

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Podnikání a administrativa



Bakalářská práce

**Nezaměstnanost v zemích bývalého Sovětského svazu -
Republika Kazachstán a Ruská federace**

Ulpana Nussipbekova

© 2024 ČZU v Praze

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Ulpana Nussipbekova

Podnikání a administrativa

Název práce

Nezaměstnanost v zemích bývalého Sovětského svazu – Republika Kazachstán a Ruská federace

Název anglicky

Unemployment in the countries of the former Soviet Union – the Republic of Kazakhstan and the Russian Federation

Cíle práce

Hlavním cílem bakalářské práce je analyzovat nezaměstnanost v zemích bývalého Sovětského svazu: Republika Kazachstán a Ruská federace. Dílčím cílem je identifikovat hlavní problémy na trhu práce a faktory ovlivňující nezaměstnanost ve vybraných zemích.

Metodika

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

Doporučený rozsah práce

30 – 40 stran

Klíčová slova

Republika Kazachstán, Ruská Federace, trh práce, nezaměstnanost, míra nezaměstnanosti, příčiny nezaměstnanosti, politika nezaměstnanosti.

Doporučené zdroje informací

BERESHEV, S. KURASOVA, A. AIGAZIN, J. Rynok truda i zanjatosť v Kazahstane. Almaty: Kazstatinform, 2016. ISBN 978-601-7854-24-9.

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

ČAPLÁNOVÁ, A. Martincová M. Inflácia, nezamestnanosť a ľudský kapitál z makroekonomického pohľadu. Bratislava: Walters Kluwer ČR, a. s., 2014. ISBN 978-80-8168-024-3.

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

MAREŠ, P. Nezaměstnanost jako sociální problém. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. ISBN 80-901424-9-4.

Předběžný termín obhajoby

2022/23 LS – PEF

Vedoucí práce

Mgr. Elizbar Rodonaia, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra ekonomických teorií

Elektronicky schváleno dne 18. 8. 2022

doc. PhDr. Ing. Lucie Severová, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 27. 10. 2022

doc. Ing. Tomáš Šubrt, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 10. 03. 2024

Čestné prohlášení

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

V Praze dne 15.03.2024



Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala vědoucímu této bakalářské práce panu Mgr. Elizbaru Radonaiaovi Ph.D., za všestrannou pomoc, množství cenných rad a zároveň za trpělivost a ochotu, kterou mi v průběhu napsání této bakalářské práce věnoval.

Obsah

1. ÚVOD	10
2. CÍL PRÁCE A METODIKA	11
2.1 CÍL PRÁCE	11
2.2 METODIKA	11
3. TEORETICKÁ VÝCHODISKA	12
3.1 TRH PRÁCE	12
3.1.1 Poptávka po práci	12
3.1.2 Nabídka práce	13
3.1.3 Rovnováha na trhu práce	14
3.2 DEFINICE NEZAMĚSTNANOSTI	15
3.3 TYPY NEZAMĚSTNANOSTI.....	16
3.3.1 Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost.....	17
3.3.2 Sezónní nezaměstnanost.....	17
3.3.3 Strukturální nezaměstnanost	18
3.3.4 Cyklická nezaměstnanost	18
3.3.5 Technologická nezaměstnanost.....	19
3.3.6 Příčiny nezaměstnanosti	19
3.3.7 Dopady nezaměstnanosti.....	22
3.3.8 Faktory nezaměstnanosti.....	22
4. VLASTNÍ PRÁCE	26
4.1 PŘEHLED EKONOMICKÉ SITUACE A NEZAMĚSTNANOSTI V KAZACHSTÁNU	26
4.1.1 Příčiny a zvláštnosti nezaměstnanosti.....	27
4.1.2 Dynamika nezaměstnanosti v Kazachstánu	30
4.2 PŘEHLED HOSPODÁŘSKÉ SITUACE A NEZAMĚSTNANOSTI V RUSKU	35
4.2.1 Příčiny a zvláštnosti nezaměstnanosti.....	36
4.2.2 Dynamika nezaměstnanosti v Rusku	41
5. SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	50

