsou mzdové pracovní příležitosti poměrně nízké, je samostatná výdělečná činnost považována za alternativní formu zaměstnání. Zároveň je třeba poznamenat, že podle odborníků je samostatná výdělečná činnost v Kazachstánu ve většině případů úzce spjata s nízkými příjmy a produktivitou práce (Global Gender Gap, 2023).

4.3 Vztah nezaměstnanosti, HDP a inflace

Kromě HDP je důležitá míra nezaměstnanosti a také jejich vztah a vzájemná závislost. Otázka vzájemného ovlivňování těchto ukazatelů stavu ekonomiky je diskutována již více než 50 let. Kvantitativní vliv změn v úrovni zaměstnanosti na celkový výstup je popsán Okunovým zákonem. Podle Okunova zákona je každý další procentní bod míry nezaměstnanosti nad 4 % v průměru spojen s více než 3% poklesem HNP (kursiv.media, 2023).

Jinými slovy, pokles tempa ekonomického rozvoje, vyjádřeného objemem výroby a výkonu, poskytování služeb a výkonu práce o 3 %, způsobuje nárůst nezaměstnanosti o 1 %. Míru nezaměstnanosti tedy ovlivňuje jak tempo růstu či poklesu HDP, tak změny na trhu práce, které mají nepřímo úměrný vliv na dynamiku HDP země. Pro Kazachstán je však zvláštnost posuzování vzájemného vlivu dvou faktorů s přihlédnutím ke specifickým národního hospodářství. Vztah mezi HDP a mírou nezaměstnanosti je vidět na obrázku 10.

Obrázek 10 HDP ve stálých cenách a míra nezaměstnanosti v období 2001–2023



Zdroj: vlastní zpracování

Na obrázku je jasně patrný pokles HDP ve stálých cenách v letech 2001 až 2013. Dynamika charakterizující vztah mezi HDP a mírou nezaměstnanosti je patrná na pravé stupnici, kde ve stejném období došlo k nárůstu nezaměstnanosti. Od roku 2013 do roku

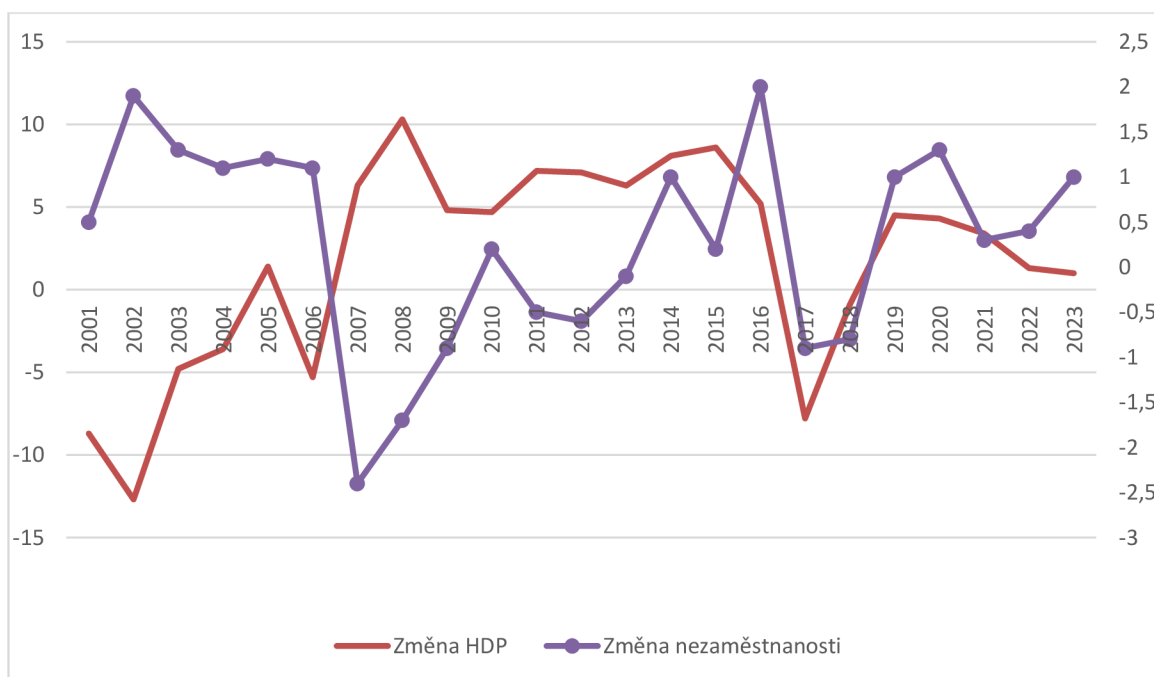
2023 pak HDP ve stálých cenách rostl a míra nezaměstnanosti se inverzně snižovala z 13 % na 6 %.

