

Dopady hospodářské krize na nezaměstnanost mladých lidí v České republice

Bakalářská práce

Vedoucí práce:

Mgr. Ing. Pavlína Balcarová

Dominika Granzerová

Brno 2016

Na tomto místě bych ráda poděkovala Mgr. Ing. Pavlíně Balcarové za cenné rady, vstřícnost a konstruktivní kritiku během zpracování bakalářské práce.

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem tuto práci: **Dopady hospodářské krize na nezaměstnanost mladých lidí v České republice**

vypracoval/a samostatně a veškeré použité prameny a informace jsou uvedeny v seznamu použité literatury. Souhlasím, aby moje práce byla zveřejněna v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách ve znění pozdějších předpisů, a v souladu s platnou *Směrnicí o zveřejňování vysokoškolských závěrečných prací*.

Jsem si vědom/a, že se na moji práci vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., autorský zákon, a že Mendelova univerzita v Brně má právo na uzavření licenční smlouvy a užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 Autorského zákona.

Dále se zavazuji, že před sepsáním licenční smlouvy o využití díla jinou osobou (subjektem) si vyžádám písemné stanovisko univerzity o tom, že předmetná licenční smlouva není v rozporu s oprávněnými zájmy univerzity, a zavazuji se uhradit případný příspěvek na úhradu nákladů spojených se vznikem díla, a to až do jejich skutečné výše.

V Brně dne 23. května 2016

Abstract

Granzerová, D. Impact of the economic crisis on the youth unemployment in the Czech Republic. Bachelor thesis. Brno: Mendel University, 2016.

Bachelor thesis deals with the effects of the economic crisis on the youth unemployment in the Czech Republic. A purpose of thesis is to assess the impacts of the economic crisis on youth unemployment in our country. The thesis first describes development of young people in the Czech Republic and the definition of this population ages. The main part of thesis analyses youth unemployment in the last decade, which are detected by the impacts of the economic crisis on young people. Further thesis describes youth unemployment based on their educational achievement and compares the situation young people with other age groups in the country. Then follows a comparison of youth unemployment in the Czech Republic and other EU countries and identify the causes of differences in individual countries.

Keywords

Unemployment, young people, labour market, economic crisis.

Abstrakt

Granzerová, D., Dopady hospodářské krize na nezaměstnanost mladých lidí v České republice. Bakalářská práce. Brno: Mendelova univerzita v Brně, 2016.

Bakalářská práce se zabývá dopady hospodářské krize na nezaměstnanost mladistvých v ČR. Cílem práce je vyhodnotit dopady hospodářské krize na nezaměstnanost mladistvých v České republice. V práci je nejdříve popsán vývoj počtu mladých lidí v ČR a vymezení této věkové kategorie obyvatelstva. Hlavní část práce se zabývá analýzou nezaměstnanosti mladistvých v posledním desetiletí, kde jsou zjišťovány dopady hospodářské krize na mladistvé. Dále práce popisuje nezaměstnanost mladistvých na základě jejich dosaženého vzdělání a srovnává situaci mladistvých s ostatními věkovými skupinami v ČR. Poté následuje komparace nezaměstnanosti mladých lidí v ČR s ostatními státy EU a zjišťování příčin odlišností v jednotlivých zemích.

Klíčová slova

Nezaměstnanost, mladí lidé, trh práce, hospodářská krize.

Obsah

1	Úvod a cíl práce	13
1.1	Úvod.....	13
1.2	Cíl práce a metodika.....	14
2	Nezaměstnanost a souvislosti trhu práce	15
2.1	Měření nezaměstnanosti	15
2.2	Druhy nezaměstnanosti.....	17
2.3	Dopady nezaměstnanosti.....	19
2.4	Rizikové skupiny na trhu práce	21
2.5	Politika zaměstnanosti.....	24
2.5.1	Aktivní a pasivní politika zaměstnanosti.....	24
2.5.2	Státní správa politiky zaměstnanosti.....	26
2.5.3	Podpora pro mladistvé.....	27
2.6	Mladí lidé a absolventi.....	27
3	Age management	29
4	Vymezení a vývoj počtu mladých lidí v ČR	31
4.1.1	Absolventi SŠ.....	32
4.1.2	Absolventi VŠ.....	33
5	Analýza nezaměstnanosti mladých lidí v ČR	35
5.1	Zvýšení vzdělanosti populace.....	35
5.2	Vývoj nezaměstnanosti mladistvých v ČR.....	36
5.2.1	Nezaměstnanost mladých lidí v závislosti na dosaženém vzdělání....	39
5.3	Vývoj nezaměstnanosti mladistvých v porovnání s ostatními věkovými skupinami v ČR.....	42
5.4	Dopady hospodářské krize na mladistvé v ČR.....	45
6	Věková struktura zaměstnanců v ČR	46
7	Nezaměstnanost mladistvých v EU a vybraných státech	48
7.1	Nezaměstnanost mladistvých ve vybraných státech EU.....	49
7.2	Podpora zaměstnanosti mladistvých v EU a ČR.....	52

8	Závěr	54
9	Literatura	56

Seznam obrázků

Obr. 1	Vývoj počtu obyvatel ve věku od 15 do 24 let v ČR Zdroj: ČSÚ, 2015	31
Obr. 2	Vývoj počtu žáků na SŠ v ČR Zdroj: MŠMT, 2014	32
Obr. 3	Vývoj počtu středoškoláků dle formy ukončení SŠ Zdroj: MŠMT, 2014	33
Obr. 4	Vývoj počtu studentů a absolventů VŠ v ČR Zdroj: MŠMT, 2014	34
Obr. 5	Vývoj počtu obyvatel dle dosaženého vzdělání Zdroj: ČSÚ, 2011	36
Obr. 6	Nezaměstnanost mladistvých v letech 2004 – 2014 v ČR Zdroj: ČSÚ, 2014	37
Obr. 7	Počet nezaměstnaných mladistvých v ČR v letech 2004 – 2014 Zdroj: ČSÚ, 2015	38
Obr. 8	Vývoj nezaměstnanosti mladistvých ve věku 15 - 19 a 20 - 24 let Zdroj: ČSÚ, 2015	39
Obr. 9	Počet nezaměstnaných mladistvých dle dosaženého vzdělání v letech 2006 – 2013 Zdroj: NUV, 2013	40
Obr. 10	Vývoj míry nezaměstnanosti mladistvých dle jejich dosaženého vzdělání v letech 2006 – 2013 Zdroj: NUV, 2013	41
Obr. 11	Vývoj nezaměstnanosti v ČR 2004 – 2014 Zdroj: ČSÚ, 2015	42
Obr. 12	Míra nezaměstnanosti dle věkových skupin obyvatel v ČR 2004 – 2014 Zdroj: ČSÚ, 2015	43
Obr. 13	Vývoj nezaměstnanosti podle dosaženého vzdělání obyvatelstva v ČR Zdroj: ČSÚ, 2015	44
Obr. 14	Míra nezaměstnanosti mladistvých v EU v roce 2014 Zdroj: Eurostat, 2015	48
Obr. 15	Vývoj míry nezaměstnanosti mladých lidí v ČR a EU v letech 2004 - 2014 Zdroj: Eurostat, 2015	49

Obr. 16 Míra nezaměstnanosti mladistvých ve vybraných státech EU
v letech 2004 – 2014 Zdroj: Eurostat, 2015

50

1 Úvod a cíl práce

1.1 Úvod

Nezaměstnanost je již několik let velmi diskutovaným tématem po celém světě a tedy i v České republice. Stav nezaměstnanosti je ve většině případů nežádoucí ekonomický problém, ale je důležité se podívat na ni také jako na sociální a psychologický problém z hlediska samostatného jedince. Každý, kdo se již ocitl v tomto stavu, pocítil kromě ztráty pravidelného příjmu finančních prostředků, také ztrátu psychickou. Můžeme tento jev vnímat i jako dočasné selhání nás samotných na trhu práce. Člověk není dostatečně atraktivní pro zaměstnavatele a nesplňuje aktuální požadavky a nároky kladené trhem. Jsou však také okolnosti, které člověk nemůže ovlivnit a záleží zcela jen na ekonomických a tržních událostech, zda díky nim se zvýší počet nezaměstnaných lidí nebo naopak.

Naše země již po několik let patří mezi státy s nízkou nezaměstnaností, avšak příchod hospodářské krize zasáhl i v oblasti trhu práce. Příchod hospodářské krize donutil většinu zaměstnavatelů propouštět i své kvalifikované zaměstnance a v některých případech se v důsledku krize ocitly i známé prosperující firmy v ohrožení. Česká republika se řadí mezi státy, které se vyrovnávaly a dodnes vyrovnávají s následky krize. V případě nezaměstnanosti je tomu také pravda. Teprve v současnosti dochází ke zlepšení situace na trhu práce a snižování počtu nezaměstnaných.

Nezaměstnanost v ČR není tedy až tak závratně vysoká oproti jiným zemím EU, ale vyskytuje se zde několik problematických skupin. Bakalářská práce se zaměřuje na jednu konkrétní ohroženou skupinu na trhu práce, což jsou mladí lidé, především absolventi po ukončení studia, kteří se snaží začlenit mezi pracující a získat vhodné zaměstnání. V současné době rapidně přibývá studentů středních a vysokých škol bez praxe, což jejich stav a uplatnění ještě zhoršuje. Firmy naopak požadují po absolventech několikaletou praxi a zkušenosti v daném oboru, těmi však studenti nedisponují. Problém vyšší nezaměstnanosti mladistvých vůči ostatním věkovým skupinám obyvatel ČR je znatelný, avšak situace mladistvých na trhu práce se nijak výrazně nelepší.

Práce popisuje vývoj nezaměstnanosti mladistvých a zaměřuje se na zásah hospodářské krize v této oblasti. Dále je vyjádřen vývoj nezaměstnanosti mladých podle jejich dosaženého vzdělání a situace zaměstnaných mladých lidí v ČR. V práci je také popsán dopad hospodářské krize na míru nezaměstnanosti mladistvých ve vybraných zemích EU, která je zároveň srovnána se situací mladých lidí v ČR. Na závěr jsou vymezeny programy a projekty poskytované EU a ČR pro podporu mladistvých, které mají sloužit ke zlepšení jejich nepříznivé situace na trhu práce.

1.2 Cíl práce a metodika

Cílem bakalářské práce je vyhodnotit dopady hospodářské krize na nezaměstnanost mladistvých v České republice. Mezi dílčí cíle, které pomohou vyhodnotit dopady krize na nezaměstnanost mladých lidí, patří analýza vývoje nezaměstnanosti mladistvých v České republice v posledním desetiletí. V této analýze je hodnocena situace mladistvých pomocí ukazatele míry nezaměstnanosti a počtu nezaměstnaných, která je poté srovnávána i se situací u ostatních věkových skupin v ČR. Důležitou součástí analýzy je identifikace odlišností v nezaměstnanosti mladistvých v závislosti na dosaženém vzdělání, kde je popisována míra nezaměstnanosti mladých podle jejich dosaženého stupně vzdělání. Jako poslední dílčí cíl je považováno zhodnocení dopadů krize na nezaměstnanost mladých lidí ve vybraných státech EU, komparace se situací v ČR a hodnocení rozdílů a jejich příčin v jednotlivých zemích. V práci je především sledováno období v letech 2004 – 2014 a v některých případech je časové období pro nedostupnost dat kratší.

V teoretické části jsou na základě studie odborné literatury vymezeny pojmy související s trhem práce a nezaměstnaností. Zejména jsou uvedeny způsoby měření nezaměstnanosti v ČR a pojem nezaměstnanost mladých lidí a absolventů. Jelikož se mladí lidé vyznačují především svou ohrožeností, jsou dále v práci zmíněny rizikové skupiny na trhu práce a příčiny jejich znevýhodnění. Kapitola, která se zabývá politikou zaměstnanosti v ČR, popisuje způsoby podpory, jakými se stát snaží poskytnout pomoc nezaměstnaným znovu získat zaměstnání a zvýšit tak zaměstnanost. Problém se zvyšováním průměrného věku zaměstnanců je vymezen v kapitole age management, kde jsou zmíněny i vhodné přístupy vedení a jednání s mladistvými, kterými by měl každý zaměstnavatel usnadňovat jejich působení na trhu práce.

V rámci praktické části je provedena analýza nezaměstnanosti mladistvých v ČR, ve které jsou zjišťovány pomocí nejrůznějších studií a dostupných dat, dopady krize na nezaměstnanost mladých lidí. Analýza také porovnává nezaměstnanost mladých lidí s ostatními věkovými skupinami v ČR a její rozdílnost. Dále je zkoumán věk všech zaměstnaných lidí v ČR a jejich vývoj v posledním desetiletí. Závěr praktické části je doplněn o analýzu vývoje nezaměstnanosti mladistvých v EU, která se snaží vyhodnotit dopady krize na nezaměstnanost mladistvých ve vybraných státech a pomocí situací a uplatňovaných politik v jednotlivých státech zjistit faktory, které ovlivňují nezaměstnanost mladých lidí nejen v ČR.

2 Nezaměstnanost a souvislosti trhu práce

Trh práce je založen na vztahu dvou subjektů. První subjekt nabízí práci a druhý projevuje zájem o získání této nabídky práce. Snahou nabízejícího je své zboží (práci) prodat za přijatelnou, tj. co nejvyšší cenu. Kupující se snaží, aby jeho výsledná cena byla co nejnižší a současně zboží (práce) co nejkvalitnější (Kuchař, 2007). Abbott (2010) označuje trh práce jako součást hospodářství státu a místo, kde se zprostředkovávají a nabízí nejrůznější služby, které jsou poté za určitých podmínek nakupovány, prodávány a obchodovány. Nabídka a poptávka je na trhu práce ovlivňována především cenou.

Práci považujeme za něco víc než jen jako výrobní faktor. Člověk pracuje především kvůli získání pracovního místa s přijatelným platem, za který si bude schopen koupit vše, co potřebuje. Pracující mají také city, proto vznikají přirozeně obavy jak o dostupnost práce, tak o její úroveň (Samuelson, Nordhaus, 2007). Práce je především nejdůležitější a nejpodstatnější zdroj příjmů v domácnostech (Berg, 2015).

V případě ztráty zaměstnání se ocitáme ve stavu nezaměstnanosti. Za nezaměstnaného je považován jedinec bez práce, který ji v nedávném uplynulém období aktivně hledal a zároveň v současné době je připraven k nástupu do práce (ILO, 2003). Schiller (2004) udává nezaměstnanost jako neschopnost účastníků pracovní síly najít práci. Brožová (2003) popisuje tento stav jako velmi složitý společenský problém s multidimenzionálními důsledky. Ztráta zaměstnání pro většinu lidí znamená nepříjemnou životní událost: vyjadřuje pokles životní úrovně a ekonomickou nejistotu v budoucnosti.

V některých případech nemusí být nezaměstnanost nutně označována jako problém. Pokud však je zaměstnanost vnímána jako žádoucí stav u ekonomicky aktivní populace, pak se nezaměstnanost stává nežádoucím jevem. Zejména nezaměstnanost u mladých lidí je v současnosti velkým problémem. Nezaměstnanost mladistvých patří mezi jedny z nejdůležitějších témat, které řeší ekonomiky mnoha zemí (ILO, 2003).

2.1 Měření nezaměstnanosti

„Nejpoužívanějším ukazatelem pro vyjádření nezaměstnanosti je míra nezaměstnanosti, jež se vypočítá jako podíl nezaměstnaných na celkové pracovní síle sledovaného území, přičemž pracovní silou se myslí součet všech zaměstnaných a nezaměstnaných.“ (Doubravová, Havrdová, 2014, s. 31).

Podle Schillera (2004) míra nezaměstnanosti vyjadřuje procento pracovní síly, která je nezaměstnaná. Následující vzorec obecně popisuje výpočet míry nezaměstnanosti:

$$\text{Míra nezaměstnanosti} = \frac{\text{počet nezaměstnaných osob}}{\text{pracovní síla}} \times 100$$

Společně se zaměstnaností poskytuje míra nezaměstnanosti informace o situaci na trhu práce pomocí shromažďování a získávání informací o pracovní síle. Tento ukazatel patří mezi nejvíce informativní ukazatele trhu práce a odráží nejen obecnou výkonnost trhu práce, ale i ekonomiky jako celku, neměl by tedy být interpretován pouze jako ukazatel ekonomického strádání. Obecně nám vyjadřuje podíl pracovní síly, která nemá práci, ale aktivně ji hledá, je k dispozici pro práci a připravena nastoupit do zaměstnání (ILO, 2003).

Dále je míra nezaměstnanosti používána především k porovnání situace na trhu práce v ostatních zemích nebo v rámci různých regionů na území jednoho státu. Míra nezaměstnanosti jednotlivých specifických skupin, rozdělených podle věku, pohlaví, zaměstnání nebo odvětví, se používá zejména při identifikaci skupin nebo pracovníků a sektorů, které jsou nejvíce ohroženy nezaměstnaností (ILO, 2003).

V této práci je především používána **míra nezaměstnanosti mladých lidí**, která je nejčastěji definována jako podíl nezaměstnaných na celkové populaci mladých lidí ve věku 15 – 24 let. V praktické části je sledován i vývoj nezaměstnanosti mladistvých po ukončení vzdělávání, ke kterému slouží ukazatel **míra nezaměstnanosti absolventů** a je dána poměrem počtu nezaměstnaných absolventů (uchazečů o zaměstnání) konkrétního stupně vzdělání, k celkovému příslušnému počtu absolventů. Tato míra nezaměstnanosti ukazuje hodnotu, která udává, kolik procent absolventů daného stupně vzdělání zůstane bez zaměstnání po ukončení studia (NUV, 2013).

V České republice je sledována nezaměstnanost pomocí dvou odlišných ukazatelů míry nezaměstnanosti, které srovnávají počet nezaměstnaných s velikostí pracovní síly (ČSÚ, 2012):

- podle metodiky výpočtu **Českého statistického úřadu (ČSÚ)**,
- podle metodiky výpočtu **Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV)**.

Míra nezaměstnanosti podle ČSÚ se počítá v rámci Výběrových šetření pracovních sil, která vycházejí z doporučení Mezinárodní organizace práce (ILO) a Eurostatu. Tato míra je označována jako tzv. **obecná míra nezaměstnanosti**. Obecná míra nezaměstnanosti vykazuje podíl počtu nezaměstnaných na celkové pracovní síle v procentech. Počet nezaměstnaných i pracovní síla jsou vymezeny pomocí Výběrových šetření pracovních sil (VŠPS) a jejich význam je uveden níže. VŠPS je šetření, které je prováděno v náhodně vybraných domácnostech a jeho úkolem je zjistit ekonomické postavení obyvatelstva po celém území ČR. Hlavním cílem VŠPS je získání pravidelných informací o situaci na trhu práce. Předmětem šetření jsou obyvatelé žijící obvykle v soukromých domácnostech a naopak předmětem nejsou osoby žijící v hromadných ubytovacích zařízeních (ČSÚ, 2016).

Míra nezaměstnanosti podle MPSV je vyjadřována ukazatelem **Podíl nezaměstnaných osob**, který byl zaveden v roce 2013 a vyjadřuje podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání registrovaných na Úřadech práce v ČR ve věku 15 až 64 let

ze všech obyvatel v daném věku. Předchozí ukazatel tzv. míra registrované nezaměstnanosti, který platil do roku 2012, poměřoval všechny uchazeče o zaměstnání pouze k ekonomicky aktivním osobám. Tento ukazatel nezaměstnanosti byl zaveden především kvůli snadnější interpretaci, odstranění nerovností v podkladových číslech a také kvůli možnosti záměny s obecnou mírou nezaměstnanosti, která je používána ČSÚ. Ukazatel zavedený v roce 2013 má jinou definici a úroveň, tudíž je s předchozí registrovanou mírou nezaměstnanosti nesrovnatelný (MPSV, 2012).

Jelikož jsou data ČSÚ převážně využívána v praktické části této práce, tak následující vymezené pojmy souvisí s nezaměstnaností, které jsou důležité pro výpočet míry nezaměstnanosti podle metodiky výpočtu ČSÚ (ČSÚ, 2016):

- Zaměstnané osoby
- Nezaměstnané osoby
- Pracovní síla
- Ekonomicky neaktivní

Za *zaměstnané osoby* jsou považováni lidé ve věku patnácti let a starší, žijící na sledovaném území, které vyvíjeli jakékoliv odměňované pracovní aktivity. U výkonu těchto aktivit není rozhodující, zda měly dočasný, trvalý, sezónní či příležitostný charakter nebo měly zaměstnané osoby jedno či více zaměstnání souběžně. Dále není rozhodující, zda tyto osoby zároveň s prací studovaly či pobíraly nějaký důchod. V této kategorii se nacházejí všichni placení zaměstnaní (zaměstnanci a členové družstev) a zaměstnaní ve vlastním podniku (podnikatelé a pomáhající rodinní příslušníci). Mezi zaměstnané jsou také zahrnovány i profesionální příslušníci armády a osoby na mateřské dovolené, které před nástupem pracovaly.