LITERATURA:	50
INTERNETOVÉ ZDROJE:	51
6. SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK, GRAFŮ A ZKRATEK	53
6.2 SEZNAM OBRÁZKŮ	53
6.2 SEZNAM GRAFŮ.....	53

Nezaměstnanost v zemích bývalého Sovětského svazu - Republika Kazachstán a Ruská federace

Abstrakt

Tato bakalářská práce je analýzou nezaměstnanosti v Ruské federaci a republice Kazachstán. Na základě provedené analýzy byly stanoveny důležité faktory, které ovlivňují nezaměstnanost a hlavní problémy existující na trhu práce vybraných zemí. Práce je rozdělena na dvě části, první část se zabývá teoretickou stránkou a druhá část praktickou.

Teoretická část bakalářské práce je zpracována formou literární rešerše a podrobným vysvětlením základních makroekonomických pojmů, které souvisí s nezaměstnaností, jako například: nezaměstnanost, typy nezaměstnanosti, trh práce, poptávka a nabídka práce.

V praktické části je provedena analýza nezaměstnanosti ve vybraných zemích podle jednotlivých regionů, skupin podle věku a pohlaví. Zároveň jsou zde porovnávány ekonomiky republiky Kazachstán a Ruské federace pomocí makroekonomických ukazatelů: HDP, inflace.

Klíčová slova: nezaměstnanost, trh práce, zaměstnanost, Kazachstán, Rusko, ekonomika

Unemployment in the countries of the former Soviet Union – Republic of Kazakhstan and Russian Federation

Abstract

This bachelor thesis is an analysis of unemployment in the Russian Federation and the Republic of Kazakhstan. On the basis of the conducted analysis the important factors that affect unemployment and the main problems existing in the labor market of the selected countries were determined.

The thesis is divided into two parts, the first part deals with the theoretical aspect and the second part with the practical one.

The theoretical part of the bachelor thesis is elaborated in the form of a literature search and a detailed explanation of basic macroeconomic concepts related to unemployment such as: unemployment, types of unemployment, labour market, labour demand and supply.

In the practical part, an analysis of unemployment in selected countries by region, age and gender groups is carried out. At the same time, there are comparisons of the economy of the Republic of Kazakhstan and the Russian Federation, using macroeconomic indicators: GDP, inflation

Keywords: unemployment, labor market, employment, Kazakhstan, Russia, economy

1. Úvod

Nezaměstnanost je složitý fenomén, má různé aspekty a mnohostranné vazby s jinými procesy lidské společnosti. Především koreluje s klíčovými ekonomickými procesy – s fungováním trhu práce. Vznik nezaměstnanosti nastává v důsledku nerovnováhy na trhu práce, kdy nabídka pracovní síly převyšuje poptávku po ní. Úroveň, dynamika a délka nezaměstnanosti závisí na několika faktorech, zejména na národním příjmu, objemu sociálního produktu, produktivitě práce a úrovni mezd.

Nezaměstnanost má přímý a intenzivní vliv na život každého jednotlivce. Ztráta práce znamená pokles životní úrovně. Tato otázka se stává předmětem mnoha politických debat. Navzdory důrazu na ekonomické aspekty je nezaměstnanost širším fenoménem s sociálními, politickými a demografickými aspekty. Ekonomickým důsledkem nezaměstnanosti je nedostatečné využívání produktivních a lidských zdrojů, což vede k nedostatečné produkci sociálního produktu a snížení národního příjmu. Komplexní procesy a vzájemné vztahy podléhají zkoumání v rámci ekonomické teorie, makro – a mikroekonomie, ekonomiky práce a dalších ekonomických věd.

