

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra ekonomických teorií



Diplomová práce

**Trh práce a nezaměstnanost rizikových skupin obyvatel
v České republice a Spolkové republice Německo**

Bc. Alena Serpovskaia

© 2022 ČZU v Praze

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Alena Serpovskaia

Ekonomika a management
Provoz a ekonomika

Název práce

Trh práce a nezaměstnanost rizikových skupin obyvatel v České republice a Spolkové republice Německo

Název anglicky

The labor market and unemployment of the risk group of people in the Czech Republic and the Federal Republic of Germany

Cíle práce

Hlavním cílem práce je zhodnotit postavení vybraných rizikových skupin obyvatel na trhu práce v České republice a Spolkové republice Německo v období let 2013-2021. Prostřednictvím makroekonomických ukazatelů bude analyzována nabídka a poptávka na trhu práce u těchto konkrétních rizikových skupin obyvatel: absolventi, ženy a osoby se zdravotním postižením.

Metodika

Práce bude rozdělena do tří částí. První část práce bude teoretická. V rámci této části budou prozkoumány základní charakteristiky trhu práce, nezaměstnanosti a dalších makroekonomických ukazatelů (jmenovitě se jedná o obecnou míru nezaměstnanosti, míru inflace a HDP). Tato část bude vytvořena na základě literární rešerše odborné literatury a tematických článků věnujících se dané problematice. Druhá část práce bude věnovaná specifikaci jednotlivých rizikových skupin obyvatel (absolventi, ženy a osoby se zdravotním postižením) ve dvou vybraných státech – Česká republika a Spolková republika Německo. Dále bude prozkoumán vývoj nezaměstnanosti těchto skupin obyvatel a také celkový vývoj nezaměstnanosti v obou sledovaných státech. V poslední části práce bude kladen důraz na řešení problému nezaměstnanosti a návrhy doporučení politiky zaměstnanosti. V práci bude rovněž zohledněna současná situace na trhu práce, která je ovlivněna pandemií nemoci Covid-19 a bude prozkoumán vliv pandemie na dané rizikové skupiny obyvatel.

V práci budou použity statistické analýzy základních makroekonomických ukazatelů. Data budou čerpána ze statistických úřadů a ministerstev práce obou sledovaných zemí.

Doporučený rozsah práce

60-80 stran

Klíčová slova

Trh práce, nezaměstnanost, politika zaměstnanosti, rizikové skupiny, HDP, míra inflace, ČR, SRN

Doporučené zdroje informací

BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost : psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 2002. ISBN 80-247-9006-8.

HOLMAN, R. *Ekonomie*. V Praze: C.H. Beck, 2016. ISBN 978-80-7400-278-6.

KOTÝNKOVÁ, M. – NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce : vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU*. Praha: Professional Publishing, 2003. ISBN 80-86419-48-7.

MÜLLER, H M. – KRIEGER, K. – VOLLRATH, H. *Dějiny Německa*. Praha: NLN, Nakladatelství Lidové noviny, 1995. ISBN 80-7106-125-5.

SIROVÁTKA, T. – MAREŠ, P. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií, 2003. ISBN 80-210-3048-8.

VLČEK, J. *Ekonomie a ekonomika*. Praha: Wolters Kluwer, 2016. ISBN 978-80-7552-190-3.

Předběžný termín obhajoby

2021/22 LS – PEF

Vedoucí práce

Ing. Roman Svoboda, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra ekonomických teorií

Elektronicky schváleno dne 31. 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 30. 03. 2022

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci „Trh práce a nezaměstnanost rizikových skupin obyvatel v České republice a Spolkové republice Německo“ jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího diplomové 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 diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze 31.3.2022

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala Ing. Romanu Svobodovi, Ph.D., za cenné rady, trpělivost, odborné vedení a pomoc při zpracování diplomové práce.

Trh práce a nezaměstnanost rizikových skupin obyvatel v České republice a Spolkové republice Německo

Abstrakt

Diplomová práce se zaměřuje na trh práce a nezaměstnanost rizikových skupin, jimiž jsou ženy, absolventi a osoby se zdravotním postižením, na území České republiky a Spolkové republiky Německo. Hlavním cílem práce je zhodnotit postavení vybraných rizikových skupin obyvatel na trhu práce v ČR a SRN v letech 2013–2021.

V teoretické části jsou na základě řešerše odborné literatury popsány základy fungování trhu práce a problematika nezaměstnanosti z makroekonomického pohledu. Jsou zde vymezeny rizikové skupiny a jejich ohrožení na trhu práce.

Praktická část diplomové práce se soustřeďuje na vývoj konkrétních rizikových skupin, kterými jsou ženy, absolventi a osoby se zdravotním postižením v ČR a SRN v období 2013–2021. Praktická část této práce je vypracována na základě komparace a kvantitativního výzkumu českých a zahraničních zdrojů, kterými jsou Statistica.com, oficiální stránky OECD, Trading Economics.com a další. Důraz je kladen na politiku zaměstnanosti u těchto skupin ve vybraných státech a zohledněna je situace, která se spojená s pandemií covidu-19.

Klíčová slova: Trh práce, nezaměstnanost, politika zaměstnanosti, rizikové skupiny, HDP, míra inflace, ČR, SRN, ohrožená skupina, příčiny nezaměstnanosti, důsledky nezaměstnanosti.

The labor market and unemployment of the risk group of people in the Czech Republic and the Federal Republic of Germany

Abstract

The thesis will focus on the labour market and unemployment of at-risk groups such as women, graduates and people with disabilities in the Czech Republic and the Federal Republic of Germany. The main objective of the thesis is to evaluate the position of selected at-risk groups on the labour market in the Czech Republic and the Federal Republic of Germany in the period from 2013 to 2021.

In the theoretical part, the basics of the labour market and unemployment are described from a macroeconomic perspective using the literature. It also defines the groups at risk and their vulnerability on the labour market. This part of the thesis was written with the use of specialized literature.

The practical part of the diploma thesis focuses on the development of specific risk groups, which are women, graduates and people with disabilities in the Czech Republic and the Federal Republic of Germany in the period 2013-2021. The elaboration of the practical part of the diploma thesis is carried out on the basis of comparison and quantitative research based on Czech and foreign sources, which are Statistica.com, the official website of the OECD, Trading Economics.com and others. So, for this part, the emphasis is on the employment policies for these groups in the selected countries and the situation related to the Covid-19 situation is taken into account.

Keywords: Labour market, unemployment, employment policy, groups at risk, GDP, inflation rate, Czech Republic, Germany, group at risk, causes of unemployment, consequences of unemployment.

Obsah

1 Úvod	12
2 Cíl práce a metodika	14
2.1 Cíl práce	14
2.2 Metodika	14
3 Teoretická východiska	16
3.1 Trh práce	16
3.1.1 Nabídka a poptávka na trhu práce	16
3.1.2 Rovnováha na trhu práce	17
3.1.3 Segmentace trhu práce	18
3.2 Nezaměstnanost	19
3.2.1 Plná zaměstnanost a přirozená míra nezaměstnanosti	21
3.2.2 Měření nezaměstnanosti	21
3.2.3 Druhy nezaměstnanosti	24
3.2.4 Frikční nezaměstnanost	24
3.2.4.1 Strukturální nezaměstnanost	25
3.2.4.2 Cyklická nezaměstnanost	26
3.2.4.3 Sezonní nezaměstnanost	26
3.2.4.4 Skrytá nezaměstnanost	26
3.2.4.5 Neúplná zaměstnanost a nepravá nezaměstnanost	27
3.2.4.6 Dlouhodobá nezaměstnanost	28
3.2.4.7 Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost	28
3.2.5 Důsledky nezaměstnanosti	29
3.2.5.1 Ekonomické důsledky	30
3.2.6 Sociální důsledky	30
3.3 Politika zaměstnanosti	31
3.3.1 Pasivní politika zaměstnanosti	31
3.3.2 Aktivní politika zaměstnanosti	32
3.3.2.1 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti (APZ)	33
3.4 Rizikové skupiny	36
3.4.1 Nekvalifikovaná pracovní síla	36
3.4.2 Ženy	37
3.4.3 Absolventi a mladí lidé	38
3.4.4 Osoby se zdravotním postižením	39
4 Vlastní práce	41
4.1 Základní ekonomické ukazatele v ČR a SRN	41

4.2	Postavení žen na trhu práce v obou zemích	42
4.2.1	Ženy na německém pracovním trhu	42
4.2.2	Ženy na českém pracovním trhu	45
4.2.3	Komparace postavení žen na obou trzích	47
4.3	Postavení absolventů na trhu práce v obou zemích.....	51
4.3.1	Absolventi na německém pracovním trhu	51
4.3.2	Absolventi na českém pracovním trhu.....	52
4.3.3	Komparace postavení absolventů na obou trzích.....	53
4.4	Postavení osob se zdravotním postižením v obou zemích	58
4.4.1	Komparace postavení OZP na obou trzích	58
5	Výsledky a diskuse	64
6	Závěr.....	67
7	Seznam použitých zdrojů.....	68
7.1	Knihy	68
7.2	Internetové zdroje a odborné články	68

Seznam obrázků, tabulek, grafů a zkratk

Seznam obrázků

Obrázek 1: Nezaměstnanost v ČR a SRN v porovnání s průměrem EU 2015	53
Obrázek 2: Zaměstnanost zdravých vs. postižených osob EU 2015.....	60

Seznam tabulek

Tabulka 1: Makroekonomické ukazatelé ČR A SNR	41
---	----

Seznam grafů

Graf 1: Křivka nabídky práce.....	16
Graf 2: Křivka poptávky po práci	17
Graf 3: Rovnováha na trhu práce	18
Graf 4: Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost na trhu práce	28
Graf 5: Podíl nezaměstnaných žen v SRN v prvních dvou dekádách 21. století	43
Graf 6: Podíl žen ve vedoucích pozicích v letech 2013 a 2016	44
Graf 7: Rozdíly v odměňování mužů a žen na pracovním trhu	45
Graf 8: Vývoj míry nezaměstnanosti žen v ČR v letech 2010–2019.....	46
Graf 9: Vývoj nezaměstnanosti mužů a žen v ČR a EU 2010–2020	46

Graf 10: Komparace podílu nezaměstnaných žen v obou zemích 2013–2020.....	48
Graf 11: Podíly nezaměstnaných žen v různých státech po celém světě (2020).....	49
Graf 12: Zaměstnanost absolventů – mužů v letech 2012–2021.....	52
Graf 13: Zaměstnanost absolventů – mužů v letech 2012–2020.....	52
Graf 14: Komparace podílu absolventů mužů v obou zemích 2013–2021.....	54
Graf 15: Srovnání míry nezaměstnanosti absolventů před pandemií a v jejím průběhu.....	56
Graf 16: Podíl dospělých na trhu práce s terciárním vzděláním.....	57
Graf 17: Míra nezaměstnanosti postižených a zdravých osob 2011.....	59
Graf 18: Zaměstnanost postižených osob v SRN 2005–2017.....	61
Graf 19: Nezaměstnanost OZP v ČR, SRN, EU v roce 2015.....	62

Seznam použitých zkratk

APZ – Aktivní politika zaměstnanosti

ČR – Česká republika

EU – Evropská unie

HDP – Hrubý domácí produkt

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

OECD – Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj

OSVČ – Osoba samostatně výdělečně činná

OZP – Osoby se zdravotním postižením

SNR – Spolková republika Německo

SÚPM – Společensky účelné pracovní místo

VO – Výzkumná otázka

VVOZP – Vládní výbor pro osoby se zdravotním postižením

VŠPS – Výběrového šetření pracovních sil

1 Úvod

Nezaměstnanost je jeden z nejstarších jevů, jehož řešení se musí věnovat všechny státy světa. Je obtížný nejenom pro ekonomické postavení státu, ale taky s sebou nese negativní sociální, politické a psychologické dopady na celou společnost. Z ekonomického pohledu nezaměstnanost vzniká tehdy, když nabídka práce ze strany potenciálních zaměstnanců významně převyšuje poptávku po práci ze strany zaměstnavatelů (firem). Nabídka a poptávka se setkávají na trhu práce, jenž má za cíl nalézt odpovídající práci a uspokojit potřeby obou stran.

Na trhu práce existuje přirozená míra nezaměstnanosti, která s sebou nese vážné negativní dopady. Tento druh nezaměstnanosti je ovlivněn především těmito potřebami:

- pohybu ekonomiky, kde je velmi důležitý přiměřený pohyb pracovníků, který se souvisí s určitým časovým úsekem ve kterém tyto pohyby mají interakce,
- každá osoba disponuje svobodným rozhodováním o výběru zaměstnání, což znamená, že každý člověk buď může souhlasit s pracovní nabídkou a s výměrem mzdy, nebo tuto pracovní nabídku může odmítnout (Mareš, 2002, s. 10).

Nezaměstnanost na trhu práce lze zkoumat jak celkově, tak i podle jednotlivých rizikových skupin. Tato práce se zaměřuje na zkoumání nezaměstnanosti konkrétních rizikových skupin, kterými jsou ženy, absolventi a osoby se zdravotním postižením (OZP).

V teoretické části práce je zkoumán jev nezaměstnanosti z celkového pohledu, uvedeny jsou příčiny a důvody vzniku nezaměstnanosti a možné ekonomické, sociální a psychologické dopady nezaměstnanosti. Neméně důležitou kapitolou teoretické části je politika zaměstnanosti a její nástroje.

Další podkapitola teoretické části práce se věnuje charakteristice rizikových skupin. Důraz je kladen především na konkrétní rizikové skupiny – ženy, absolventy a OZP – s vymezením rizika, jež ovlivňuje všechny skupiny, a to je nedostatečná kvalifikace. V této části práce je kladen důraz na problematiku nekvalifikované pracovní síly, a to s vysvětlením, jak jsou méně kvalifikovaní lidé ohroženi a proč jsou hrozbou pro trh práce. Dále jsou popsány předpoklady ohrožení vybraných rizikových skupin z celkového pohledu.

Praktická část práce má za cíl provést analýzu a komparaci postavení ohrožených skupin, kterými jsou ženy, absolventi a OZP na trhu práce ČR a SRN.

Tyto skupiny jsou nejvíce ohroženy v posledním období (2013– 2020), ale projevuje se u nich odlišný typ ohrožení. Na trhu práce existují jak matky s dětmi, jež nemohou najít práci kvůli nedostatku času, tak absolventi, kteří po ukončení školy nemají žádnou praxi, ale také OZP, jež nemají přístup na trh práce ze zdravotních důvodů.

Existují i další příčiny ohrožení těchto skupin. Věnuje se jim praktická část práce, kde je popsán vývoj počtu nezaměstnaných osob z těchto skupin. Praktické řešení této problematiky je možné na základě srovnání přístupů k těmto skupinám mezi jedněmi z nejlepších států z pohledu nezaměstnanosti.

Řešení nezaměstnanosti neleží pouze na bedrech vlády a státu. Jde o celospolečenský problém, na jehož řešení se musí podílet všichni. Nezaměstnanost se sebou nese spoustu potíží, které následně brání rozvoji společnosti. Jak bylo uvedeno, existují skupiny, které jsou ohroženy více než ostatní, a to nejen většími či menšími existenčními problémy, ale také z psychologického hlediska. Člověka, jenž nemá práci a hledá ji dlouhodobě, může postihnout deprese a ztráta sebevědomí, což následně může zapříčinit to, že se sníží počet práceschopných obyvatel země.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Hlavním cílem práce je zhodnotit postavení vybraných rizikových skupin obyvatel na trhu práce v ČR a SRN v letech 2013–2021. Prostřednictvím makroekonomických ukazatelů bude analyzována nabídka a poptávka na trhu práce u těchto konkrétních rizikových skupin obyvatel: absolventi, ženy a OZP.

Dílčím cílem práce je analyzovat vývoj nezaměstnanosti u těchto rizikových skupin na českém a německém trhu práce, definovat příčiny vzniku nezaměstnanosti a vymezit politiku zaměstnanosti.

Dalším dílčím cílem je komparace postavení rizikových skupin (ženy, absolventi, OZP) na pracovním trhu obou zemí.

2.2 Metodika

Práce je rozdělena do třech částí. První část práce je teoretická. V rámci této části jsou prozkoumány základní charakteristiky trhu práce, nezaměstnanosti, politiky zaměstnanosti a postavení rizikových skupin (ženy, absolventi a OZP) na trhu práce. Tato část je vytvořena na základě literární rešerše odborné literatury a tematických článků, jež se věnují dané problematice.

Druhá část práce je věnována specifikaci jednotlivých rizikových skupin obyvatel (absolventi, ženy a OZP) ve dvou vybraných státech – ČR a SRN. Dále je zkoumán vývoj nezaměstnanosti těchto skupin obyvatel a také celkový vývoj nezaměstnanosti v obou sledovaných státech.

Pro účely praktické části práce byl vybrán kvantitativní výzkum, který je pro porovnávání ekonomických ukazatelů nejvhodnější. Kvantitativní výzkum se zabývá kvantifikovatelnými problémy a pracuje s velkými reprezentativními vzorky respondentů. Zkoumá četnost jevů a umožňuje statistické zpracování. Konkrétně je provedena komparace vybraných ekonomických ukazatelů v rámci obou zkoumaných zemí. Výsledkem tohoto typu kvantitativního výzkumu jsou popisné měřitelné informace (Karlíček a kol., 2018, s. 94).

Komparace je založena na vyhledávání shod a odlišností u porovnávaných ukazatelů. Existují dva základní druhy komparace, a to komparace kvalitativní a kvantitativní. Kvalitativní komparace se zaměřuje na hledání odlišností mezi jednotlivými zkoumanými předměty, kdežto kvantitativní komparace hledá pro porovnání takové znaky, které jsou vyjádřeny v kvantitativní určenosti (Ochrana, 2019, s. 58).

Pro účely praktické části práce jsou porovnávány vybrané srovnatelné ekonomické ukazatele (reálná hodnota HDP, inflace, míra nezaměstnanosti) ČR a SRN. Analýza nabídky a poptávky je prováděna u ohrožených skupin obyvatel, kterými jsou ženy, absolventi a OZP. Analyzovaným obdobím jsou roky 2013–2021.

V poslední části práce je kladen důraz na řešení problému nezaměstnanosti a jsou představeny návrhy doporučení pro politiku zaměstnanosti. V práci je rovněž zohledněna současná situace na trhu práce, která je ovlivněna pandemií covidu-19, a proto analyzován i vliv pandemie na dané rizikové skupiny obyvatel.

Stanoveny byly výzkumné otázky.

VO1: Jak se liší přístup zaměstnavatelů k ženám jako uchazečkám o práci na českém a německém trhu práce?

VO2: Jak se liší přístup zaměstnavatelů k absolventům jako uchazečům o práci na českém a německém trhu práce?

VO3: Jak se liší přístup zaměstnavatelů k OZP jako uchazečům o práci na českém a německém trhu práce?

VO4: Jak se vyvinul přístup ohrožených skupin osob na trh práce v letech 2013–2020?

VO5: Která zkoumaná skupina osob je na trhu práce nejvíce ohrožena?

VO6: Lze ze zjištěných závěrů vyvodit některé příklady dobré praxe?

Praktická část práce představuje komparaci ukazatelů v obou zkoumaných zemích, kde některé ekonomické ukazatele nemusí být v českých zdrojích přístupné. Využity proto jsou jak české, tak zahraniční zdroje, mezi nimi například Statistica.com, oficiální stránky OECD, Trading Economics.com a mnohé další.

3 Teoretická východiska

3.1 Trh práce

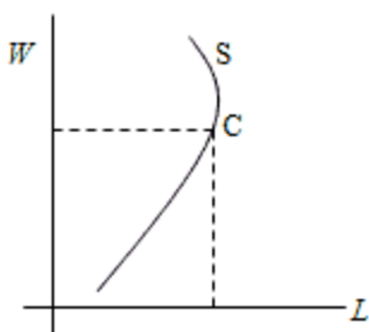
Trh práce je místo, kde se při určité mzdové úrovni setkávají nabídka a poptávka po práci. Charakter poptávky po práci vzhledem ke mzdové úrovni se liší od charakteru nabídky práce. Poptávka klesá vůči mzdové sazbě – když cena práce bude nízká, firmy budou ochotny poptávat novou pracovní sílu. Nabídka naopak roste vůči mzdové sazbě, což ukazuje na to, že s růstem ceny práce budou lidé více ochotni nabízet práci (Brčák a kol. 2018). Hlavním cílem trhu práce je umožnit firmám najít pracovní sílu, která odpovídá pracovním záměrům, aby mohly plnit své produkční cíle (Kaczor, 2013, s. 7).