Nezaměstnané osoby jsou definovány jako osoby patnáctileté a starší, které ve sledovaném období splňovaly následující podmínky: nebyly zaměstnané, byly připraveny k nástupu do zaměstnání (okamžitý nástup nebo nejpozději do 14 dnů) a v průběhu posledních 4 týdnů aktivně hledaly práci (ve spolupráci s ÚP nebo se soukromými zprostředkovateli práce, pomocí inzerce, podnikání kroků k založení vlastní firmy, apod.). Jako nezaměstnané osoby jsou považovány i ty, které práci již našly a jsou schopni ji nastoupit do 14 dnů.

Pojem *pracovní síla* označuje součet výše uvedených zaměstnaných a nezaměstnaných osob v národním hospodářství.

Mezi *ekonomicky neaktivní osoby* řadíme všechny osoby patnáctileté a starší, které ve sledovaném období nemohly být považovány za pracovní sílu, tedy z nějakého důvodu nemohly být zařazeny v kategorii zaměstnaných nebo nezaměstnaných osob (ČSÚ, 2016).

2.2 Druhy nezaměstnanosti

Nezaměstnanost se člení na několik různých druhů a hledisek. Kapitola 2.2 rozděluje nezaměstnanost podle tří hledisek:

- **Z hlediska času**
- **Z hlediska příčiny vzniku**

- **Z hlediska dobrovolnosti**

Z hlediska času je nezaměstnanost členěna na **krátkodobou** a **dlouhodobou**:

Krátkodobá nezaměstnanost je popisována jako nezaměstnanost do jednoho roku. Týká se tedy osob, které byly nezaměstnané v časovém období do jednoho roku. Tato nezaměstnanost většinou vzniká u jedinců z důvodu hledání nového pracovního místa, podstoupení nejrůznějších rekvalifikací, které jim zajistí příslušné znalosti a dovednosti potřebné pro práci v odlišném oboru či odvětví (Matoušek, Kodymová, Koláčková, 2010)

Dlouhodobá nezaměstnanost se vyskytuje u lidí, kteří byli nezaměstnaní po dobu 12 měsíců a déle. Dlouhodobá míra nezaměstnanosti vyjadřuje podíl těchto dlouhodobě nezaměstnaných mezi všemi nezaměstnanými. Stejně jako ostatní druhy nezaměstnanosti způsobuje výrazné problémy nezaměstnaným jedincům a jejich rodinám jak psychické, tak i materiální ztráty. Pro ekonomiku daného státu je výskyt vysoké míry dlouhodobé nezaměstnanosti náznak, že trhy práce nejsou provozovány efektivně (OECD, 2016).

Podle příčiny vzniku je nezaměstnanost členěna na následující druhy:

- **Frikční**
- **Strukturální**
- **Cyklická**

Frikční nezaměstnanost je definována jako nezaměstnanost v krátkém období u lidí, kteří přecházejí z jednoho pracovního místa na druhé, nebo jež vstupují na trh práce (v případě absolventů). Většinou je to z důvodu vyhledání lépe finančně ohodnoceného pracovního místa. Považuje se, že určitá doba věnovaná hledání je značným přínosem pro nalezení lepší práce (Schiller, 2004). Tento druh nezaměstnanosti vzniká tedy z neustálého pohybu na trhu práce: lidé odcházejí ze zaměstnání a hledají nové. Pracovníci také nemusí ihned přijmout první místo, které jim je nabízeno nebo se může jednat o osoby znovu vstupující na trh práce, např. ženy po mateřské dovolené (Sekerka, Brčák, Kučera, 2015). Jako součást frikční nezaměstnanosti je považována nezaměstnanost sezónní. *Sezónní nezaměstnanost* se vyskytuje v důsledku faktorů, jako je počasí, kolísání v oblasti cestovního ruchu a dalších událostí souvisejících s kalendářním obdobím. Souvisí tedy především s výkonem zaměstnání pouze v určitém časovém období (Hubbard, O'Brien, 2015).

Strukturální nezaměstnanost je nezaměstnanost, která se vyskytuje z důvodu změn ve struktuře ekonomiky. Pokud je člověk strukturálně nezaměstnaný, tak v případě zachování stejných platových a pracovních podmínek bude muset své znalosti a schopnosti rekvalifikovat (Colander, 2013). Změna struktury ekonomiky tedy způsobí nedostatky v kvalifikačních charakteristikách propouštěných osob a požaduje nové profese, kvalifikace a dovednosti (Mareš, 2002). Schiller (2004, s. 111) uvádí ve své knize, že „strukturální nezaměstnanost je způsobená nesouladem mezi kvalifikací (nebo rozmístěním) osob hledajících práci a požadavky (nebo rozmístěním) dostupných pracovních míst.“ U většiny lidí hledající zaměstnání může

doba hledání nového místa trvat i roky, jelikož nedisponují takovou kvalifikací, kterou jejich potenciální zaměstnavatel požaduje a potřebuje (Schiller, 2004).

Cyklická nezaměstnanost se vyskytuje v případě nedostatečného množství pracovních míst. Vzniká tehdy, když počet požadovaných pracovníků (poptávka) je výrazně nižší, než počet pracovníků, kteří jsou k dispozici (nabídka). Tento stav se může objevit i v období, kdy ekonomika dané země roste (Schiller, 2004). Colander (2013) považuje tuto nezaměstnanost za dočasný jev, který skončí, jakmile se ekonomika zotaví.

Podle dobrovolnosti můžeme analyzovat nezaměstnanost podle toho, zda jsou pracovníci **dobrovolně** či **nedobrovolně** nezaměstnaní.

Dobrovolně nezaměstnaný je takový člověk, který je ochoten pracovat pouze za mzdu vyšší, než za aktuálně se vyskytující na příslušném trhu. Tito lidé hledají mzdu vyšší, protože jsou přesvědčeni, že jejich mezní újma z práce je vyšší než převládající mzdová sazba na trhu. Z tohoto důvodu vhodné zaměstnání nemohou najít. Pokud jim úřad práce nabídne nějaké zaměstnání, obvykle ji odmítají, nebo po krátkém časovém období opouští (Brožová, 2003).

Nedobrovolně nezaměstnaní jsou na rozdíl od dobrovolně nezaměstnaných ochotni přijmout pracovní místa, která nejsou finančně ohodnocena podle jejich představ. Snaží se hledat aktivně práci a nevdají jim pracovat za mzdu, která na trhu převládá. Dokonce by někteří pracovali i za mzdu nižší. Tento stav postihuje zejména ty pracovníky, kteří nemají alternativní příležitosti, pro které je změna profese a rekvalifikace velmi obtížná. Nedobrovolná nezaměstnanost způsobuje nejen potíže pro ekonomiku, ale i problémy sociálního a psychického charakteru u jedinců, kteří se neumějí s ní dostatečně vyrovnat (Brožová, 2003).

Ve většině případů se nezaměstnanost mladistvých považuje za frikční druh nezaměstnanosti. Především nezaměstnanost absolventů při přechodu ze vzdělání na trh práce. Avšak mnoho z nich vhodnou práci v oboru nenajde a musí se tak přizpůsobit nabídce, což ovšem obnáší zaměstnání zcela v jiném odvětví nebo oboru. Ukazatel míry nezaměstnanosti mladých lidí, měří procento mladých lidí, kteří jsou bez práce, ale aktivně ji hledají. Nezaměstnanost mladých lidí je velmi vysoká vůči ostatním věkovým skupinám, jelikož ve většině případů i přes aktivní přístup se vhodné zaměstnání nepovede této problematické skupině najít (O'Higgins, 2010).

2.3 Dopady nezaměstnanosti

Ztráta zaměstnání ovlivňuje každého jedince. Vyřazením z pracovního procesu se sníží nejen životní úroveň propuštěného, ale výskyt ve stavu, který přináší ekonomickou nejistotu v budoucnosti a ztrátu mnoha příležitostí a kontaktů získaných v pracovním prostředí (Šafránek, 2011).

Mnoho nezaměstnaných po delší pracovní pauze se potýká s problémy při návratu do zaměstnání a ztrácí schopnost tzv. prodat sami sebe. Práce pomáhá udržovat mezilidské kontakty, dává lidem pocit užitečnosti a potřebnosti. V případě její ztráty lidé ztrácejí motivaci být aktivní nejen při hledání nového zaměstnání, ale často i v ostatních situacích v soukromém životě.

Nezaměstnanost je tedy spojená s řadou problémů. Jedná se jak o dopady z hlediska jedince, tak na celkovou společnost. Nezaměstnanost zahrnuje nejrůznější ekonomické problémy, nerovnováhu na trhu práce, růst chudoby, krizi rodiny a společenského života, zvýšení míry kriminality a další sociálně nežádoucí jevy. Tyto problémy můžeme tedy shrnout do následujících oblastí, na které má nezaměstnanost dopad (Kuchař, Vaska, 2013):

- **Psychologický dopad**
- **Sociální dopad**
- **Ekonomický dopad**

Z *psychologického hlediska* ztráta zaměstnání ovlivňuje každého člověka odlišně. U některých může být tento stav srovnatelný se ztrátou blízkého člověka. Ztráta zaměstnání a reakce na ni závisí na mnoha působících faktorech, jako je podpora sociálního prostředí, úroveň nezaměstnanosti v regionu nezaměstnaného, schopnost nalézt práci ihned po ztrátě, atd. V této oblasti nezaměstnaný člověk prochází obvykle určitými fázemi. První fáze, která přichází v okamžiku ztráty zaměstnání je **šok**. Nezaměstnaný odmítá skutečnost propuštění, má strach z budoucnosti a je velmi psychicky nevyrovnaný. Toto stádium trvá jen několik prvních dní, poté přichází fáze **optimismu**, která trvá následující tři měsíce. Ve fázi optimismu je duševní stabilita nezaměstnaného velmi dobrá, aktivně vyhledává zaměstnání a věří, že brzy bude zaměstnaný. S prodlužováním stavu nezaměstnanosti se ztrácí naděje a aktivní přístupy a přichází tak fáze **pesimismu**, které přináší stavy bezmoci a pesimismu. U postiženého nastávají finanční a psychické problémy a smiřování s poklesem na nižší společenskou úroveň a postavení. Na závěr ve fázi **fatalismu** jedinec rezignuje a přestává hledat zaměstnání. Získává pocit bezmocnosti a začíná si myslet, že jeho stav není zaviněn jeho jednáním, ale druhou stranou (zaměstnavatelem). Zhoršují se psychické problémy a nastávají stavy deprese, které doplňují stavy sebelítosti a úzkosti. Dále je často vyjednáváno nejen o dopadu nezaměstnanosti na psychický stav, ale i zdravotní stav nezaměstnaného, který je v případě výskytu masivní nezaměstnanosti významný (Kuchař, Vaska, 2013).

Sociální dopady nezaměstnanosti souvisí především s vlivem na společenský život jedince. Ztráta zaměstnání z tohoto hlediska ovlivní nejen samotného nezaměstnaného, ale i jeho rodinu. Sociální důsledky a dopady jsou členěny do následujících faktorů a oblastí (Kuchař, Vaska, 2013):

- Dlouhodobá ztráta zaměstnání vede ke ztrátě společenského postavení. Nezaměstnaní se musí pravidelně hlásit na úřadech práce a sociálních úřadech, aby bylo možné pokračování v pobírání dávek, což vede k pocitu ponížení.
- Ztráta sociálních jistot, jelikož dávky v nezaměstnanosti jsou časově omezeny a nelze je pobírat donekonečna.
- Ztráta sebevědomí, odvahy a schopnosti objektivně posoudit vlastní postavení, které jsou nezbytné při získávání nového zaměstnání.

Dále ztráta zaměstnání představuje výše uvedený vliv na rodinné příslušníky a zásah do funkce rodiny nezaměstnaného. Nezaměstnanost příslušného člena rodiny silně zatěžuje situaci v domácnosti a každá rodina se chová a čelí odlišně této

situaci. Důležité jsou především ekonomické, sociální, vztahové a další důležité faktory působící na rodinu. V některých případech může nezaměstnanost člena rodiny vést až k jejímu rozpadu (Kuchař, Vaska, 2013).

Z *ekonomického hlediska* jsou největší dopady nezaměstnanosti především v nevytváření nových hodnot, nevyužívání potenciálu občanů, vzniku velkých ztrát a nárůstu vládních výdajů. Nezaměstnanost tedy představuje v ekonomické oblasti problém zejména v důsledku vzniku nákladů spojených s výdaji na podporu nezaměstnaných, platby sociálního pojištění a se ztrátou na daních kvůli ekonomické neaktivity populace. Jak již bylo zmíněno, nezaměstnanost působí nejen na nezaměstnaného jedince, ale i na celou společnost. Výrobní faktor práce není totiž plně využíván a společně s nevyužitými ekonomickými zdroji se stávají nenahraditelnou ztrátou pro zemi a společnost. Země tak ztrácí daňové příjmy, zatímco výdaje za nezaměstnané se zvyšují. Nulová nezaměstnanost však také není žádoucí a nikdy se ani nevyskytuje, většinou se nezaměstnanost pohybuje kolem hodnoty přirozené míry nezaměstnanosti, která se nachází i v prosperujících ekonomikách (Kuchař, Vaska, 2013).

V případě **dopadů nezaměstnanosti na mládí** platí výše uvedené oblasti a hlediska ještě významněji. Získání práce a pracovní činnosti je pro mladého člověka velmi důležité, především v začátcích jeho profesní kariéry. Práce plní velmi důležitou funkci, jelikož se podílí na vytváření řádu života, získání a posílení mezilidských vztahů nejen na pracovišti a také přináší určitou odpovědnost za vykonanou práci. Zaměstnání je velmi přínosné i z hlediska utváření životního stylu, získání stavu nezávislosti a určitého osamostatnění mladého člověka. Dále trvající nezaměstnanost v tomto věku ohrožuje orientaci na budoucnost mladistvého a může dojít i k celkové životní rezignaci, která má potom vliv nejen na psychologický, ale i zdravotní stav (Buchtová, Šmajš, Boleloucký, 2013).

2.4 Rizikové skupiny na trhu práce

Pravděpodobnost individuálního úspěchu na trhu práce není rozdělena náhodně, ale závisí zřetelně na připsaných charakteristikách, které nám udávají, že různé sociální kategorie mají na trhu práce rozdílné postavení a uplatnění (Mareš, 2002).

V současnosti je dobře známo, že jednotlivé sociální skupiny mají odlišné schopnosti a možnosti reagovat na změny, které vznikají s vývojem na trhu práce. Chybějící vzdělání, odlišná barva kůže či vyšší věk patří velmi často mezi největší překážky při hledání pracovního uplatnění než nedostačující kreativita a neochota dojíždění za prací. Postupně se tedy vymezují skupiny, jejichž postavení a pozice na trhu práce je rizikovější než u ostatních. Tyto skupiny vyžadují zvláštní pozornost jak z hlediska analýzy svého postavení na trhu, tak při hledání možností, které by zajistily výchozí cestu z ohrožení. Mezi nejvíce ohrožené skupiny patří (Kuchař, 2007):

- Nekvalifikovaní lidé
- Ženy
- Vybrané věkové skupiny

- Zdravotně postižené osoby

Nekvalifikovaní lidé mají největší důvod se obávat ze ztráty zaměstnání, čím nižší kvalifikace, tím větší riziko ztráty. Všechny analýzy také dokazují, že nejvíce nezaměstnaných je spojeno buď s žádnou, nebo velmi nízkou kvalifikací. Národní zpráva o výzkumu odborného vzdělání (2009) zjistila, že u více kvalifikovanější pracovní síly existuje větší pracovní mobilita a pracovní nabídky, než pro méně kvalifikované osoby. Problém nekvalifikovaných lidí při hledání zaměstnání je trvalý a vyskytuje se ve všech vyspělých zemích. Řešením je donucení těch, kterých se to týká, k získání takové kvalifikace, která jim zajistí pracovní místo. Ačkoliv se řešení zdá být jednoduché, je velmi problematické. Někteří lidé mají velmi omezenou intelektuální kapacitu a toto řešení je pro ně nepřijatelné. Druzí zase pracovat nechtějí a nebudou, jelikož jim vyhovuje současná pozice. Jediným východiskem při zvýšení nebo získání kvalifikace je potřeba hledat jen pro skupinu, která má schopnosti a zájem se něčemu novému naučit a získat si chybějící kvalifikaci (Kuchař, 2007).

Ženy jsou také vystavené většímu riziku na trhu práce, avšak jen ty, které ve svém současném postavení spojují nízkou či neperspektivní kvalifikaci s vykonáváním svých rodičovských povinností. Dále je určitě problematické i jejich postavení na trhu práce oproti mužům. Mnohé studie prokazují toto znevýhodnění žen vůči mužům a podle Průzkumu veřejného mínění o postavení žen na trhu práce (2003), které provedlo Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, velká část ženské populace zažila diskriminaci kvůli pohlaví. Jednalo se především o diskriminaci žen v postupu na vyšší pozice a při zvyšování platového ohodnocení. Hlavní riziko je tedy pro většinu z nich narození dítěte a následný návrat na trh práce. Stále více žen odkládá narození prvního dítěte a nejdříve se snaží vybudovat nějaký základ pro svoji profesní dráhu, aby se měli kam vrátit po rodičovské dovolené a jejich návrat byl co nejsnazší. V tomto období by ženám samozřejmě měl stát pomáhat a vytvářet takové podmínky, které by minimalizovaly negativní dopady jejich dočasněmu odchodu z trhu práce. Nejčastěji jsou však vytvářeny nesmyslné bariéry, které ženám neumožňují se zařadit a vrátit do pracovního procesu bez problémů. Zaměstnavatelé tento průběh také velmi znesnadňují, jelikož zaměstnání mladé maminky, která by občas byla nucena zůstat doma s dítětem, je pro ně nevýhodné a nežádoucí (Kuchař, 2007). Zaměstnanost žen je jeden ze závažných celosvětových problémů. Pro ženy je totiž obtížné skloubit pracovní a domácí (mateřské) povinnosti a dosáhnout tak přiměřené společenské angažovanosti žen. To je však především způsobeno nepříznivým postavením na trhu způsobené tím, že zaměstnavatelé raději přijmou mužskou pracovní sílu pro její územní mobilitu a nezatíženost starostmi o domácnost (Buchtová, 2002).

Vybrané věkové skupiny mají problém nejistoty v zaměstnání vzhledem k jejich věku, tedy fázi životního cyklu. S přibývajícím věkem pochopitelně klesají možnosti zaměstnání, avšak velmi významnou roli hraje spíše fáze životního cyklu. Jedná se především o ty, kteří se ocitnou na začátku své pracovní dráhy (tj. po ukončení studia) nebo na konci pracovní dráhy (v předdůchodovém věku) (Kuchař, 2007).

Mladí lidé po ukončení studia mají největší potíže při hledání odpovídajícího pracovního uplatnění na trhu práce. Absolventem je myšlen člověk po ukončení přípravy na budoucí povolání. Jsou popisováni jako lidé bez praktických zkušeností (praxe ve vystudovaném oboru a základních pracovních návyků). Po ukončení studia většinou nejsou zcela schopni realizovat získané znalosti a dovednosti, a odkládají postupné osvojování zmíněných návyků. Většina studijních oborů již má zavedenou praxi v průběhu studia a bez jejího absolvování není možné daný obor vystudovat a získat. Nejlepším zařazením na trh práce v této věkové kategorii je začít pracovat již při studiu, aby přechod do praxe byl co nejméně problémový. Zaměstnavatelé nejvíce postrádají u absolventů širší profesní dovednosti, které preferují před hlubokými a úzce zaměřenými znalostmi. Především vyžadují ochotu a zájem stále se učit a nést odpovědnost za svou vykonanou práci (Kuchař, 2007). Analýza Českého statistického úřadu (2014), která se zabývá mladými lidmi po ukončení studia, prokazuje obtížnost a někdy i nemožnost najít zaměstnání po ukončení studia a také poukazuje na negativní důsledky pro budoucnost mladistvých v případě nenalezení práce.