Tato práce analyzuje problém nezaměstnanosti, dynamiku a strukturu nezaměstnanosti a identifikuje klíčové faktory ovlivňující její úroveň, v Ruské federaci a Kazachstánu, dvou zemích, které čelily významným ekonomickým výzvám po rozpadu Sovětského svazu v roce 1991. Uzavření mnoha podniků kvůli narušení dodavatelských řetězců vedlo k náhlému vzestupu nezaměstnanosti.

Práce také zvažuje opatření, která vlády těchto zemí přijaly k zmírnění negativních dopadů nezaměstnanosti a stimulaci zaměstnanosti.

Výzkumná otázka zní: Jaké jsou hlavní rozdíly v dynamice a struktuře nezaměstnanosti mezi Ruskou federací a Kazachstánem a které faktory mají největší vliv na míru nezaměstnanosti?

2. Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Hlavním cílem bakalářské práce je analyzovat nezaměstnanost v zemích bývalého Sovětského svazu: Republika Kazachstán a Ruská federace. Dílčím cílem je identifikovat hlavní problémy na trhu práce a faktory ovlivňující nezaměstnanost ve vybraných zemích.

2.2 Metodika

Bakalářská práce prezentována ve dvou hlavních částech – teoretické a praktické. Teoretická část práce vychází z analýzy existující literatury, včetně prací českých a zahraničních autorů specializujících se na oblast ekonomie a nezaměstnanosti. Pro zajištění validity studie využity také aktuální údaje z odborných časopisů a internetových zdrojů.

Teoretická část věnována studiu klíčových pojmů a teorií souvisejících s problematikou nezaměstnanosti. Zahrnuje studium teorií trhu práce, příčin a důsledků nezaměstnanosti a účinnosti různých politik zaměstnanosti. Cílem této části poskytnout teoretický základ pro pochopení a analýzu praktických aspektů problému nezaměstnanosti.

Praktická část práce zaměřena na analýzu hlavních makroekonomických ukazatelů souvisejících s nezaměstnaností v Rusku a Kazachstánu. K tomuto účelu použity oficiální statistické údaje shromážděné příslušným statistickým úřadem, vědecké práce. Údaje analyzovány pomocí statistických metod, včetně popisné statistiky a analýzy.

3. Teoretická východiska

3.1 Trh práce

Trh práce je trh, na kterém zaměstnavatelé hledají zaměstnance a zaměstnanci hledají práci. Trh práce není ani tak fyzickým místem, jako spíše konceptem, který ukazuje konkurenci a interakci mezi různými pracovními silami. Trh práce může růst nebo klesat v závislosti na poptávce po práci a dostupné nabídce práce v ekonomice. Dalšími faktory, které ovlivňují trh, jsou potřeby určitého odvětví, potřeba určité úrovně vzdělání nebo dovedností a požadované pracovní povinnosti. Je důležitou součástí každé ekonomiky a přímo souvisí s poptávkou po zboží a službách.

3.1.1 Poptávka po práci

Poptávka po práci je množství práce, které chtějí zaměstnavatelé v určitém období najmout za určitou mzdovou sazbu.

Poptávku po práci určují:

- objem výroby a její odvětvovou strukturu;
- stupeň náročnosti výroby na pracovní sílu;
- cenu práce.

Produktivita práce zase závisí na kvalifikaci pracovníků, strojích a technologiích používaných ve výrobě, množství fixního kapitálu, organizaci (řízení) výroby a množství a kvalitě přírodních zdrojů.

Zákon poptávky po práci říká: čím nižší jsou mzdy, tím větší je poptávka po práci.

Čím větší je potřeba výroby k vytvoření nových hotových výrobků, tím větší je poptávka po lidských zdrojích - pracovní síle. Existuje přímo úměrný vztah.