Pojem trh práce kromě ekonomického rozměru obsahuje také sociální, kulturní, demografické a další souvislosti, přičemž všechny jsou závislé na pojetí ekonomických procesů.

3.1.1 Nabídka a poptávka na trhu práce

V předchozím odstavci je uvedeno, že nabídku práce na trhu práce představují domácnosti. Ve srovnání s klasickým pojmem nabídkového tvaru jako například u zboží a služeb, nabídka práce má svou vlastní podstatu. Graf 1 ukazuje, že chování poptávky klasickým nabídkovým způsobem probíhá jen do určité výše nabízené mzdy.

Graf 1: Křivka nabídky práce



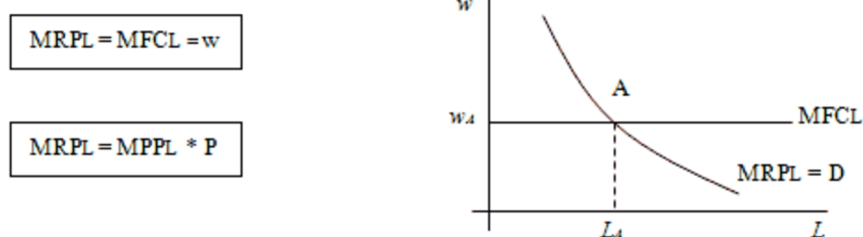
Zdroj: vlastní zpracování podle Kaczor, 2013, s. 9.

Osoby, které zatím nemají práci a nechtějí nebo nemohou pracovat z jakéhokoli důvodu, v případě lepších podmínek budou chtít nabízet svou pracovní sílu na trhu. Tento efekt se nazývá substituční efekt (Kaczor, 2013, s. 9).

Oproti substitučnímu efektu funguje důchodový efekt, který nastává při vyšší mzdové sazbě a následně ukazuje, že čím vyšší mzdy, tím více volného času chce člověk a tím se také snižuje nabídka práce (Jírová, 1999, s. 8).

Na všech trzích vždy existují dvě strany – v případě trhu práce spolu s nabídkou funguje poptávka po práci. Poptávané množství práce je závislé na ceně práce. Tady je důležité zmínit zákon klesající poptávky, který říká, že v případě růstu ceny komodity bude poptávka po ní klesat. Na trhu práce to funguje stejně: pokud bude pracovní síla příliš drahá, zaměstnavatel musí opatrně rozhodovat o počtu pracovníků, které by mohl zaměstnat. Ale když mzdy budou nižší, zaměstnavatel může zaměstnat více pracovníků (Kaczor, 2013, s. 11).

Graf 2: Křivka poptávky po práci

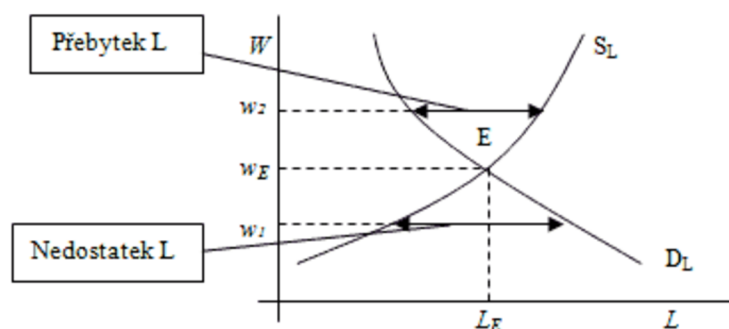


Zdroj: vlastní zpracování podle Kaczor, 2013, s. 11.

3.1.2 Rovnováha na trhu práce

Vznik rovnováhy na trhu práce se projeví v případě určité výše mzdové sazby a množství práce. Na grafu 3 je vidět, že tržní rovnováha nastává v průseku křivek nabídky a poptávky, tedy v bodě E (Jírová, 1999, s. 10).

Graf 3: Rovnováha na trhu práce



Zdroj: vlastní zpracování podle Kazcor, 2013, s. 11-12.

Z tohoto grafu lze taky určit, že když mzda na trhu práce nebude odpovídat rovnovážné mzdě, tak i nabízené množství práce nebude odpovídat poptávanému množství práce. Pokud taková situace nastane, dojde k přebytečné nabídce práce, tzn. že lidé budou chtít pracovat více, než by mohly firmy zaměstnat pracovníků. Může nastat i opačná situace, při níž lidé ztratí zájem o práci a firmy budou chtít více práci poptávat. Taková situace je označována jako přebytek poptávky po práci (Kaczor, 2013, s. 11–12).

3.1.3 Segmentace trhu práce

Segmentace trhu práce je jev, který zkoumá zvláštnosti trhu práce. Tento jev vysvětluje, že neexistuje jediný trh práce. Trh práce se hlavně rozlišuje na primární a sekundární, ale také na interní pracovní trh konkrétních firem a externí trh práce, který zahrnuje celý stát (Jírová, 1999, s. 12).

Segmentace trhu práce byla položena na začátku 50. let Clarkem Keerim, podle něhož trh práce měl by být rozdělen na velký počet dílčích trhů s různými pravidly. Segmentační procesy byly vyvolány sociálně-ekonomickými změnami po 2. světové válce (Kuchař, 2007, s. 31).

Na primárním trhu práce se soustředí nejlepší pracovní příležitosti, které mají velkou prestiž a potenciál profesionálního růstu s lepší mzdou a pevnou pozicí v zaměstnání (Jírová, 1999, s. 12). Podle Kuchaře je primární trh práce součástí interního sektoru, který rozděluje pracovní místa podle délky práce ve firmě. Odměna je v tomto případě nezávislá na individuálním výkonu, ale ovlivňuje ji spíše charakteristika pracovní pozice. Pokud pozice vyžaduje vysokou úroveň pracovní kvalifikace, odměna bude vyšší (Kuchař, 2007, s. 33).

Jak bylo řečeno, interní sektor má své specifické fungování uvnitř jednotlivých firem, ve kterých probíhá rozdělování pracovníků podle kvalifikace s minimálním procentem propouštění (Jírová, 1999, s. 12).

Externí sektor, který zahrnuje sekundární trh práce, splňuje zákony nabídky a poptávky. Externí trh se od toho interního odlišuje v soutěži o pracovní síly. V tomto případě preferuje výkonnost pracovníka a požadavky na pracovní kvalifikaci nejsou vysoké. Obvykle je v tomto sektoru nízký plat, ale přitom zde existuje přísná kontrola plnění pracovních úkolů zaměstnance zaměstnavatelem. Příkladem externího sektoru pracovního trhu jsou sezonní práce.

Výměna pracovních míst mezi sektory probíhá především jednosměrně, například v případě ztráty pracovního místa člověk může přejít z interního sektoru do externího anebo z externího sektoru do interního (Kuchař, 2007, s. 33).

3.2 Nezaměstnanost

Ukazatelem, který nejčastěji znázorňuje situaci na trhu práce, je míra nezaměstnanosti, která spolu s mírou inflace, platební bilancí a produktem jsou základními makroekonomickými ukazateli (Kaczor, 2013, s. 46).

V tržní ekonomice je stav, kdy část práceschopného obyvatelstva není zaměstnána, považován za normální. V případě porušení tržní rovnováhy se zvyšuje nezaměstnanost, což následně představuje velký makroekonomický problém. Ovlivnit jeho míru může pouze vláda. Nezaměstnanost navíc s sebou nese řadu dalších potíží různého charakteru (Jírová, 1999, s. 17).

Kromě makroekonomického hlediska je nezaměstnanost složitým sociálním problémem, který má různé důsledky. Ztráta zaměstnání představuje pro většinu lidí velmi nepříjemnou situaci, protože ztrácí svou životní úroveň a jistotu peněžního příjmu do budoucna. Následně se mohou objevit potíže se vztahy a sociálními kontakty nebo ztráta sebevědomí. Pro některé lidi totiž práce představuje nejen zdroj obživy, ale také náplň života. Propuštění z práce může vyvolat pocit, že vlastní schopnosti člověka nejsou dostatečné, což následně může vyvolat i morální problémy (Brožová, 2003, s. 76).

Mezi nezaměstnané osoby patří určitá skupina lidí, která byla definována statistickým úřadem Evropské unie takto (Brčák a kol., 2018, s. 161):

- osoby 15 let a starší,

- osoby, které nemají práci,
- osoby, které aktivně hledají práci,
- osoby, které jsou připraveny nastoupit do práce.

Osoby, jež nesplňují alespoň jednu z uvedených podmínek, jsou označovány jako zaměstnané nebo ekonomicky neaktivní (Brčák a kol., 2018, s. 161).

Ke znázornění dopadu nezaměstnanosti se používá Okunův zákon a Phillipsova křivka.

Hlavní myšlenkou Okunova zákona je to, že s poklesem HDP o 2 % potenciálního produktu bude růst nezaměstnanost přibližně o 1 procentní bod. Tento zákon byl zformulován Arthurem Okunem a ukazuje na to, že nezaměstnanost se nemění jenom v tom případě, kdy skutečný a potenciální HDP mají stejné tempo růstu. Také platí, že v případě snížení nezaměstnanosti bude mít skutečný HDP rychlejší růst oproti potenciálnímu HDP (Samuelson, Nordhaus, 2007, s. 653).

Jednoduše lze říct, že Okunův zákon vysvětluje vztah mezi mírou nezaměstnanosti a tempem ekonomického růstu (Brčák a kol., 2018, s. 171).

Existují ale praktické případy, kdy Okunův zákon neplatí. To se stává v období transformace ekonomiky, kdy se vyvíjejí nezaměstnanost i produkt. V této situaci plánované rozpočty vyvolají zvýšení poptávky po zaměstnancích. Vzhledem k tomu podniky snižovaly produkci a zároveň se snažily snížit počet pracovníků. Ale ne všechny propuštěné osoby se staly nezaměstnanými. Někteří propuštění přecházeli do ekonomické neaktivní části obyvatelstva, ostatní otevírali své vlastní podniky, což vyústilo v menší růst nezaměstnanosti oproti poklesu zaměstnanosti. Úroveň produktu se blížila k potenciálnímu produktu, ale zaměstnanost pomalu dosahovala své přirozené míry. Tempo růstu u těchto dvou jevů bylo odlišné, produkt zaznamenal docela rychlý pokles, přičemž nezaměstnanost pomalu rostla. V tomto případě tedy Okunův zákon neplatí (Brčák a kol., 2018, s. 172).

Phillipsova křivka byla zformulovaná na základě analýzy novozélandského ekonoma A. W. Phillipse. Ekonom tvrdil, že existuje vzájemný vztah mezi mírou nezaměstnanosti a mírou změny peněžních mzdových sazeb a tento vztah znázornil křivkou.

Hlavním ukazatelem této křivky je to, že míra nezaměstnanosti se nemůže dostat až na nulu, protože vždy existuje frikční nezaměstnanost. Kvůli tomu se začíná zvyšovat inflace (Brčák a kol., 2018, s. 173).

3.2.1 Plná zaměstnanost a přirozená míra nezaměstnanosti

Lze mluvit o jevu plné zaměstnanosti, tak uvažujeme stav, kdy každý člověk může najít zaměstnání, pokud souhlasí se mzdovými a pracovními podmínkami. Plné zaměstnanosti odpovídá míra, která se nachází v rozmezí 2–6 % ale není fixní. Pokud bude plná zaměstnanost větší nebo menší než tato míra, vznikne nežádoucí jev. Na začátku formulace tohoto jevu šlo jenom o plnou zaměstnanost mužů, ale to změnilo, protože na trhu práce se také pohybují ženy. V současné době se zvyšuje počet osob, které mají nárok na plné zaměstnání a ekonomika by měla tento nárok zajistit (Mareš, 2002, s. 26).

Za stejný jev, ale z opačného pohledu, se dá považovat přirozená míra nezaměstnanosti, která existuje vždy, pokud existuje plná zaměstnanost. Lze mluvit o přirozené nezaměstnanosti a rovněž uvést, že existují osoby, jež hledají zaměstnání, ale nesouhlasí s nabízenými podmínkami. Někdo hledá lepší zaměstnání z pohledu pracovního komfortu, jiný lepší mzdové podmínky a další hledá takové první zaměstnání, aby v něm mohl rozvíjet své vlastní dovednosti (např. absolvent). Tyto případy jsou součástí frikční a strukturální nezaměstnanosti, o nichž bude pojednáno v následujících kapitolách. Hlavní charakteristikou přirozené míry nezaměstnanosti je to, že nemá fixní hodnotu a mění se v čase. Mezi nejčastější faktory, které vedou ke vzniku přirozené míry nezaměstnanosti, patří:

- záměrné ovlivnění přirozené míry nezaměstnanosti vládou, pokud chce podporovat pasivní politiku zaměstnanosti,
- zánik zastaralých odvětví a rychlý rozvoj moderních oborů, který vyvolává strukturální nezaměstnanost,
- demografický vývoj – především se týká ohrožených skupin, jako jsou například ženy a absolventi, protože potřebují více času na hledání nové práce než jiné skupiny (muži a pracovníci s velkými zkušenostmi a dlouhou praxí).

3.2.2 Měření nezaměstnanosti

Hlavním měřítkem nezaměstnanosti je *míra nezaměstnanosti*, která se vyjadřuje podílem počtu nezaměstnaných osob k celkovému počtu pracovních sil.

Vzorec pro výpočet míry nezaměstnanosti (Jírová, 1999, s. 18):

$$u = \frac{U}{L} \times 100 (\%), \quad (1)$$

kde u je míra nezaměstnanosti, U počet nezaměstnaných a L celkový počet pracovních sil.

Měření nezaměstnanosti tímto způsobem ale může mít některé nedostatky, například do tohoto výpočtu nejsou zahrnuty osoby, které nedobrovolně pracují na základě nižší pracovní doby. Potíže s tímto výpočtem vyvolávají i sezonní pracovníci. Kromě nich se do výpočtu nezapočítávají osoby, které nenašly práci v referenčním období (Jírová, 1999, s. 18).

Existují další metody měření míry nezaměstnanosti, které jsou v praxi lépe použitelné – *registrovaná míra nezaměstnanosti a obecná míra nezaměstnanosti*.

Registrovanou míru nezaměstnanosti dlouhodobě využívá Ministerstvo práce a sociálních věcí v oficiálních statistikách nezaměstnanosti v České republice. Tento ukazatel se vypočítá jako podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání a kvantifikované pracovní síly.

Mezi dosažitelné uchazeče o zaměstnání patří osoby, které jsou evidovány na úřadu práce a mohou bez překážek nastoupit do nové práce. Důležitou charakteristikou takových osob je to, že nesmí být ve vazbě nebo výkonu trestu, nemají mateřskou dovolenou či pracovní neschopnost a nejsou účastníky rekvalifikačních kurzů.

Kvalifikovaná pracovní síla se skládá ze součtu počtu zaměstnaných z VŠPS (výběrového šetření pracovních sil), počtu zaměstnaných občanů EU v ČR, počtu cizinců ze třetích zemí, kteří mají platné pracovní povolení a počtu dosažitelných uchazečů o zaměstnání.

Výpočet pro obecnou míru nezaměstnanosti představuje podíl počtu nezaměstnaných a celkové pracovní síly, která musí být uvedena v procentech. Údaje těchto ukazatelů musí odpovídat mezinárodním definicím a Eurostatu. Metodika získání dat představuje výběrové šetření pracovních sil, které nejsou závislé na počtu osob a které nejsou evidované na úřadu práce. Obecnou míru nezaměstnanosti využívá Eurostat i Český statistický úřad (Kaczor, 2013, s. 46–49).

Od roku 2013 se používá nový ukazatel míry nezaměstnanosti, který představuje podíl nezaměstnaných osob a počtu obyvatelstva ve věku 15–64 let. V novém ukazateli je vyjádřen poměr registrovaných nezaměstnaných osob ke všem obyvatelům tohoto věku. ve

starším výpočtu se do jmenovatele podílu počítaly pouze ekonomicky aktivní osoby (Kaczor, 2013, s. 49).

Takže existuje specifická míra nezaměstnanosti, která ovlivní konkrétní sociální skupiny, kterými jsou muži, ženy, mladé osoby, dělníci, etnické skupiny atd. Tyto skupiny mají závislost na svých specifických faktorech.

Zjišťování míry nezaměstnanosti v různých zemích se může významně lišit, což pak špatně ovlivní komparace a analýzu výsledků údajů. Nyní existuje dva způsoby zjišťování míry nezaměstnanosti. První způsob se opírá na počet uchazečů o práci, kteří jsou registrováni na úřadech práce. Ve druhém způsobu je kladen důraz na výběrová šetření celé populace konkrétního státu kromě osob, které nepatří ke vlastním domácnostem. Tento průzkum zahrnuje zkrácený úsek života dotazované osoby, konkrétně v úseku jednoho týdne. Hlavní výhodou výběrového šetření je to, že se dotazníků účastní jak osoby, které jsou registrovány na úřadech práce, tak i osoby, které nemají registraci. V Evropské unii k zajištění nezaměstnaných osob velmi často využívají metodiku výpočtu při pomoci počtu zaregistrovaných osob na úřadech práce, ale výběrová šetření nejsou velmi populární (Mareš, 2002, s. 24).

Pro dobré fungování státního mechanismu nestačí pozorovat jen počet nezaměstnaných, stát zároveň musí respektovat regionální či demografickým strukturám. Pokud porovnání nezaměstnanosti proběhne více konkrétně, bude možné lépe pochopit strukturu konkrétních skupin společnosti. Podle autora míru nezaměstnaností lze rozdělit do více konkrétních podskupin, kterými jsou (Mareš, 2002, s. 25):

- *Míra propuštěných z práce.* Vyznačuje podíl celkově propuštěných z práce k celkovému počtu pracovní síly.
- *Míra dlouhodobě nezaměstnaných,* která ukazuje poměr nezaměstnaných osob v období více než 13 týdnů k celkové pracovní síle.
- *Míra nezaměstnaných osob, hledajících zaměstnání na plný úvazek.* Rysem tohoto podílu je poměr osob, které hledají zaměstnání na plný úvazek k celkovému počtu pracovníků, kteří jsou již zaměstnání podle tohoto typu úvazku.
- *Míra nezaměstnaných osob v dospělém věku (starší než 25 let).* Vyjadřuje podíl nezaměstnaných osob ve věku od 25 let k zaměstnaným osobám ve věku nad 25 let.

- *Míra zaměstnaných na zkrácenou pracovní dobu.* Charakteristikou tohoto způsobu počítání je hlavně to, že je vyjádřen podíl osob, které hledají zaměstnání na plný úvazek, osob, které hledají zaměstnání na zkrácenou dobu a osob, které jsou nuceny z ekonomických podmínek pracovat na dobu zkrácenou k celkovému počtu pracovní síly kromě pracujících na zkrácenou dobu.
- *Míra rezignovaných pracovníků.* Pro výpočet této míry se využívá stejná metoda, jak pro výpočet míry zaměstnaných na zkrácenou pracovní dobu. Jediným odlišením je výjimka v čitateli, když kromě osob, které nuceně pracují na zkrácenou dobu budou počítány i osoby, které mají zájem o práci, ale z důvodu dlouhé doby hledání už ztratili naději k nalezení nové práce.

3.2.3 Druhy nezaměstnanosti

Nezaměstnanost lze rozlišovat na čtyři typy (Brčák a kol., 2018, s. 166):

- frikční,
- strukturální,
- sezonní,
- cyklickou.

3.2.4 Frikční nezaměstnanost

Frikční nezaměstnanosti se zakládá na kontinuálním pohybu osob mezi regiony a pracovními místy. I když by existovala plná zaměstnanost, pohyb na pracovním trhu by stejně existoval, což je nejvíc ovlivněno tím, že lidé se ve většině případů pohybují mezi pracovními místy s cílem najít lepší práci. Frikční nezaměstnanost lze zařadit mezi dobrovolné nezaměstnanosti (Samuelson, Nordhaus, 2007, s. 655).