Nezaměstnanost mladistvých je tedy vždy velkým problémem. Prodlužuje to jejich adolescenci se všemi nežádoucími důsledky pro ně samotné i pro společnost. Ohrožený je především jejich rozvoj osobní identity, dosažení nezávislosti na rodičích a akceptace hodnot rodiny a společnosti. Vysoká nezaměstnanost v této kategorii není však problém jen těchto lidí, ale i politickým problémem. Pro miliony rodin je to podezření a signál, že vláda není schopná již po několik let zajistit dost práce pro budoucí generace (Mareš, 2002).

Lidé předdůchodového věku se vyskytují na konci své profesní dráhy a blíží se jim termín odchodu do důchodu. Lidé usilují o co nejdelší udržení svého pracovního místa, případně o vytvoření co nejlepších podmínek pro ukončení. Oproti absolventů se lidé ve vyšším věku nesetkávají s výraznějšími problémy na trhu práce. Společnost by měla mít na paměti, že je v zájmu všech generací, zaměstnávat osoby staršího věku (Kuchař, 2007). Tito lidé však vnímají a prožívají ztrátu zaměstnání nejtíživěji. Čím je člověk starší, tím pevnější jsou jeho návykové stereotypy a obtížněji se také přizpůsobuje novým životním situacím. Pro zaměstnavatele se lidé předdůchodového věku jeví jako horší „investice“ v porovnání s mladými (Buchtová, 2002).

Zdravotně postižené osoby mají také značné problémy s nalezením odpovídajícího pracovního místa. I studie, kterou provedla Asociace pomáhající lidem s autismem (2014) potvrzuje nízkou zaměstnanost těchto osob a jejich problematičnost na trhu práce. Jejich zdravotní postižení jim znemožňuje uplatnit se ve společnosti bez větších problémů. V minulých letech existovaly specializované firmy, které měly na starost zaměstnávat pracovníky z této skupiny. Dnes jsou již dané firmy zrušeny. Na druhou stranu se výrazně v současnosti změnilo pojetí situace zdravotně postižených. Oproti dřívějšímu izolování od společenského života, je dnes hlavním cílem snaha začlenit je do společnosti a využít jejich pracovního a sociálního potenciálu. V oblasti zaměstnávání lidí se zdravotním postižením existují zásadní problémy jako: nedostatek motivace potenciálních zaměstnavatelů

a zaměstnanců (zdravotně postižení), zvýšení investic při zaměstnání osob z této skupiny (úprava pracovního prostředí) a kvalifikační úroveň zdravotně postižených. Zlepšení současného stavu by měla zahrnovat určitě odstranění těchto problémů a nedostatků, a především změnu společenského klimatu ve vztahu k těmto lidem (Kuchař, 2007).

2.5 Politika zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti patří mezi oblasti rostoucí a přibývající na svém významu jak v ekonomických, tak sociálních věcech. Jelikož se na trhu práce vyskytuje řada problémů, které není možné ponechat samovolnému vývoji, tak je nutné podniknout určitá opatření. Jednotlivé státy se snaží zasahovat a zlepšovat situaci pomocí politiky zaměstnanosti. Ta je provázaná s hospodářskou, sociální a vzdělávací politikou daného státu (Šafránek, 2011). Vláda nezasahuje přímo na trhu práce, ale vytváří podmínky pro jeho lepší fungování. Svým chováním může tedy politika zaměstnanosti pouze podpořit či doladit vývoj na trhu práce (Jírová, 2002). Podle Haláskové (2008, s. 8) ji můžeme vymezit *„jako soubor opatření, kterými jsou spoluutvářeny podmínky pro dynamickou rovnováhu na trhu práce a pro efektivní využití pracovních sil.“*

Na této politice se podílí nejen stát, ale i zaměstnavatelé, zaměstnanci a odborové organizace. Vychází z Ústavy a Listiny základních práv a svobod, Zákoníku práce a některých dalších legislativních aktů. Dále by měla zohledňovat závazné dokumenty Evropské unie a dalších mezinárodních organizací, ke kterým se ČR zavázala. Politika zaměstnanosti nezasahuje do působnosti trhu práce, s výjimkou stanovení minimální mzdy a základních pravidel pracovního zákonodárství. Tedy spíše podává jistá doporučení než, aby nějak nařizovala či upravovala trh práce (Šafránek, 2011).

Politika zaměstnanosti v rámci ČR se snaží zejména o 3 základní cíle (MPSV, 2012):

1. dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce,
2. produktivní využití zdrojů pracovních sil,
3. zabezpečení práva občanů na zaměstnání.

2.5.1 Aktivní a pasivní politika zaměstnanosti

Součástí politiky zaměstnanosti je aktivní a pasivní politika zaměstnanosti, ve které jsou formulovány cíle, úkoly a zásadní nástroje politiky (Šafránek, 2011).

Aktivní politika zaměstnanosti pomáhá prostřednictvím aktivních opatření ke zvýšení úrovně zaměstnanosti na trhu práce. Její cíl je tedy podpora a směrování nezaměstnaných k aktivnímu hledání pracovního místa (Šafránek, 2011). Podle Krebse (2015, s. 331) se *„od svého počátku snaží přispět k vytváření nových pracovních míst a příležitostí, k urychlenému návratu pracovní síly na trh práce a uchovat nebo zvýšit schopnost pracovní síly vstoupit na trh práce.“* Tento druh politiky zaměstnanosti je prováděn pomocí nejrůznějších nástrojů, které se od vzniku značně

rozšířily. V současnosti dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti patří mezi nástroje politiky zaměstnanosti (Krebs, 2015):

- Rekvalifikace,
- Investiční pobídky,
- Veřejně prospěšné práce,
- Společensky účelná pracovní místa,
- Překlenovací příspěvek,
- Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

Pomocí nástroje *rekvalifikace* se prohlubují a rozšiřují kvalifikace nejen uchazečů o zaměstnání, ale i u zaměstnaných osob. Dále tento nástroj zahrnuje získání nové nebo zvýšení stávající kvalifikace. Cílem je tedy navýšení znalostí na takovou úroveň, která by byla kompatibilní s trhem práce (Krebs, 2015). Za rekvalifikaci není považováno studium na střední nebo vysoké škole. Uskutečňuje se formou vzdělávání v různých vzdělávacích programech a aktivitách, které jim umožní získat požadované znalosti. Rekvalifikace je prováděna na základě dohody ÚP s uchazečem o zaměstnání nebo může být prováděna po dohodě s ÚP u zaměstnavatele (MPSV, 2012).

Investiční pobídky se snaží navýšit pracovní nabídky v regionech, které jsou zasaženy vysokou nezaměstnaností. V případě, že zaměstnavatel poskytne nová pracovní místa v regionech postižených vysokou nezaměstnaností, bude mu poskytnuta hmotná podpora. Dále se u zaměstnavatele hmotně podporuje i rekvalifikace či školení nových zaměstnanců. Podporu poskytuje ministerstvo a nesmí být použita na jiný účel, než je stanovena. Výše hmotné podpory závisí na aktuální situaci na trhu práce (Krebs, 2015).

Veřejně prospěšné práce se týkají údržby veřejných prostranství a činností ve prospěch státu, obcí a jiných institucí (Krebs, 2015). Jsou určeny především pro obtížně umístitelné a dlouhodobě nezaměstnané uchazeče o zaměstnání evidované na ÚP, které jsou časově omezeny. Místa těchto prací vytváří zaměstnavatel po písemné dohodě s ÚP. Jedná se o pracovní poměry krátkodobé, které trvají nejdéle 12 po sobě následujících měsíců od nástupu do zaměstnání. Finanční příspěvek, který je poskytován zaměstnavateli za vytvoření pracovního místa, je poskytován až do výše mzdových nákladů nového zaměstnaného (MPSV, 2012).

Společensky účelná pracovní místa jsou určena a vytvářena pro osoby, které již nemají možnost získat pracovní místo. Opět jsou vytvářeny zaměstnavatelem, kterým za vytvořená pracovní místa náleží příspěvek. Lidé díky těmto účelným pracovním místům získají pracovní návyky a dovednosti (Krebs, 2015).

Překlenovací příspěvek je poskytován osobě samostatně výdělečně činné, která započala samostatně výdělečnou činnost a tím přestala být uchazečem o zaměstnání. Příspěvek je určen pro vzniklé provozní náklady v období, na které byl poskytnut. Je poskytován příslušným úřadem práce po dobu nejdéle 3 měsíců (Krebs, 2015).

Zaměstnavatel, který přechází na nový výrobní program a vzniká mu tak problém zabezpečení pracovních míst pro své zaměstnance ve stanoveném rozsahu, má nárok na *příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program*.

Přechodem se myslí změna výroby, která přináší zásadní technologické změny nebo změnu předmětu činnosti podnikání zapsaného v obchodním rejstříku nebo v živnostenském oprávnění. Příspěvek zajistí pouze částečnou náhradu mzdy nejdéle po dobu 6 měsíců (MPSV, 2012).

Dále s aktivní politikou zaměstnanosti souvisí podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením, ochrana zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a cílené programy k řešení zaměstnanosti, poradenství při volbě povolání. Tyto součásti aktivní politiky zaměstnanosti jsou velmi důležité v případě problematických skupin na trhu práce, jako jsou např. postižení lidé nebo v případě nezaměstnaných, kteří chtějí poradit při hledání vhodného pracovního místa (Krebs, 2015).

V rámci **pasivní politiky zaměstnanosti** je poskytována ochrana lidem, kteří ztratili zaměstnání nebo nemohou najít pracovní místo na trhu práce. Těmto lidem jsou poskytovány dávky v nezaměstnanosti po zákonem stanovenou podpůrnou dobou a také při rekvalifikaci. Podpůrné dávky se vyplácí uchazečům o zaměstnání, kteří splňují podmínky prokazující nárok na podporu. Nárok mu vzniká v případě, že uchazeč o zaměstnání vykonával v předcházejících 12 po sobě následujících měsících výdělečnou činnost (Krebs, 2015). Smyslem pasivní politiky zaměstnanosti podle Šafránka (2011, s. 90) je „*kompensovat nezaměstnaným po přechodnou dobu a v zákonem stanovené míře ztrátu pracovního příjmu, a pomoci jim tak nalézt pracovní uplatnění v souladu s ekonomickými možnostmi a potřebami.*“

2.5.2 Státní správa politiky zaměstnanosti

Státní správu politiky zaměstnanosti v ČR vykonává Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad práce ČR, které jsou dále známy jako instituce služeb zaměstnanosti (MPSV, 2012). Instituce služeb zaměstnanosti jsou považovány za základ celého systému politiky zaměstnanosti. Hlavní cíle služeb zaměstnanosti jsou tyto (Jírová, 2002):

- získávání informací o situaci a stavu na trhu práce,
- rozdělování uchazečů a zájemců o zaměstnání na volná pracovní místa,
- poskytování poradenství ohledně práce a orientace na trhu práce

Úřady práce jsou dnes vymezeny jako územní orgány státní správy s právní subjektivitou, jejímž nadřízeným orgánem je MPSV. Úřad práce registruje uchazeče o zaměstnání a má právo rozhodovat o podporách. Zajišťuje kontakt mezi potenciálním uchazečem a zaměstnavatelem a zároveň poskytuje informace o možnostech zaměstnání a volných pracovních místech. Jeho úkolem je také zařizovat rekvalifikaci, sledovat stav trhu práce a podporuje zřizování a vznik tzv. společensky účelných pracovních míst. Společensky účelným pracovním místem se rozumí místo, které zaměstnavatel zřizuje s ÚP po dobu dvou let. Toto místo je určeno zejména pro uchazeče evidované úřadem práce, kterým nelze jiným způsobem zajistit pracovní uplatnění (MPSV, 2012).

2.5.3 Podpora pro mladistvé

Podpora mladých lidí při získávání pracovních zkušeností a nového zaměstnání se v současné době významně rozšířila a zahrnuje nejrůznější strategie a projekty, které se snaží zlepšit jejich situaci a postavení na trhu práce. Strategie na podporu zaměstnanosti mladých lidí by měly formulovat a zahrnovat interakce makroekonomických politik, politiky zaměstnanosti a také nejrůznější intervence specificky zaměřené na mladé lidi, především na ty nejvíce znevýhodněné na trhu práce. Tyto politiky by také měly zajistit zvyšování kvality zaměstnanosti mladistvých a vytvořit jim lepší pracovní podmínky a práva při práci (ILO, 2015).

Stát tedy může mladistvé podporovat a pomáhat jim prostřednictvím několika podpor a programů (Blanchflower, 2009):

- Programy aktivní politiky zaměstnanosti – viz kapitola 2.5.1.
- Zajištění efektivního vzdělávání – velmi důležité, protože stále přibývá mladých lidí, kteří mají zájem o studium a studují střední a vysoké školy. Jedná se především o větší propojování vzdělání s praxí, zvýšení znalostí, které jsou využívány zejména v praxi, studium oborů potřebným na trhu práce a také jazykovou vybavenost studentů.
- Podpora zaměstnávání mladých lidí ve veřejném sektoru.
- Podpora v dobrovolnictví – za účelem získání pracovních zkušeností.
- Úlevy pro začínající podnikatelé a podniky - jedná se především o daňové slevy.
- Mobilita pracovních sil – tato podpora má pomoci najít mladým lidem zaměstnání či stáž v jiném členském státě EU.

2.6 Mladí lidé a absolventi

Absolventem dle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce „*je zaměstnanec vstupující do pracovního poměru na pracovního poměru na práci odpovídající jeho kvalifikaci, jestliže celková doba jeho odborné praxe nedosáhla po úspěšném ukončení studia (přípravy) 2 let, přičemž se do této doby nezapočítává doba mateřské či rodičovské dovolené*“. Dále dle zákoníku práce § 229 by měli zaměstnavatelé zabezpečit absolventům středních škol, konzervatoří, vyšších odborných škol a vysokých škol určitou praxi, která jim zajistí získání praktických zkušeností a dovedností nutných pro kvalitní a spolehlivý výkon práce. Za odbornou praxi, tedy za určitý výkon práce, absolventům přísluší plat či mzda.

Období adolescence a jeho začátek se často odhaduje věkem přibližně 15 roků. Vývoj v adolescenci se dále vyvíjí k úplné fyzické a psychické zralosti v dospělosti. Toto období je pro většinu z nás mimořádné v našem životním cyklu zejména pro vývoj optimálních vztahů ve třech zásadních oblastech životní orientace (Buchtová, 2002):

1. práce,
2. společenství s životním partnerem,
3. občanská kompetence.

Dále se vyčleňují pro jednotlivé věkové etapy různá stadia vývoje k profesní činnosti. Pro věkovou skupinu mladistvých ve věku 15 – 24 let, která je i analyzována, je vymezen tento věk jako etapa k získání profesní identity pomocí volby povolání a přípravy na ně (Buchtová, 2002).

Do období mladé dospělosti vstupují lidé, kterým je poskytován společností široký rozsah kompetencí, což znamená, že jsou právně odpovědní, mají volební právo, odpovědnost za rodinu a za své pracoviště. Ztráta zaměstnání je v této kategorii vnímána afektivně, bouřlivě a lidé mají také tendenci tuto ztrátu považovat jako příčinu vnějších podmínek. Pokud jsou mladí lidé déle nezaměstnaní, narušuje to jejich časovou perspektivu, zónu budoucnosti a ovlivňuje to chování a jednání mladistvého (Buchtová, 2002).

3 Age management

Pojem age management je definován jako řízení chodu podniku s ohledem na věk, schopnosti a na potenciál pracovníků. Opatření prostřednictvím age managementu by měla hlavně zajistit takové podmínky, aby každý pracovník měl možnost využít svůj potenciál a především nebyl znevýhodněn a diskriminován kvůli svému věku. Použití tohoto řízení je tedy široké a zahrnuje všechny věkové skupiny zaměstnanců od absolventů až po pracovníky v předdůchodovém věku (Štorová, Fukan, 2012).

Age management je používán po celé Evropě, avšak nemá jednotně stanovenou definici. Využívá se v mnoha kontextech a představuje velmi různorodou škálu činností a opatření na organizační úrovni. Nejčastěji se používá sloučením různých konceptů jako stárnoucí populace, demografické změny (související s věkem), aktivní stárnutí, management všech věkových kategorií nebo protidiskriminační strategie (Lazarová, Rabušicová, Novotný, 2011).

Tento pojem je dnes nejvíce spojován se skupinou pracovníků staršího věku. Zejména proto, že s ohledem na vývoj současné demografické situace a nynějšímu stárnutí populace v ČR, se jedná o velmi aktuální a závažné téma. Přibližující se změny věkové struktury budou postupně působit a ovlivňovat celou společnost. Stárnutí pracovníků a celkové populace představuje vážný ekonomický a sociální dopad. Prodloužení pracovního života je nejen v zájmu společnosti a samotného člověka, ale také firem. Proto, tedy vznikl pojem age management, aby bylo uplatňováno jeho principů jako jedno z možných řešení tohoto problému (Štorová, Fukan, 2012).

Nemusí však být nutně spojován pouze v souvislosti se stárnoucí populací. Jedná se o provedení různých činností a opatření, jejichž úkolem je především řešit demografické změny na pracovišti. Tato opatření by měla hlavně zajišťovat, aby každý pracovník měl šanci a možnost využít svůj potenciál a nebyl tak diskriminován kvůli svému věku. Strategie age managementu jsou tedy k dispozici pro všechny věkové kategorie pracovníků, tedy i pro mladistvé (Lazarová, Rabušicová, Novotný, 2011).

Age management v současnosti není až tak neznámý ve firemní a manažerské praxi. Jeho význam a používání se rozrostl především s výše uvedenými demografickými změnami, kterým nyní čelí celá řada evropských zemí. Transformující se věková struktura obyvatelstva a pracovníků a vzniklé důsledky, nutí politiky a manažery firem přemýšlet o realizaci různých opatření směřujících k udržení demografické rovnováhy a k podpoře a motivaci starších zaměstnanců na pracovišti (Lazarová, Rabušicová, Novotný, 2011). Tato opatření jsou potřebná, jelikož jak populace, tak pracovní síla stárne a do budoucna je předpokládáno výraznější navýšení počtu starších pracovníků a lidí v důchodovém věku oproti mladistvým. Rychlost stárnutí pracovní síly bude záležet na účasti pracovní síly, tedy na vývoji v oblasti vzdělávání, zdravotním stavu stárnoucích pracovníků a ekonomických a důchodových podmínkách. Vyskytuje se zde řada otázek ohledně počtu starších pracovníků, struktury důchodových dávek a schopnosti státu jejich vyplácení a také ohledně

počtu mladých lidí v zaměstnání, kterých zřejmě nebude dostatečný počet (Shultz, Adams, 2012).

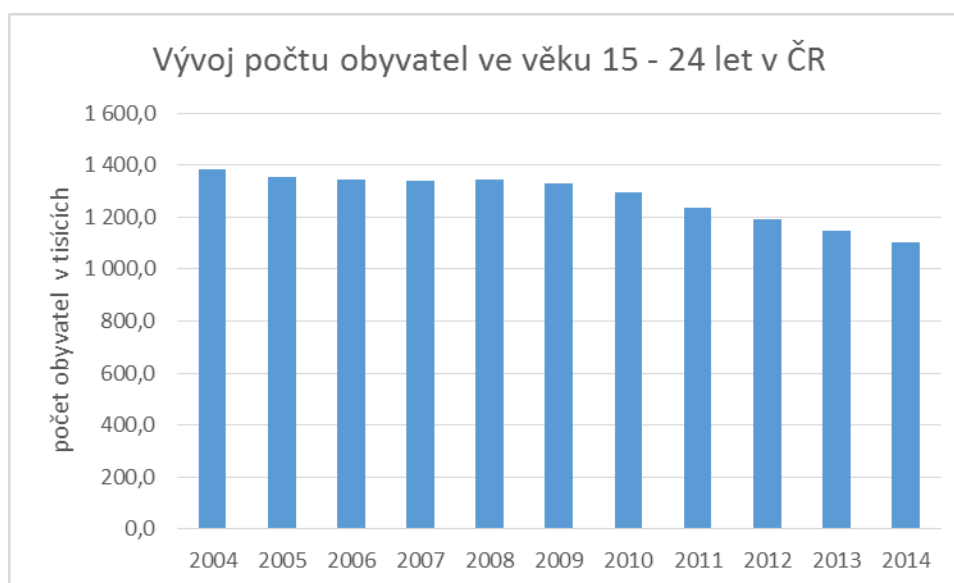
V současnosti je velmi důležité zabývat se problémem nezaměstnanosti mladistvých a absolventů a jejího snižování. Stejně důležité je zabývat se stárnutím populace a jejich pracovní kariérou s ohledem na věk. Zaměstnavatelé (firmy, podniky) by měli udržovat věkově různorodé pracovníky, zejména kvůli udržení konkurenceschopnosti a ekonomického růstu firmy na trhu. Inovativní procesy jako jsou age management výrazně ovlivňují ekonomickou i sociální oblast. Udržují lidskou práci jako společenskou hodnotu, snaží se zlepšovat rozvoj lidských zdrojů, podporují vzájemný respekt mezi různými generacemi pracovníků (Kalousová, Štern, Žákavec, Zábrženská, 2015).