V letech 2008 až 2009 došlo z důvodu krize na akciovém trhu k prudkému poklesu HDP a k jasnému propojení míry nezaměstnanosti z 6 % na 8,2 %. Mezi lety 2010 a 2014. HDP plynule rostl a ekonomika se zotavila z krize v roce 2008, což určilo pokles míry nezaměstnanosti v zemi na 5,2 % v roce 2014.

Krize roku 2014 je charakterizována vnějšími a vnitřními faktory. Strukturální problémy kazašské ekonomiky, rostoucí závislost na vývozu surovin, opotřebením dlouhodobého majetku, deindustrializace hospodářství vedly k propadu ekonomiky do vleklé a strukturální krize. Ta již nemá výrazný „vnější“ charakter jako krize v roce 1998 (asijská) nebo 2008 (hypoteční, burzovní americká). Uvalené sankce a pokles cen komodit se staly stejným katalyzátorem jako v případě jiných krizí Kazachstánu, které odhalily strukturální a systémové problémy kazašské ekonomiky (Global Gender Gap, 2023).

Obrázek 11 ukazuje tempo změny HDP a nezaměstnanosti ve srovnání s předchozími lety.

Obrázek 11 Změna HDP a kolísání míry nezaměstnanosti ve srovnání s předchozím rokem v %