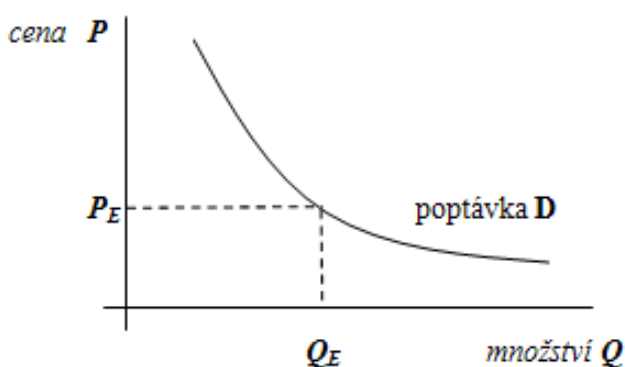
Čím vyšší je produktivita práce, tím nižší je poptávka po pracovní síle, tj. čím produktivnější jsou pracovníci, tím více produktu vyrobí a tím méně pracovní síly potřebují najmout. Jedná se o inverzní vztah.

Faktory, které určují poptávku po práci, jsou:

1. Mzdy. Za stejných podmínek je vztah mezi objemem poptávky po pracovních službách a jejich cenou inverzní.

2. Poptávka po konečných produktech. Čím vyšší je poptávka po konečném produktu, tím vyšší je poptávka po práci.
3. Zaměnitelnost výrobních faktorů. Pokud je cena práce vysoká, bude nahrazena levnějšími výrobními faktory.
4. Úroveň kvalifikace pracovníků. Úroveň kvalifikace při zachování ostatních podmínek znamená vyšší mezní produktivitu, což vede k substituci práce méně výnosnými výrobními faktory.
5. Mezní výnos práce. Na dokonale konkurenčním trhu se poptávka po práci bude zvyšovat, dokud se mezní výnos faktoru práce nevyrovná nákladům, tj. mzdě ($MRPL=W$).

Obrázek 1: Poptávka po práci



Zdroj: miras.cz, online (2023)

3.1.2 Nabídka práce

Nabídka práce je množství práce, které může být nabídnuto výrobě (firmám) za určitou cenu (mzdu) a v určitém čase.

Nabídka práce závisí na následujících faktorech:

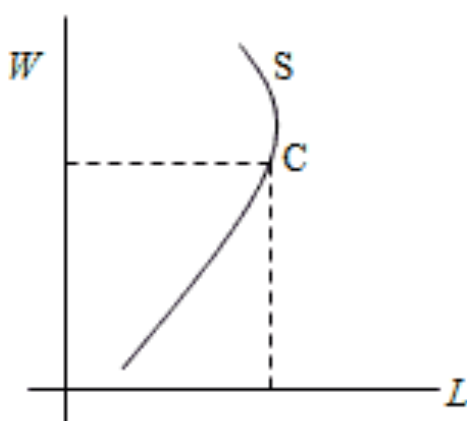
- demografické údaje (počet obyvatel v dané zemi);
- Vzdělání (kvalifikace a znalosti)
- Kultura
- kultuře národa;
- teritoriální.

Zákon nabídky práce říká, že čím vyšší jsou mzdy, tím vyšší je hodnota nabídky práce.

Faktory, které určují nabídku práce, jsou:

1. Reálné mzdy. Vztah mezi reálnými mzdami a nabídkou práce je přímočarý (čím vyšší mzdy, tím větší nabídka práce).
2. Strategie pro zaměstnance. Pracovník investuje čas a peníze do zvyšování své vlastní produktivní kapacity prostřednictvím vzdělávání.
3. Čas. Jedinec čelí alternativnímu rozdělení denního času: pokud více odpočívá, zbývá mu méně času na práci. Ovlivňují ho dva efekty, které jsou rovněž vlastní trhům zboží a služeb - substituční efekt a důchodový efekt. Substituční efekt znamená, že volný čas je nahrazen pracovním časem. Důchodový efekt se projevuje poklesem nabídky práce při růstu mezd. To znamená, že když pracovník dosáhne určité úrovně příjmu a materiálního blahobytu, věnuje stále více času odpočinku a dalším volnočasovým aktivitám. Přitom bere v úvahu ušlý výdělek, který by mohl být k dispozici, kdyby se vzdala volného času.