Tak jako starší zaměstnanci vyžadují speciální přístupy a ohleduplnost od ostatních spolupracovníků, tak i mladiství potřebují odlišnější jednání na pracovišti, jelikož nemají většinou zkušenosti a zažité pracovní návyky. Je třeba jednat s nimi s určitým respektem, respektovat jejich práva a vážit si každého jednotlivce, nediskriminovat kvůli mladistvému věku a téměř nulovým zkušenostem. Důležitá je také podpora ve vykonávání vlastních rozhodnutí nejen v zaměstnání. Zajištění bezpečnosti mladých lidí v práci a především umožnit jejich další rozvoj a učení se nových věcí pomocí nejen firemních vzdělávacích aktivit a programů. Správné a spravedlivé jednání na pracovišti s mladistvými je velmi důležité pro jejich budoucí vývoj, pozitivní a aktivní přístup k hledání dalšímu zaměstnání a pocit, že nejsou nijak závažně znevýhodněni na trhu práce (Wood, Hine, 2009).

4 Vymezení a vývoj počtu mladých lidí v ČR

Za mladistvé jsou v této práci považováni lidé ve věkové kategorii 15 – 24 let. Do této skupiny řadíme nejen studenty středních a vysokých škol, ale také a především absolventy, kteří se po ukončení studia a přípravy na budoucí povolání, chtějí co nejrychleji uchytit na trhu práce, zužitkovat své studiem získané znalosti a uplatnit je v praxi. Tato kategorie však zahrnuje i určitou část populace, pro kterou není vzdělání až tak důležité a absolvují jen povinnou minimální délku vzdělávání. V současnosti je procento těchto nevzdělaných lidí velmi nízké, jak ukazují grafy níže, proto se tedy hlavně zaměříme na ty, kterým není jejich budoucnost lhostejná a stanou se tak absolventy středních a vysokých škol.

Absolventi jsou považováni za skupinu ekonomicky aktivních obyvatel, která se hůře uplatňuje na trhu práce a stává se určitým způsobem ohroženou vůči ostatním skupinám obyvatelstva v ČR. Jsou znevýhodněni především nedostatkem praxe, chybějícími pracovními návyky a minimem zkušeností. Ačkoliv jsou považováni za rizikovou skupinu populace, disponují však mnoha přednostmi, především v oblasti znalosti cizích jazyků, počítačovými dovednostmi, aktuálními odbornými znalostmi a mají větší profesní flexibilitu (MPSV, 2015).



Obr. 1 Vývoj počtu obyvatel ve věku od 15 do 24 let v ČR
Zdroj: ČSÚ, 2015

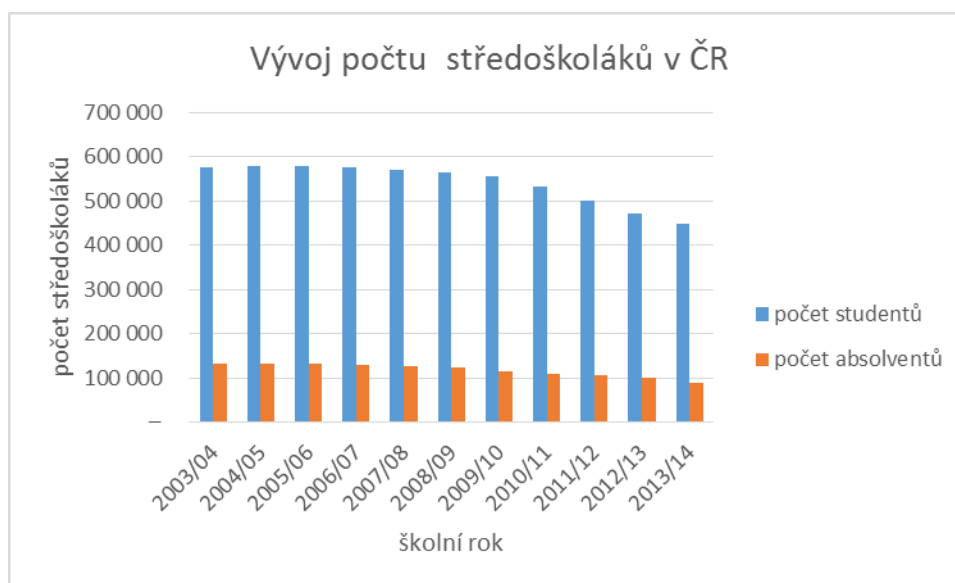
Uvedený graf 1 nám popisuje, jak se vyvíjel počet mladistvých v ČR ve věkové kategorii 15 – 24 let v letech 2004 - 2014. Vidíme, že od roku 2009 se počet mladistvých každým rokem pomalu snižuje a v roce 2014 je o 281 100 obyvatel ve vybrané věkové skupině méně než před deseti lety v roce 2004 (ČSÚ, 2015). Tento vývoj souvisí s demografickými změnami, které jsou v dnešní době vážným tématem mnoha zemí. Snižování počtu mladistvých, kteří se později budou vyskytovat

ve skupině ekonomicky aktivních obyvatel, povede k závažnému, nejen ekonomickému problému.

4.1.1 Absolventi SŠ

Studenti a především absolventi středních škol tvoří značnou část cílové skupiny této bakalářské práce. Lidé po ukončení studia na střední škole se pokouší nepravděpodobněji poprvé uspět na trhu práce. Absolventi tohoto stupně vzdělání dosahují čerstvě plnoletosti a mají nejmenší zkušenosti s výskytem na trhu práce. Studium na SŠ je předpokládáno dnes již u většiny obyvatel v ČR, proto také mají mladí lidé po ukončení studia daného stupně vzdělání, výrazně větší problémy najít si vhodné zaměstnání než mladiství v minulých letech. V současnosti není nijak zvýhodňující disponovat maturitní zkouškou či výučním listem. Zaměstnavatelé téměř automaticky požadují u potencionálních zaměstnanců a pracovníků ukončení střední školy. Bez splnění tohoto požadavku je již nemožné v dnešní době sehnat vhodné zaměstnání.

Velmi důležitý je i počet lidí, tedy absolventů, kteří právě ukončili v daném roce studium a vstupují na pracovní trh v ČR. Jak se vyvíjel počet studentů a absolventů SŠ popisuje graf 2.

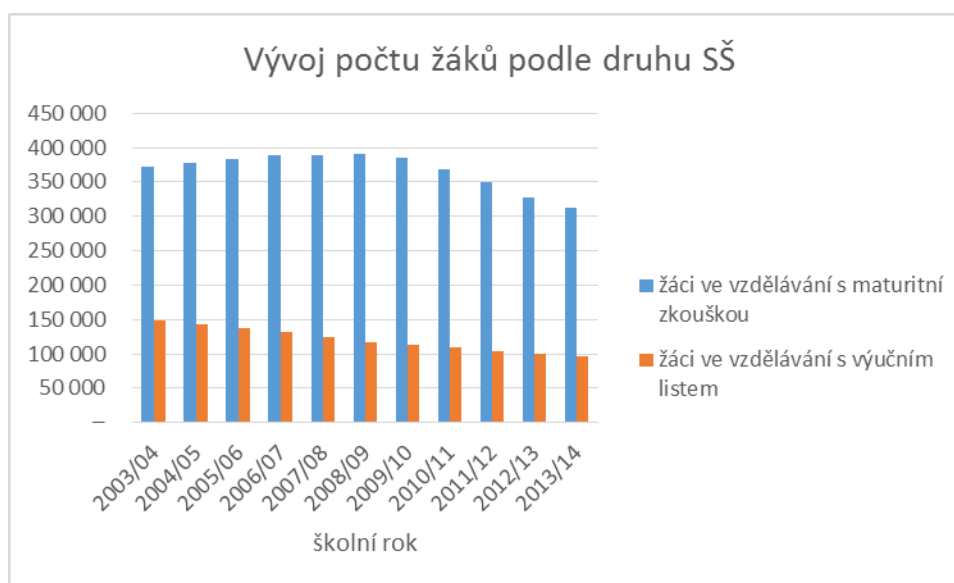


Obr. 2 Vývoj počtu žáků na SŠ v ČR
Zdroj: MŠMT, 2014

Na grafu 2 vidíme, že počet středoškoláků se ve sledovaném období do roku 2009 nijak výrazně neměnil. Za posledních deset let se však snížil počet studentů o jednu pětinu na středních školách. Nejvíce žáků studovalo na SŠ v ČR ve školním roce 2004/05 s počtem 579 505 žáků a také počet absolventů byl v tomto roce největší (MŠMT, 2014). Od roku 2003 do 2007 byl počet mladistvých na středních školách v ČR téměř identický. Následující roky přinesly teprve mírný pokles studentů

i absolventů, důvodem tohoto poklesu je příchod slabých populačních ročníků do škol. Od roku 2009 byl zaznamenán každoroční výraznější pokles žáků. Na začátku sledovaného období, tedy ve školním roce 2003/2004 navštěvovalo střední školy v ČR 576 615 žáků a v roce 2013/2014 se snížil počet žáků na 448 792, což je téměř o 100 000 méně studentů než před deseti let (MŠMT, 2014).

Nejen počet mladistvých ukončující studium střední školy ovlivňuje jejich uplatnění na trhu práce, ale i zvolená forma vzdělání. V současnosti je velmi rozhodující stupeň ukončeného vzdělání. V případě středoškoláků se jedná o studium střední školy ukončené maturitní zkouškou nebo o studium střední školy či odborného učiliště se získáním výučního listu, který směřuje jejich povolání ve vybrané oblasti. Na níže uvedeném grafu 3 je vývoj počtu žáků, kteří si zvolili SŠ ukončenou maturitní zkouškou nebo výučním listem. Vidíme, že již několik let studenti spíše volí studium, které je ukončeno maturitní zkouškou. Zároveň je zaznamenán pokles žáků na všech SŠ, což souvisí s celkovým úbytkem mladistvých v posledních letech. Od školního roku 2003/2004 každoročně ubývá především žáků studujících na učilištích (SŠ s výučním listem). Nyní jejich počet nedosahuje ani 100 000 mladistvých, což je nejnižší hodnota za posledních deset let (MŠMT, 2014). Znamená to tedy, že je čím dál tím méně mladistvých, kteří mají zájem vykonávat např. řemeslné činnosti. Jestliže bude v této oblasti vzdělávání neustále klesat počet žáků a absolventů, může dojít k nedostatku pracovníků v určitých oborech.

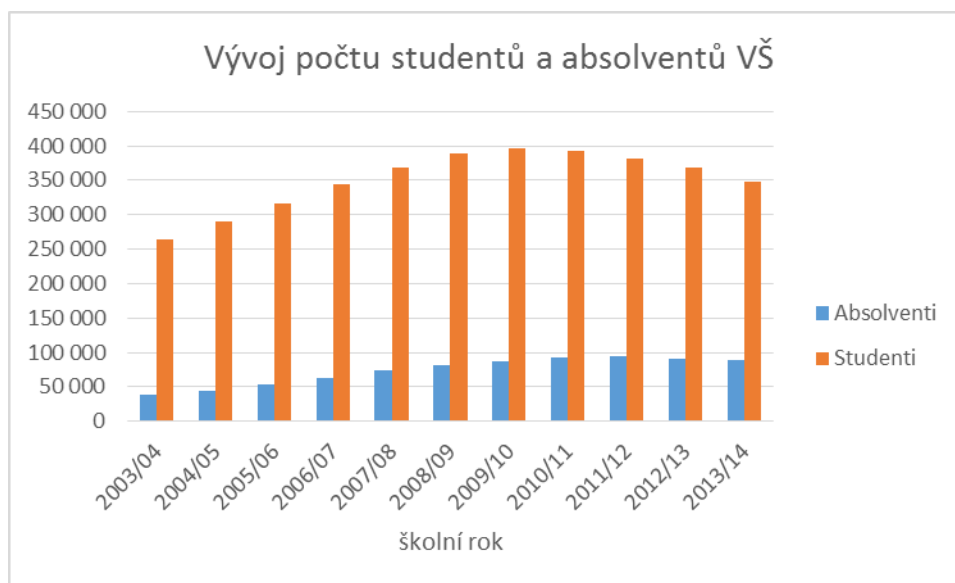


Obr. 3 Vývoj počtu středoškoláků dle formy ukončení SŠ
Zdroj: MŠMT, 2014

4.1.2 Absolventi VŠ

Absolventi vysokých škol tvoří druhou zásadní skupinu analyzovanou v této práci. Problém s absolventy bez praxe je znám již po dlouhá léta nejen v ČR, avšak jeho

závažnost narostla teprve před několika lety. Značný nárůst počtu studentů na VŠ byl zaznamenán až v posledních letech.



Obr. 4 Vývoj počtu studentů a absolventů VŠ v ČR

Zdroj: MŠMT, 2014

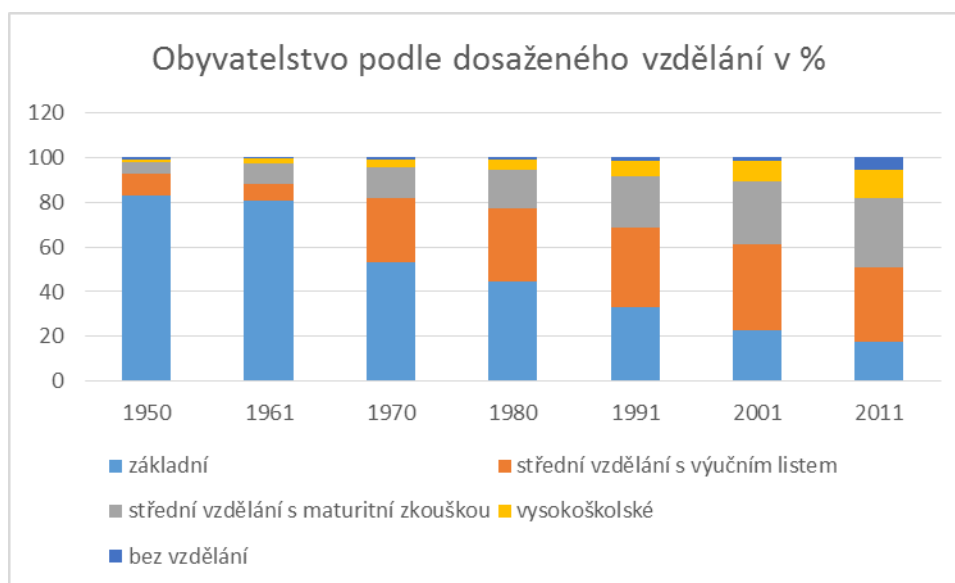
Graf 4 popisuje vývoj studentů a především absolventů vysokých škol v ČR za posledních 10 let. Na rozdíl od absolventů a studentů SŠ je zde vidět výrazný nárůst mladistvých studujících na VŠ. Ve školním roce 2003/04 úspěšně ukončilo studium 38 055 absolventů a v roce 2012 dosáhl počet absolventů v ČR hodnoty 93 935 mladistvých. Během deseti let se tedy stav absolventů na VŠ téměř ztrojnásobil. Celkový počet studentů vysokých škol zaznamenával nárůst do roku 2010, poté se množství mladistvých studujících na VŠ každoročně snižovalo až na počet 347 339 studentů ve školním roce 2013/14. Tento úbytek studentů na VŠ také souvisí s již zmiňovaným snižováním počtu obyvatel ve věkové kategorii 15 – 24 let (MŠMT, 2014).

5 Analýza nezaměstnanosti mladých lidí v ČR

Tato kapitola se zabývá analýzou a vývojem nezaměstnanosti mladých lidí v posledním desetiletí. V práci je zjišťován vliv příchozí hospodářské krize v roce 2009 na nezaměstnanost mladistvých a absolventů v ČR. Jako mladistvé autorka popisuje věkovou skupinu od 15 do 24 let, což představují zejména absolventi středních a případně vysokých škol. Věková kategorie mladistvých je považována za ohrožené a rizikové skupiny na trhu práce. V bakalářské práci je zkoumán vývoj nezaměstnanosti mladistvých v období před příchodem krize a následném období po krizi a jejím působením na zmíněnou skupinu. Dále je provedeno srovnání míry nezaměstnanosti s ostatními věkovými skupinami na trhu práce v ČR a také je kladen důraz na vývoj nezaměstnanosti v závislosti na dosaženém vzdělání.

5.1 Zvýšení vzdělanosti populace

Vzdělání hraje velmi důležitou roli u obyvatelstva, zejména při hledání vhodného zaměstnání a celkovém uplatnění na trhu práce. Následující graf 5 ukazuje, jak se mění struktura dosaženého vzdělání u obyvatelstva v ČR. Lidé v ČR se v současnosti stávají vzdělanějšími a stupeň dosaženého vzdělání považují za velmi důležitý pro budoucí kariéru. Z grafu 5 je patrné, že za posledních 50 let, čím dál více přibývají lidé s vyšším než se základním vzděláním. Dosažení středoškolského vzdělání je v současnosti považováno za samozřejmost, oproti období 1950 – 1960, kdy vystudovanou střední školu mělo velmi nízké procento lidí (ČSÚ, 2011).

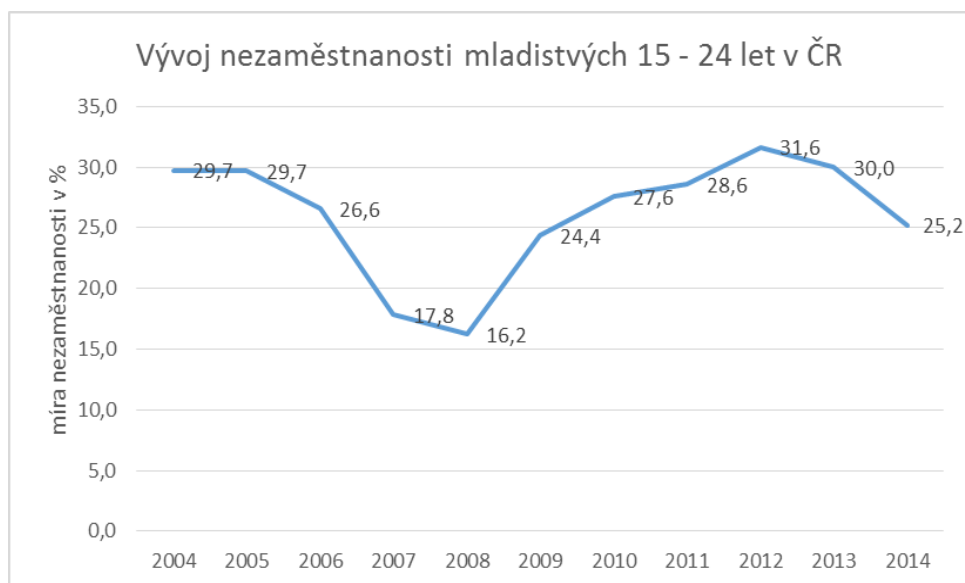


Obr. 5 Vývoj počtu obyvatel dle dosaženého vzdělání
Zdroj: ČSÚ, 2011

EU měla v průměru v roce 2013 81 % mladých lidí (infoabsolvent.cz, 2013), kteří disponují alespoň středoškolským vzděláním. ČR se pohybovala nad hranicí 90 % (infoabsolvent.cz, 2015) a tím se řadí mezi státy s výrazně nadprůměrným podílem mladých se středoškolským vzděláním. Z grafu 5 můžeme pozorovat, že v roce 2011 největší procento lidí dosahovalo středoškolského vzdělání, poté následovalo obyvatelstvo se základním vzděláním (17,6 %) a obyvatelé s dosaženým vysokoškolským vzděláním se již přibližovalo těm se základním vzděláním (12,5 %) (ČSÚ, 2011).