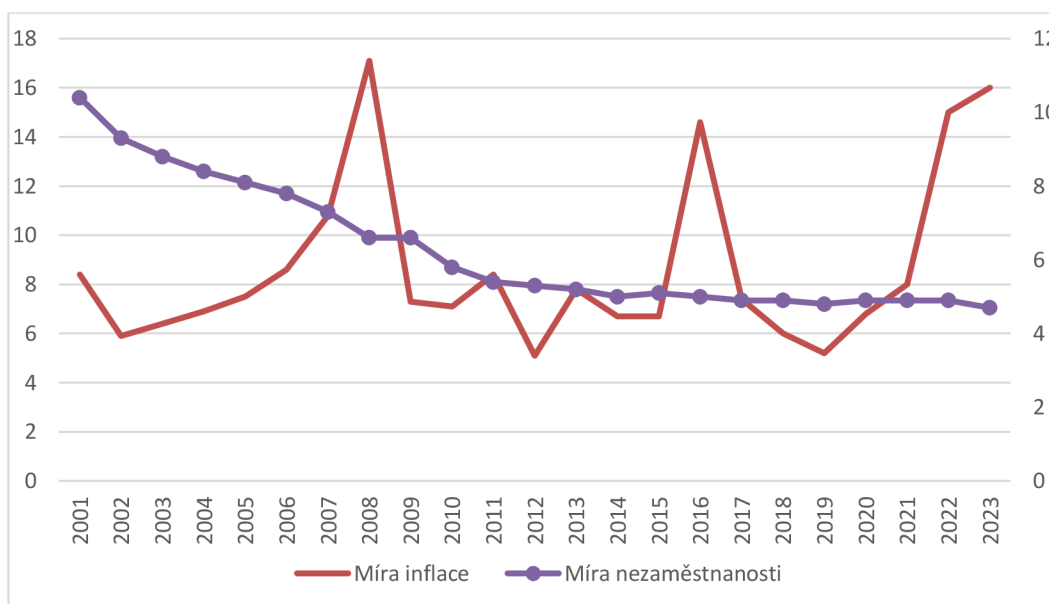
Zdroj: vlastní zpracování

Jak je vidět, do očí bijí hned tři vrcholy, které ukazují výkyvy ve výši HDP. Prvním z nich je rok 2001, kdy HDP klesl o 12,7 %, přičemž ve stejném roce dosáhla nezaměstnanost svého maxima na úrovni 1,9 %. Druhým je rok 2008, kdy HDP vzrostl o 10,3 %, ve stejném roce došlo k vrcholu poklesu nezaměstnanosti, která činila 2,4 %. Třetí vrchol byl zaznamenán v roce 2015, který souvisel především s dopady globální finanční krize, kdy HDP klesl o 7,8 %, přičemž vrcholem byl dvouprocentní nárůst nezaměstnanosti.

Teoretické aspekty korelace mezi dynamikou HDP a mírou nezaměstnanosti na příkladu tří hlavních krizí ekonomiky Kazachstánu za období 2001 - 2023 tak odrážejí inverzní vzájemnou závislost těchto dvou ukazatelů. Změny dynamiky HDP, které jsou charakterizovány zpomalením nebo poklesem tempa hospodářského rozvoje a ekonomické aktivity, vedou k nepřímo úměrnému růstu míry nezaměstnanosti v zemi (stat.gov.kz, 2023).

Podívejme se také na vztah mezi mírou nezaměstnanosti a mírou inflace v Kazachstánu v období 2001-2023. Na obrázku 12 je znázorněn graf míry nezaměstnanosti v závislosti na míře inflace.

Obrázek 12 Vztah mezi mírou nezaměstnanosti a mírou inflace



Zdroj: vlastní zpracování

Omezování nezaměstnanosti prostřednictvím vládních výdajů tedy nemá trvalý pozitivní efekt. Navíc vede ke zvýšení inflace, pokud je počáteční míra nezaměstnanosti

nižší než přirozená míra. Proto je nutné hledat nové cesty k řešení problému nezaměstnanosti. Přirozená míra nezaměstnanosti je míra, která stabilizuje inflaci. Je definována jako průměrná míra nezaměstnanosti za dlouhé období (více než 10 let) a odpovídá přirozenému (potenciálnímu) objemu HDP.

4.4 Pandemie Covid

Pandemie COVID-19, která způsobila mimořádnou situaci v oblasti veřejného zdraví, ukázala, jak jsou na sobě ekonomiky a trhy práce závislé. Krize měla obrovský dopad na pracovní místa a omezila zdroje, které mají pracovníci a jejich rodiny k dispozici pro zajištění důstojné životní úrovně a blahobytu. V souvislosti s karanténními omezeními, která země zavedly proti dalšímu šíření nového viru, vedl pokles aktivity v reálném sektoru, zejména v sektoru služeb, k poklesu stálé zaměstnanosti, nárůstu nedobrovolné dočasné zaměstnanosti, zaměstnanosti na částečný úvazek a nárůstu sociálně slabých skupin (Dui, 2022).

Podle MOP žilo v září 2020 přibližně 94 % pracovníků na světě v zemích s nějakou formou režimu omezování práce. Zkrácení pracovní doby v prvním čtvrtletí roku 2020 ve srovnání se čtvrtým čtvrtletím roku 2019 odpovídalo ztrátě 130 milionů pracovních míst. Celosvětový příjem z práce se v prvních třech čtvrtletích roku 2020 snížil o 10,7 %, tj. o 3,5 bilionu USD.