Obrázek 2: Nabídka práce



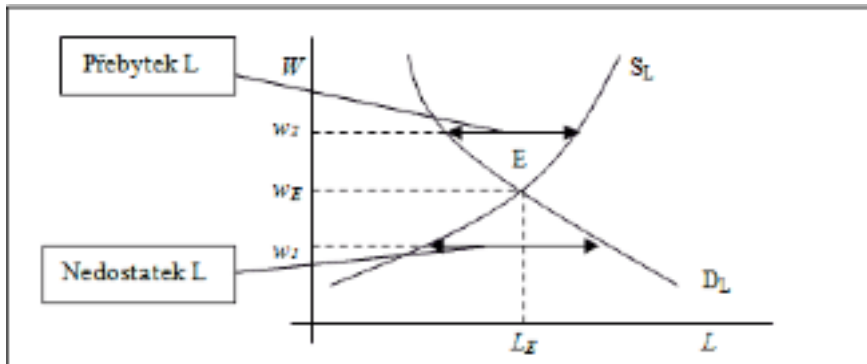
Zdroj: miras.cz, online (2023)

3.1.3 Rovnováha na trhu práce

Rovnováha na trhu práce je takový stav trhu práce, kdy se objem poptávky po práci a nabídky práce při určité mzdové sazbě vzájemně vyrovnávají. Tato mzda a odpovídající náklady práce se označují jako rovnováha. Rovnováha na trhu práce je znázorněna jako průsečík křivek nabídky a poptávky. Tento bod se nazývá bod rovnováhy.

Nerovnovážnými stavy na trhu práce jsou deficit poptávky a deficit nabídky. Deficit poptávky (nezaměstnanost) je situace, kdy nabídka práce převyšuje poptávku po práci. Deficit nabídky (neobsazená volná pracovní místa) je situace, kdy poptávka po práci převyšuje nabídku práce.

Obrázek 3: Rovnováha na trhu práce



Zdroj: Macáková, onile (2010)

3.2 Definice nezaměstnanosti

Nezaměstnanost, jako významný ekonomický ukazatel, hraje klíčovou roli při hodnocení snadnosti, s jakou se pracovníci mohou zaměstnat a přispět k celkové produktivní kapacitě ekonomiky (Brožová, 2019). Tento fenomén lze přičíst různým faktorům, včetně vlivu globální recese na růst produkce a nezaměstnanosti, strukturálních změn ve výrobě a klesající marginální užítkovosti práce v reakci na nákladové tlaky (Brožová, 2019).

Zvýšení počtu nezaměstnaných jedinců vede ke snížení celkové ekonomické produkce. Na rozdíl od nevyužitého kapitálu potřebují nezaměstnaní pracovníci podporu, aby alespoň obdrželi životní mzdu během své nezaměstnanosti (Brožová, 2019). To poukazuje na skutečnost, že vysoké a stabilní míry nezaměstnanosti mohou představovat závažné výzvy v ekonomice, které vedou k sociálním a politickým otřesům. Nezaměstnanost tak ovlivňuje nejen ekonomickou aktivitu, ale také má potenciál přinést významné sociální a politické důsledky.

Statistiky nezaměstnanosti v České republice jsou stanoveny dvěma odlišnými metodami. První metoda zaznamenává jednotlivce, kteří aktivně hledají zaměstnání prostřednictvím zaměstnaneckých center, a rozlišuje kategorii registrované nezaměstnanosti. Na druhou stranu druhá metoda, která odpovídá mezinárodním standardům Mezinárodní organizace práce (ILO) a je jasně stanovena v Programu ekonomické statistiky (PES), zahrnuje širší spektrum osob (CZSO, 2007).