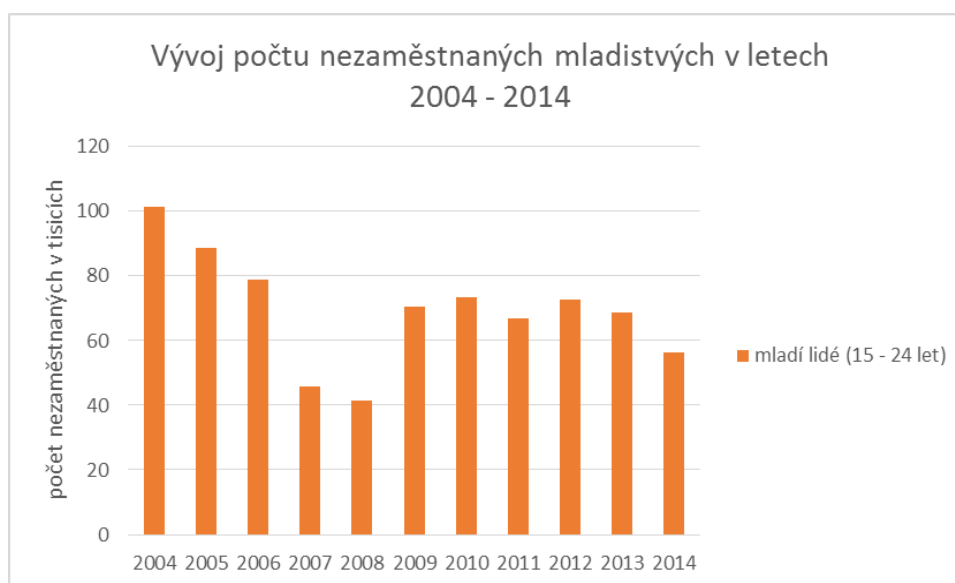
5.2 Vývoj nezaměstnanosti mladistvých v ČR

Následující grafy popisují vývoj nezaměstnanosti mladých lidí v ČR od roku 2004 po následujících deset let. Nejdříve je provedena analýza nezaměstnanosti pomocí sledování ukazatele míry nezaměstnanosti a vývoje počtu nezaměstnaných mladistvých. Dále je věková skupina 15 – 24 let rozdělena na další dvě věkové kategorie. Závěr kapitoly 5.2 je zaměřen na nezaměstnanost podle toho, zda má mladistvý ve věku 15 – 24 let ukončené střední nebo vysokoškolské vzdělání.



Obr. 6 Nezaměstnanost mladistvých v letech 2004 – 2014 v ČR
Zdroj: ČSÚ, 2014

I když jsou mladí lidé v současnosti považováni za nejvzdělanější generaci v historii, tak přesto jejich uplatnění na trhu práce je velmi obtížné ve srovnání s ostatními věkovými skupinami. Z grafu 6 je zřetelné, že míra nezaměstnanosti se téměř po celé sledované období pohybuje k 30 %. Od roku 2004 můžeme sledovat úbytek po dobu následujících pěti let z 29,7 % až na 16,2 %, což je snížení míry nezaměstnanosti o 13,2 p. b. Tento vývoj do roku 2008 byl způsoben především příznivým vývojem ekonomické situace v ČR a růstem tempa HDP. Nejnižší hodnota a také nejvýhodnější situace pro mladistvé na trhu práce, byla zaznamenána v roce 2008. Následující rok 2009 přinesl navýšení nezaměstnanosti mladistvých o 8,2 p. b. Situace v dalších letech se ještě zhoršuje a v roce 2012 se míra nezaměstnanosti dostává na hodnotu 31,6 %, což je nejvyšší hodnota za sledované desetiletí. Příchod krize v roce 2009 významně ovlivnil postavení mladých lidí na trhu práce, a tím ještě více znesnadnil přechod absolventům ze škol do reálné praxe. Z grafu je také vidět postupné navyšování míry nezaměstnanosti po příchodu hospodářské krize a první pokles nezaměstnanosti mladistvých je znatelný až v závěru sledovaného období, tedy v roce 2014 (ČSÚ, 2014).

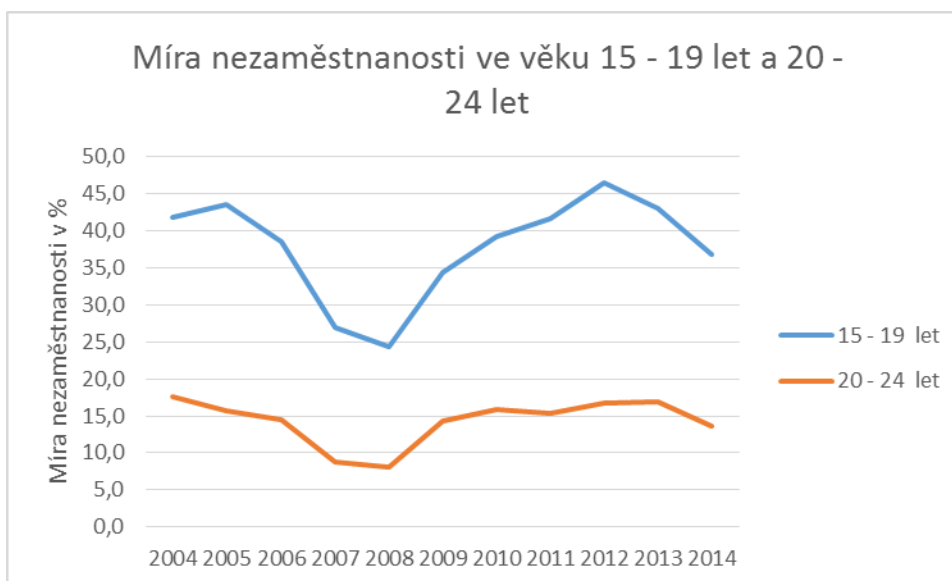


Obr. 7 Počet nezaměstnaných mladistvých v ČR v letech 2004 – 2014
Zdroj: ČSÚ, 2015

Graf 7 znázorňuje vývoj počtu nezaměstnaných mladistvých v letech 2004 - 2014, kde je vidět opět každoroční snižování počtu nezaměstnaných ve sledovaném období až do roku 2008 ve věkové skupině 15 – 24 let, tedy do příchodu krize. V roce 2004 bylo 101 400 nezaměstnaných mladých lidí a v roce 2008 tento počet klesl až na hodnotu 41 300 mladistvých. Podařilo se snížit během této doby počet mladistvých hledajících zaměstnání o 60 100 uchazečů o zaměstnání. Snižování počtu nezaměstnaných mladistvých do roku 2008 souviselo s příznivou ekonomickou situací před příchodem hospodářské krize v ČR. V roce 2009 se vývoj počtu nezaměstnaných navýšil na 70 400 mladistvých a toto navýšení o 30 000 se nijak výrazně nemění až do posledního sledovaného roku 2014, kde pozorujeme pokles na hodnotu 56 400 nezaměstnaných mladých lidí (ČSÚ, 2015).

Ve srovnání s celkovou nezaměstnaností v ČR v roce 2004 bylo evidovaných 425 900 nezaměstnaných, což znamená, že mladiství tvořili ve skupině nezaměstnaných 24 %. Po deseti letech v roce 2014, stejně jako u mladistvých, počet nezaměstnaných v ČR také poklesl, konkrétně na 323 600 nezaměstnaných a mládež ve věku 15 – 24 let tvořila v tomto roce 17 %. Lze říci, že podíl nezaměstnaných mladých na celkové nezaměstnanosti v ČR se snížil. Pokles může být pravděpodobně způsoben celkovým úbytkem obyvatel ve věku 15 – 24 let (ČSÚ, 2015).

Dále je rozdělena cílová skupina na dvě části. První zahrnuje mladistvé ve věku 15 – 19 let a druhá část tvoří věkovou kategorii 20 – 24 let. Toto rozdělení věkové skupiny 15 – 24 let je z důvodu odlišného vývoje nezaměstnanosti v jednotlivém věku mladistvých a rozdílných dopadů krize na nezaměstnanost mladistvých v konkrétním věku. Odlišnost vývoje míry nezaměstnanosti je způsobena především dosažením určitého stupně vzdělání a získáním potřebných zkušeností v příslušném věku mladých lidí.

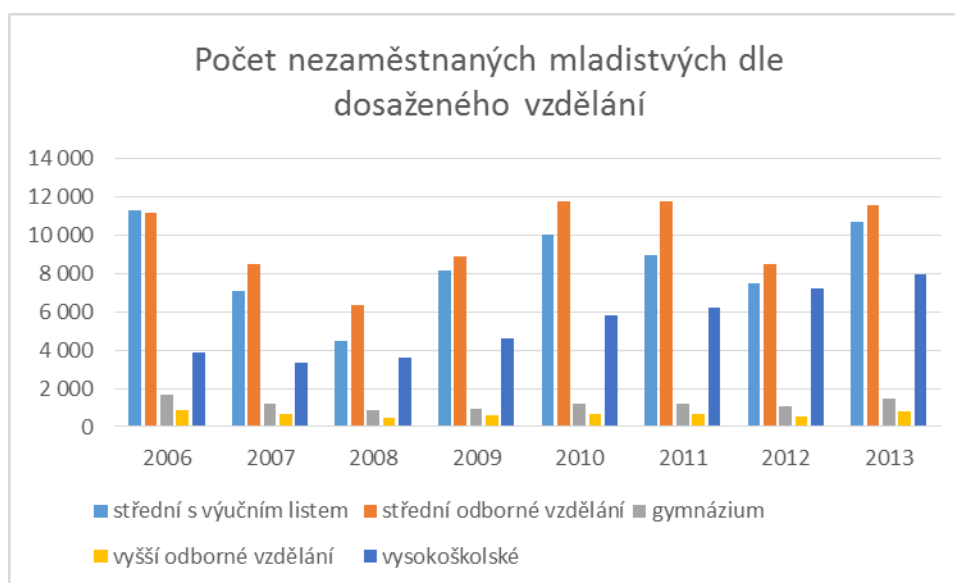


Obr. 8 Vývoj nezaměstnanosti mladistvých ve věku 15 - 19 a 20 - 24 let
Zdroj: ČSÚ, 2015

Graf 8 popisuje rozdílnost v nezaměstnanosti podle výše dosaženého věku cílové skupiny 15 – 24 let. Mnohem vyšší nezaměstnanost pochopitelně dosahují lidé ve věku 15 – 19 let, jelikož v tomto věku nedisponují všichni zkušenostmi ani středním vzděláním. I proto je zde vidět mnohonásobný růst nezaměstnanosti oproti ostatním skupinám v okamžiku příchodu světové krize. Věková kategorie 20 – 24 let má o něco lepší vývoj míry nezaměstnanosti po příchodu krize, avšak jako všechny ostatní věkové skupiny se s následky vyrovnává dodnes. Tato věková kategorie dosahuje lepších výsledků míry nezaměstnanosti, jelikož při dosažení věkové hranice 20 let mají téměř všichni mladiství ukončené středoškolské vzdělání, které jim zajistí lepší uplatnění na trhu práce (ČSÚ, 2015).

5.2.1 Nezaměstnanost mladých lidí v závislosti na dosaženém vzdělání

V případě vývoje a vlivu hospodářské krize na nezaměstnanost mladistvých ve věku 15 – 24 let, podle toho jakým disponují vzděláním, je situace popsána v níže uvedených grafech. Mladiství jsou zde rozděleni podle toho, zda jsou absolventy středních nebo vysokých škol v ČR. Graf 9 a 10 zobrazuje absolventy středních odborných škol, s výučním listem, gymnázia, vyšších odborných a vysokých škol. Ukončení každého výše zmíněného studia zajistí mladistvým určité vzdělání, které jim potvrzuje získaný dokument: výuční list, maturitní vysvědčení, vysokoškolský diplom,... Na základě těchto dokumentů se stávají absolventy vybraného stupně vzdělání (ČSÚ, 2015).

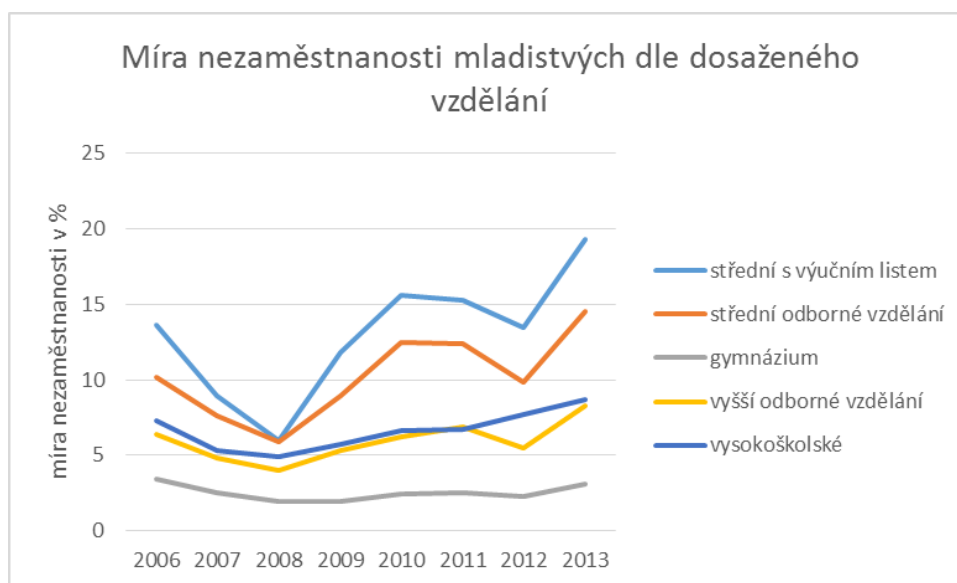


Obr. 9 Počet nezaměstnaných mladistvých dle dosaženého vzdělání v letech 2006 – 2013
Zdroj: NUV, 2013

Graf 9 popisuje vývoj počtu nezaměstnaných mladistvých podle dosaženého vzdělání v letech 2006 – 2013. Sledované časové období muselo být v této kapitole 5.2.1 přizpůsobeno dostupným datům a zkráceno. Z grafu je patrné, že nejvíce nezaměstnaných mladistvých je s dosaženým středním vzděláním po celé sledované období. I zde byl sledován pokles do roku 2008 všech nezaměstnaných osob jakéhokoliv druhu vzdělání, kromě osob s vysokoškolským vzděláním. V roce 2008 byla pro většinu situace na trhu práce nejpříznivější, což ovlivňovala především neustále se zlepšující ekonomická situace v ČR, jelikož tempo růstu HDP bylo velmi stabilní a také mnohem rychlejší ve srovnání s ostatními státy EU. Situace pro mladistvé byla příznivá zejména díky velkému zájmu zaměstnavatelů o mladistvé a absolventy i bez praxe a zkušeností. Oproti předcházejícím rokům 2006 a 2007 pozorujeme snížení počtu mladistvých se středním odborným vzděláním na hodnotu 6328 mladistvých, což je nejnižší počet nezaměstnaných s tímto vzděláním po celé sledované období. Nezaměstnaní s dosaženým středním vzděláním s výučním listem dosahovali v roce 2008 počtu 4463 mladistvých a u mladistvých s vyšším odborným vzděláním se rovněž snížil počet nezaměstnaných na hodnotu 463 mladých lidí. Pouze u lidí s vysokoškolským vzděláním došlo v roce 2008 k mírnému nárůstu počtu nezaměstnaných oproti předchozímu roku (NUV, 2013).

Následující roky se však situace začala zhoršovat pro všechny věkové skupiny obyvatelstva na trhu práce v ČR. Příchod ekonomické krize velmi zasáhl i mladistvé a počet nezaměstnaných v této věkové kategorii začal stoupat. Počet nezaměstnaných se středním vzděláním se v následujících letech opět navýšil až k hranici 12 000 nezaměstnaných (s výjimkou roku 2012). U mladistvých s dosaženým vysokoškolským vzděláním se postupně navyšoval počet nezaměstnaných až na nejvyšší hranici 7997 osob v roce 2013. U vyššího odborného vzdělání a gymnázií nevznikly tak závažné nárůsty počtu nezaměstnaných, jelikož mladých lidí s tímto

stupněm vzděláním se v ČR nevyskytuje tolik. Především mladiství na gymnáziu, kde drtivá většina pokračuje ve studiu na vysoké škole a jen malé procento z nich se rozhodne studium hned po maturitě ukončit. S příchodem krize je možno sledovat každoroční zhoršení zejména u nezaměstnaných s vysokoškolským vzděláním. Ovlivnění krizí a její následky jsou patrné až do konce sledovaného období. Dále si nelze nepovšimnout výrazného snížení počtu nezaměstnaných mladistvých se středním vzděláním v roce 2012. Tento pokles byl způsoben především zavedením státních maturit na středních školách v roce 2011. Přejít na státní maturity se neobešlo bez větších problémů a následkem toho se v roce 2012 nepodařilo přibližně 15 procentům maturantů úspěšně absolvovat a dokončit tak střední školu. Proto tedy tito studenti způsobili pokles v počtu nezaměstnaných, jelikož v případě, že se hlásili jako uchazeči o zaměstnání, nemohli být zařazeni jako nezaměstnaní s ukončeným středoškolským vzděláním. Zavedení státních maturit však nebylo jediným faktorem působícím na snížení počtu nezaměstnaných v roce 2012. Mezi další faktory se řadí přechod ÚP a MPSV na nový software, který měl také svůj podíl na zkreslení údajů. V roce 2013 s příchodem tzv. druhé vlny krize počet nezaměstnaných opět vzrostl (NUV, 2013).



Obr. 10 Vývoj míry nezaměstnanosti mladistvých dle jejich dosaženého vzdělání v letech 2006 – 2013

Zdroj: NUV, 2013

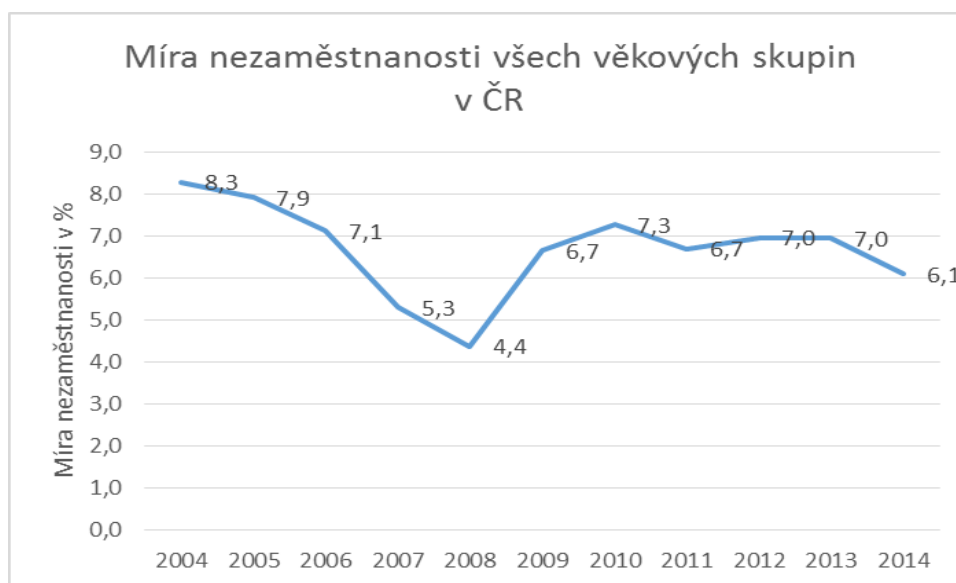
Graf 10 vyjadřuje míru nezaměstnanosti a její vývoj v letech 2006 – 2013 na základě získaného vzdělání u mladistvých ve věku 15 – 24 let. Opět jako předchozí graf vykazuje, že nejvyšší nezaměstnanost je u mladistvých s dosaženým středním vzděláním. Do roku 2008 míra nezaměstnanosti u všech mladistvých klesá, poté nastává zlom a s příchodem hospodářské krize se míra nezaměstnanosti zvyšuje. Nejvyšší nárůst byl zaznamenán u lidí se středním vzděláním s výučním listem, kde míra nezaměstnanosti v roce 2010 přesahovala 15% hranici. Dále

byl největší problém zaznamenán u lidí se středním odborným vzděláním. U mladistvých s ostatními druhy vzdělání nepřekročila nezaměstnanost 10% hranici po celé sledované období. V roce 2012 byl zaznamenán další zlomový bod, avšak ne u všech mladistvých. Pokles v roce 2012, který byl způsoben především neúspěšným ukončením střední školy v důsledku zavedení státních maturit a také zkreslujícími událostmi, které nastaly na ÚP a MPSV, nijak nezastavil nárůst nezaměstnanosti. Naopak míra nezaměstnanosti v roce 2013 s příchodem druhé vlny krize začala stoupat ještě významněji. Výjimkou jsou mladí lidé s vysokoškolským vzděláním, jelikož u nich nebyl zaznamenán ani mírný pokles nezaměstnanosti v roce 2012 (NUV, 2013).