Rozhodujícím faktorem pro tento druh nezaměstnanosti je čas, který člověk potřebuje k tomu, aby mohl najít nové zaměstnání. Do tohoto času patří nejen hledání informací k pracovnímu místu nebo informací o volných pracovních pozicích a termínu nástupu do nové práce, ale rovněž porovnávání a vyhledávání alternativních možností. Pokud je změna pracovního místa dobrovolná, pak se na trhu práce vyskytují dobré podmínky pro hledání nového zaměstnání.

Dalším faktorem, který ovlivňuje vznik frikční nezaměstnanosti, jsou vhodné podmínky nezaměstnanosti. Pokud bude existovat sociální statní podpora nebo benefity, být nezaměstnaným je mnohem výhodnější, což výrazně zvyšuje délku hledání práce. Pokud bude nezaměstnaná osoba dostávat příspěvky ve výši, která odpovídá jeho mzdovým představám, nebude se snažit hledat vyhovující práci. Frikční nezaměstnanost tedy mohou ovlivnit i takové faktory jako pracovní prostředí, charakter práce, doba dojíždění atd. Celkové trvání frikční nezaměstnanosti určité osoby může být také ovlivněno disparitou mezi nabídkou a poptávkou po práci. tady se zachycuje jak geografické tak i profesionální struktury (Mareš, 2002, s. 19).

Obvyklá délka frikční nezaměstnanosti představuje 3 měsíce, což je poměrně krátké období. Úroveň nezaměstnanosti klesá s klesajícím podílem frikčně nezaměstnaných na celkové nezaměstnanosti. Frikční nezaměstnanost je podmínkou svobodného přemístění mezi různými pracovními oblastmi a může být označována jako flukтуаční nezaměstnanost (Kotýnková, Němec, 2003, s. 122–123).

3.2.4.1 Strukturální nezaměstnanost

Další součástí přirozené míry nezaměstnanosti je *strukturální nezaměstnanost*. Tento druh nezaměstnanosti je ovlivněn strukturálními změnami v ekonomice. Ovlivňují to především odvětví, které buď mají rostoucí charakter, nebo naopak zaznamenávají pokles a hrozí v nich riziko propuštění. V případě takových změn může klesat poptávka po profesích v již malé potřebných odvětvích a zároveň nové profese budou zaznamenávat rostoucí poptávku. Každá nová specializace vyžaduje odpovídající kvalifikaci, takže když chce pracovník změnit místo, bude potřebovat čas na rekvalifikaci.

Změny strukturální nebo frikční probíhají v ekonomice stále, takže se kvůli nim mění poptávka po práci. Změna kvalifikace je standardní a přirozený proces, a proto krátkodobou strukturální nezaměstnanost lze také přiřadit k dobrovolným druhům nezaměstnanosti (Brožová, 2003, s. 83).

Značná míra strukturální nezaměstnanosti vzniká kvůli pohybům pracovních míst mezi odvětvími, které určují strukturu pracovní síly. To může být obtížné, protože nejde pouze o zánik odvětví, ale také o zcela odlišné kvalifikační požadavky. Poptávka může mít klesající charakter buď v oblasti určitého množství zboží, anebo v oblasti nových zaměstnanců, kteří musí toto zboží vyrábět. Další míra strukturální nezaměstnanosti může

vzniknout v důsledku technického nahrazení manuální práce, jde tedy o snížení poptávky po práci kvůli technickému a technologickému vývoji.

Pokud jde o strukturální nezaměstnanosti, většinou uvažujeme o kvalifikovaných pracovnících, ale mohou nastat i zvláštní případy, kdy v důsledku výrobních změn už není práce vysoce kvalifikovaných pracovníků potřebná. Mezi nejohroženější osoby v tomto směru patří zaměstnanci, které mají dlouhou pracovní kariéru, velké zkušenosti, znalosti a dovednosti. Podle některých autorů strukturální nezaměstnanost technologického charakteru, která slučuje nedostatek vysoce kvalifikované pracovní síly a nezaměstnanosti, se nejčastěji dá zaznamenat ve vyspělých průmyslových zemích během přechodu k postindustriální informační společnosti (Mareš, 2002, s. 19).

3.2.4.2 Cyklická nezaměstnanost

Oproti dobrovolnému typu nezaměstnanosti existuje i nezaměstnanost nedobrovolná. Mezi druhy nedobrovolné nezaměstnanosti patří i *cyklická nezaměstnanost*. Cyklickou nezaměstnanost ovlivňuje ekonomický vývoj. Tuto nezaměstnanost představuje rozdíl mezi skutečnou a přirozenou mírou nezaměstnanosti, která je součástí skutečné míry, a druhou zbylou část, která vyvolává pokles výkonu ekonomiky (Brčák a kol., 2018, s. 166).

V cyklické nezaměstnanosti existuje nízká celková poptávka po práci. Pokud se celkové výdaje a produkt sníží, nezaměstnanost roste téměř ve všech oblastech. Doba trvání této formy nezaměstnanosti je několik měsíců, pokud národní produkce znovu nezačne růst a poptávka po práci se nezvýší. Cyklická nezaměstnanost je nejen ekonomický problém, ale také politický a sociální (Jírová, 1999, s. 20).

3.2.4.3 Sezonní nezaměstnanost

Sezonní nezaměstnanost má krátkodobý charakter a je způsobena nesouladem produkce v odvětvích, výroba, kterých je závislá na počasí a dalších specifických faktorů (Kotýnková, Němec, 2003). Sezonní nezaměstnanost je součástí nezaměstnanosti frikční a podílí se na přirozené míře nezaměstnanosti (Brčák a kol., 2018, s. 167).

3.2.4.4 Skrytá nezaměstnanost

Skrytá nezaměstnanost vzniká tehdy, pokud nezaměstnané osoby nejsou evidovány na úřadu práce, ale práci hledají. Nejvíce se vyskytuje u osob v předčasném důchodu nebo na

mateřské dovolené. Z ekonomického hlediska jsou takoví pracovníci nevyužitým potenciálem (Kaczor, 2013, s. 56–57).

O skryté nezaměstnanosti lze mluvit v těch případech, kdy osoby nezaregistrované na úřadu práce jsou zařazeny do jiných programů, jako jsou například rekvalifikace anebo veřejně prospěšné práce. Často se stává, že je takových osob docela velký počet. Takové osoby ani nepočítají s „benefitem“ registrace na úřadu práce. Další skupinou lidí, kteří jsou součástí skryté nezaměstnanosti, jsou osoby s nízkou kvalifikací, vysokým věkem nebo OZP. Tyto případy ovlivňuje tolerantní chování zaměstnavatelů během nemoci pracovníka a jeho odchod do invalidního důchodu (Mareš, 2002, s. 22).

3.2.4.5 Neúplná zaměstnanost a nepravá nezaměstnanost

Pokud osoba nevyužije všechny své schopnosti a dovednosti a pracuje na zkrácený úvazek, lze mluvit o *neúplné zaměstnanosti*. Jev neúplné zaměstnanosti ve společnosti se používá k odstranění celkové nezaměstnanosti. Při tomto jevu se často stává, že jedno pracovní místo je obsazeno 2 pracovníky, nebo také to, že osoba může pracovat pouze na zkrácený úvazek. Jednou ze specifických forem neúplné zaměstnanosti je 4denní pracovní doba, která významně snižuje počet pracovních hodin, ale ve většině případů rovněž pracovní výkonnost. Tuto formu zaměstnavatelé nejvíce využívají, pokud chtějí zapojit do práce mladé nezkušené posily. Tendence ke 4denní pracovní době rychle roste v zemích EU a ve Spojených státech amerických. Taková forma zaměstnání významně ovlivňuje sociální postavení ve společnosti. Nejvíce tuto příležitost využívají ženy a absolventi. I když pracovní doba je snížena pouze o 1 pracovní den, pracovníci mají zaručeno stejné právní postavení, jako má pracovník na plný úvazek. Často se ale stává, že osoby při neúplné zaměstnanosti přijdou o své sociální a zdravotní pojištění, což není pravomocné. Ze strany zaměstnavatele je neúplná zaměstnanost docela výhodnou příležitostí, protože mohou získat nejen větší počet pracovníků, ale také snížit své náklady.

Dalším jevem v ekonomice je *nepravá nezaměstnanost*, kdy nezaměstnaná osoba preferuje dostávat podporu, než by si hledala nové zaměstnání. Příčinou vzniku tohoto jevu jsou osoby, které oficiálně práci nehledají, ale někde nelegálně pracují (Mareš, 2002, s. 22–23).

3.2.4.6 Dlouhodobá nezaměstnanost

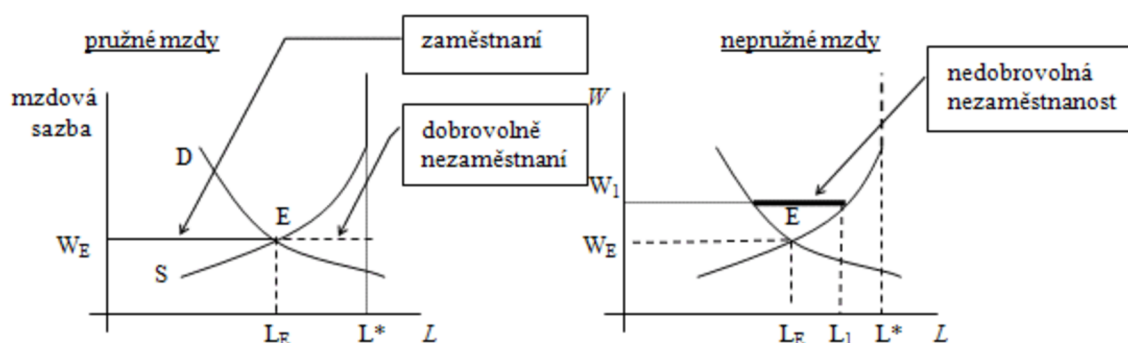
Dlouhodobá nezaměstnanost je velmi nežádoucí jev. Zatím ještě není stanovena přesná hranice mezi dlouhodobou nezaměstnaností a krátkodobou, ale průměrně je to půlroční období bez zaměstnání nebo roční. Pokud nastane nezaměstnanost dlouhodobá, vzniká značný společenský problém a také psychologický problém z pohledu jednotlivce. Dlouhodobá nezaměstnanost může vyvolávat deprese, rodinné problémy a další nežádoucí jevy. Pro podporu takových pracovníků existuje aktivní politika zaměstnanosti, ale ne vždy je účinná. Nejlepším řešením dlouhodobé nezaměstnanosti je rozšíření kvalifikace. Pracovníci sice v době, kdy nejsou zaměstnáni, práci hledají, ale kvůli tomu, že nesplňuje jejich požadavky, ji většinou odmítají. Pro další uplatnění na pracovním trhu, a to jak z pohledu vlastních schopností, tak i ze strany personalistů to ale příliš pozitivní není (Kotýnková, Němec, 2003, s. 128).

3.2.4.7 Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost

Nezaměstnanost lze také rozdělit na dobrovolnou a nedobrovolnou. Člověk, který by chtěl mít práci, jež pro něj bude větším přínosem než dosavadní práce, nebo hledá zaměstnání s vyšší mzdou, než je současná mzda na trhu, je raději nezaměstnaný. V některých případech je tato forma nezaměstnanosti krátkodobá, například když pracovník prochází procesem rekvalifikace nebo při hledání práce nesouhlasí se mzdovou nabídkou a dál prodlužuje hledání. Obvykle se lidé hlásí na úřad práce, aby dostávali podporu, ale když jim úřad nabídne nějaké místo, odmítnou ho, což pro ně je výhodou. Kvůli tomu může být míra nezaměstnanosti mírně nadhodnocena (Brožová, 2003, s. 85).

Přehled pohybu na trhu práce při dobrovolné nezaměstnanosti znázorňuje graf 4.

Graf 4: Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost na trhu práce



Zdroj: vlastní zpracování podle Samuelson, Nordhaus, 2007, s. 655-656.

Při dobrovolné nezaměstnanosti nabídka množství pracovníků vyvolává křivku nabídky práce. Na úrovni bodu L^* je křivka nabídky neelastická, což je pracovní síla. Levý graf ukazuje soutěž nabídky a poptávky, který má rovnovážný bod E a mzda je na úrovni W. V případě vyčištění trhu v této soutěži firmy zaměstnávají všechny pracovníky, kteří by chtěli pracovat za tržní mzdovou sazbu. Počet zaměstnaných se nachází na úsečce od W do E, další část pracovní síly protíná v úseku od E do linie L^* – tito lidé by chtěli pracovat, ale za vyšší mzdu. Kvůli tomu, že tato část lidí chce pracovat za jiných mzdových podmínek, označujeme ji jako dobrovolné nezaměstnané (Samuelson, Nordhaus, 2007, s. 655–656).

Nedobrovolná nezaměstnanost je opačným jevem a zahrnuje osoby, jež práci nemají, ale snaží se ji najít. Někteří z nich by souhlasili i s tím, že budou dostávat nižší mzdu. Nejvíce se s nedobrovolnou nezaměstnaností potýkají pracovníci, kteří nemohou změnit kvalifikaci (Brožová, 2003, s. 86).

Graf 4 znázorňuje s pomocí analýzy se nečisticího pracovního trhu případ nedobrovolné nezaměstnanosti. Rovnovážná mzda před šokem se nachází v bodě W_1 , po šoku v bodě WE. Pokud mzdy nejsou pružné, mzda zůstane stejně vysoká a neklesne. Jestli mzda bude vyšší než rovnovážná, bude poptávka uchazečů o zaměstnání větší, než je dostupných pracovních míst na trhu. Pokud mzda je na úrovni W_1 , vznikne nabídka práce L_1 a poptávka bude na úrovni LE. Kvůli tomu, že mzda bude vyšší než je její rovnovážná úroveň, vznikne přebytek pracovníků a nezaměstnaných v úseku, který je zvýrazněn tlustou úsečkou, což jsou nedobrovolně nezaměstnaní. Pokud vznikne přebytek pracovníků, podniky mohou nastavit dodatečná kritéria, podle kterých provedou výběrové řízení kvalifikovaných pracovníků (Samuelson, Nordhaus, 2007, s. 655–656).

3.2.5 Důsledky nezaměstnanosti

Jak už bylo uvedeno, nezaměstnanost je základní makroekonomický problém, který vede k nerovnováze v ekonomice, ale kromě toho s sebou nese i další negativní důsledky sociálního a politického charakteru, například ztrátu statků a služeb. Pokud nezaměstnanost trvá dlouhou dobu, mohou poklesnout příjmy obyvatel a s nimi i životní úroveň. Ekonomové rozlišují dopady nezaměstnanosti na ekonomické a sociální (Jírová, 1999, s. 66).

3.2.5.1 Ekonomické důsledky

Míra nezaměstnanosti je těsně spojena s úrovní produktu. Pokud je míra nezaměstnanosti vyšší než přirozená, úroveň produktu nebude dosahovat potenciální produkce a zdroje výrobního faktoru, jež nejsou využity, vyvolají nízkou produkci.

Dalším ekonomickým dopadem je ztráta lidského kapitálu, který ovlivní snížení pracovní kvalifikace (Brčák a kol., 2018, s. 167).

Pokud nezaměstnanost stále roste, může způsobit velké ztráty ve státním rozpočtu jejichž následkem budou inflační tlaky (Jírová, 1999, s. 67).

Ohrožena budou také výše daňových příjmů, které závisí na výši mezd zaměstnanců. Sníží se rovněž odvody na zdravotní a sociální pojištění (Brčák a kol., 2018, s. 167).

Výdaje se taky ovlivní aktivní politiku zaměstnanosti, pokud výdaje se sníží v tomto případě stát by měl použít pasivní politiku zaměstnanosti, kde výplaty zabezpečení řízený zákonem, což zhorší podmínky pro pružnost trhu práce.

Rizikem pro vývoj trhu práce může být ztráta nadměrných a neefektivních pracovních míst, pokud nevzniknou nová místa. Kvůli tomu nemůže fungovat flexibilita trhu práce a přirozené přemístění pracovních sil (Jírová, 1999, s. 67).

3.2.6 Sociální důsledky

Zaměstnání představuje pro člověka nejenom příjem k zajištění běžných životních nákladů, ale také sociální a morální postavení. Když je člověk zaměstnán, má zajištěnou strukturu denního času a dostatek sociálních kontaktů. Pokud se člověk nachází v tomto statusu, oplývá dobrým sebevědomím a je uznáván ve společnosti, ale pokud zaměstnání ztratí, je potřeba přijmout nový, nezvyklý status, což pro něj může být zvláště těžké. Člověk většinou nechce v tomto novém statusu setrvávat a bude se snažit najít si novou práci (Jírová, 1999, s. 66).

Některé osoby mohou být ztrátou zaměstnání psychicky poznamenány, což může značně ovlivnit jejich život a vztahy s rodinou či okolím.

Pokud se nezaměstnanost zvýší na úroveň 5–10 %, stává se z osobního problému problém sociální, celospolečenský. Může způsobit nejen rozšíření chudoby napříč společností, ale rovněž zhoršit psychiku člověka a vyvolat vyšší míru patologických jevů ve společnosti (Brčák a kol., 2018, s. 167).

Nezaměstnanost samozřejmě postihuje i rizikové skupiny, jejichž zástupci nemají potřebnou kvalifikaci. Na složitou situaci také neumí adekvátně reagovat, protože úroveň jejich adaptačních schopností není příliš vysoká.

Nezaměstnanost navíc ovlivňují i regionální rozdíly. Pokud jedná oblast bude mít větší počet nezaměstnaných osob než oblast jiná, může to z hlediska hospodářství vyústit do nevhodně strukturované průmyslové struktury (Jírová, 1999, s. 66).

3.3 Politika zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti je činnost, která má za úkol zajistit nejen rovnováhu mezi nabídkou pracovních sil a poptávkou po pracovních silách, ale také jejich produktivní využití, tzn. zabezpečit právo občanů na zaměstnání. Za cíl politiky zaměstnanosti lze považovat optimalizaci podmínek a předpokladů k dosažení svobodného zaměstnávání (Kotýnková, Němec, 2003, s. 131).

Problematiku nezaměstnanosti kromě státu řeší i úřady práce, které vyplácejí sociální dávky a přímo se zaměřují na pomoc osobám, které nejsou zaměstnány na trhu práce. Politiku zaměstnanosti můžeme rozlišovat na pasivní a aktivní.

3.3.1 Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politiku zaměstnanosti můžeme rozdělit do 2 forem: pojištění v nezaměstnanosti, tzn. že stát vytváří sociálně přijatelné podmínky pro nezaměstnané osoby (Brožová, 2003, s. 131), a statní pomoc v dávkové formě (dávky sociální podpory nebo dávky v nouzi). Jak pro nezaměstnané, tak i pro stát je tato forma podpory nezbytná, ale samotný problém nezaměstnanosti neřeší. Hlavním smyslem této podpory je vrátit nezaměstnaného co nejrychleji do zaměstnání bez příjmové a sociální ztráty (Kaczor, 2013, s. 197).

Podpory v nezaměstnanosti mají v ČR a SRN téměř stejné podmínky. Aby mohla nezaměstnaná osoba dostávat podporu v ČR, musí splnit tyto náležitosti (Úřad práce ČR, 2021):

- Mít registraci na úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání.
- Splnit povinnou dobu důchodového pojištění, která musí být splněna zaměstnáním anebo jinou vědeckou činností v minimální délce 12 měsíců během posledních 2 let.

- Nepobírat starobní důchod a nemocenské dávky.

Podmínky pro pobírání podpory v nezaměstnanosti jsou v SRN trochu odlišné, ale jsou rovněž stanoveny zákonem. Osoba, která může pobírat podpůrné dávky v období nezaměstnanosti (Evropská komise, 2021):

- Musí být registrovaná na úřadu práce a musí o podporu požádat.
- Nemá práci nebo pracuje méně než 15 hodin týdně.
- Je k dispozici pro nový pracovní úvazek.
- Aktivně se snaží najít novou práci (posílání žádostí, pracovní pohovory).
- Splnila kvalifikační období pro nárok na podporu v nezaměstnanosti a platila příspěvky 12 let během posledních 2 let.