V Kazachstánu se podle Statistického výboru Ministerstva národního hospodářství Republiky Kazachstán po výsledcích za 6 měsíců roku 2020 HDP Kazachstánu snížil o 1,8 %. V důsledku přísných karanténních opatření nejvíce utrpěl sektor služeb - za sledované období se produkce snížila o 5,5 %. V sektoru služeb je zaznamenán pokles objemů: doprava o 14,6 %, obchod o 10,6 %, transakce s nemovitostmi o 4,8 %, administrativní služby o 4,4 %.

Pokles ekonomické aktivity ovlivnil míru nezaměstnanosti. Podle údajů Ministerstva práce a sociální ochrany Republiky Kazachstán činil na konci srpna 2020 počet osob registrovaných na úřadech práce jako nezaměstnaných 219,2 tis. osob, tj. 2,4 % pracovní síly. Navíc před zavedením výjimečného stavu na konci února 2020 činil počet 140 tisíc osob, tj. 1,5 % pracovní síly (Dui, 2022).

Slábnoucí spotřebitelská a investiční poptávka zároveň vedla k pozastavení práce organizací, z nichž mnohé byly nuceny snížit počet zaměstnanců.

Ve 2. čtvrtletí 2020 se oproti předchozímu roku zvýšil počet propuštěných z důvodu likvidace (úpadku) organizace a snížení počtu zaměstnanců o 20,2 % a jejich podíl na celkovém počtu nezaměstnaných se rovněž zvýšil z 11 % na 12,9 %. Zvýšil se také podíl nezaměstnaných, kteří nemohli najít práci (z 21,2 % na 24 %). Zároveň se ve stejném období zpomalilo dobrovolné propouštění, které rovněž převažuje jako hlavní příčina nezaměstnanosti (19,9 % v roce 2020).

Oproti předchozímu období se navíc zdvojnásobil počet pracovníků odcházejících z peněžnictví, pojišťovnictví a zdravotnictví. Počet nezaměstnaných v gastronomii a pohostinství se zvýšil o 32,1 %, v administrativních službách o 30,3 % a ve zpracovatelském průmyslu o 27,8 %.

Stojí za zmínku, že koronavirová krize je plná nejen nezaměstnanosti a podzaměstnanosti, ale má také škodlivý dopad na určité kategorie populace, které jsou náchylnější k negativní dynamice trhu práce.

Mladí lidé patřili v pandemii k nejzranitelnějším. Celosvětově jsou čtyři z deseti osob zaměstnaných v těžce postižených hospodářských odvětvích mladí lidé. Podle MOP bylo v srpnu 2020 více než 70 % mladých lidí, kteří studovali nebo kombinovali studium a práci, postiženo uzavřením vzdělávacích institucí. Každý šestý pracující mladý člověk přestal pracovat, zejména mladí pracovníci ve věku 18-24 let. Pracovní doba zaměstnaných mladých lidí se snížila téměř o 25 % a 42 % uvedlo, že se jim snížil příjem. Obecně platí, že nezaměstnanost mladých lidí, zejména mezi mladými ženami, roste rychleji než mezi dospělou populací (Dui, 2022).

V Kazachstánu zůstává riziko, že mladí lidé budou patřit mezi nezaměstnané, také značné. Jestliže tedy před krizí bylo tempo růstu počtu nezaměstnaných ve věku 25-28 let záporné (92,6 % ke 2. čtvrtletí 2019), v roce 2020 to bylo 102,7 %. Také vzhledem k vysokému riziku vstupu mladých lidí do neformálního sektoru ekonomiky jejich „vyloučení“ z oficiálního trhu práce vytváří obtíže při získávání obživy během hospodářského oživení.

V Kazachstánu byl kromě rozšíření mechanismů v rámci Enbekova státního programu pro rozvoj produktivního zaměstnání a masového podnikání na období 2017-2021 spuštěn nový program.