5.3 Vývoj nezaměstnanosti mladistvých v porovnání s ostatními věkovými skupinami v ČR

V kapitole 5.3 je zkoumán vývoj nezaměstnanosti mladistvých vůči nezaměstnanosti ostatních věkových skupin v ČR. Dále je zjišťován i případný vliv příchodu světové hospodářské krize v ČR na celkovou nezaměstnanost.

Nejdříve je analyzován vývoj celkové míry nezaměstnanosti v ČR u všech věkových kategorií celkem.

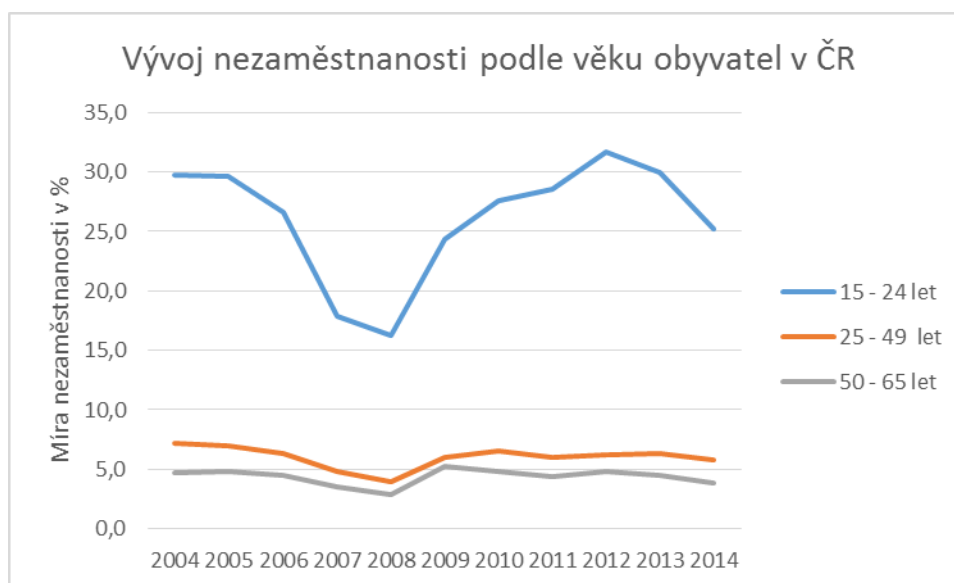


Obr. 11 Vývoj nezaměstnanosti v ČR 2004 – 2014
Zdroj: ČSÚ, 2015

Graf 11 ukazuje, že nezaměstnanost v ČR nedosahovala ve sledovaných letech až tak závažných čísel a výsledků oproti mladistvým ve věku 15 – 24 let. Je zřejmé, že po celé sledované období nepřesahovala míra nezaměstnanosti hranici 10 %. Můžeme zde také pozorovat vývoj míry nezaměstnanosti, který je jistě spojen s ekonomickou situací v daných letech v ČR. Z počátku v letech 2004 a 2005 se míra nezaměstnanosti pohybovala okolo 8 %. Během následujících tří let

byl zaznamenán velmi výrazný každoroční pokles, který je spojen s růstem ekonomiky a tempa růstu HDP v ČR. V roce 2008 dosáhla nezaměstnanost až na hodnotu 4,4 %, což je nejnižší hodnota za posledních 10 let. Následuje však v roce 2009 příchod světové krize, se kterou se ČR vyrovnává ještě po několik dalších let (ČSÚ, 2015).

Dále se již práce zaměřuje konkrétně na jednotlivé věkové skupiny obyvatelstva v ČR a jejich srovnání s nezaměstnaností mladých lidí. Pro následující graf 12 je rozděleno obyvatelstvo na cílovou skupinu mladistvých ve věku 15 až 24 let, ekonomicky aktivní a produktivní obyvatelstvo ve věku 25 až 49 let a ekonomicky aktivní obyvatelstvo předdůchodového věku 50 až 65 let.



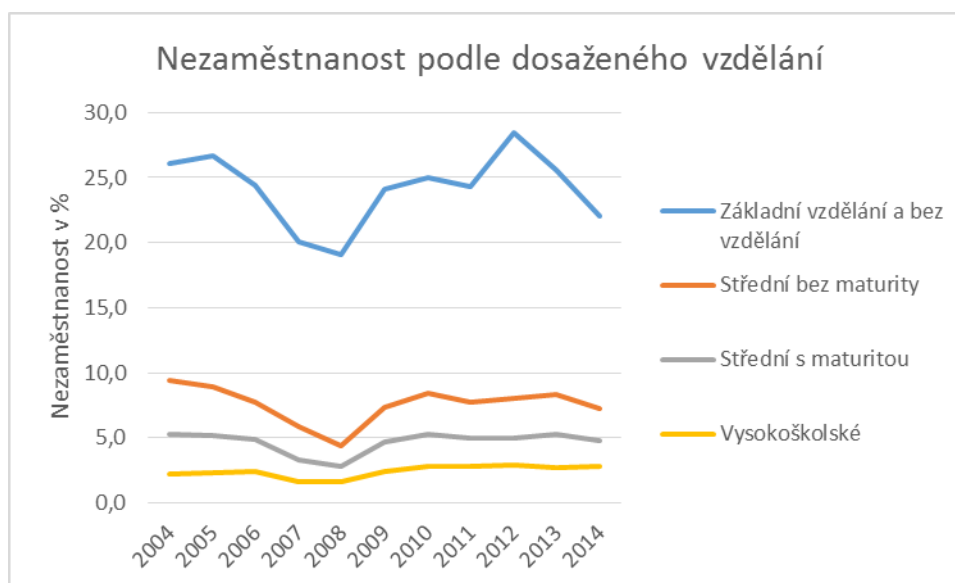
Obr. 12 Míra nezaměstnanosti dle věkových skupin obyvatel v ČR 2004 – 2014
Zdroj: ČSÚ, 2015

Výše na grafu 12 je znázorněno, jak se vyvíjela nezaměstnanost v ČR v rámci různých věkových kategorií. Již na první pohled je zřetelný rozdíl mezi věkovou skupinou 15 až 24 let a ostatními kategoriemi od 25 do 65 let. Tento rozdíl způsobuje mnoho již zmíněných faktorů a charakteristik daných skupin. Ačkoliv se každá kategorie pohybuje na jiné procentuální úrovni, je zde určitě zásadní rok 2008 a 2009, kde je znatelné působení příchodu krize na všechny sledované věkové skupiny. Hospodářská krize zanechala velké následky především u věkové kategorie 15 až 24 let, tedy u mladistvých. U ostatního obyvatelstva nebyl nárůst nezaměstnanosti tak vysoký. Samotný příchod krize však nebyl tak dramatický jako vyrovnávání se s následky po několik dalších let. Míra nezaměstnanosti mladistvých od roku 2008 (16,2 %) každoročně stoupala, až dosáhla v roce 2012 u mladistvých svého maxima 31,6 %, což je hodnota převyšující všechny výsledky v předkrizovém období. Teprve od roku 2013 byl zaznamenán první výraznější pokles od zásahu krize. Ve věkové skupině 25 až 49 let se míra nezaměstnanosti také snižovala, až v roce 2008 dosáhla hodnoty 4 %. V důsledku příchodu krize

však v dalších letech byl zaznamenán nárůst na 6 % a pod tuto hodnotu se dokonce sledovaného období již nepodařilo klesnout. V kategorii předdůchodového věku 50 až 65 let byla obdobně jako u ostatních nejnižší hodnota míry nezaměstnanosti zaznamenána v roce 2008, a to 2,9 %. Naopak nejvyšší nárůst míry nezaměstnanosti na 5,3 % byl v roce 2009 a v následujících letech se situace pro starší lidi zlepšovala a v roce 2014 míra nezaměstnanosti dosahovala 3,9 % (ČSÚ, 2015).

Můžeme tedy říci, že vyrovnávání s krizí konkrétně u cílové skupiny od 15 do 24 let trvalo téměř 5 let. Tohle tvrzení však platí pro všechny sledované kategorie, jelikož teprve v současnosti se jejich hodnoty u míry nezaměstnanosti přibližují těm dosahovaným před příchodem krize, avšak v případě věkových kategorií 25 až 65 let nebyl nárůst tak dramatický, jelikož nezaměstnanost vzrostla o 2 procentní body (ČSÚ, 2015).

Vzdělání v kombinaci se získanými nejen pracovními zkušenostmi, může být tou nejlepší cestou k dosažení vysněného zaměstnání. Dále je analyzován vývoj míry nezaměstnanosti podle dosaženého vzdělání obyvatelstva v ČR, který popisuje nezaměstnanost dle posledního ukončeného vzdělání obyvatel různého věku.



Obr. 13 Vývoj nezaměstnanosti podle dosaženého vzdělání obyvatelstva v ČR
Zdroj: ČSÚ, 2015

Graf 13 popisuje vývoj míry nezaměstnanosti u lidí s dosaženým základním vzděláním, středním vzděláním bez maturity, středním vzděláním s maturitou a vysokoškolským vzděláním. Nejnižší nezaměstnanosti dosahují lidé s vysokoškolským vzděláním, u těchto osob míra nezaměstnanosti nepřekračovala hodnotu 5 % v letech 2004 až 2014. Dále následuje obyvatelstvo s ukončeným středním vzděláním, kde míra nezaměstnanosti nepřevýšila 10% hranici po celé sledované období. Nezaměstnanosti s hodnotami okolo 25 % dosahovali lidé se základním vzděláním, kteří se tedy jeví jako nejhůře uplatnitelní na trhu práce (ČSÚ, 2015).

Jelikož výše uvedený graf 13 znázorňuje nezaměstnanost zjišťovanou pro všechny věkové kategorie obyvatelstva, je na první pohled zřetelné, že nejlepší uplatnění na trhu práce dosahují lidé s vysokoškolským vzděláním, které jim společně s letitou praxí a zkušenostmi zajistí dlouhodobou udržitelnost a atraktivnost v pracovním prostředí.

5.4 Dopady hospodářské krize na mladistvé v ČR

Pomocí jednotlivých grafů, které zaznamenávají vývoj počtu nezaměstnaných a míry nezaměstnanosti mladistvých ve věku 15 – 24 let v období deseti let od roku 2004 až po rok 2014, byl zjištěn značný vliv hospodářské krize na nezaměstnanost mladistvých v ČR. Příchod krize dále potvrdil, že není možné neustále přizpůsobovat žáky při rozhodování oblasti dalšího studia podle potřeby trhu. Důležité je spíše umožnit mladistvým studovat obory a oblasti, které je zajímají a mají pro ně předpoklady. Byla by zde tak šance, že v této oblasti budou aktivně hledat zaměstnání a setrvávají v ní.

Z grafů jsou patrné nejen zvraty z roku 2008 na 2009, ale především zhoršení postavení a situace na trhu práce pro mladistvé. V dalších letech se situace ještě více prohlubovala, což vedlo, jak ke zvýšení míry nezaměstnanosti mladistvých, tak počtu nezaměstnaných. Vývoj po roce 2008 byl tedy velmi problematický pro mladistvé. Zejména pro čerstvé absolventy, kteří se snažili uchytit na trhu práce. Míra nezaměstnanosti mladistvých se v roce 2012 vyšplhala až na 31 %, což je nejvyšší hodnota za posledních deset let. Počet nezaměstnaných v této věkové kategorii také zaznamenal nárůst v delší době. Při analýze nezaměstnanosti mladistvých dle jejich dosaženého vzdělání se zjistilo, že nejvíce problémů při hledání zaměstnání mají po nástupu krize absolventi středních odborných škol s maturitou a s výučním listem. Velké množství nezaměstnaných však přibylo i u mladistvých s vysokoškolským vzděláním, kde po roce 2008 se každoročně navyšoval počet nezaměstnaných až do roku 2013.

6 Věková struktura zaměstnanců v ČR

Věkovou strukturu svých zaměstnanců by měl znát každý správný manažer firmy. V každé firmě by také mělo být určité přizpůsobeno vedení a řízení, které by zohledňovalo konkrétní věkové zastoupení v dané firmě. Především by se již zmiňovaný age management měl zabývat vzniklými demografickými změnami a situacemi na pracovišti a snažit se své podnikání, co nejvíce přizpůsobit. Tyto přístupy ačkoliv by měly být považovány za samozřejmost, není tomu u mnoha firem pravdou. Přestože řízení pomocí age managementu by mělo vést ke zlepšení pracovních podmínek a kvality života u všech věkových skupin, stále více se setkáváme s diskriminací zejména při získávání nového pracovního místa. Jedná se nejčastěji o diskriminaci z hlediska věku a pracovních zkušeností potencionálních zaměstnanců (aivd.cz, 2015).

Aktuálním tématem nejen v ČR je zvyšování průměrného věku zaměstnanců. V České republice se průměrný věk zaměstnanců zvýšil o 3,7 roku za posledních 20 let. Průměrný věk zaměstnance je tedy 42, 4 let. Výskyt demografických změn v ČR je v posledních letech velmi zřetelný a vše se mění i v současném vzdělávacím systému. Mladiství, kteří jsou tak problematickou skupinou, dnes zůstávají déle ve vzdělání a věk odchodu do důchodu se neustále zvyšuje. Stále více starších lidí zůstává v práci do pozdního věku a zároveň snížení ekonomické aktivity u mladistvých velmi znesnadňuje uplatnění těchto lidí na trhu práce. Je tedy logické, že se průměrný věk na pracovištích zvýšil (Kyzlinkova, 2015).

Díky předpovědi o navýšení průměrného věku zaměstnanců do roku 2050 v Evropě na 47 let se dá očekávat i určité zvýšení v ČR. Pro firmu je však výhodnější budovat tzv. smíšené týmy, které budou firmě zajišťovat věkovou různorodost zaměstnanců. Vytváření věkově různorodých týmu na pracovišti umožní sdílet věkově rozdílným lidem své silné stránky a starší zaměstnanci mohou předávat své znalosti těm mladším (Deutsch, 2013).

Tab. 1 Počet zaměstnaných v jednotlivých věkových skupinách v letech 2004 – 2014 v ČR (v tisících)

věk	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
15 - 19	33,3	32,6	33,7	33,7	35,7	32,3	25,0	21,7	18,6	16,7	21,6
20 - 24	362,4	338,4	339,0	348,2	341,3	321,2	301,9	280,9	281,4	276,8	278,0
25 - 29	648,4	639,2	625,9	614,5	603,7	567,3	545,9	533,2	518,5	528,8	525,5
30 - 34	629,2	670,5	693,1	723,3	731,4	714,7	699,9	666,6	631,7	609,2	585,8
35 - 39	586,2	587,3	601,0	620,3	659,1	692,2	733,6	764,8	783,7	787,3	775,5
40 - 44	572,7	593,7	619,8	632,1	645,6	632,7	622,1	633,0	655,7	682,8	728,3
45 - 49	619,5	600,3	581,4	579,7	581,6	594,1	608,4	622,5	636,1	638,8	624,4
50 - 54	641,8	641,3	642,3	642,6	638,5	610,6	579,5	560,2	554,6	555,5	576,1
55 - 59	444,1	475,0	489,7	490,9	512,0	505,9	508,6	520,6	526,4	529,6	533,9
60 - 64	117,1	131,7	143,3	170,7	184,6	186,3	184,7	192,5	203,5	220,5	234,3
65 +	52,0	54,1	58,7	66,1	69,0	77,0	75,6	76,3	79,7	91,2	90,8

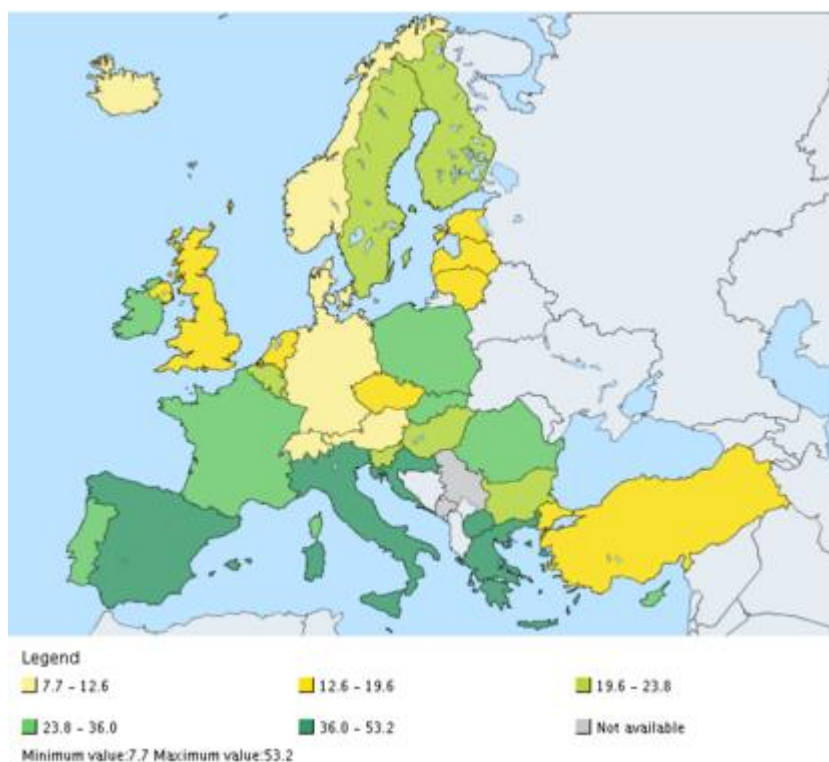
Zdroj: ČSÚ, 2015

Výše uvedená tabulka popisuje vývoj počtu zaměstnaných podle jejich věku. Je zřejmé, že během deseti let nejvíce ubývá zaměstnaných mladistvých na trhu práce ve věku do 29 let, což je spojeno s všeobecným zaznamenáním úbytku počtu mladistvých. Z tabulky je také vidět rostoucí počet zaměstnaných v letech 2004 – 2008 ve věkových skupinách od 30 do 44 let a také lidí předdůchodového věku. Tento nárůst zaměstnaných je určitě spojen s rostoucím stavem ekonomiky v ČR. Je však patrné, že i přes velmi příznivou situaci ekonomiky v letech 2004 - 2008, se podíl mladistvých v zaměstnání nijak nezlepšoval a ani v současnosti nezlepšuje. Téměř ve všech věkových kategoriích je s příchodem krize v roce 2009 snížen počet zaměstnaných a nejvíce ubylo zaměstnaných ve věkové skupině 25 – 29 let a 35 - 39 let. Dále je zaznamenán celkový nárůst do roku 2014 ve věkové kategorii 35 – 39 let a také nejvíce přibývá zaměstnaných ve věku 60 – 64 let. Je zřejmé, že počet zaměstnaných staršího věku, tedy ve věkové kategorii 50 let a více od roku 2004 stále přibývá a ve věkové skupině 60 – 64 let se počet zaměstnaných za sledované desetiletí dokonce zdvojnásobil. Tato tabulka tedy potvrzuje již výše zmíněné zvyšování věku zaměstnanců a přibývání starších pracovních sil na trhu práce v ČR. Zároveň je vidět i vývoj počtu mladistvých na trhu práce a především jejich úbytek během let 2004 – 2014 (ČSÚ, 2015).

7 Nezaměstnanost mladistvých v EU a vybraných státech

Nezaměstnanost mladistvých je dlouhodobý problém, který řeší celá Evropa. Jsou však státy, které se s ní vyrovnávají lépe a některé hůře. Kapitola 7 se zabývá srovnáním nezaměstnanosti mladistvých ve věku 15 – 24 let ve státech EU. Nejprve je uveden vývoj průměrné míry nezaměstnanosti v celé EU a poté je analyzována situace ve vybraných státech.

Postavení mladistvých na trhu práce je již dlouhou dobu problematické a s příchodem krize došlo ke zhoršení jejich situace po celé Evropě. V roce 2014 se nacházelo v EU více jak pět milionů nezaměstnaných mladých lidí a každý pátý mladý člověk měl problém najít zaměstnání (euractiv.cz, 2015). Obtížnější je pro mladistvé především získání prvního pracovního místa a v případě jeho získání jim jsou nejčastěji nabídnuty pouze dočasné nebo krátkodobé pracovní smlouvy. Tyto důsledky mají potom dopad na mladé lidi z hlediska osobního a profesního rozvoje (old.cmkos.cz, 2011).