3.3.2 Aktivní politika zaměstnanosti

Jestliže je funkcí pasivní politiky zaměstnanosti hmotná podpora nezaměstnané osoby, pak aktivní politika zahrnuje nástroje, které mohou vrátit nezaměstnané osoby na trh práce.

Aktivní politika má za cíl motivovat zaměstnavatele různou formou příspěvků, aby byli ochotni vytvořit nová pracovní místa nebo zaměstnat osobu, které má nějaké potíže.

Ze strany nezaměstnaného pak existuje pomoc v rámci rozšiřování vzdělání a kvalifikace. Aktivní politika zaměstnanosti je na základě zákona o zaměstnanosti chápána jako soubor opatření, které směřují k zajištění maximální úrovně zaměstnanosti. Tuto politiku provádí Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) a Úřad práce ČR a podle situace na trhu s nimi spolupracují i další subjekty.

V ČR i v celé Evropě předpoklad rozvoje aktivní politiky zaměstnanosti byl v období povalečné rekonstrukce, když poptávka po práci byla příliš vysoká a nezaměstnanost oficiálně ani neexistovala. Od 90. let začala nezaměstnanost rychle růst, což nutilo stát realizovat opatření k jejímu snížení a začlenit tak nezaměstnané osoby na trh práce (Kaczor, 2013, s. 197).

Cíle aktivní politiky zaměstnanosti (Kotýnková, Němec, 2003, s. 184):

- **Zajistit rovnováhu mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce.** V tomto případě se stát snaží najít cestu snižování nákladů na vyhledávání zaměstnání a pomáhá obyvatelstvu splnit požadavky pracovního trhu prostřednictvím rekvalifikačních programů a psychologického poradenství.
- **Redistribuovat nezaměstnanost vůči nejvíce ohroženým skupinám nezaměstnaných.** Tady lze říct, že kvalifikovanější pracovní síla se může lépe

uplatnit na trhu práce během růstu poptávky po práci spojeném s kvalitou pracovní síly.

- **Udržet kontakt s trhem práce při opakované nezaměstnanosti.** Jde o ochranu lidského kapitálu a kvalifikace, tzn. že stát se snaží vytvářet přijatelné podmínky zaměstnání a nová pracovní místa pro kvalifikované pracovníky.
- **Zabránit zhoršení celkové kvality života obyvatelstva.** V tomto případě se stát snaží vytvářet sociální motivační programy pro podporu nezaměstnaných.

3.3.2.1 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti (APZ)

Z cílů APZ vyplývají i určité nástroje, jež jsou stanoveny zákonem.

V ČR APZ souvisí se zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění a s vyhláškou č. 518/2004 Sb.

Finanční příspěvky APZ jsou poskytovány ze státního rozpočtu a z Evropského sociálního fondu. Příspěvky jsou určeny pro zaměstnance nebo zaměstnavatele mimo organizační složku státu, kteří nemají daňové dluhy a dluhy ze sociálního a zdravotního pojištění, příspěvky státní podpory nezaměstnanosti. Příspěvky slouží k úhradě nákladů, jež jsou spojené se ztrátou zaměstnání. Zaměstnavatelský příspěvek může uplatnit jen právnická osoba se sídlem v ČR.

Základní nástroje AZP v ČR:

Společensky účelná pracovní místa

Do této kategorie pracovních míst patří místa dohodnutá mezi zaměstnavatelem a úřadem práce, a to pro uchazeče, kteří si nemohou zajistit zaměstnání jiným způsobem. Příspěvek je v tomto případě nastaven jako procentní sazba z prostředků, které skutečně byly vynaloženy na mzdy na základě spojení doby vedení uchazeče v evidenci uchazečů o zaměstnání a jeho znevýhodnění.

Veřejně prospěšné práce

V tomto případě jde o pracovní příležitosti, které jsou omezeny časem. Jde například o údržbu budov, úklid a jiné pracovní činnosti ve prospěch obce, města nebo státu. K tomuto druhu činností mohou být zařazeny práce asistenta, pomocné práce v oblastech charity, v sociálních a kulturních oblastech a také pomocná práce ve školách (Úřad práce ČR, 2021).

Překlenovací příspěvek

Tento příspěvek je určen uchazečům, kteří jsou evidováni na úřadu práce a rozhodli se podnikat. Podle zákona o zaměstnanosti překlenovací příspěvek úřad práce poskytne na základě dohody s nezaměstnanou osobou, pokud bude mít vyřízenou samostatnou výdělečnou činnost a následně přestane být uchazečem o zaměstnání, kterému byl poskytnut příspěvek na základě Společenského účelného pracovního místa (SÚPM). Tento příspěvek je poskytnut na úhradu provozních nákladů (Kaczor, 2013, s. 229–230).

Příspěvek na dojížděku

Tento příspěvek mohou získat osoby, které jsou v evidenci úřadu práce už více než 5 měsíců a které ztratily práci v důsledku hromadného propouštění. Podmínkou pro získání příspěvku je pracovní poměr na dobu neurčitou nebo na dobu určitou (více než 6 měsíců). Výše příspěvku se liší podle vzdálenosti dojíždění (Úřad práce ČR, 2021).

Příspěvek na zpracování

Tento příspěvek úřad práce poskytne zaměstnavateli na základě společné dohody, že firma poskytne zaměstnání pracovníkovi, kterému úřad práce věnuje zvýšenou péči.

Tato forma podpory bude poskytnuta pouze určitému segmentu uchazečů, kteří mají konkrétní znevýhodnění, a pro poskytnutí tohoto příspěvku má úřad práce význačný důvod. Tento příspěvek může být poskytován maximálně 3 měsíce (Kaczor, 2013, s. 231).

Příspěvek na zřízení pracovního místa pro OZP

Pracovní místo pro OZP je zřízeno zaměstnavatelem na základě písemné dohody s úřadem práce, a to na 3 roky. Tato dohoda může být uzavřena přímo mezi OZP a úřadem, pokud bude chtít tato osoba podnikat samostatně (OSVČ).

Podle dohody úřad práce určí příspěvek k zařízení pracovního místa. Výše příspěvku musí být využita podle podmínek, které jsou uvedeny v dohodě. Aby zaměstnavatel mohl tuto dohodu podepsat, musí přeložit úřadu práce žádost, ve které bude uveden ekonomický stav podniku, činnost, záměr a plán nákladů na nové pracovní místo pro OZP. Před schválením žádosti a podepsáním dohody, musí být pracovní prostředí podniku zkontrolováno, zda je vhodné pro práci OZP (Úřad práce ČR, 2021).

Rekvalifikace

Záměrem rekvalifikace je získat novou kvalifikaci, popřípadě rozšířit dovednosti, které už člověk má. Rekvalifikace je důležitým nástrojem proti strukturální nezaměstnanosti a pomáhá sladit strukturu nabídky se strukturou poptávky. Rekvalifikací může projít jak osoba, které není zaměstnaná, ale také osoba, jež je zájemcem o zaměstnání. Výběr

rekvalifikace musí proběhnout na základě stávající kvalifikace, zdravotního stavu, schopností, zkušeností a zájmové oblasti osoby (Kaczor, 2013, s. 222).

Rekvalifikace bude schválena s ohledem na potřeby trhu práce a musí odpovídat aktuálním požadavkům na pracovní sílu. Každý klient získá individuální přístup, při němž budou posuzovány všechny schopnosti a vlastnosti uchazeče (Úřad práce ČR, 2021).

Rekvalifikace lze rozdělit do 3 typů:

- Klasická rekvalifikace

Tento typ rekvalifikace slouží uchazečům a zájemcům o zaměstnání. Tento typ rekvalifikace umožňuje úřad práce, který podporuje uchazeče po dobu trvání rekvalifikace. Podpora činí kolem 60 % z čisté mzdy. Úřad práce může uhradit i jiné rekvalifikační výdaje.

- Zvolená rekvalifikace

Uchazeč při ní nemá nárok na podporu rekvalifikace a s ní spojené náklady. V tomto případě je uhrazen pouze rekvalifikační kurz. Druh rekvalifikace osoba zvolí sama, ale musí pamatovat na to, že existuje stanovený limit do 50 000 Kč. Neexistuje podmínka, že uchazeč musí projít pouze jedním rekvalifikačním kurzem. Může si zvolit i několik odlišných kurzů, ale nesmí přesáhnout limit.

- Zaměstnanecká rekvalifikace

Pokud uchazeč bude chtít, může projít procesem rekvalifikace přímo u zaměstnavatele bez ztráty statní podpory. V tomto případě rekvalifikaci organizuje firma, ve které byl pracovník zaměstnán. Zaměstnanec který ztratí nárok na podporu během rekvalifikace, bude mít zaplacen pouze rekvalifikační kurz (Kaczor, 2013, s. 223–224).

Nástroje APZ v SRN se skoro neliší od nástrojů u nás. Mají tuto podobu (Friedrich Ebert Stiftung, 2001):

- krátkodobý příspěvek k omezení hromadného propouštění z důvodu ekonomické situace,
- kvalifikační opatření pro přizpůsobení a rozšíření znalostí v nové profesi nebo pro kompletní profesní rekvalifikaci,
- odborné školení mimo společnost (v omezeném rozsahu),
- dotace pro zaměstnání rizikových skupin na trhu práce,
- opatření k vytváření pracovních míst pro zaměstnanost rizikových skupin ve veřejném sektoru nebo v neziskové oblasti.

3.4 Rizikové skupiny

Různé sociální skupiny mají různé možnosti reakcí na změny, jež jsou vyvolány trhem práce. Lidé, kteří se nacházejí v průběhu vzdělávání nebo jsou různého věku či barvy kůže, mohou mít překážky při hledání pracovního místa, přitom oproti dobrovolně nezaměstnaným mají snahu najít si práci. Ve světě, který se neustále mění, již nestačí být sebevědomým a spoléhat na velkou pracovní perspektivu. Objevují se totiž zvláštní podmínky k tomu, aby člověk vůbec práci získal.

S růstem nezaměstnanosti souvisí existence skupin, které mají rizikovější pozici na trhu práce, a proto potřebují její specifickou analýzu. Počet takových skupin se může lišit podle toho, jak tyto skupiny specifikujeme. V této práci je kladen důraz na nejvíce ohrožené skupiny na trhu práce: nekvalifikovanou pracovní sílu, ženy, studenty či absolventy a OZP (Kuchař, 2007, s. 139).

Jev, kde určité skupiny nemohou najít potřebnou práci, se někdy nazývá teorie fronty. V tomto případě uchazeč o práci, který má jakékoliv znevýhodnění, v případě rostoucí nezaměstnanosti a v souvislosti s osobami, jež také aspirují na tuto práci, bude zařazen na poslední místa pořadí uchazečů (MPSV, 2020).

V EU je již zakázáno rozdělovat lidi podle nějakých příznaků. Jestliže zaměstnavatel z nějakých důvodů přijímá pracovníky na základě osobních podmínek, může porušit zákon. Zaměstnavatel totiž nesmí během výběru pracovníků vyžadovat informace ohledně národnosti, rasového či etického původu, pohlaví, náboženství atd. Zaměstnavatel musí zaručit stejná práva a podmínky výběru všem uchazečům (Zákon č. 434/2004 Sb., 2004).

Ohrožené skupiny představují velkou část dlouhodobě nezaměstnaných. Jde o nekvalifikovanou pracovní sílu, popřípadě sílu s nízkou kvalifikací, o ženy, imigranty, OZP a další. Pro dlouhodobou nezaměstnanost je významné soustředění překážek a rozlišení jednotlivých skupin (Kofroňová a kol., 2003, s. 66).

3.4.1 Nekvalifikovaná pracovní síla

Na základě velkého počtu analýz a průzkumů bylo dokázáno, že nejvíce nezaměstnaných je ve skupině lidí s velmi nízkou nebo vůbec žádnou kvalifikací. Tento problém se vyskytuje nejen v ČR, ale téměř ve všech zemích. Tento jev nemá krátkodobý charakter, ale naopak dlouhotrvající. Je zřejmé, že čím složitější práce, tím vyšší úroveň kvalifikace vyžaduje. Lidé, kteří nemají potřebnou kvalifikaci, musí hledat práci složitěji.

V tomto případě mohou zhoršovat situaci i zahraniční pracovníci, kteří budou ochotni pracovat za nižší mzdu.

Trh práce vždy požadoval kvalifikované pracovníky, a to jak v ČR, tak i v SRN. Problém nekvalifikovaných pracovníků se zatím řeší cestou sociálního zabezpečení. Po reorganizaci hospodářství byly zrušeny firmy, které měly neefektivní provoz, což byla právě potíže pro nekvalifikované pracovníky, protože rychle ztráceli pracovní místa. Dalším faktorem ohrožení nekvalifikované pracovní síly je to, že jsou pro práci s nízkou kvalifikací využíváni zahraniční pracovníci, kteří jsou ochotni pracovat i za nižší mzdu. Třetím faktorem je neochota pracovníků zvyšovat svou kvalifikační úroveň, například lidé nechtějí příliš nastoupit do dalšího vzdělávání nebo projít rekvalifikačním kurzem. Posledním, ale nejvíce důležitým faktorem je to, že kvůli příliš benevolentním podmínkám sociální politiky státu a velké sociální podpoře osoby s nízkou kvalifikací nechtějí měnit aktuálně výhodné podmínky života za nízký plat při docela těžké fyzické práci (Kuchař, 2007, s. 139–141).

3.4.2 Ženy

Další skupinou ohrožených na trhu práce jsou ženy, ale nemůžeme tady zařadit úplně všechny ženy. Týká se to především těch, které mají nízkou nebo neperspektivní kvalifikaci v důsledku rodičovských povinností. Vzhledem k tomu, že ženy oproti mužům v častých případech nemohou plnit své pracovní povinnosti v důsledku rodičovské dovolené nebo jiného druhu péči lze říci o genderové diskriminaci.

Míra nezaměstnanosti je u mužů dlouhodobě nižší než u žen. Existuje více faktorů, které tuto tendenci vysvětlují. Nevětší rozdíl v míře nezaměstnanosti u žen a mužů je s ohledem na věk 25–35 let, což ukazuje na to, že v tomto věku ženy plní své mateřské povinnosti a odcházejí na mateřskou a rodičovskou dovolenou.

Dalším problémem pro ženy je návrat na trh práce, protože v tomto případě nehraje roli úroveň dosaženého vzdělání, důležitá je aktuální kvalifikace. Kvůli tomu ženy často odkládají mateřství, dokud nebudou mít jistotu, že se mohou spolehnout na pevnou pracovní pozici ve firmě. Po narození dítěte někdy absolvují vysokoškolské studium, aby se staly konkurenceschopnými. Samozřejmě existují možnosti dohody se zaměstnavatelem o práci z domova ve formátu on-line, aby si žena udržela své pracovní místo, ale někdy je docela těžké skloubit starost o dítě a rodinu s pracovními povinnostmi. Ženy s nízkou kvalifikací mají po návratu do práce výhodu, protože mohou obsadit nízkou kvalifikovanou práci bez velké ztráty času například kvůli doplnění vzdělání či získání nových dovedností.

Navíc zaměstnavatelé nejsou ochotni zaměstnávat ženy ve věku 25–35 let, protože předpokládají, že žena nebude věnovat všechny síly a čas práci, protože více preferuje rodinu a dítě, takže nebude příliš užitečným pracovníkem (Kuchař, 2007, s. 143–146).

3.4.3 Absolventi a mladí lidé

Absolventi a mladí lidé patří mezi nezaměstnané osoby nejčastěji. V tomto případě je nezaměstnanost tvořena především frikční formou. Získat pracovní místo lze u mladé populace stejně rychle jako ho ztratit. Polovina nezaměstnaných v této skupině jsou lidé, kteří zatím ještě neprošli žádným zaměstnáním, proto tady lze hovořit o frikční nezaměstnanosti. Takový člověk do práce sice nastoupí, ale po chvíli ji opustí, protože hledá lepší podmínky a mzdové ohodnocení. Kvůli pořádnému vyhledávání práce mládež získává potřebné praktické znalosti pro získání vhodného pracovního místa (Samuelson, Nordhaus, 2007, s. 660–661).

V případě této skupiny lidí lze považovat za problém i nízkou možnost realizace získaných znalostí odklad využití získaných návyků.

Jako další potíž se může jevit nedostatek praxe. Již během studia se studenti kromě teoretických vědomostí získat také praktické zkušenosti, ale ty jsou většinou úzce provázané se studovaným oborem. Studenti už vědí, že pro získání dobrého pracovního místa nestačí jenom teoretické znalosti, ale ne každý student má možnost spojit výuku na univerzitě s brigádou, aby získal praxi, což se v budoucnu při hledání pracovního uplatnění ukáže jako významná překážka.

Uplatnění absolventů na trhu práce se liší i podle věkových skupin. Každá věková skupina má různé podmínky k nástupu do práce. První skupinou jsou absolventi základní školy, které ihned po ukončení studia hledají práci. Druhou skupinou jsou absolventi středních škol, kteří chtějí pokračovat ve svém vzdělávání na vysoké škole. Třetí skupinu tvoří absolventi vysokých škol.

Tito studenti mnohdy začínají pracovat už během studia, což se ukáže jako jistý benefit při hledání práce. Něco okolo poloviny studentů získá práci už během studia, ostatní buď práci hledají, nebo nechtějí pracovat, a to například kvůli pokračování v dalším studiu.

Existují různé příčiny nezaměstnanosti absolventů, jež mohou být obecné podobně jako u ostatních skupin na pracovním trhu, ale rovněž specifické podle skupinového zařazení.

K obecným problémům nezaměstnanosti mohou patřit regionální rozdíly na trhu práce a kvalifikace pracovních míst. Například nezaměstnanost v různých obcích se může lišit, což také ovlivňuje nezaměstnanost absolventů.

Konkrétní problémy absolventů s uplatněním na trhu práce mohou být rozděleny do 2 faktorů, a to z pohledů zaměstnanců nebo z pohledu zaměstnavatelů. Pokud je absolvent nezaměstnaný kvůli nedostatku času nebo nedostatku zkušeností a praxe, tak z pohledu zaměstnavatele to může být nedostatek odborných znalostí v profesi. Zaměstnavatele ochotný, aby absolventi stále se učili a měli velkou odpovědnost za své práci a když člověk má vyšší stupeň vzdělání, tak má více požadavků k práci. Určitým problémem může být pro zaměstnavatele legislativní oprávnění, protože zaměstnavatelé mají strach z toho, že musejí přijat na dobu určitou vůbec neznámého člověka bez potvrzení ho zkušenosti. Posledním, ale také důležitým problémem jsou představy absolventů o jejich mzdovém ohodnocení. Často totiž touží po tak vysoké mzdě, že vůbec neodpovídá jeho znalostem. Ale tady jsou střety v pohledu na výši mzdy pochopitelné, každá ze stran uplatňuje svůj pohled na věc (Kuchař, 2007, s. 146–153).

3.4.4 Osoby se zdravotním postižením

V podkapitole, která byla věnovaná principu aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti, byl kladen důraz na podporu OZP. Podpora této skupiny lidí je jedním z hlavních směrů aktivní politiky zaměstnanosti. Poskytování příspěvků a dotací není z pohledu státního rozpočtu a trhu práce tak efektivní (Kaczor, 2013).

V případě této skupiny jde o osoby, které se rozlišují podle druhu postižení: fyzické, psychické nebo získané v důsledku nemoci či úrazu. Zapojit tuto skupiny lidí do pracovního procesu je příliš obtížné. Dříve existovaly speciální firmy, které byly ochotné zaměstnat OZP, ale na začátku 90. let byla většina z nich z ekonomických důvodů nucena ukončit svou činnost. Proto se také tehdy zvýšila míra nezaměstnanosti této skupiny lidí.

OZP mají omezené možnosti setkávat se zdravými lidmi a kvůli tomu nemohou najít vhodné kontakty k uplatnění na pracovním trhu. Cílem státu je pomoci těmto osobám zapojit se do pracovního procesu a zlepšit jejich sociální postavení.

První příčinou nezaměstnanosti OZP je ztráta motivace k zaměstnávání kvůli tomu, že výše sociální podpory a mzdy se téměř neliší, což podceňuje práci a ztrátu síly ze strany OZP.