„Plán zaměstnanosti 2020“. Tento program zahrnuje poskytování zaměstnanosti prostřednictvím realizace projektů na kapitál, běžné a střední opravy infrastruktury, bydlení a komunálních služeb a zaměstnávání nezaměstnaných, zejména mladých lidí.

Projekt zahrnuje zahájení 6 505 infrastrukturních projektů s vytvořením 255 tisíc pracovních míst, z toho 15 tisíc ve stálých zařízeních.

Kromě výplaty dávek v nezaměstnanosti byly navíc zavedeny krátkodobé výplaty občanům, kteří zůstali v době přísných karanténních omezení bez příjmu. V období nouzového stavu tak zůstalo bez příjmu 4,6 milionu lidí a v období posilování karanténních opatření - 2,4 milionu lidí.

Stát tak přijímá širokou škálu opatření ke zmírnění ekonomických důsledků koronavirové krize. Zároveň je v podmínkách přetrvávající nejistoty zvláště důležité jak zachování stávajících pracovních míst, tak podpora určitých kategorií pracovníků, včetně mladých lidí, kteří jsou nejvíce náchylní k negativnímu dopadu pracovní krize, což vytváří další rizika zvýšené zranitelnosti a chudoba (Dui, 2022).

5 Výsledky a diskuse

V Kazachstánu mechanismy podpory mládeže zahrnují jak pasivní opatření ve formě sociálních plateb, tak aktivní opatření v rámci realizace státních a průmyslových programů zaměstnanosti. V posledních letech země vyvinula různé cílené mládežnické projekty pro odborné vzdělávání, které stimulují najímání absolventů a mladých odborníků a také rozvoj podnikání mládeže.

Aktivita při podávání žádostí o státní podporu a registraci jako nezaměstnaný závisí na řadě sociálně-psychologických a ekonomických faktorů. Podle analýzy brání většímu zapojení sociálně slabých mladých lidí do státních opatření na podporu zaměstnanosti nízká důvěra v centrální úřad práce a špatná informovanost o možnostech zaměstnání. Nedostatečný zájem zaměstnavatelů o spolupráci s úřadem práce negativně ovlivňuje rozmanitost a kvalitu nabízených pracovních míst.

V rámci programů zaměstnanosti mohou být mladí lidé zaměstnáni na dočasných i trvalých pracovních místech. Zároveň přetrvává převaha dočasné práce, a to jak u mladých lidí, tak obecně u celé dospělé populace, a proto je důležité zlepšit účinnost stávajících mechanismů podpory zaměstnanosti zvýšením konkurenceschopnosti ústředních služeb zaměstnanosti v oblasti zprostředkování práce a digitalizace veřejných služeb.

Kazachstán uplatňuje většinu programů zaměstnanosti běžných v mezinárodní praxi, které zahrnují odborné vzdělávání s praxí, dotované mechanismy na pracovišti a rozvoj podnikání mladých lidí. Daňové pobídky pro podniky k zaměstnávání mladých lidí však dosud nebyly vytvořeny (kursiv.media, 2023).

Pandemie koronaviru a její socioekonomické důsledky si vyžádaly úpravy politik trhu práce, a to i v Kazachstánu. V souvislosti s rostoucí nezaměstnaností a nejistou epidemiologickou situací, nejistotou ohledně rozsahu hospodářského poklesu a scénářů dalšího vývoje, přijímají země po celém světě několik přístupů k podpoře zaměstnanosti obyvatelstva, včetně mladých lidí. První přístup je zaměřen na podporu nezaměstnaných rozšířením přístupu k dávkám, zvýšením jejich výše a délky vyplácení, zatímco druhý přístup je zaměřen na maximální zachování zaměstnanosti dotováním mezd a podporou podzaměstnanosti.