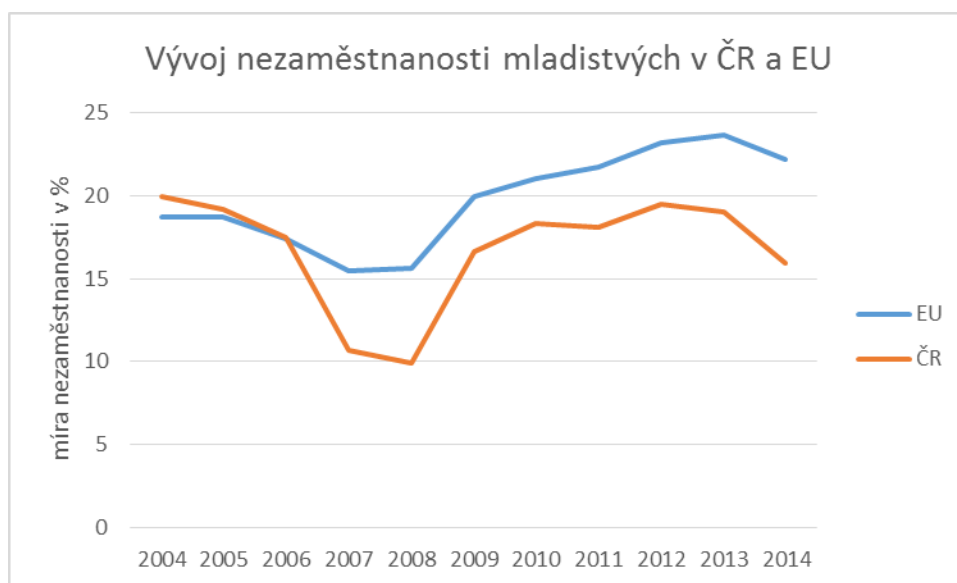
Obr. 14 Míra nezaměstnanosti mladistvých v EU v roce 2014

Zdroj: Eurostat, 2015

Na výše uvedeném obrázku vidíme státy EU, které jsou stupňovány podle závažnosti nezaměstnanosti mladistvých v daném státě. Převládající zelené označení

udává míru nezaměstnanosti převyšující hodnotu 19,6 %, tedy určitou závažnost problému. Nejméně problémů při hledání zaměstnání a přechodu ze vzdělání na trh práce v rámci EU mají mladiství v Německu, Rakousku a Dánsku. Tyto státy vykazují již po delší dobu příznivější podmínky pro mladistvé oproti ostatním členům EU. Naopak nejhůře se vede mladistvým na jihu Evropy, zejména ve Španělsku a Řecku.

Dříve než bude provedena analýza míry nezaměstnanosti mladých lidí v rámci EU, tak je nutné zmínit jistý nesoulad v uvedených hodnotách míry nezaměstnanosti z různých zdrojů. Jedná se o data z Českého statistického úřadu v kapitole 5 a níže uvedené data, která pochází z Eurostatu. Jistá odlišnost je způsobena použitím jiné metodiky výpočtu a zjišťování dat z více různých zdrojů (ČSÚ, 2015).



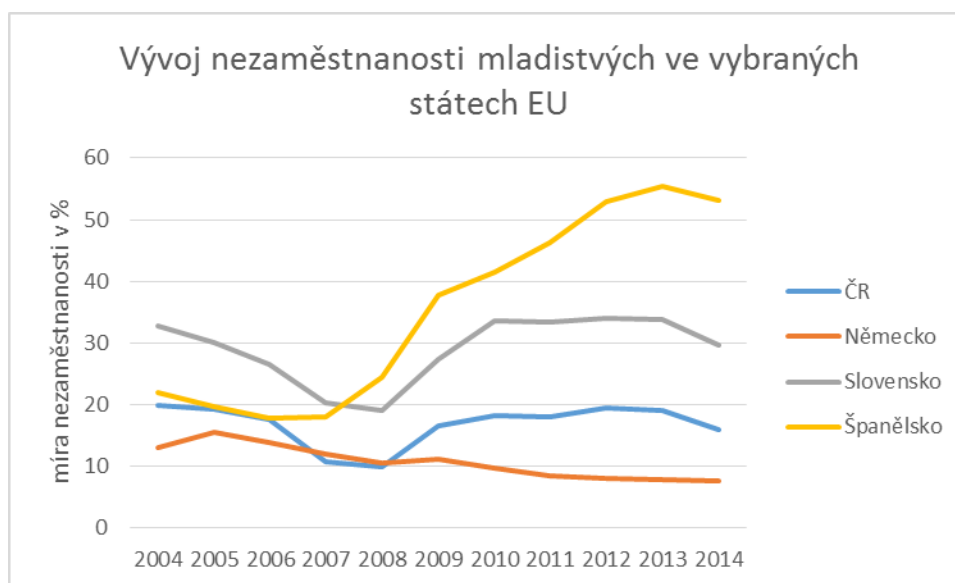
Obr. 15 Vývoj míry nezaměstnanosti mladých lidí v ČR a EU v letech 2004 - 2014
Zdroj: Eurostat, 2015

Graf 15 popisuje vývoj průměrné míry nezaměstnanosti mladistvých v EU ve srovnání s ČR. Od roku 2006 má ČR vždy nižší nezaměstnanost než průměrné výsledky EU. Mladí lidé již před příchodem krize čelili vyšší nezaměstnanosti než ostatní věkové skupiny. Příchod krize tuto situaci ještě zhoršil. Z grafu je patrné, že se míra nezaměstnanosti navyšovala až do roku 2013 v rámci EU. ČR zaznamenala vyšší nárůst nezaměstnanosti mladistvých v roce 2009 než EU. Česká republika ačkoliv má problémy s nezaměstnaností mladistvých, řadí se mezi státy méně problémové, což potvrzuje i uvedený graf 15.

7.1 Nezaměstnanost mladistvých ve vybraných státech EU

V této kapitole jsou vybrány kromě ČR další tři státy EU, které se potýkají rovněž s nezaměstnaností mladistvých, avšak některé se s tímto problémem vyrovnávají úspěšněji a některé naopak méně. Na základě míry nezaměstnanosti je srovnána

situace v jednotlivých státech a poté je vymezena stručně jejich politika zaměstnanosti vůči mladistvým. Autorka zvolila Německo, jakožto zástupce států s příznivější situací pro mladistvé. Dále Španělsko, které v rámci EU patří mezi nejproblematičtější státy z hlediska postavení mladých lidí na trhu práce a Slovensko, které je nám historicky a politicky nejbližší. Na závěr je popsán způsob podpory mladistvých v EU a ČR, kterým se snaží státy EU zvýšit zaměstnanost a zlepšit situaci mladých lidí na trhu práce.



Obr. 16 Míra nezaměstnanosti mladistvých ve vybraných státech EU v letech 2004 – 2014
Zdroj: Eurostat, 2015

Graf 16 popisuje vývoj míry nezaměstnanosti mladých lidí ve vybraných státech EU v letech 2004 – 2014. Do roku 2008 míra nezaměstnanosti mladistvých ve vybraných státech nedosahuje žádných výraznějších výkyvů s výjimkou Slovenska. Je však patrné, že téměř všechny státy mají mnohem větší potíže s mladistvými a vyšší míru nezaměstnanosti vůči ostatním věkovým kategoriím již před příchodem krize. Po nástupu krize v roce 2009 je zřetelné, že každý stát se s příchodem krize vyrovnává zcela odlišně. Je zde určitá závislost vývoje nezaměstnanosti a stavu ekonomiky daného státu. Ze sledovaných států nejvíce krize zasáhla mladistvé ve Španělsku. Vidíme, že se míra nezaměstnanosti mladistvých zdvojnásobila od roku 2008, a to konkrétně až na hodnotu 55,5 % v roce 2013. Na Slovensku měla krize také výrazný dopad, v roce 2009 míra nezaměstnanosti mladistvých dosahovala 27,3 % a v následujících letech se situace pro mladé ještě zhoršovala. V případě Německa se jedná o poměrně ustálený vývoj a příchod krize nijak dramaticky nezasáhl nezaměstnanost mladistvých. Míra nezaměstnanosti se po celé sledované období v Německu pohybuje okolo 10 % a mladiství zde mají mnohem lepší uplatnění na trhu práce.

Ve srovnání s ČR je zřejmé, že mladí lidé jsou na tom mnohem lépe u nás než v případě Španělska. Stát tohoto typu v EU můžeme považovat

za odstrašující případ z hlediska nezaměstnanosti mladistvých. Slovensko také patří mezi státy s velmi nepříznivou situací pro mladistvé a hospodářská krize nezaměstnanost mladých lidí ještě zvýšila. Naopak velmi uspokojivá situace a zatím nedosažitelná pro ČR, je uplatnění mladých v Německu (Eurostat, 2015).

Hospodářská krize sice velmi ovlivnila vývoj nezaměstnanosti mladistvých v EU, avšak nebyla určitě její prvotní příčinou. Vysoká nezaměstnanost u této věkové kategorie a obtížný přechod ze vzdělání na trh práce, byl však problematický už delší dobu před příchodem krize. Mladiství jsou tak stále více označováni za „ztracenou generaci“, tj. lidé, kteří ani nepracují ani nestudují. V následujících odstavcích se autorka věnuje konkrétním případům nezaměstnanosti mladistvých v již výše zmíněném Španělsku, Německu a Slovensku a jejím příčinám.

Jedním z případů, kdy se krize velmi dotýká mladistvých, je *Španělsko*. Španělsko je stát s druhou nejvyšší mírou nezaměstnanosti mladistvých po Řecku v EU. Stejně jako v ČR, tak i v tomto státě trpí nezaměstnaností mladiství dvojnásobně častěji, než obyvatelé ostatních věkových skupin v dané zemi. Příčinu vysoké nezaměstnanosti v této zemi tvoří častý výskyt mladých lidí v zaměstnáních vyžadujících nízkou nebo průměrnou kvalifikaci v oborech, které jsou krizí nejvíce postiženy, což je stavebnictví, výroba a maloobchod. Za původ vyšší nezaměstnanosti, stejně tak jako ve většině států EU, jsou považovány špatné reformy trhu práce. V tomto případě mladí lidé při hledání zaměstnání musí procházet mnoha čekacími cykly, které ve Španělsku zahrnují dlouhé neplacené zkušební stáže a zaměstnání s velmi nízkým platem, což je velmi zdoluhavá cesta ke stabilnímu a dobře placenému zaměstnání. Příliš velký podíl mladých pracovníků, kteří mají smlouvu pouze na dobu určitou, vše jen zhoršil, jelikož příchod krize jim zajistil neprodloužení smlouvy. Vláda se snažila řešit tuto situaci, avšak zkrácením práv zaměstnanců v roce 2012 se situace nijak nezlepšila (Friedrich-Ebert-Stiftung, 2013).

Německo se naopak nachází v mnohem lepší situaci. Absolventi zde mají příznivější podmínky při vstupu na pracovní trh. Osvědčil se zde také tzv. duální systém, který propojuje školní vzdělávání s potřebami firem. Míra nezaměstnanosti mladých lidí je v této zemi poloviční ve srovnání s ostatními státy EU. Jejich systém nabízí velké množství veřejně dotovaných programů a výcvikových projektů zajišťující mladým lidem zvýšení sociální, školní a profesně-praktické kvalifikace. I přesto je však nezaměstnanost věkové skupiny 15 – 24 let vyšší než u ostatních věkových kategorií v této zemi. Mnozí lidé však tento duální systém kritizují, jelikož jsou výše zmíněné programy málo efektivní a absolventi škol nejsou obvykle dostatečně zralí a chybí jim základní znalosti k absolvování těchto programů (Friedrich-Ebert-Stiftung, 2013).

Slovensko je stát, který je svým jednáním a politikou nejvíce podobný ČR. Dle zákona č. 5/2004, o zaměstnanosti má v rámci své politiky zaměstnanosti také několik druhů podpor pro nezaměstnané, zejména pro mladistvé se jedná o Příspěvek na vykonávání odborné praxe, kde může mladiství získat chybějící zkušenosti nebo Příspěvek na podporu zaměstnání znevýhodněného uchazeče o zaměstnání, kdy zaměstnavatel za vytvoření nového pracovního místa pro znevýhodněného získá příspěvek na částečnou náhradu mzdy. Přes jakoukoliv podobnost

s naší zemí a podporu mladistvých přes výše uvedené programy, je na tom mnohem hůře s nezaměstnaností mladistvých než ČR. Výsledky tohoto státu jsou spíše nad průměrem míry nezaměstnanosti mladých lidí EU. Aktivní politika zaměstnanosti je založena na stejném principu jako v ČR, tedy na podpoře zvyšování zaměstnanosti a vykonávání poradenských služeb nezaměstnaným, ale v pasivní politice zaměstnanosti se již vyskytují jisté odlišnosti od ČR. Především se jedná o odlišnost podmínek při pobírání dávek v nezaměstnanosti a jejich výše. Na Slovensku je potřebná účast na pojištění v nezaměstnanosti, nemusí zde být tak splněna podmínka odpracování určité doby v zaměstnání jako v ČR a následná výše podpory je po celou podpůrnou dobu stejně vysoká, zatímco u nás se postupně vyplácená podpora snižuje. Tato výše neměnicích podpůrných dávek na Slovensku se může stát pro mnohé demotivující při hledání nového zaměstnání. Pro situaci mladistvých je však mnohem větší problém úroveň vzdělávání, která v tomto státě je velmi znepokojující a měla by být více propojená s praxí a spoluprací zaměstnavatelů. Velmi nízká pracovní mobilita v tomto státě, také moc nezvyšuje šance mladistvých.

Na základě situací ve výše uvedených státech jsou vymezeny faktory, které působí na nezaměstnanost mladistvých a ovlivňují její výši. Nelze totiž považovat, že za vysokou nezaměstnanost mladistvých stojí jen nepříznivý vývoj ekonomické situace. Je to především důsledek selhání státu, který prostřednictvím nevhodného vedení své hospodářské politiky, zvyšuje zadlužení dané země. Faktory, které mohou také významně ovlivnit nezaměstnanost mladých lidí, jsou přijímání špatných zákonů a neúčinná aktivní politika zaměstnanosti (Palíšková, 2014). Na nezaměstnanost mladistvých dále působí i vzdělávací systém daného státu a zejména spolupráce škol se zaměstnavateli, která by jim měla ulehčit hledání práce po ukončení studia. Mezi další negativní faktory patří nízká pracovní mobilita mladistvých, jelikož možnosti mladých lidí jsou omezené. V neposlední řadě souvisí s výší nezaměstnanosti mladistvých i demografický vývoj v této věkové kategorii (Eurostat, 2012).

7.2 Podpora zaměstnanosti mladistvých v EU a ČR

Členské státy se po tak závažném zvýšení počtu nezaměstnaných mladistvých téměř po celé EU rozhodly, že je nutné tento problém začít řešit. Rozhodnutí spočívalo zejména v posílení prostředků v Evropském sociálním fondu a mnoha dalších programech, aby zvýšily zaměstnanost mladistvých. V roce 2011 byla tedy přijata Iniciativa „**Příležitosti pro mladé**“, která se měla zabývat zeměmi s extrémně vysokou nezaměstnaností mladistvých. Tyto země dostaly celkem 10 miliard eur, které měly za úkol pokrýt: náklady na dotování pracovních míst, poskytnout odborné vzdělání a prevenci předčasného ukončení školní docházky (euractiv.cz, 2015).

V roce 2012 byl přijat Evropskou komisí další balíček opatření proti nezaměstnanosti mladých lidí. Tento balíček zahrnoval programy „**Záruka pro mladé**“

a „**Iniciativa na podporu zaměstnanosti mladých**“ (Youth Employment Initiative) (euractiv.cz, 2015).

Program „*Záruka pro mladé*“ má zajistit všem lidem ve věku do 25 let, aby mohli získat během čtyř měsíců po ukončení studia nebo pokud přišli o práci, vhodnou nabídku pro uplatnění na trhu práce. Jedná se především o zajištění nabídky pracovního místa, odborné praxe či stáže nebo dalšího vzdělávání. Tento program je financován z příspěvků členských států a z ESF. Evropská komise pomohla každému členskému státu k vypracování vlastního vnitrostátního plánu provádění záruk pro mladé a také s jeho realizací (Eurostat, 2015).

Další pomocný program „*Iniciativa na podporu zaměstnanosti mladistvých*“, který se zabývá nezaměstnaností mladých lidí v nejhůře postižených regionech s mírou nezaměstnanosti nad 25 %. Tento program je určen zejména pro mladé bez práce, studia či rekvalifikace. Dále vznikly v rámci EU programy „**Stáže pro mladé**“, které jsou určené pro mladistvé ve věku 18 – 25 let a „**Stáže ve firmách**“ pro lidi do 30 let. Tyto programy jsou určeny pro žáky, studenty a absolventy škol, kteří si mohou pomocí nich najít stáž dle svého studovaného oboru na několik měsíců. Nabídka stáží je však v některých oborech omezená. Stáže u různých zaměstnavatelů mají mladým ulehčit přechod ze školního do pracovního prostředí. EU se také snaží zvyšovat pracovní mobilitu mladistvých a pomoci jim, tak nalézt zaměstnání, stáž, či učňovské místo v jiné zemi EU (consilium.europa.eu, 2016).

Mezi programy, které by měly zlepšit pracovní mobilitu mladých lidí po celé EU, patří také **EURES** a **Erasmus +**. *EURES* v současnosti nabízí přístup k více než 1,7 milionu volných pracovních míst, 1,1 milionu životopisů a k 31 000 zaměstnavatelům po celé EU (consilium.europa.eu, 2016). Program *Erasmus +* je vzdělávací program EU, který v období 2014 – 2020 podporuje spolupráci a mobilitu ve všech vzdělávacích sférách. Většina prostředků z tohoto programu je určena na stipendia osob, za účelem studia, odborného vzdělávání, práce či dobrovolnické činnosti v zahraničí. Pobyty v zahraničí můžou trvat od několika dnů až po jeden rok (na-erasmusplus.cz, 2016).

Česká republika je součástí mnoha pomocných programů a projektů pro mladistvé. Zejména program „*Záruka pro mladé*“ byl zaveden v ČR v roce 2014 a kromě evropských finančních prostředků je také financován i ze státního rozpočtu (euractiv.cz, 2015). Strategickým cílem tohoto programu v ČR je zacílení politiky zaměstnanosti a vzdělávací politiky na mladistvé, odstranění nesouladu mezi dovednostmi mladých a kvalifikačními potřebami trhu práce a zvýšení účasti mladých lidí na trhu práce. V rámci tohoto programu česká vláda garantuje, že každý mladý člověk do 25 let dostane kvalitní nabídku zaměstnání, odborné stáže nebo dalšího vzdělávání nejpozději do čtyř měsíců od doby, kdy se stal nezaměstnaným nebo ukončil či odešel ze vzdělání. Hlavním realizátorem tohoto programu je Úřad práce ČR (MPSV, 2014). Dále se ČR účastní programu „*Odborná praxe pro mladé do 30*“, jehož cílem je zajistit mladistvým zkušenosti a praxi v daném oboru. O tento program je velký zájem jak ze strany absolventů, tak zaměstnavatelů. K 31. 10. 2014 získalo nové zaměstnání díky tomuto programu 5361 mladých lidí (Bičáková, 2015).

8 Závěr

Bakalářská práce zhodnocuje dopady krize na nezaměstnanost mladých lidí v ČR. Aby bylo možné zhodnotit dopady krize, bylo nutné sledovat ukazatele nezaměstnanosti mladistvých v delším časovém období, které zahrnuje nejen příchod krize, ale i vývoj v několika následujících letech. Analýzy jsou prováděny v letech 2004 - 2014 a v některých případech je sledované období kratší z důvodu nedostupnosti dat. Před zhodnocením dopadů musela být také vymezena konkrétní věková kategorie mladistvých, které se analýza podrobněji věnuje. Autorka si jako mladistvé zvolila věkovou kategorii 15 - 24 let. V rámci vymezení věkové skupiny mladistvých je také provedena analýza, která popisuje vývoj počtu mladistvých ve věkové skupině 15 - 24 let a vývoj počtu absolventů středních a vysokých škol v ČR, jelikož mladí lidé v tomto věku nejčastěji dosahují pouze středního a v některých případech vysokoškolského vzdělání. Kategorie mladých lidí po ukončení vzdělání byla zvolena především kvůli jejich postavení na trhu práce, které je mnohem rizikovější a ohroženější než u ostatních věkových skupin obyvatelstva ČR.