Ztráta motivace se také dotýká zaměstnavatelů, který při zaměstnávání OZP musí vynaložit příliš velké náklady na to, aby jim přizpůsobili pracovní prostředí. Když zaměstnavatel nebude chtít zaměstnat OZP, dostane penále, ale to se ukazuje jako výhodnější než vynaložit spoustu nákladů na přizpůsobení pracovního místa OZP.

Třetí a neméně důležitou příčinou je nedostatek kvalifikace OZP, z čehož plynou stejné příčiny nezaměstnanosti jako u první ohrožené skupiny. Pracovní místa pro méně kvalifikované pracovníky, mezi něž patří i OZP, budou i nadále ubývat, což ještě více ohrozí pracovní uplatnění těchto osob (Kuchař, 2007, s. 155–157).

4 Vlastní práce

4.1 Základní ekonomické ukazatele v ČR a SRN

Ještě než bude pozornost věnována jednotlivým ohroženým skupinám na trhu práce, budou stručně představeny vybrané ekonomické ukazatele v obou zemích. Bude se jednat o celkovou míru nezaměstnanosti, HDP a inflaci. Pro lepší názornost jsou data uvedena v tabulkách.

Tabulka 1: Makroekonomické ukazatelé ČR A SRN

	NEZAMĚST- NANOST ČR	NEZAMĚST- NANOST SRN	HDP ČR (reálná hodnota)	HDP SRN	INFLACE ČR	INFLACE SRN
2013	7 %	6,9 %	-0,5 %	0,4 %	1,4 %	1,6 %
2014	6,1 %	6,7 %	2,7 %	2,2 %	0,4 %	0,8 %
2015	5 %	6,4 %	5,4 %	1,7 %	0,3 %	0,4 %
2016	4,2 %	6,1 %	2,5 %	2,2 %	0,7 %	0,4 %
2017	2,9 %	5,7 %	4,5 %	2,5 %	2,5 %	1,7 %
2018	2,1 %	5,2 %	2,9 %	1,5 %	2,1 %	1,9 %
2019	2,0 %	5,0 %	2,4 %	0,6 %	2,8 %	1,4 %
2020	4 %	5,9 %	-5,6 %	-4,6 %	3,2 %	0,4 %
2021	3,5 %	5,7 %	3,3 %	3,05 %	3,8 %	2,9 %

Zdroj: vlastní zpracování dle MPSV (výroční zprávy), ČSÚ (výroční zprávy), Koptjug (2022b), Bureš (2019), RC, SMS (2020), O'Neill (2021a), O'Neill (2021b), Český statistický úřad (2022)

Z tabulky lze vyčíst, že nezaměstnanost v ČR ve sledovaném období výrazně klesala, a to až do roku 2020, kdy v době koronavirové pandemie začala opět stoupat. Nezaměstnanost v SRN klesala pomaleji do roku 2020, kdy začala mírně stoupat. HDP ukazuje na to, že ČR se vedlo velmi dobře, nejvyšší nárůst HDP byl v roce 2015, ale

každoročně se pohyboval okolo 3 % až do roku 2020, kdy se HDP dostal do výrazných záporných hodnot. V SRN nebyl růst HDP tak vysoký, ale každoročně se pohyboval okolo 2 %, nicméně v roce 2020 byl HDP záporný. Velmi špatným vlivem na hodnoty HDP pro poslední rok u obou států je samozřejmě epidemie Covid-19, která významně ovlivnila jak postup výroby tak i předpoklady k výrobě (logistika, materiál apod.). Co se týká inflace, také zde je v případě ČR vidět dopad koronavirové pandemie. Inflace rostla, do roku 2016 se držela pod 1 %, ale od roku 2017 začala růst nad 2 % a v roce 2020 se dostala poprvé nad 3 %.

V SRN inflace ve sledovaném období zprvu klesala, růst začala od roku 2017, ale dařilo se jí držet pod 2 %. Z pohledu inflace nebyla SRN tolik ovlivněna pandemickým rokem 2020, ale k velkému růstu inflace došlo v roce 2021.

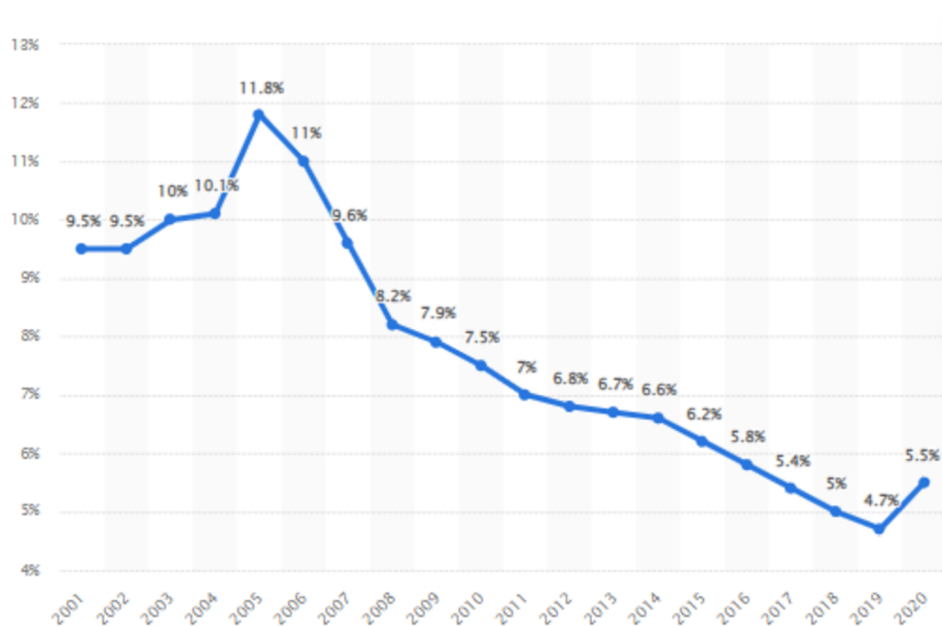
Z uvedených ukazatelů lze vyvodit, že nezaměstnanost v ČR i SRN klesala, oběma zemím se tedy různými opatřeními a vládními zásadami dařilo velmi dobře realizovat politiku zaměstnanosti. Příznivější statistiky vykazuje ČR, neboť v SRN klesala nezaměstnanost pomaleji. HDP a inflace v ČR kolísaly, v SRN se spíše obě hodnoty držely okolo stejného průměru. Jak ale ukazují statistiky v letech 2020 a 2021, v obou zemích se zdatně zvýšila nezaměstnanost a výrazně klesl ukazatel HDP, což má velmi úzkou spojitost právě s koronavirovou pandemií.

4.2 Postavení žen na trhu práce v obou zemích

4.2.1 Ženy na německém pracovním trhu

K porozumění tomu, jak se vyvíjela nezaměstnanost žen na německém trhu práce ve 21. století, je dále přiložen graf zobrazující podíl nezaměstnaných žen v letech 2001–2020. Na počátku 21. století byl podíl nezaměstnaných žen vysoký, okolo 10 %, a postupně se snižoval. Od sledovaného roku 2013, kdy byl podíl nezaměstnaných žen 6,7 %, postupně docházelo k dalšímu snižování, a to na 6,6 % v roce 2014, 6,2 % v roce 2015 a pod 6 % se poprvé míra dostala v roce 2016, konkrétně na 5,8 %. V dalších letech podíl klesal na 5,4 % v roce 2017, rovných 5 % v roce 2018 a 4,7 % v roce 2019. V roce 2020 ovšem míra opět vzrostla, a to na 5,5 %. Rok 2020 byl přitom v Evropě prvním obtížným rokem v souvislosti s pandemií covidu-19. Důvodů však může být více, což ukáže pozdější analýza v poslední kapitole praktické části práce (Statista Research Department, 2022).

Graf 5: Podíl nezaměstnaných žen v SRN v prvních dvou dekadách 21. století

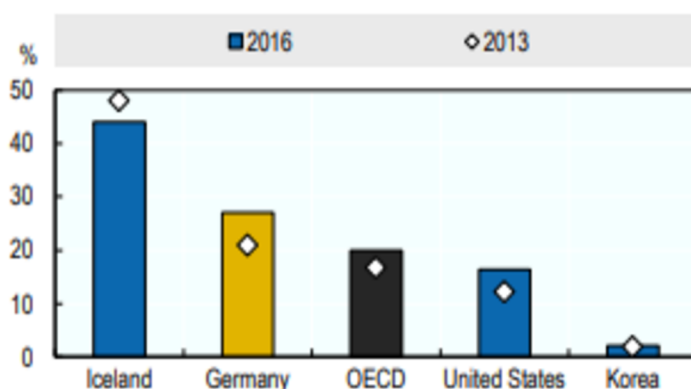


Zdroj: Statista Research Department (2022)

Zahraniční autoři doplňují, že v posledních letech přibývá na pracovním trhu v SRN podíl žen. Čím kvalifikovanější jsou, tím větší je jejich účast na pracovním trhu. Úroveň kvalifikace žen se za poslední roky značně zvýšila a přibližuje se již úrovni kvalifikace mužů. I bez ohledu na kvalifikaci žen se jejich ochota zapojit se do pracovního trhu zvyšuje, a to bez ohledu na věk. Podíl žen na trhu však i přes menší nárůst klesá. Zatímco například v roce 2013 ženy tvořily asi 46 % z celé pracovní síly, v roce 2014 klesl podíl na 40 %. Uvedená skutečnost do velké míry souvisí s tím, že téměř polovina německých žen pracuje na částečný úvazek (Brenke, 2014).

V porovnání s průměrem OECD (Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj) je podíl žen v SRN nadprůměrný stejně jako podíl žen pracujících na částečný úvazek. Podle OECD se vzdělání žen přibližuje vzdělání mužů, ale vzdělané ženy a jejich dovednosti nejsou na německém pracovním trhu doposud zcela využívány. Na druhou stranu graf 6, který se týká zastoupení žen ve vedoucích pozicích, ukazuje, že podíl žen jako vedoucích se zvyšuje (OECD, 2017).

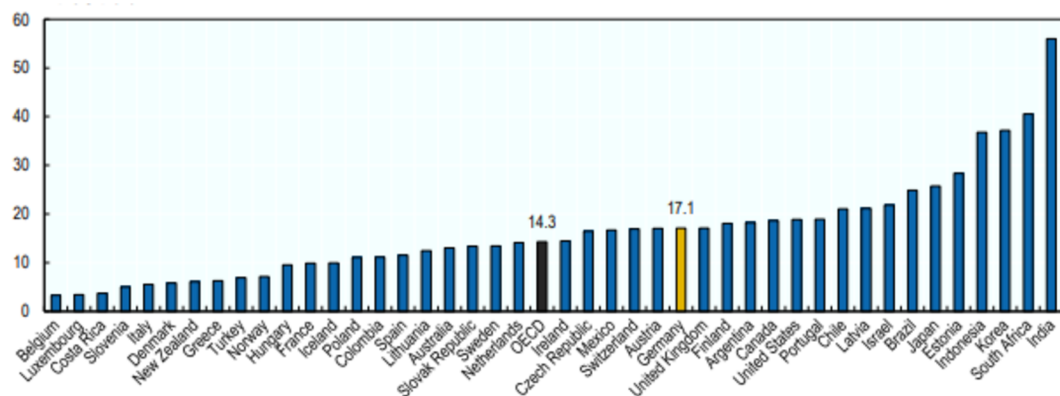
Graf 6: Podíl žen ve vedoucích pozicích v letech 2013 a 2016



Zdroj: OECD (2017)

Graf zobrazuje žlutou barvou SRN v porovnání s černou barvou jako průměrem OECD. Jedná se o zastoupení žen ve vedoucích pozicích, kdy je sice SRN stále těsně nad průměrem OECD, nicméně dochází k postupnému růstu tohoto podílu. Kariérní postup žen je také mnohdy omezen právě částečným pracovním úvazkem a tyto faktory přispívají k přetrvávajícím rozdílům v odměňování mužů a žen, kde je SRN také nad průměrem, tentokrát však v negativním pohledu. Rozdíl mezi platy žen a mužů za výkon stejné pracovní pozice činí více než 17 %, takže je nad průměrem zemí OECD. Průměr OECD činí asi 14,3 %. K řešení vysokých rozdílů v odměňování mužů a žen by přitom byla nutná komplexní politická reakce, jež by zahrnovala zvýšení transparentnosti v odměňování a další usnadnění účasti žen na pracovním trhu, například podporou větší role otců v péči o děti nebo posilováním podpory péče o děti předškolního věku. Jak ukazuje graf 7, rozdíl v odměňování mužů a žen činí 14,3 % jako průměr OECD. ČR je na tom podobně jako SRN, jejichž rozdíly činí okolo 17 %. Průměr OECD je znázorněn sloupcem s černou barvou, SRN je označena žlutě (OECD, 2017).

Graf 7: Rozdíly v odměňování mužů a žen na pracovním trhu



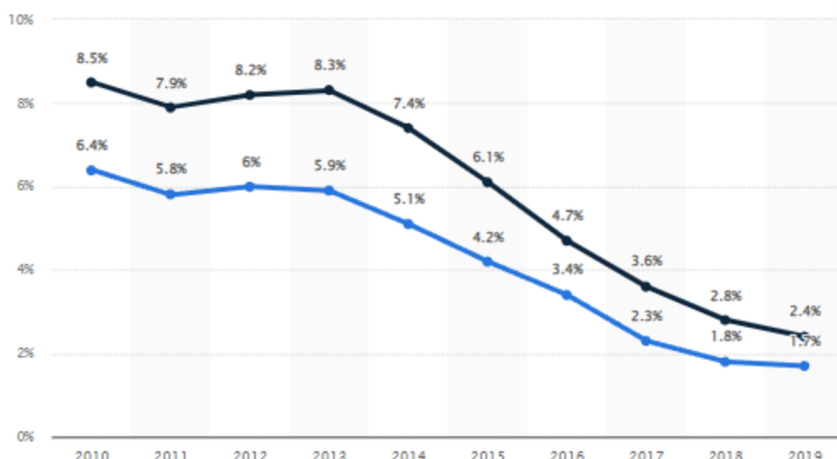
Zdroj: OECD (2017)

4.2.2 Ženy na českém pracovním trhu

Na začátek je nutno říct, že je poměrně obtížné hledat srovnatelné ukazatele, protože například Koptyug (2022a) uvádí zaměstnanost žen v SRN v rozmezí let 2001–2020, kdežto v případě ČR se jedná o roky 2010–2019, a takovýchto příkladů je mnohem více. Daná ohrožená skupina na pracovním trhu tedy bude vždy představena na základě dostupných zdrojů, grafů a ukazatelů a při výsledném porovnání bude vždy u každé skupiny vytvořen vlastní graf, který přesně nastíní danou komparaci.

Graf 8 zobrazuje vývoj podílu nezaměstnanosti žen černou barvou. Modře je označena doplňková míra nezaměstnanosti mužů. Graf nezaměstnanosti žen v ČR tedy ukazuje snižující se míru, a to z analyzovaného roku 2013 a 8,3 % na 7,4 % v roce 2014, 6,1 % v roce 2015 a 4,7 % v roce 2016. V následujících letech míra stále klesala na 3,6 % v roce 2017, 2,8 % v roce 2018 a dokonce pouhých 2,4 % v roce 2019. V tomto grafu není uveden rok 2020, který je také předmětem zkoumání této práce, a proto bude ukazatel za daný rok následně doplněn z jiného zdroje (Koptyug, 2022a).

Graf 8: Vývoj míry nezaměstnanosti žen v ČR v letech 2010–2019

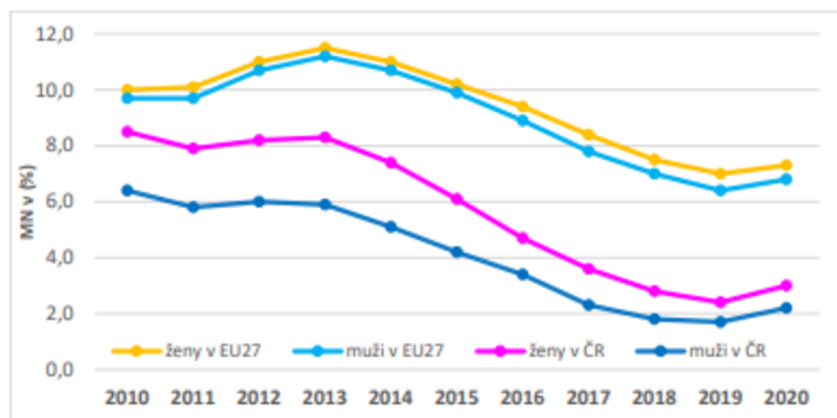


Zdroj: Koptug (2022a)

Pro doplnění byly využity další zdroje, které potvrdily míru nezaměstnanosti žen 3,1 % v roce 2020 (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2021).

Jedná se o graf 9, zejména o růžovou křivku znázorňující nezaměstnanost žen v ČR, který dokonce tento vývoj porovnává s vývojem nezaměstnanosti žen v EU (žlutou křivkou) stejně jako porovnává vývoj nezaměstnanosti mužů (světle modrou a tmavě modrou barvou). Graf č. 9 za poslední desetiletí potvrzuje, že míra nezaměstnanosti českých žen sice kopíruje křivku evropského průměru, ale každoročně je v ČR tento druh nezaměstnanosti mnohem nižší než evropský průměr (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2021).

Graf 9: Vývoj nezaměstnanosti mužů a žen v ČR a EU 2010–2020



Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí (2021)

Autoři uvádí, že v případě nezaměstnanosti žen v ČR sice dochází k poklesu, ale velký vliv na to má demografický vývoj. Vliv má také stále rostoucí úroveň vzdělání žen. Velkým problémem na českém trhu práce je rozdíl výše mezd žen a mužů. Ženy průměrně za stejnou práci získávají asi 3/4 toho co muži (Český statistický úřad, 2015).

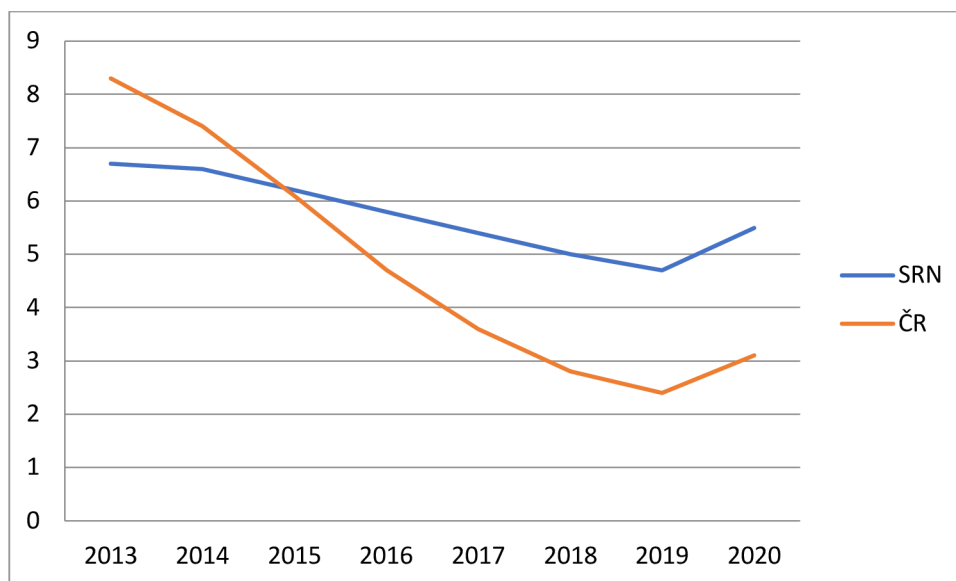
4.2.3 Komparace postavení žen na obou trzích

Ještě než bude vytvořen graf porovnávající ukazatele v obou zemích, budou k tématu doplněny další skutečnosti. Nezaměstnanost žen ve 21. století se zabývá stále více autorů a studií. Kiaušien (2016, s. 100) například hovoří o tom, že ve všech zemích EU se ukazatele míry nezaměstnanosti žen postupně mění, a to často nerovnoměrně v podmínkách různých ekonomických cyklů. Dosavadní opatření uplatňovaná pro zlepšení ukazatelů zaměstnanosti žen, zejména s cílem podpory vytváření pracovních míst, znamenala pozitivní změny. Obecně lze říct, že ve 21. století dochází k většímu zapojování žen do trhu práce a vzrostl jejich ekonomický přínos i pro jednotlivé rodiny. Na druhou stranu ženy častěji volí částečný pracovní úvazek než muži, což ovšem znamená i nižší příjmy. Důležitý je nejen podíl žen na trhu, ale také skutečnost, že více žen než mužů se obecně dotýká hranic chudoby.