6 Závěr

Výsledkem zpracování bakalářské práce bylo dosažení stanoveného cíle, a to analyzovat situaci v oblasti nezaměstnanosti v Kazachstánu, identifikovat příčiny a důsledky, navrhnout doporučení pro zlepšení situace na trhu práce.

Teoretická část této bakalářské práce podrobně zkoumala různé aspekty nezaměstnanosti, přičemž hlavní pozornost byla věnována trhu práce, jeho struktuře, dynamice a vlivu na ekonomiku Republiky Kazachstán. Byly prozkoumány klíčové faktory ovlivňující nezaměstnanost, včetně nabídky a poptávky práce, vlivu ekonomického cyklu, a roli státu v regulaci trhu práce.

Z této analýzy vyplynulo, že nezaměstnanost je multifaktoriální jev, ovlivněný širokou škálou ekonomických, sociálních a politických faktorů. Teoretické východisko dále představilo koncepty, jako jsou různé typy nezaměstnanosti (cyklická, frikční, strukturální, přirozená) a diskutovalo o dopadech nezaměstnanosti na jednotlivce a společnost jako celek. Tato část také zdůraznila význam aktivních a pasivních politik zaměstnanosti jako prostředků ke zmírnění negativních důsledků nezaměstnanosti.

V průběhu práce byla provedena analytická studie problému nezaměstnanosti v Republice Kazachstán. Byly analyzovány statistické materiály, byly provedeny srovnávací studie míry nezaměstnanosti v různých regionech a byly studovány příčiny a důsledky tohoto jevu. Trh práce v Kazachstánu se potýká s významnými strukturálními problémy, jako je nerovnoměrné rozdělení příjmů, nízká produktivita v některých sektorech mimo těžební průmysl, a omezené příležitosti pro malé a střední podniky.

V rámci praktického výzkumu byla studována data ze statistických zdrojů, která ukazují dynamiku změn míry nezaměstnanosti v období 2001 až 2023 v Republice Kazachstán. Byly identifikovány hlavní příčiny nezaměstnanosti na místní úrovni, byla porovnána data mezi regiony Republiky Kazachstán a navržena konkrétní opatření ke zlepšení situace.

Výsledky práce ukazují, že nezaměstnanost v Republice Kazachstán zůstává palčivým problémem, který vyžaduje integrovaný přístup a přijetí konkrétních opatření ke zlepšení situace na trhu práce. Je důležité věnovat pozornost nejen identifikaci příčin nezaměstnanosti, ale také vypracování a realizaci účinných opatření k jejímu snížení, s cílem zajistit udržitelný ekonomický rozvoj a sociální stabilitu v regionu.

7 Seznam použitých zdrojů

BLANCHARD, O. and JOHNSON, R. D. Macroeconomics. Six edition., Publisher: Pearson Education, 2017. ISBN 9781292160504.

BYURO NATSIONAL'NOY STATISTIKI. Osnovnyye indikatory rynka truda po regionam RK [online]. 2024 [cit. 2024-03-02]. Dostupné z: <https://stat.gov.kz/ru/industries/labor-and-income/stat-empt-unempl/dynamic-tables/>

DUI, H. COVID-19, income and gender wage gap: Evidence from the China family panel studies (CFPS) 2014 to 2020. *Frontiers in Public Health*, 2022, 10, 1066625.

GOLDIN, C., KERR, S., OLIVETTI, C. When the Kids Grow Up: Women's Employment and Earnings across the Family Cycle. *National Bureau of Economic Research*. 2022, w30324

HOLMAN, R. Základy ekonomie: pro studenty vyšších odborných škol a neekonomických fakult VŠ. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2016. ISBN 80-717-9890-8.

CHMURA, M. Nezaměstnanost jako ekonomický a sociální problém – edukační východiska z nezaměstnanosti. Ostrava: Ostravská univerzita, 2016. ISBN 978-80-7464-858-8

JUREČKA, V. Makroekonomie. 2., aktualizace. vyd. Praha: Grada, 2013. Expert (Grada). ISBN 978-80-247-4386-8

KOTÝNKOVÁ, M. Trh práce na přelomu tisíciletí. 1.vyd. Praha: Oeconomica, 2006, 256 s. ISBN 80-245-1149-5.