Před příchodem krize byla situace v ČR velmi příznivá, ekonomický růst se neustále zvyšoval a situace byla velmi prosperující ve všech ohledech. Nezaměstnanost se pohybovala na historických minimech a lidé všech věkových kategorií měli lepší uplatnění na trhu práce a mohli si tak lépe vybrat vhodné zaměstnání. Dokonce byl i větší zájem zaměstnávat mladistvé ze strany zaměstnavatelů a podniků, které za jiných okolností dávali přednost zkušenějším lidem. Příchod hospodářské krize v roce 2009 tento příznivý vývoj ukončil a počet nezaměstnaných mladistvých začal stoupat. V ČR v důsledku příchodu krize se navýšil počet nezaměstnaných o 30 000 mladistvých ve věku 15 - 24 let. Míra nezaměstnanosti se v této kategorii zvyšovala postupně, až v roce 2013 dosáhla hodnoty 31,6 %, což je velmi významné navýšení oproti roku 2008, kdy dosahovala míra nezaměstnanosti 16,2 %. Určitý vliv na uplatnění mladého člověka, který se řadí mezi uchazeče o zaměstnání, má kromě získaných zkušeností, také dosažené vzdělání. Pomocí analýzy o nezaměstnanosti mladistvých dle jejich dosaženého stupně vzdělání v letech 2006 - 2013 bylo zjištěno, že v ČR je nejvíce nezaměstnaných mladých lidí se středoškolským vzděláním. Dále, že příchod krize zhoršil postavení nejen těmito lidem, ale i mladistvým s vysokoškolským stupněm vzdělání. Kromě negativního vlivu hospodářské krize byl zaznamenán i jistý dopad zavedení státních maturit v roce 2011, což znemožnilo úspěšně ukončit střední školu 15 procentům mladistvým.

Komparace nezaměstnanosti mladistvých s ostatními věkovými kategoriemi potvrdila značné znevýhodnění mladých lidí na trhu práce, jelikož míra nezaměstnanosti u ostatních věkových skupin obyvatelstva byla po celou dobu sledovaného období téměř poloviční. Ukázalo se, že nejlépe jsou na tom obyvatelé starších věkových skupin s vysokoškolským vzděláním, protože tito lidé mají nejen vzdělání, ale také letité zkušenosti a praxi, kterými mladí lidé nedisponují. Ačkoliv počet mladistvých se stále více snižuje a ubývá, jejich postavení se nijak nelepší. Počet zaměstnaných mladistvých se od roku 2004 snížil téměř o 100 000 a naopak počet starších pracovníků neustále přibývá a s ním i průměrný věk zaměstnanců v ČR.

Tyto demografické změny je potřeba řešit i na pracovišti, mladiství stejně jako lidé předdůchodového věku, vyžadují odlišnější jednání a vedení, které by mělo zohledňovat jejich nedostatky.

Hospodářská krize, která zasáhla ČR v roce 2009, měla velký vliv i na ostatní státy EU. Její dopady v ostatních členských státech byly velmi různorodé. ČR se svou mírou nezaměstnanosti mladých lidí se nachází od roku 2006 pod průměrem EU a řadí se tak mezi státy méně problémové. V analýze nezaměstnanosti mladistvých ve vybraných státech byly pro srovnání zvoleny 3 státy: Německo, Španělsko a Slovensko. Německo z důvodu příznivějšího postavení mladistvých na trhu práce, Španělsko jako zástupce států v EU s velmi vysokou nezaměstnaností mladých lidí a Slovensko, protože je České republice historicky nejbližší. Tyto státy byly také vybrány kvůli rozdílnému působení krize na nezaměstnanost mladých lidí v daných státech. V porovnání se Španělskem a Slovenskem je uplatnění mladistvých na trhu práce v ČR mnohem příznivější. V případě Španělska se výše míry nezaměstnanosti mladistvých po zásahu krize pohybuje v závratných číslech a tento stát z hlediska situace a uplatnění mladistvých je považován za odstrašující případ po celé EU. Slovensko navzdory všem podobnostem našemu státu je na tom s mladistvými značně hůře. Mladí lidé se zde vyznačují velmi nízkou pracovní mobilitou a problém je především v úrovni vzdělávacího systému. Jediný sledovaný stát, který neutrpěl žádné závratné navýšení počtu nezaměstnaných mladých lidí a zhoršení jejich situace po příchodu krize, je Německo. Mladí lidé v Německu mají velmi příznivé uplatnění na trhu práce a jejich přechod ze vzdělání do praxe, patří mezi nejméně problematický v celé EU. Lepší postavení mladistvých zde zajišťuje i velmi dobrá spolupráce škol se zaměstnavateli a podniky, což by mohlo být pro ČR inspirující.

Po provedení všech analýz bylo zjištěno, že hospodářská krize velmi ovlivnila postavení mladých lidí na trhu práce nejen v ČR. Situace mladistvých byla problematictější již před příchodem krize, avšak příchod roku 2009 velmi zasáhl a zhoršil uplatnění mladých lidí v ČR. Nezaměstnanost se navyšovala po několik let a teprve od roku 2013 byl zaznamenán mírnější pokles míry nezaměstnanosti. Postavení mladistvých se zlepšuje teprve až v současnosti. Příchod krize není ale jediným problémem v této věkové kategorii, jejich situace byla nepříznivá již řadu let před krizí a výši nezaměstnanosti u mladých lidí neovlivňuje pouze vývoj ekonomické situace v ČR. Velký vliv má také neúčinná nebo špatně nastavená politika zaměstnanosti. Dále má svůj podíl i úroveň vzdělávacího systému daného státu nebo demografický vývoj v této věkové kategorii. Za příčinu vysoké nezaměstnanosti a problematického uplatnění mladých lidí na trhu práce po ukončení studia, stojí nejen řada výše zmíněných vnějších faktorů, ale i selhání samotného jedince na trhu práce, který nesplňuje kladené požadavky a nedisponuje dostatečnými zkušenostmi. Kromě selhání jedince má i stát díky své činnosti podíl na zvýšené nezaměstnanosti mladistvých. Stát by se měl snažit podporovat mladistvé při hledání zaměstnání po ukončení studia a zlepšovat postavení absolventů na trhu práce. V opačném případě můžeme považovat vysokou nezaměstnanost mladistvých také jako selhání státu v této oblasti.

9 Literatura

- ABBOTT, LEWIS FREDERICK. *Theories of the labour market & employment: a review*. 2nd rev. ed. Manchester: Industrial Systems Research, c2010. ISBN 9780906321485.
- ASOCIACE POMÁHÁJÍCÍ LIDEM S AUTISMEM - APLA PRAHA, O. S. *Zaměstnanost osob se zdravotním postižením a ekonomické ukazatele: studie napříč EU* [online]. 2014 [cit. 2016-05-06]. Dostupné z: http://www.twcm.cz/images/Zamestnanost_OZP_a_ekonomicke_ukazatele_EU_2014_Spoutil.pdf
- BERG, JANINE. *Labour markets, institutions and inequality: building just societies in the 21st century*. Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing, 2015. ISBN 1784712094.
- BIČÁKOVÁ, OLGA. *MPSV: Absolventi škol a mladiství na trhu práce v České republice*. In: Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. 2015 [cit. 2016-05-06]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/20084>
- BLANCHFLOWER, DAVID. *What should be done about rising unemployment in the OECD?* [online]. Dartmouth College, Stirling, NBER and IZA, 2009, s. 20 [cit. 2016-04-19]. Dostupné z: <http://www.oecd.org/employment/ministerial/43778962.pdf>
- BROŽOVÁ, DAGMAR. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. Praha: Oeconomica, 2012. Vysokoškolská učebnice. ISBN 978-80-245-1880-0.
- BROŽOVÁ, DAGMAR. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 8086429164.
- BUCHTOVÁ, BOŽENA. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 2002. Psyché. ISBN 80-247-9006-8.
- BUCHTOVÁ, BOŽENA, JOSEF ŠMAJS A ZDENĚK BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost*. 2., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013. Psyché. ISBN 978-80-247-4282-3.
- BURDOVÁ, JENY A JIŘÍ VOJTĚCH. *NUV: Nezaměstnanost absolventů škol se středním a vyšším odborným vzděláním - 2013*. In: Národní ústav pro vzdělávání [online]. 2013 [cit. 2016-05-06]. Dostupné z: http://www.nuv.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/NZabs_duben2013_final_pro_www.pdf
- COLANDER, DAVID C. *Economics*. 9th ed. New York: McGraw-Hill/Irwin, c2013. ISBN 978-1-25-906043-4.
- Česká republika. *Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti*. In: Sbírka zákonů ČR. 2014, [cit. 2016-04-01]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/zoz_1.1.2014.pdf
- Česká republika. *Zákon č. 262/2006 Sb., zákoníku práce*. In: Sbírka zákonů ČR. 2014, [cit. 2016-04-01]. Dostupné z: <http://zakonik-prace.cz/>

- ČESKOMORAVSKÁ KONFEDERACE ODBOROVÝCH SVAZŮ. *Evropská nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek: Pomoc mladým pracovníkům v průběhu krize: příspěvní ze strany sociálních partnerů a veřejných orgánů* [online]. 2011 [cit. 2016-04-01]. Dostupné z: http://old.cmkos.cz/data/articles/down_3101.pdf
- ČSÚ: *Demografická ročenka ČR - 2009*. In: Český statistický úřad [online]. 2015 [cit. 2016-05-05]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/demograficka-rocenka-cr-2009-uowylv5wyu>
- ČSÚ: *Evropská data*. In: Český statistický úřad [online]. 2015 [cit. 2016-05-06]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/evropska_data_esds
- ČSÚ: *Mladí lidé po ukončení studia na trhu práce*. In: Český statistický úřad [online]. 2014 [cit. 2016-05-06]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/20534372/czam112714analyza.pdf>
- ČSÚ: *Souhrnná data o České republice*. In: Český statistický úřad [online]. 2011 [cit. 2016-05-05]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/souhrnna_data_o_ceske_republice
- ČSÚ: *Studenti a absolventi terciárního stupně vzdělávání*. In: Český statistický úřad [online]. 2014 [cit. 2016-05-05]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/studenti_a_absolventi_terciarniho_stupne_vzdelavani
- ČSÚ: *Trh práce v ČR - časové řady - 1993 - 2014: Míra nezaměstnanosti dle věkových skupin a vzdělání*. In: Český statistický úřad [online]. 2015 [cit. 2016-05-05]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/403r-k-mira-nezamestnanosti-dle-vekovych-skupin-a-vzdelani-omph5fu48b>
- ČSÚ: *Trh práce - časové řady - věk a vzdělání nezaměstnaných*. In: Český statistický úřad [online]. 2015 [cit. 2016-05-05]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/303r-k-vek-a-vzdelani-nezamestnanych-ln5tp7noi6>
- ČSÚ: *Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS - Metodika*. In: Český statistický úřad [online]. 2016 [cit. 2016-05-06]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/zam_vsps
- ČSÚ: *Změna výpočtu ukazatele registrované nezaměstnanosti*. In: Český statistický úřad [online]. 2012 [cit. 2016-05-06]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/zmena_vypoctu_ukazatele_registrovane_nezamestnanosti20121107
- DEUTSCH, MILAN. *Starší zaměstnanci jsou pro firmu výhodou* [online]. 2013 [cit. 2016-04-01]. Dostupné z: <http://cfoworld.cz/trendy/starsi-zamestnanci-jsou-pro-firmu-vyhodou-2564>
- DOUBRAVOVÁ, DAGMAR, HAVRDOVÁ, EGGLE (ed.). *Jak překonat problém nezaměstnanosti mládeže: dobrá praxe z ČR a Velké Británie*. Praha: Schola Empirica, 2014. ISBN 9788090574809.

- DUBSKÁ, DRAHOMÍRA. *Dopady světové finanční a hospodářské krize na ekonomiku České republiky* [online]. 2011, 19 [cit. 2016-01-25]. Dostupné z: http://www.apic-ak.cz/data_ak/11/k/Stat/DopadyKrizyCR.pdf
- EUROSTAT: *Youth unemployment*. In: Eurostat [online]. 2012 [cit. 2016-05-06]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Youth_unemployment
- EUROSTAT: *Youth unemployment rate, age group 15 - 24*. In: Eurostat [online]. 2015 [cit. 2016-05-06]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/mapToolClosed.do?tab=map&init=1&plugin=1&language=en&pcode=tesem140&toolbox=types>
- EUROSTAT: *Youth unemployment rate, age group 15 - 24*. In: Eurostat [online]. [cit. 2016-05-06]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&plugin=1&language=en&pcode=tesem140>
- EUROSTAT: *Záruka pro mladé lidi* [online]. 2015 [cit. 2016-04-01]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1079&langId=cs>
- HALÁSKOVÁ, RENÁTA. *Politika zaměstnanosti*. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, Filozofická fakulta, 2008. Spisy Filozofické fakulty Ostravské univerzity. ISBN 978-80-7368-522-5.
- HUBBARD, GLENN A ANTHONY PATRICK O'BRIEN. *Macroeconomics*. 5th ed. Harlow: Pearson Education, c2015. ISBN 978-1-292-05944-0.
- ILO, International Labour Organization. *Global Employment Trends for Youth 2015: Scaling up investments in decent jobs for youth* [online]. 2015, 98 [cit. 2016-04-07]. Dostupné z: http://www.ilo.org/global/research/global-reports/youth/2015/WCMS_412015/lang--en/index.htm
- ILO, International Labour Office. *Key indicators of the labour market*. 3. Geneva, 2003. ISBN 92-2-113381-8. ISSN 17284309.
- Implementace Age Managementu v České republice* [online]. 2015 [cit. 2016-04-01]. Dostupné z: <http://www.aivd.cz/agemanagement>
- JÍROVÁ, HANA. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Praha: Vysoká škola ekonomická, 1999. ISBN 80-7079-635-9.
- KALOUSOVÁ, PAVLÍNA, PAVEL ŠTERN, JAKUB ŽÁKAVEC A MIRIAM ZÁBRŽENSKÁ. *Age management: jak řídit a rozvíjet lidské zdroje v kontextu věku a demografických změn*. První vydání. Praha: Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR, 2015, 80 stran. ISBN 978-80-260-8019-0.
- KREBS, VOJTĚCH. *Sociální politika*. 6., přepracované a aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-921-2.
- KUCHAŘ, PAVEL. *Trh práce: sociologická analýza*. Vyd. 1. V Praze: Karolinum, 2007, 183 s. ISBN 978-80-246-1383-3.

- KUCHAŘ, PAVEL A LADISLAV VASKA. *Regional aspects of unemployment in the Czech Republic and Slovakia*. Issue 1st. Ústí nad Labem: Jan Evangelista Purkyně University, 2013. ISBN 978-80-7414-674-9.
- KYZLINKOVA, RENATA. *Czech Republic: Average age of employees is increasing* [online]. 2015 [cit. 2016-04-01]. Dostupné z: <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/labour-market/czech-republic-average-age-of-employees-is-increasing>
- LAZAROVÁ, BOHUMÍRA, MILADA RABUŠICOVÁ A PETR NOVOTNÝ. *Age management: strategie řízení zohledňující věk pracovníků* [online]. 2011 [cit. 2016-05-06]. Dostupné z: <http://www.ucimse.cz/celozivotni-uceni/age-management-strategie-rizeni-zohlednujicivek-pracovniku.html>
- MAREŠ, PETR. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 3., upr. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. Studijní texty. ISBN 80-86429-08-3.
- MATOUŠEK, OLDŘICH, PAVLA KODYMOVÁ A JANA KOLÁČKOVÁ. *Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. Vyd. 2. Praha: Portál, 2010. ISBN 978-80-7367-818-0.
- MPSV: *Aktivní politika zaměstnanosti*. In: Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. 2012 [cit. 2016-05-06]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>
- MPSV: Elbona a. s., *Náklady státu na jednoho nezaměstnaného* [online]. 2006 [cit. 2016-03-18]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/vyzkumnestudie>
- MPSV: *Průzkum veřejného mínění o postavení žen na trhu práce*. In: Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. 2003 [cit. 2016-05-06]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/957/zprava.pdf>
- MPSV: *Realizační plán programu Záruky pro mládež České republiky*. In: Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. 2014 [cit. 2016-05-06]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/zarpromla/zarpromla_realizacni_plan.pdf
- MPSV: *Změna metodiky ukazatele registrované nezaměstnanosti*. In: Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. 2012 [cit. 2016-05-06]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/zmena_metodiky
- MŠMT: *Data o studentech, poprvé zapsaných a absolventech vysokých škol*. In: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy [online]. 2014 [cit. 2016-05-05]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/statistika-skolstvi/data-o-studentech-poprve-zapsanych-a-absolventech-vysokych>
- MŠMT: *Výkonová data o školách a školských zařízeních – 2003/04–2013/14*. In: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy [online]. 2014 [cit. 2016-05-05].

- Národní zpráva o výzkumu odborného vzdělávání [online]. 2009 [cit. 2016-05-06]. Dostupné z: http://www.refernet.cz/sites/default/files/download/enrr_2009_cesky.pdf
- Nechtější nás. Již dlouhá léta jsou mladí lidé v Evropě těmi nejméně úspěšnými na trhu práce: Aktuální studie Friedrich-Ebert-Stiftung analyzují stav a vývoj nezaměstnanosti mládeže v některých zemích Evropy [online]. 2013 [cit. 2016-04-01]. Dostupné z: http://fesprag.ecn.cz/img_upload/3403f47f1c75ee9d75621c7be5f8ebdd/fes_nechteji_nas.pdf
- Nezaměstnanost mladých v EU a České republice [online]. 2015 [cit. 2016-04-01]. Dostupné z: <http://www.euractiv.cz/print-version/link-dossier/nezamestnanost-mladych-v-ceske-republice-000125>
- OECD: Unemployment. In: *Organisation for Economic Co-Operation and Development* [online]. 2016 [cit. 2016-05-06]. Dostupné z: <https://data.oecd.org/unemp/long-term-unemployment-rate.htm>
- O'HIGGINS, NIALL a Youth Employment Programme INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. *The impact of the economic and financial crisis on youth employment: measures for labour market recovery in the European Union, Canada and the United States*. Geneva: ILO, 2010. ISBN 9789221243793.
- PALÍŠKOVÁ, MARCELA. *Trh práce v Evropské unii: historický vývoj, aktuální trendy a perspektivy*. Vyd. 1. V Praze: C.H. Beck, 2014. Beckova edice ekonomie. ISBN 978-80-7400-270-0.
- Postavení mladých na trhu práce v ČR a EU [online]. 2013 [cit. 2016-05-11]. Dostupné z: <http://www.infoabsolvent.cz/Temata/ClanekAbsolventi/0-0-06>
- SAMUELSON, PAUL ANTHONY A WILLIAM D NORDHAUS. *Ekonomie: 18. vydání*. Vyd. 1. Praha: NS Svoboda, 2007, xxiii, 775 s. ISBN 978-80-205-0590-3.
- SEKERKA, BOHUSLAV, JOSEF BRČÁK A ANTONÍN KUČERA. *Ekonomie trochu jinak*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. ISBN 978-80-7380-534-0.
- SHULTZ, KENNETH S. A GARY A. ADAMS. *Aging and Work in the 21st Century*. New Jersey: Psychology Press, 2012. ISBN 9781135598723.
- SCHILLER, BRADLEY R. *Makroekonomie dnes*. Vyd. 1. Brno: Computer Press, 2004. Business books. 412 s. ISBN 80-251-0169-X.
- Slovensko. *Zákon č. 5/2004, o službách zaměstnanosti a o změně a doplnění některých zákonů*. In: Sběrka zákonů SR. 2016, [cit. 2016-04-01]. Dostupné z: <http://www.zakonypreludi.sk/zz/2004-5>.
- ŠAFRÁNEK, LADISLAV. *Nezaměstnanost: jak ji neznáme a jak jí čelit--*. Praha: Orego, 2011. ISBN 978-80-87528-03-7.
- ŠTOROVÁ, I., FUKAN, J. *Zaměstnanec a věk, aneb, Age management na pracovišti*. Šumperk: Jena, 2012, 79 s. Informační brožura, č. 6. ISBN 978-80-87137-35-2
- WOOD, JASON J A JEAN HINE. *Work with Young People: Theory and Policy for Practice*. First. SAGE, 2009. ISBN 9781446204443.

Zaměstnanost mladých lidí [online]. 2016 [cit. 2016-05-06]. Dostupné z:
<http://www.consilium.europa.eu/cs/policies/youth-employment/>