Ženy jsou často placeny relativně nižšími mzdami. V rámci ČR a Německa autorka zjistila, že neexistuje přímá úměra mezi nezaměstnaností žen a žen ohrožených chudobou. Tedy růst nezaměstnanosti žen nutně neznamená vyšší podíl žen ohrožených chudobou a naopak.

Graf 10 zobrazuje vývoj podílu nezaměstnaných žen v obou analyzovaných zemích ve stanoveném období let 2013–2020.

Graf 10: Komparace podílu nezaměstnaných žen v obou zemích 2013–2020



Zdroj: vlastní zpracování dle Statista Research Department (2022), Koptug (2022a), Ministerstvo práce a sociálních věcí (2021)

Pro úplnost v oblasti postavení žen na trhu práce ve dvou evropských zemích bude doplněno, jak si stojí ukazatel nezaměstnanosti českých a německých žen v souvislosti s ostatními státy EU i některými dalšími mimo Evropu. Jak ukazuje graf 11, v roce 2020, právě v roce začínající pandemie covidu-19, podíl nezaměstnaných žen na obou analyzovaných trzích byl velmi nízký. V ČR se jednalo o 3 % nezaměstnaných žen, v SRN o 3,4 %. Z celkem 46 analyzovaných zemí byla ČR 2. s nejvyšším podílem, SRN 5. Mnohem výše na žebříčku se umístily například státy Belgie (5,4 %), Finsko (7,5 %), Itálie (10,2 %), Turecko (14,9 %) a nejvýše Řecko (19,8 %) (Evropská hospodářská komise OSN, 2021).

Graf 11: Podíly nezaměstnaných žen v různých státech po celém světě (2020)



Zdroj: Evropská hospodářská komise OSN (2021)

Na závěr bude poukázáno na studii autorů Mascheriniho a Nivakoskiho (2021), kteří se věnují dopadům koronaviru na zaměstnanost i jeho vlivu na genderové rozdíly. Uvedená studie potvrdila, že zatímco riziko úmrtí bylo nejvyšší pro starší obyvatele, mladší generace a ženy byly těmi skupinami, které byly nejvíce vystaveny ekonomickým a sociálním důsledkům krize, jež byly vyvolány různými opatřeními jednotlivých vlád států. Opatření totiž ovlivnila zejména ta odvětví, ve kterých pracovaly velké podíly žen, což prohloubilo finanční nestabilitu v neprospěch žen. Tíhu dopadů nesly v mnoha případech matky malých dětí.

Evropský parlament dodává, že více než 1/2 celkového růstu zaměstnanosti od hospodářského oživení v roce 2010 byla způsobena expanzí zaměstnávání na částečný úvazek, a to zejména u skupiny žen. V letech 2010–2019 bylo zaměstnáno 2,8 milionů žen

na částečný úvazek, přičemž šlo o ženy, které byly předtím vedeny jako nezaměstnané (Duell, Vetter, 2020).

Podíl nezaměstnaných žen byl tedy v roce 2013 v ČR vyšší než v SRN a postupně se v obou zemích snižoval. V ČR se podíl nezaměstnaných žen snížil dokonce pod německou úroveň, tedy ve sledovaném období se do trhu práce zapojovalo poměrně více českých než německých žen. U obou zemí docházelo k poklesu podílu nezaměstnaných žen, tedy od roku 2013 do 2019 konstantně. Rok 2020 neboli rok koronavirové pandemie byl ve sledované etapě jedinou výjimkou, kdy v obou zemích došlo opět k mírnému nárůstu podílu nezaměstnaných žen. Němečtí autoři zdůrazňují, že čím vzdělanější a kvalifikovanější ženy jsou, tím větší je jejich účast na pracovním trhu, a to ve všech věkových kategoriích. Rozdíl mezi platy žen a mužů je v obou zemích nadprůměrný v porovnání s průměrem zemí OECD.

Co se týká opatření přijímaných na podporu žen na trhu práce, ČR se v posledních letech zaměřuje na odstraňování nerovností obou pohlaví. Konkrétně se jedná o podporu vzdělávání žen v netradičních zaměstnáních, odstraňování diskriminace žen na trhu práce nebo podporu žen zahajujících samostatně výdělečnou činnost. ČR se snaží cílit na matky samoživitelky a matky s dětmi, ale i dlouhodobě nezaměstnané ženy a další skupiny. Uvedených cílů stát dosahuje především finanční podporou společně s příspěvky z Evropského sociálního fondu (Evropský sociální fond, 2022).

Co se týká SRN, autoři poukazují na hlavní problém žen na trhu práce, a to nízkou kvalitu pracovních míst a příliš velké množství částečných úvazků. V roce 2001 dokonce SRN zaměstnancům nově schválila právo požadovat od zaměstnavatele s minimálně 15 zaměstnanci zkrácení pracovní doby a zaměstnavatel žádosti musel vyhovět, pokud neexistovaly závažné důvody k odmítnutí. Přestože je částečný úvazek chápán jako benefit, podle průzkumů by až 1/2 dotazovaných žen souhlasila s navýšením úvazku. SRN v posledních letech přistoupila například na rozšíření zařízení péče o děti nebo byl zaveden rodičovský příspěvek vázaný na příjem. Stále však panuje výrazný rozdíl mezi mzdami žen a mužů, a to nejen kvůli částečným úvazkům žen, ale obecně je hodinová mzda odlišná (Weinkopf, 2014).

V obou zemích je tedy jedním z velkých problémů příliš velký rozdíl v mzdovém ohodnocení mužů a žen. V SRN je pak považováno za nutné řešit také příliš velké množství „mini“ úvazků žen.

4.3 Postavení absolventů na trhu práce v obou zemích

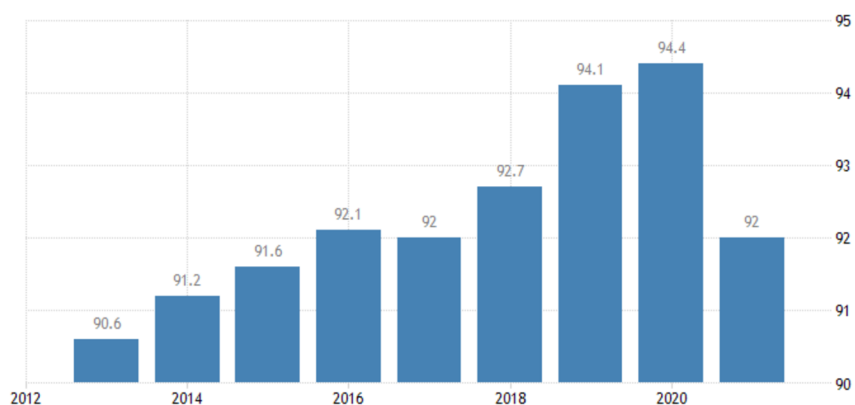
4.3.1 Absolventi na německém pracovním trhu

Postavení absolventů na trhu jako statistický údaj v porovnání obou zemí a jednotlivých let je velmi obtížné získat. Absolventi jsou skupinou, které se věnuje poměrně méně zdrojů než ženám, alespoň co se týká pracovního trhu SRN i ČR. Statistické údaje jsou dostupné pouze v některých letech, a proto není možné jejich porovnání (je možné případně ve vybraném období 2013–2020, ale jen u skupiny mužů). Pro účely této práce a efektivní komparaci tedy byl vybrán ukazatel nezaměstnanosti čerstvých ukazatelů – mužů.

Absolventi v SRN mají podle statistik druhou nejvyšší míru zaměstnanosti v Evropě. Například v roce 2017 činila míra absolventů 91 %. Je to mimo jiné způsobeno tím, že SRN je velmi žádanou studijní destinací a jako budoucí zaměstnavatel je celosvětově atraktivní. Většina německých absolventů tedy nemá problém s téměř okamžitým nalezením práce. Jak bylo řečeno, jedná se o druhou nejvyšší míru zaměstnanosti v Evropě, kdy se na 1. místě umístila Malta. Uvedená míra v letech 2008 a 2013 nepatrně klesala, od roku 2013 má meziročně stoupající trend. Vyšší zaměstnanost obecně vykazují absolventi, kteří získali vyšší vzdělání. V uvedeném roce 2017 bylo zaměstnáno 85 % absolventů s terciárním vzděláním, ale jen 77 % absolventů s vyšším sekundárním vzděláním. Dalšími evropskými zeměmi, jež v uvedeném roce měly relativně vysokou míru zaměstnanosti, byly nejen Malta (95 %) a Nizozemsko (90 %), ale také právě ČR (90 %) (Studying in Germany, 2018).

Historicky SRN ve 21. století dosáhla rekordního maxima nezaměstnanosti v prosinci 2006, a to 17,1 %. Naopak rekordního minima nezaměstnanosti bylo dosaženo v prosinci 2020, a to 5,6 %. Jedná se o statistiku čerstvých absolventů – mužů. Graf 12 ukazuje vývoj od roku 2012 do roku 2020 (Trading Economics, 2022).

Graf 12: Zaměstnanost absolventů – mužů v letech 2012–2021



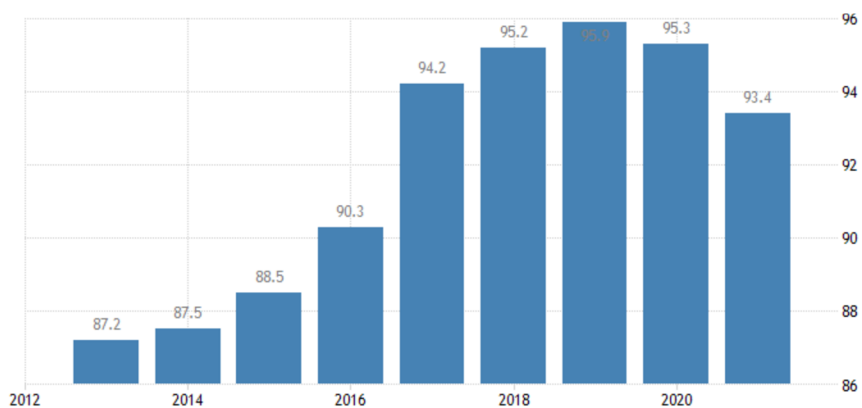
Zdroj: Trading Economics (2022).

Kromě koronavirového roku 2021 tedy nezaměstnanost absolventů v SRN ve zkoumaném období klesala, a to významně.

4.3.2 Absolventi na českém pracovním trhu

U absolventů – mužů lze hovořit ve 21. století o nejvyšší míře nezaměstnanosti v roce 2010, a to o 14,5 %. Naopak rekordně nejnižší míra nezaměstnanosti byla zaznamenána v roce 2018 – celkem 4,1 %, jak ukazuje graf 13 z pohledu zaměstnanosti.

Graf 13: Zaměstnanost absolventů – mužů v letech 2012–2020



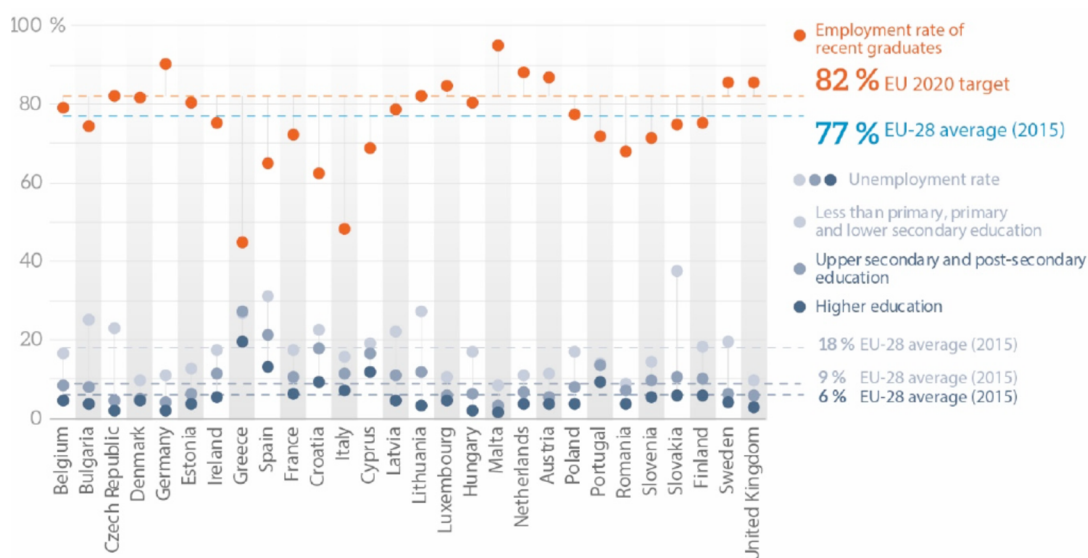
Zdroj: Trading Economics (2022)

Naopak rekordního minima nezaměstnanosti bylo dosaženo v prosinci 2020, a to 5,6 %. Jedná se o statistiku čerstvých absolventů – mužů. Graf 13 ukazuje vývoj od roku 2012 do 2020 (Trading Economics, 2022).

4.3.3 Komparace postavení absolventů na obou trzích

Co se týká komparace obou zemí a současně porovnání s evropským průměrem, vhodně se jeví obrázek 1. Ten ve sledovaném období, konkrétně v roce 2015, nabízí míru zaměstnanosti v jednotlivých evropských zemích (znázorněno oranžovou barvou). Modrá přerušovaná čára pak zobrazuje evropský průměr, který činil 77 %. Pokud uvedená data přeměníme na ukazatel nezaměstnanosti, pak míra nezaměstnanosti absolventů činila v průměru 23 %. V případě SRN se jednalo o míru nezaměstnanosti absolventů 8,4 %, v případě ČR pak o více než 11,5 %. Obě porovnávané země tedy mají podstatně nižší míru nezaměstnanosti absolventů, než je průměr EU. SRN je na tom lépe nejen oproti průměru EU, ale také oproti ČR. Z grafu lze také vyčíst, že nezaměstnanost vysokoškolsky vzdělaných osob je v rámci skupiny absolventů nejnižší. Velmi podobnou míru nezaměstnanosti vykazovali také absolventi sekundárního vzdělávání. Čím vyšší vzdělání absolventi měli, tím spadali do nižší míry nezaměstnanosti. U ČR byla situace stejná, jen se rozdíly mezi různě vzdělanými absolventy ještě zvyšovaly (European Parliamentary Research Service, 2017).

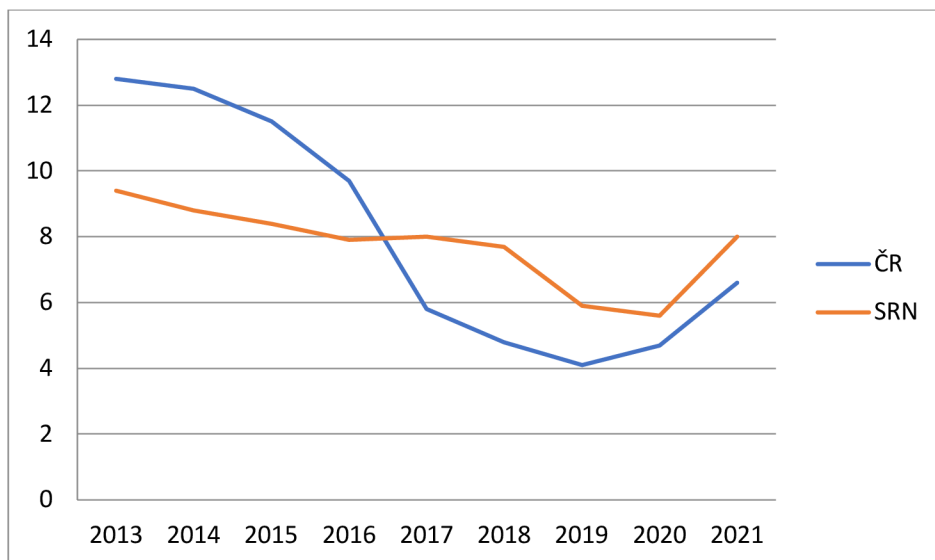
Obrázek 1: Nezaměstnanost v ČR a SRN v porovnání s průměrem EU 2015



Zdroj: European Parliamentary Research Service (2016).

Nezaměstnanost absolventů, a to jak českých, tak německých, je velmi podobná. V porovnání s jinými evropskými zeměmi je velmi nízká. Graf 14 ukazuje podíl nezaměstnaných absolventů v obou zemích.

Graf 14: Komparace podílu absolventů mužů v obou zemích 2013–2021



Zdroj: vlastní zpracování dle Trading Economics (2022)

Graf lze shrnout tak, že podíl nezaměstnaných absolventů se v SRN za sledované období snižoval postupně, v ČR klesal velice rychle. Pouze v posledních 2 letech ovlivněných koronavirovou pandemií došlo k nepatrnému zvýšení podílu nezaměstnaných absolventů.

Co se týká opatření přijatých na podporu absolventů na pracovním trhu, právě v roce 2013, od kterého je míra nezaměstnanosti sledována, v ČR byl vyhlášen program na podporu zaměstnanosti absolventů škol. MPSV v rámci aktivní politiky zaměstnanosti zajišťovalo dotovaná pracovní místa. Příkladem byl program Společensky účelných pracovních míst pro absolventy, kteří jsou na pracovním trhu zranitelnou skupinou kvůli chybějící praxi v oboru. V rámci uvedeného programu poskytl zaměstnavatel nezaměstnanému absolventovi časově omezenou praxi, jež mu posléze umožnila získat zaměstnání. MPSV v tomto programu počítalo se spoluprací a účastí obcí a měst. Právě obce a města totiž mohou vytvářet podmínky pro zlepšování uplatnitelnosti na pracovním trhu pro své mladé a perspektivní občany a mohou tím navíc zabránit jejich odlivu (Liška, 2013).

Ostatně již Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020, kterou vydalo MPSV (2013) hovoří o tom, že absolventi byli před počátkem sledovaného období (tedy v roce 2012) velmi

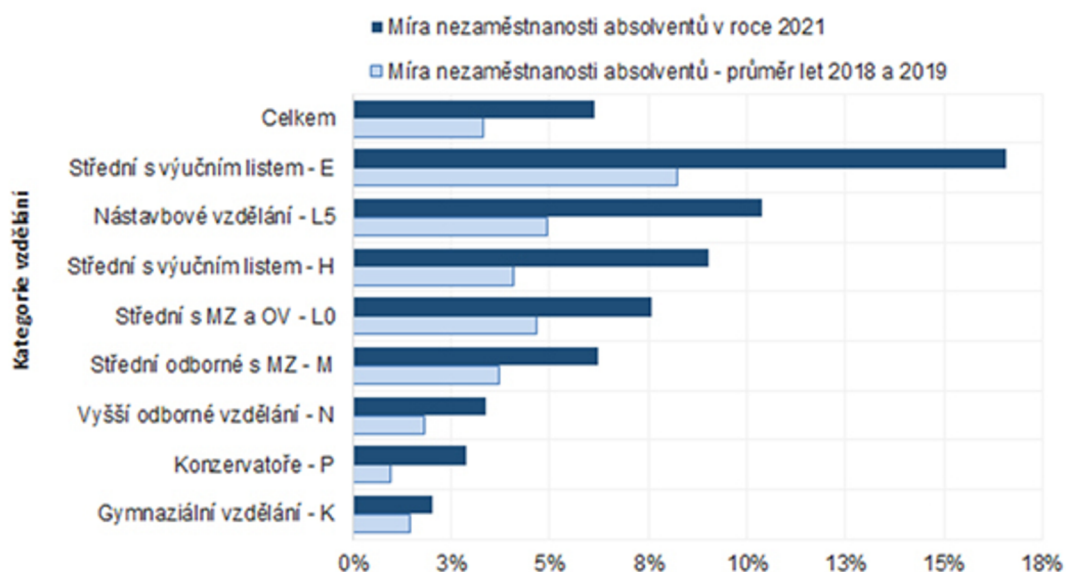
ohroženou skupinou, která v daném roce zaznamenala nejvyšší nárůst nezaměstnanosti. Stát tedy jako jednu z priorit začal řešit již samotnou volbu povolání a upravování vzdělávacích programů tak, aby byly schopny absolventům poskytnout relevantní kompetence k dalšímu uplatnění na trhu práce. Posíleno bylo kariérní poradenství, vytvořen byl také takzvaný systém předvídání kvalifikačních potřeb.