KREBS, V. a kol. Sociální politika. 6., přepracované a aktualizované vydání. Praha: WoltersKluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-921-2.

KURZÍVA-OBCHODNÍ ZPRÁVY z Kazachstánu. Kursiv.kz Nejnovější zprávy o Kazachstánu a světě pro dnešek: předpovědi, analytika, politika, ekonomika Kazachstánu na Kursiv.kz [online]. [cit. 2024-03-03]. Dostupné z: [72 https://kz.kursiv.media/2023-01-11/vvp-kazahstana-po-itogam-2022-goda-vyros-na31-mne/](https://kz.kursiv.media/2023-01-11/vvp-kazahstana-po-itogam-2022-goda-vyros-na31-mne/)

MANKIW, N. Zásady ekonomie. Praha: Grada, 2009. ISBN 978-80-7169-891-3.

MAPS-KAZAKHSTAN.COM. Kazachstan mapie Azji [online]. 2024 [cit. 2024-03-02]. Dostupné z: <https://pl.maps-kazakhstan.com/kazachstan-mapie-azji#&gid=1&pid=1>

SOUKUP, J., POŠTA, V., NESET, P. a Tomáš PAVELKA. Makroekonomie. 3. aktualizované a doplněné vydání. Praha: Management Press, 2018. ISBN 978-80-7261-537-7.

STAT.GOV.KZ. Agency for Strategic planning and reforms of the Republic of Kazakhstan, 2023. [online]. [cit. 2024-03-03]. Dostupné z: <https://stat.gov.kz/>

WORLD ECONOMIC FORUM. Global Gender Gap Report 2023. [online]. 2023 [cit. 2024-03-02]. Dostupné z: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2023.pdf

8 Seznam obrázků, tabulek, grafů a zkratk

8.1 Seznam obrázků

Obrázek 1 Mapa Kazachstánu	27
Obrázek 2 Dynamika změn pracovní síly v hlavních regionech země.....	30
Obrázek 3 Dynamika změn v počtu nezaměstnaných obyvatel hlavních regionů země	32
Obrázek 4 Dynamika srovnání míry nezaměstnanosti podle největších krajů	35
Obrázek 5 Rozdíly ve mzdách žen a mužů v Kazachstánu na konci roku 2001–2023	38
Obrázek 6 Rozdíly mezi ženami a muži podle hospodářských odvětví na konci roku 2023	39
Obrázek 7 Rozdělení denního časového fondu podle pohlaví a druhu činnosti	40
Obrázek 8 Míra účasti mladých lidí (ve věku 15–28 let) na trhu práce podle pohlaví (%)..	42
Obrázek 9 Míra zaměstnanosti mladých lidí (15–28 let) a celkové populace (starší 15 let) vzhledem k celkové populaci (%).....	44
Obrázek 10 HDP ve stálých cenách a míra nezaměstnanosti v období 2001–2023	45
Obrázek 11 Změna HDP a kolísání míry nezaměstnanosti ve srovnání s předchozím rokem v %	46
Obrázek 12 Vztah mezi mírou nezaměstnanosti a mírou inflace	47

8.2 Seznam tabulek

Tabulka 1 Ukazatele pracovní síly v regionech Kazachstánu za období 2001-2023 (v tisících osob).....	28
Tabulka 2 Míra nezaměstnanosti v regionech Kazachstánu	31
Tabulka 3 Klíčové ukazatele participace a zaměstnanosti mladých lidí v roce 2023, (%)..	34
Tabulka 4 Klíčové ukazatele participace a zaměstnanosti mladých lidí v roce 2023, (%)..	42