Podporovány začaly být také odborné praxe pro studenty i absolventy a praktické dovednosti získané formou stáží. Jednalo se skutečně o velmi komplexní řešení, jež přineslo dobré výsledky.

Také v SRN se hovoří o proměnách kvalifikačních potřeb, kdy se trh mění v důsledku digitalizace, stárnutí populace i dalších skutečností. SRN již v minulých letech realizovala některá opatření týkající se systémů odborné přípravy a zvyšování dovedností. Národní strategie dovedností přijatá v roce 2019 uznává probíhající strukturální změny na německém trhu práce a hovoří o posilování kvalifikací, rekvalifikací a odborné přípravy (OECD, 2022).

Koronavirová pandemie pak obě země znatelně poznamenala. Co se týká ČR, autoři hovoří o tom, že v průběhu pandemie se nezaměstnanost absolventů až zdvojnásobila. Nejvyšší nárůst nezaměstnanosti byl patrný v některých oborech, jako byly zejména služby, gastronomie, hotelnictví, turismus či obchod. Naopak lépe na tom byli absolventi oborů sociální péče nebo oborů zdravotnických. Zvýšení nezaměstnanosti absolventů se ovšem projevilo již v dubnu 2020, kdy nešlo o vliv pandemie. Pandemie pak nárůst nezaměstnanosti ještě více znásobila, ale k vyšší nezaměstnanosti by docházelo i bez pandemie. Graf 15 srovnává míru nezaměstnanosti absolventů v ČR v roce 2021 a průměrně v letech 2018 a 2019. Jak je vidět, nejvyšší míra nezaměstnanosti rostla u absolventů středních škol s výučním listem, která dosáhla až dvojnásobku (Národní ústav pro vzdělávání, 2021).

Graf 15: Srovnání míry nezaměstnanosti absolventů před pandemií a v jejím průběhu



Zdroj: Národní ústav pro vzdělávání (2021)

V SRN se vláda velmi snažila podpořit ochranu pracovních míst, zejména prostřednictvím fiskálních opatření, ale v mnoha případech řešila negativní dopady pandemie zkrácením pracovní doby. Na absolventy bude nutno se v dalších letech zaměřit i proto, že SRN očekává zánik mnoha pracovních míst kvůli automatizaci a digitalizaci. Klíčové je proto zaměřit se již na samotné vzdělávání budoucích absolventů a na přípravu pro budoucí povolání. To, co je označováno jako jeden z velkých problémů trhu práce, zobrazuje graf 16. Jedná se o podíl dospělých s ukončeným terciárním vzděláváním na trhu práce. Tento trend mohou změnit pouze absolventi. SRN je totiž v poměru vysokoškolsky vzdělaných osob na trhu práce pod průměrem OECD. Jak je z grafu patrné, podíl vysokoškolsky vzdělaných je v porovnání se SRN vyšší také u nás, a to poměrně znatelně. ČR v podílu vysokoškolsky vzdělaných osob dokonce patří k nejlepším zemím ECD (OECD Library, 2019).

Graf 16: Podíl dospělých na trhu práce s terciárním vzděláním



Zdroj: OECD Library (2019)

U obou zemí ve sledovaném období docházelo ke snižování nezaměstnanosti absolventů, v ČR bylo snižování rychlejší, nicméně v roce 2020 opět došlo k navýšení míry nezaměstnanosti. Pandemie byla přitom pouze jedním z faktorů. V ČR se nezaměstnanost týká zejména absolventů nižšího vzdělání, ale v celkové míře nezaměstnanosti se tato skutečnost neprojevuje tak mnoho jako v SRN, protože u nás je vysoký podíl vysokoškolsky vzdělaných absolventů. V SRN je naopak podíl vysokoškoláků mezi absolventy v porovnání s průměrem zemí OECD podprůměrný. Obě země se již začaly věnovat komplexním změnám, které se týkají například podpory odborných praxí v rámci vzdělávání, ale i nadále bude nutno tuto velmi zranitelnou skupinu na pracovním trhu podporovat.

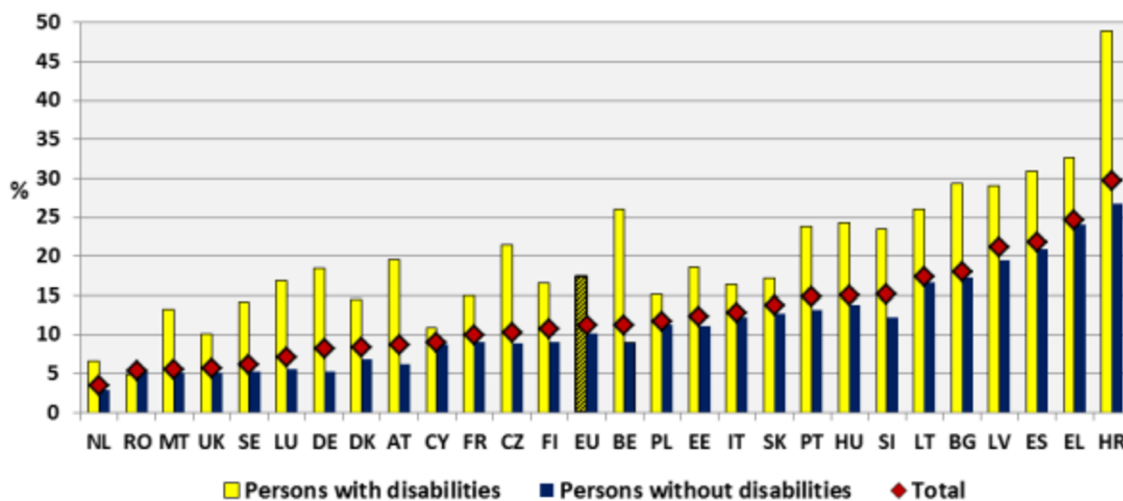
4.4 Postavení osob se zdravotním postižením v obou zemích

Co se týká komparace vývoje míry nezaměstnanosti OZP, tak u této skupiny, přestože je označována jako riziková, nelze ve sledovaném období získat porovnatelné údaje. České zdroje jako Český statistický úřad nebo MPSV ČR uvádí pouze procento postižených osob jako podíl v celé skupině nezaměstnaných, a to ještě pouze v některých letech. Míra nezaměstnanosti postižených osob není kompletně uvedena ani ve výročních zprávách Českého statistického úřadu. Co se týká SRN, také zde nebyly dohledány údaje, které by umožnily porovnat nezaměstnanost OZP ve všech sledovaných letech. Přesto bude provedena komparace alespoň z těch ukazatelů, které bylo možné získat.

4.4.1 Komparace postavení OZP na obou trzích

Česká a německá strana neuváděly takové statistické údaje, které by byly porovnatelné, a to v celém sledovaném období 2013–2020. Představeny a porovnány zde tedy budou alespoň údaje týkající se států EU, a to jen v některých letech. Jak ukazuje graf 17 za rok 2011, míra nezaměstnanosti postižených osob výrazně přesahuje míry nezaměstnanosti osob bez zdravotního postižení. V roce 2011 SRN (označena DE) dosahovala u skupiny postižených osob (označeno žlutou barvou) míru nezaměstnanosti více než 18 %. Míra nezaměstnaných zdravých osob (označeno modrou barvou) přitom byla pouze přes 5 %. Co se týká ČR (označena CZ), míra nezaměstnanosti postižených osob dosahovala 22 % oproti 9% nezaměstnanosti zdravých osob. Průměr EU v míře nezaměstnanosti postižených jedinců byl necelých 18 % (Academic Network of European Disability experts, 2013).

Graf 17: Míra nezaměstnanosti postižených a zdravých osob 2011

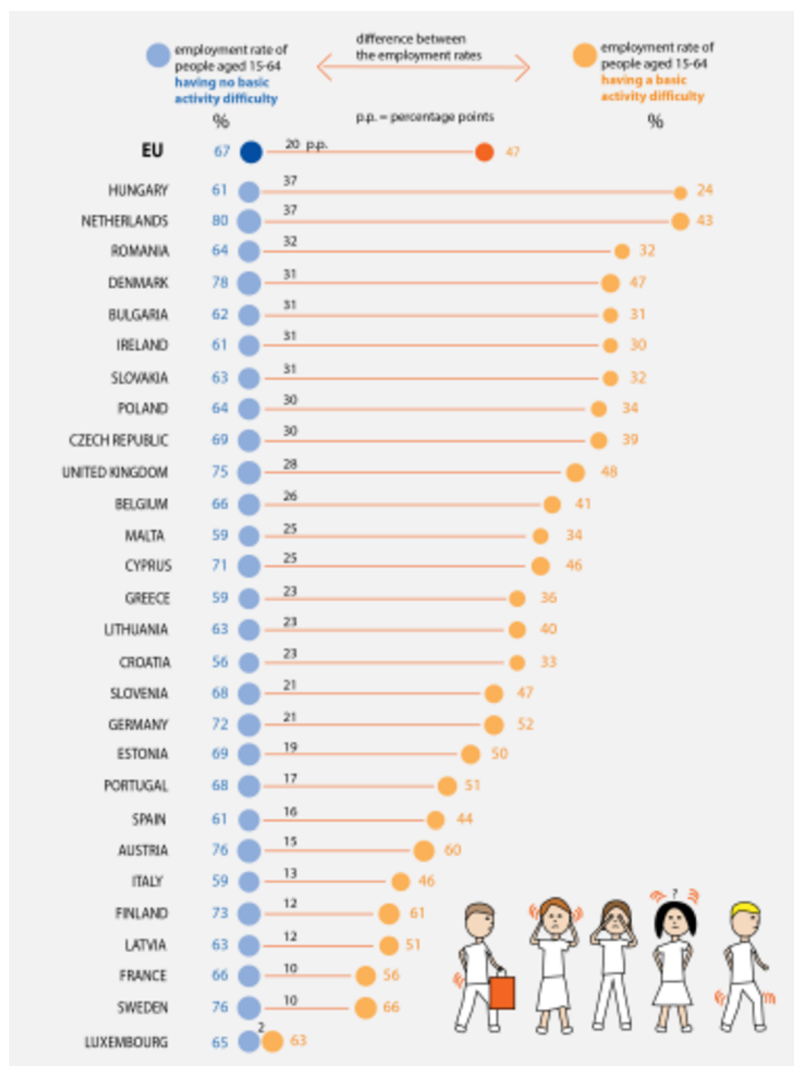


Zdroj: Academic Network of European Disability experts (2013)

Skutečnost, že v problematice nezaměstnanosti OZP existují velké mezery v možnostech komparace, ostatně nepřímo potvrzují také oficiální webové stránky Eurostatu. Eurostat nabízí míry nezaměstnanosti podle věku, pohlaví a v případě postižených osob, a to aktualizované v roce 2021, ovšem u dat nezaměstnanosti postižených osob lze generovat pouze data za rok 2011 (Eurostat, 2021).

Podobné porovnání míry nezaměstnaných postižených a zdravých osob nabízí Eurostat za rok 2015. Na obrázku 2 je oranžovou barvou znázorněna míra zaměstnanosti postižených osob, modře je označena míra zaměstnanosti osob bez postižení. Průměr EU ukazuje, že v roce 2015 byla průměrná zaměstnanost postižených osob 47 %, pokud sledujeme nezaměstnanost, pak to bylo 53 %. V rámci ČR v roce 2015 byla nezaměstnanost postižených osob 61 %, v SRN 48 %. Uvedená data ukazují velmi vysokou nezaměstnanost v obou zemích v rámci skupiny postižených osob (Eurostat, 2015).

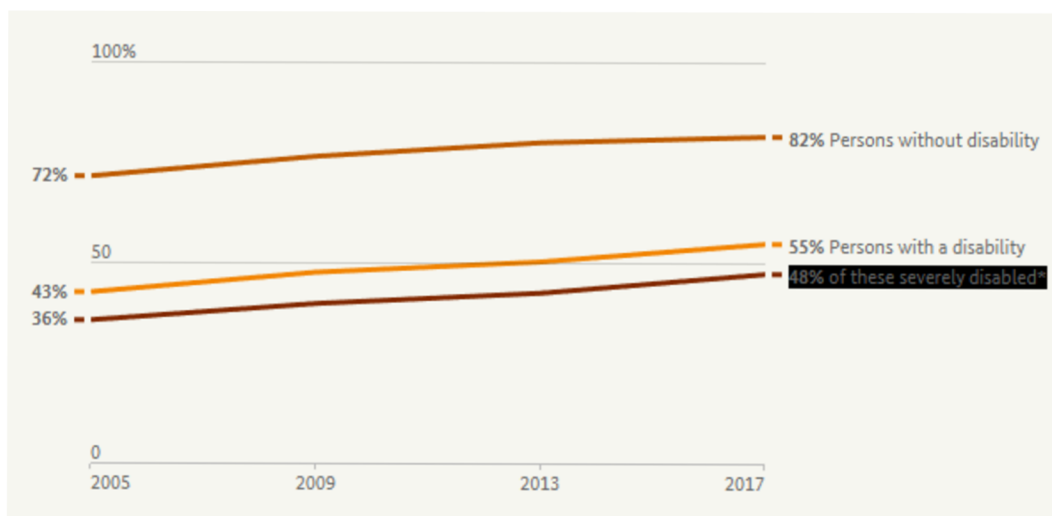
Obrázek 2: Zaměstnanost zdravých vs. postižených osob EU 2015



Zdroj: Eurostat (2015)

Takto vysokou mírou nezaměstnanosti ale potvrzuje i další zdroj, viz graf č. 18, který doplňuje míru zaměstnanosti postižených osob v dalších letech. Pokud data přeměníme z míry zaměstnanosti na míru nezaměstnanosti, pak v roce 2013 míra nezaměstnanosti postižených osob činila 50 %, v roce 2015 pak již zmíněných 48 % a v roce 2017 se jednalo o 45 % (The Federal Government Germany, 2018).

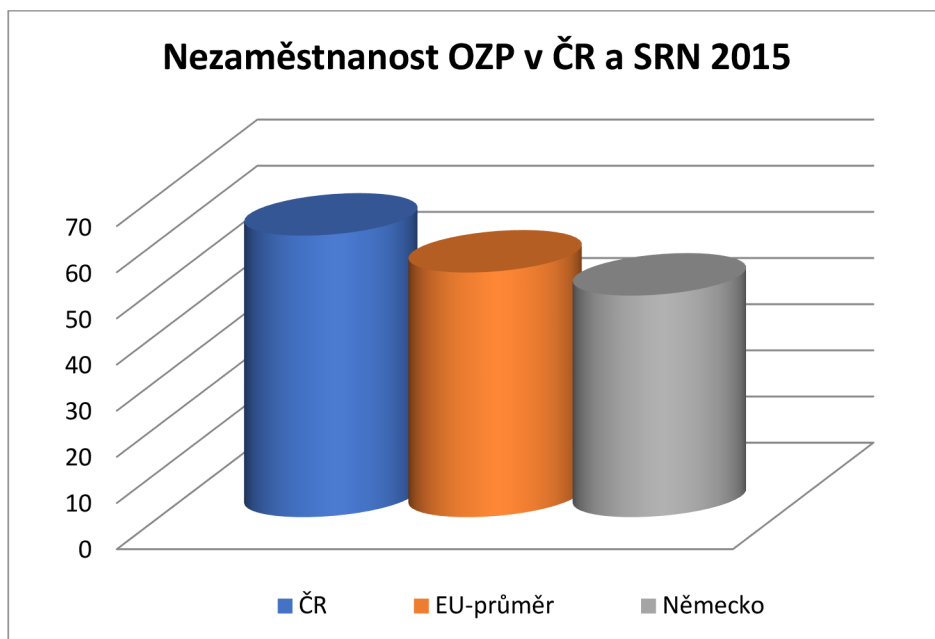
Graf 18: Zaměstnanost postižených osob v SRN 2005–2017



Zdroj: The Federal Government Germany (2018)

Jak již bylo uvedeno, oficiální stránky MPSV nebo Českého statistického úřadu za jednotlivé roky nenabízí celkovou míru nezaměstnanosti OZP, ale pouze jejich podíl ve skupině nezaměstnaných. Uvedená data nejsou porovnatelná. Na základě zjištěných informací tedy bude autorkou práce porovnán rok 2015 s doporučením vydávat statistické údaje, které budou přesně uvádět míru nezaměstnanosti OZP tak, aby bylo možno porovnávat data i v rámci EU.

Graf 19: Nezaměstnanost OZP v ČR, SRN, EU v roce 2015



Zdroj: vlastní zpracování

Pro doplnění ještě bude uvedeno, že vysoký podíl nezaměstnaných OZP je v ČR problémem dlouhodobým. Proto již v roce 1991 vznikl Vládní výbor pro osoby se zdravotním postižením (VVOZP), a to jako koordinační, poradní a iniciativní orgán vlády ČR. Cílem VVOZP je pomáhat při vytváření rovných příležitostí pro OZP nejen v rámci zaměstnanosti, ale i v dalších oblastech života (Vláda ČR, 2022).

Informaci o nedostatku statistických údajů potvrzuje také odborná studie autorů Rychtáře a kol. (2016), kteří uvádí, že v ČR existuje nedostatek aktuálních statistických, ale také analytických materiálů, které by se komplexně věnovaly OZP. I z toho důvodu studie, která byla vydána v roce 2016, využívala dat z šetření MPSV z roku 2011. Existují pouze dílčí statistiky. Co se tedy týká konkrétních opatření na podporu nezaměstnaných OZP v ČR, vláda nabízela zaměstnavatelům dotace na pracovní místa pro OZP a kromě tohoto dotovaného pracovního místa existuje také chráněné pracovní místo, kde pracuje asi 1/4 všech zaměstnaných OZP. V ČR také tradičně působí silný segment zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více než 50 % OZP. Míra zisku takových podniků je ale zpravidla nízká.

Zaměstnanost OZP je českou vládou každoročně podporována několika miliardami korun. Například už v roce 2018 se jednalo o téměř 7 miliard a tento příspěvek stále roste. Jedním z nejdůležitějších opatření je tedy příspěvek na zřízení pracovního místa OZP, stát

také poskytuje slevu na dani firmám, které zaměstnávají OZP, a důležitá je také tzv. pracovní rehabilitace. Pracovní rehabilitace pomáhá lidem se zdravotním postižením udržet si stávající zaměstnání a připravit se na povolání či činnost, která pro ně bude vhodná. Konkrétně tento proces zahrnuje poradenství, přípravu na budoucí povolání, specializované rekvalifikační kurzy, zprostředkování zaměstnání, změnu povolání a vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání (ISPV, 2019).

Posledním zmíněným opatřením na podporu zaměstnanosti OZP je povinnost zaměstnavatelů stanovená v české legislativě. Zaměstnavatelé s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru mají povinnost zaměstnávat OZP ve výši 4% podílu na celkovém počtu zaměstnanců (Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2021).

V SRN pak lze jako opatření pro podporu OZP na trhu práce jmenovat takzvané integrační podniky, jež jsou určeny k zaměstnávání osob s těžkým zdravotním postižením. Integrační podniky zpravidla zaměstnávají něco mezi 25–50 % těžce postižených osob, umožňují jim doprovodnou péči v práci i další odborné vzdělávání. Představují vhodnou přípravu na zaměstnání v integračním podniku (Rychtář a kol., 2016).

5 Výsledky a diskuse

Ze zjištěných a výše uvedených informací v předchozích kapitolách vyplynulo, že všechny tři zkoumané skupiny na trhu práce, tedy ženy, absolventi a OZP, jsou velmi ohroženými skupinami. Lze zobecnit, a to na základě míry nezaměstnanosti, že nejméně ohroženou je skupina absolventů, nejvíce pak OZP. To je ale velmi zjednodušený pohled, který lze blíže vysvětlit.

Skupina žen je na obou pracovních trzích značně znevýhodněna. Ve sledovaném období ovšem docházelo ke snižování míry nezaměstnanosti žen, a to z původních téměř 7 % v ČR a více než 8 % v SRN v roce 2013 až na zhruba 2 % v ČR a necelých 5 % v SRN v roce 2019. Rychleji se dařilo nezaměstnanost žen snižovat v ČR. V SRN probíhalo snižování pomaleji, a navíc bylo dáno velkým množstvím částečných úvazků pro ženy. V porovnání s průměrem OECD je podíl žen na německém pracovním trhu nadprůměrný. Velkým problémem v obou zemích zůstávají nerovnosti v odměňování mužů a žen na trhu práce.

Skupině absolventů se věnovalo méně zdrojů než skupině žen na pracovním trhu. Nicméně se podařilo zjistit, že absolventi v SRN mají podle statistik druhou nejvyšší míru zaměstnanosti v Evropě. SRN je velmi žádanou studijní destinací a jako budoucí zaměstnavatel je celosvětově atraktivní. Většina německých absolventů tedy nemá problém s téměř okamžitým nalezením práce. Vysokou mírou zaměstnanosti se ale vykazuje i ČR. Ve sledovaném období byl vývoj míry nezaměstnanosti absolventů velmi podobný. Docházelo k postupnému snižování nezaměstnanosti, a to konstantně až do roku 2019. V roce 2020 a 2021 lze zaznamenat opětovný růst nezaměstnanosti absolventů.

Co se týká OZP na pracovním trhu, obě země, zvláště pak ČR nabízí malé množství statistik. Údaje o nezaměstnanosti OZP jsou neporovnatelné, a navíc jsou zveřejňované pouze v některých letech. Nicméně se podařilo zjistit, že i přes významná opatření ze stran vlád daných zemí je nezaměstnanost OZP dlouhodobě velmi vysoká, dosahuje průměrně až 50 %. Skutečnost, proč neexistuje dostatečná statistika, může být daná tím, že OZP nepředstavují v absolutních číslech tolik nezaměstnaných osob jako například skupina žen nebo absolventů. Vyšší nezaměstnanost OZP registruje ČR, ale míra nezaměstnanosti je velmi vysoká i v SRN.

Nakonec lze shrnout, proč jsou analyzované skupiny na trhu práce tolik zranitelné, případně proč mají vysokou míru nezaměstnanosti, tedy proč je pro ně těžké nalézt zaměstnání. Zmíněné problémy se přitom vyskytují v obou zemích. U žen je velkým problémem nerovnost v rámci mezd a malé zastoupení žen je ve vedoucích pozicích. Ženy častěji pečují o děti a častěji také volí částečné úvazky. Co se týká absolventů, zde je jako největší překážka ze strany zaměstnavatelů zmiňována nedostatečná praxe. V rámci zaměstnávání OZP existuje mnoho stereotypů, které uvádí například Rychtář a kol. (2016). Jedná se o předsudek, že OZP jsou chráněni v pracovněprávních vztazích a v případě problémů je obtížné OZP propustit. Další předsudek se týká premisy, že lidé s postižením jsou častěji nemocní, méně výkonní nebo že je s jejich zaměstnáváním spojena vyšší administrativa.

Na závěr budou vyhodnoceny výzkumné otázky, které byly stanoveny na počátku praktické části práce.

VO1: Jak se liší přístup zaměstnavatelů k ženám jako uchazečkám o práci na českém a německém trhu práce?

Na německém trhu práce v posledních letech došlo k obrovskému nárůstu „mini“ úvazků, což sice zvýšilo obecné míry zaměstnanosti, ale podle odborníků je to problém. Ženy jsou také více ohroženy chudobou. Oba státy řeší nerovnosti v odměňování mužů a žen. Podíl nezaměstnaných žen se v obou zemích daří úspěšně snižovat.

VO2: Jak se liší přístup zaměstnavatelů k absolventům jako uchazečům o práci na českém a německém trhu práce?

ČR i SRN mají velmi nízké míry nezaměstnanosti absolventů. Je to dáno i komplexním řešením ze strany vlád a zaměřením na podporu odborného vzdělávání a stáží. Přístup absolventů na český a německý trh je ze zkoumaných skupin nejvíce podobný jak v ČR, tak v SRN.

VO3: Jak se liší přístup zaměstnavatelů k osobám se zdravotním postižením jako uchazečům o práci na českém a německém trhu práce?

V SRN je míra nezaměstnanosti OZP pod průměrem EU, existuje zde více opatření v rámci aktivní politiky zaměstnanosti, například integrační podniky. V ČR je naopak míra nezaměstnanosti nad průměrem EU, je dokonce nejvyšší ze sledovaných ohrožených skupin. V zemi ale chybí relevantní statistiky.

VO4: Jak se vyvinul přístup ohrožených skupin osob na trh práce v letech 2013–2020?

Obecně lze shrnout, že míry nezaměstnanosti u všech skupin klesaly až do roku 2020, který byl ovlivněn pandemií. Míra nezaměstnanosti OZP je ale doposud dost vysoká.

VO5: Která zkoumaná skupina osob je na trhu práce nejvíce ohrožena?

V rámci míry nezaměstnanosti jsou nejohroženější OZP. V absolutních číslech počtu nezaměstnaných osob jsou velmi ohrožené ženy.

VO6: Lze ze zjištěných závěrů vyvodit některé příklady dobré praxe?

Jako velmi vhodné se jeví komplexní řešení a podpora budoucích absolventů již v rámci jejich vzdělávání. Jako efektivní se projevila podpora vlád v oblastech stáží, praxí a odborného vzdělávání. U skupiny žen na pracovním trhu je nutné taktéž komplexní řešení, které zahrnuje mimo jiné také rozšíření institucí předškolního vzdělávání i institucí nabízejících volnočasové aktivity. Jako velmi vhodné a efektivní se jeví také firemní školky. Co se týká skupiny OZP, příkladem dobré praxe je podpora vlády směrem k zaměstnavatelům a zákonný limit stanovený pro nutný počet zaměstnanců OZP ve firmách.

6 Závěr

Cílem práce byla komparace ohrožených skupin na trhu práce v ČR a SRN.

Teoretická část byla uvedením do problematiky. Představen a definován byl samotný pojem trh práce, nabídka a poptávka nebo rovnováha na trhu práce. Zvláštní pozornost byla věnována problematice nezaměstnanosti, jejím druhům i možnostem měření. V teoretické části byla také představena politika zaměstnanosti a její opatření a také byly charakterizovány ohrožené skupiny na trhu práce. Charakterizovány byly skupiny žen na trhu práce, absolventi i OZP. Všem těmto skupinám se následně věnovala praktická část.

V praktické části byla provedena analýza a komparace postavení vybraných ohrožených skupin obyvatel na českém a německém trhu práce. Z komparace vyplynulo, že všechny analyzované skupiny jsou na pracovních trzích obou zemí skutečně ohroženy. Lze ovšem jmenovat skupinu osob, která má v ČR i v SRN v porovnání s ostatními zeměmi EU poměrně vysokou zaměstnanost, a to jsou absolventi. SRN i ČR patří k zemím, kde je zaměstnanost absolventů jednou z nejvyšších v Evropě. Němečtí absolventi dokonce vykazují 2. nejvyšší míru zaměstnanosti v Evropě. Skupina žen je na obou pracovních trzích znevýhodněná. V ČR se ale ve zkoumaném období dařilo velmi rychle nezaměstnanost žen snižovat. V SRN jsou poměrně velkým problémem příliš rozšířené částečné úvazky i takzvané „mini“ úvazky žen, které ale způsobují i jejich ohrožení chudobou, zejména u samoživitelek. U skupiny OZP na pracovním trhu byla zjištěna velká mezera a problém v možnostech dalšího rozvoje, a to neexistence komplexních a každoročně porovnatelných statistik v obou zemích. Průměrně se však nezaměstnanost OZP dlouhodobě pohybuje okolo 50 % v obou zemích.

7 Seznam použitých zdrojů

7.1 Knihy

- BRČÁK, J. a kol. 2018. *Makroekonomie - Makroekonomický přehled*. Plzeň: Aleš Čeněk. 264 s. ISBN 978-80-7380-708-5.
- BROŽOVÁ, D. 2003. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: SLON. 140 s. ISBN 80-86429-16-4.
- JIROVÁ, H. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Praha: VŠE, 1999. 95 s. ISBN 80-7079-635-9.
- KACZOR, P. 2013. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. Praha: Oeconomica. 244 s. ISBN 978-80-245-1930-2.
- KARLÍČEK, M. a kol. 2018. *Základy marketingu*. 2., přeprac. a rozš. vyd. Praha: Grada. 288 s. ISBN 978-80-247-5869-5.
- KOTÝNKOVÁ, M., NĚMEC, O. 2003. *Lidské zdroje na trhu práce*. 2. vyd. Havlíčkův Brod. 199 s. ISBN 80-86419-48-7.
- KUCHAR, P. 2007. *Trh práce: Sociologická analýza*. Praha: Karolinum. 183 s. ISBN 978-80-246-1383-3.
- MAREŠ, P. 1998. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2. rozš. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství. 172 s. ISBN 80-901424-9-4.
- OCHRANA, F. 2019. *Metodologie, metody a metodika vědeckého výzkumu*. Praha: Karolinum. 148 s. ISBN 978-80-246-4200-0.
- SAMUELSON, P. A., NORDHAUS, W. D. 2007. *Ekonomie*. 18. vyd. Přeložil Martin GREGOR. Praha: NS Svoboda. 775 s. ISBN 978-80-205-0590-3.

7.2 Internetové zdroje a odborné články

- ACADEMIC NETWORK OF EUROPEAN DISABILITY EXPERTS. 2013. European comparative data on Europe 2020 & People with disabilities. In: *Included.eu* [online]. © 2013 [cit. 2022-03-03]. Dostupné z: https://includ-ed.eu/sites/default/files/documents/aned_2013_task_6_-_comparative_data_synthesis_report_-_europe2020_final.pdf
- BRENKE, K. 2014. Growing importance of women in the German labor market. *DIW Economic Bulletin* [online]. 5(5), 51–61 [cit. 2022-02-24]. ISSN 2192-7219. Dostupné z: <https://www.econstor.eu/handle/10419/106804>

- BUREŠ, M. 2019. HDP ČR rostl o 2,4 %: Jak jsme na tom ve srovnání se sousedy? In: *Finance.cz* [online]. 14. 11. 2019 [cit. 2022-03-04]. Dostupné z: <https://www.finance.cz/523878-rust-hdp-cesko/>
- ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. 2015. Muži a ženy na trhu práce [online]. 2015 [cit. 24. 2. 2022]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/dokumenty>
- ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. 2022. Míra inflace v České republice. In: *Czso.cz* [online]. 11. 3. 2022 [cit. 2022-03-04]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xp/mira-inflace-v-ceske-republice>
- DUELL, N., VETTER, T. 2020. *The employment and social situation in Germany* [online]. Luxembourg: EU [cit. 2022-02-24]. Dostupné z: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/648803/IPOL_STU\(2020\)648803_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/648803/IPOL_STU(2020)648803_EN.pdf)
- EUROPEAN PARLIAMENTARY RESEARCH SERVICE. 2017. Unemployment rate by level of education, 2015 (%) and employment rate of recent graduates 2015 (%). In: *Epthinktank.eu* [online]. 29. 6. 2017 [cit. 2022-02-27]. Dostupné z: <https://epthinktank.eu/2017/06/29/creating-opportunities-the-eu-and-students-policy-podcast/figure-3-unemployment-rate-by-level-of-education/>
- EUROSTAT. 2015. Disabilities among the working age population. *Ec.europa.eu* [online]. © 2015 [cit. 2022-03-03]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/images/8/8c/Infographic_Disability_statistics_final.png
- EUROSTAT. 2021. Employment rate of people by type of disability, sex and age. In: *Ec.europa.eu* [online]. 2. 8. 2021 [cit. 2022-03-03]. Dostupné z: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=hlth_dlm010&lang=en
- EVROPSKÁ HOSPODÁŘSKÁ KOMISE OSN. 2021. Unemployment rate, women. *Unece.org* [online]. © 2021 [cit. 2022-02-04]. Dostupné z: <https://w3.unece.org/PXWeb/en/CountryRanking?IndicatorCode=314>
- EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND. 2022. Rovné příležitosti pro ženy a muže na trhu práce. *Esfcr.cz* [online]. © 2022 [cit. 2022-02-26]. Dostupné z: https://www.esfcr.cz/detail-clanku/-/asset_publisher/BBFAoaudKGfE/content/opatreni-2-2-rovne-prilezitosti-pro-zeny-a-muze-na-trhu-prace
- FRIEDRICH EBERT STIFTUNG, 2001 [online]. © 2022 [cit. 2022-02-26]. Dostupné z: <http://library.fes.de/fulltext/fo-wirtschaft/00322005.htm#E11E18>

- ISPV. 2019. Úřad práce ČR loni podpořil zaměstnanost osob se zdravotním postižením částkou 6,8 mld. To je o miliardu víc než v roce 2017. In: *Socialnipolitika.cz* [online]. 12. 2. 2019 [cit. 2022-03-04]. Dostupné z: <https://socialnipolitika.eu/2019/02/urad-prace-cr-dal-loni-na-uplatneni-9-tisic-zdravotne-postizenych-68-mld-o-miliardu-vic-nez-v-roce-2017/>
- KIAUŠIEN, I. 2016. Comparative assessment of women unemployment and poverty in European Union. *Intellectual Economics* [online]. 9, 91–101 [cit. 2022-02-20]. Dostupné z: https://www.researchgate.net/publication/292338246_Comparative_assessment_of_women_unemployment_and_poverty_in_european_union
- KOFROŇOVÁ, Olga; KOTÍKOVÁ, Jaromíra; SIROVÁTKA, Tomáš; WINKLER, Jiří. Výzkumný ústav práce a sociálních věcí České republiky [online]. 2003 [cit. 2022-02-03]. Problémy trhu práce a politiky zaměstnanosti. Dostupné z WWW: <<portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/vyzkumnestudie/zprava.pdf>>
- KOPTYUG, E. 2022a. Unemployment rate of women in Germany from 2001 to 2020. In: *Statista.com* [online]. 28. 2. 2022 [cit. 2022-02-01]. Dostupné z: <https://www.statista.com/statistics/1086447/unemployment-rate-of-women-germany/>
- KOPTYUG, E. 2022b. Annual average unemployment rate in Germany from 2005 to 2022. In: *Statista.com* [online]. 22. 3. 2022 [cit. 2022-02-03]. Dostupné z: <https://www.statista.com/statistics/227005/unemployment-rate-in-germany/>
- LIŠKA, P. Podpora zaměstnanosti absolventů škol: příležitost pro obce a města. In: *Smscr.cz* [online]. 13. 5. 2013 [cit. 2022-02-26]. Dostupné z: <https://www.smscr.cz/cz/62-aktuality/podpora-zamestnanosti-absolventu-skol-prilezitost-pro-obce-a-mesta?startbar=45>
- MASCHERINI, M., NIVAKOSKI, S. 2021. Gender Differences in the Impact of the COVID-19 Pandemic on Employment, Unpaid Work and Well-Being in the EU. *Intereconomics* [online]. 56(5) [cit. 2022-02-20]. DOI: 10.1007/s10272-021-0994-5. Dostupné z: <https://www.intereconomics.eu/contents/year/2021/number/5/article/gender-differences-in-the-impact-of-the-covid-19-pandemic-on-employment-unpaid-work-and-well-being-in-the-eu.html>
- MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. 2014 *Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020* [online]. Praha: MPSV ČR [cit. 26. 2. 2022]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/848077/strategiepz2020.pdf/a666485c-355f-3d35-4fe7-0692661e271a>

- MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. 2020 *Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020* [online]. Praha: MPSV ČR [cit. 21. 12. 2021]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/848077/strategiepz2020.pdf/a666485c-355f-3d35-4fe7-0692661e271a>
- MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. 2021a *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2020* [online]. Praha: MPSV ČR [cit. 2022-02-06]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/2419647/Anal%C3%B Dza_text_2020.pdf/3052205e-07fb-99a3-fbac-e43d3138c7e1
- MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. 2021b. Plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením s vysvětlujícími příklady. In: *Mpsv.cz* [online]. 27. 1. 2021 [cit. 2022-03-04]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/plneni-povinneho-podilu-ozp>
- NÁRODNÍ ÚSTAV PRO VZDĚLÁVÁNÍ. 2021. Nezaměstnanost absolventů škol se během pandemie až zdvojnásobila. In: *Nuv.cz* [online]. © 2021 [cit. 2022-03-02]. Dostupné z: <https://www.nuv.cz/eqavet/nezamestnanost-absolventu-skol-se-behem-pandemie-az>
- OECD. 2022. The changing skill needs of the German labour market. *Oecd-ilibrary.org* [online]. © 2022 [cit. 2022-03-02]. Dostupné z: <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/056f2c95-en/index.html?itemId=/content/component/056f2c95-en>
- O'NEILL, A. 2021a. Germany: Growth rate of the real GDP from 2016 to 2026. In: *Statista.com* [online]. 27. 10. 2021 [cit. 2022-02-04]. Dostupné z: <https://www.statista.com/statistics/375203/gross-domestic-product-gdp-growth-rate-in-germany/>
- O'NEILL, A. 2021b. Germany: Inflation rate from 1986 to 2026. In: *Statista.com* [online]. 27. 10. 2021 [cit. 2022-02-04]. Dostupné z: <https://www.statista.com/statistics/375207/inflation-rate-in-germany/>
- RC, SMS. 2020. Coronavirus Leads to rekord drop in German GDP. In: *Dw.com* [online]. 30. 7. 2020 [cit. 2022-03-04]. Dostupné z: <https://www.dw.com/en/coronavirus-leads-to-record-drop-in-german-gdp/a-54374430>

- RYCHTÁŘ, K. a kol. 2016. *Osoby se zdravotním postižením na trhu práce v ČR: Dopad přijímaných opatření na zlepšení zaměstnávání osob se zdravotním postižením* [online]. Ostrava: Centrum vizualizace a interaktivity vzdělávání [cit. 2022-03-03]. Dostupné z: https://ipodpora.odbory.info/soubory/dms/wysiwyg_uploads/013c67c033b59c8c/uploads/Odborn%C3%A1_studie_OZP_na_trhu_pr%C3%A1.pdf
- STATISTA RESEARCH DEPARTMENT. 2022. Unemployment rate in the Czech republic from 2010 to 2019. In: *Statista.com* [online]. 28. 3. 2022 [cit. 2022-02-01]. Dostupné z: <https://www.statista.com/statistics/1228494/unemployment-rate-in-czechia-by-gender/>
- STUDYING IN GERMANY. 2018. Graduates in Germany have the second highest rate of employment in Europe, according to statistics. In: *Studying-in-germany.org* [online]. 2. 11. 2018 [cit. 2022-02-21]. Dostupné z: <https://www.studying-in-germany.org/graduates-in-germany-have-the-second-highest-rate-of-employment-in-europe-according-to-statistics/>
- THE FEDERAL GOVERNMENT GERMANY. 2018. Employment rate. *Gut-leben-in-deutschland.de* [online]. © 2018 [cit. 2022-03-02]. Dostupné z: <https://www.gut-leben-in-deutschland.de/indicators/work/employment-rate/>
- TRADING ECONOMICS. 2022. Germany – Employment rates of recent graduates: Males. *Tradingeconomics.com* [online]. © 2022 [cit. 2022-02-26]. Dostupné z: <https://tradingeconomics.com/germany/employment-rates-of-recent-graduates-males-eurostat-data.html>
- ÚŘAD PRÁCE ČR, 2021 [online]. © 2021 [cit. 2022-03-01]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/tiskove-zpravy-2021>
- VLÁDA ČR. 2022. Vládní výbor pro osoby se zdravotním postižením. *Vlada.cz* [online]. © 2022 [cit. 2022-03-03]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/ppov/vvozp/uvod-vvozp-17734/>
- WEINKOPF, C. Women's Employment in Germany. *Debates and policies* [online]. 133, 189–214 [cit. 2022-03-01]. Dostupné z: https://www.cairn.info/revue-de-l-ofce-2014-2-page-189.htm?try_download=1
- ZÁKON Č. 434/2004 SB., 2004 [online]. [cit. 2022-03-01]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-434>