Podle této metody jsou jako nezaměstnaní identifikováni jedinci ve věku 15 let a více, kteří splňují následující tři kritéria v referenčním období:

1. Nebyli angažováni v zaměstnání.
2. Aktivně hledali zaměstnání, což zahrnuje prohledávání pracovních center, zaměstnaneckých firem, provádění přímého vyhledávání firem, využívání reklamy, podnikání a žádosti o povolení a licence a další metody.
3. Jsou připraveni začít pracovat do 14 dnů a jsou ochotni se zapojit do placené práce nebo samostatného podnikání (CZSO, 2007).

Osoby, které nesplňují alespoň jedno z těchto tří kritérií, budou klasifikovány jako zaměstnané nebo ekonomicky neaktivní. Nicméně jedinci, kteří si zajistili práci s datem zahájení do 14 dnů, spadají také do výjimky (CZSO, 2007).

3.3 Typy nezaměstnanosti

Doba trvání nezaměstnanosti je ovlivněna mnoha faktory, jako jsou objektivní podmínky na trhu práce a osobní vlastnosti nezaměstnaných. Regiony s vysokým rizikem mohou představovat negativní vyhlídky na vytváření pracovních míst a tím bránit rychlému znovuzaměstnání. V případech, kdy doba nezaměstnanosti trvá jen několik měsíců nebo méně než rok, jsou negativní dopady na postižené jedince pravděpodobně zanedbatelné. Nicméně obtíže vznikají v případě dlouhodobé nezaměstnanosti trvající déle než 12 měsíců (Soukup et al., 2018). Dovednosti nezaměstnaných se časem snižují, což z nich činí pro zaměstnavatele méně atraktivní. Statistiky rovněž ukazují na skupinu nezaměstnaných jedinců, kteří trvale zažívají nezaměstnanost, což vede k jejich marginalizaci na pracovním trhu.

Dlouhodobá nezaměstnanost může mít škodlivé dopady jak na jednotlivce, tak na společnost. Efektivní podpůrné a školicí programy mohou být důležitým prvkem poskytování zdrojů a příležitostí těm, kteří čelí dlouhodobé nezaměstnanosti, a usnadňovat

jejich úspěšný návrat na trh práce a zabránit tak dlouhodobým sociálním a ekonomickým problémům (Soukup et al., 2018).

3.3.1 Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost

Existují dva typy nezaměstnanosti: dobrovolná a nedobrovolná. Dobrovolná nezaměstnanost vzniká, když uchazeči o zaměstnání nejeví zájem o existující volná místa za stávající úrovně mezd. Tento typ nezaměstnanosti nastává kvůli preferencím pracovníků, kteří se při existenci alternativních příležitostí rozhodnou neaktivně hledat zaměstnání, ale raději využijí svůj čas na volnočasové aktivity, jako je rekreace nebo studium, na úkor práce (Samuelson & Nordhaus, 1995). Faktory ovlivňující dobu trvání dobrovolné nezaměstnanosti mohou zahrnovat sociální dávky nebo financování prostřednictvím alternativních zdrojů. Naopak nedobrovolná nezaměstnanost vzniká v důsledku nedostatku pracovních příležitostí, kdy počet ochotných uchazečů o zaměstnání převyšuje dostupná volná místa za stávající úrovně mezd. Zvýšení mezd vede ke snížení poptávky po zaměstnancích, což vede ke zvýšení počtu kvalifikovaných pracovníků, kteří nemohou získat zaměstnání kvůli nedostatku vhodných pracovních míst (Samuelson & Nordhaus, 1995). Tyto ekonomické události ovlivňují trh práce ovlivňováním dynamiky nabídky a poptávky po práci.

3.3.2 Sezónní nezaměstnanost

Sezónní nezaměstnanost je typ nezaměstnanosti, který se vyskytuje v určitých obdobích roku, kdy je menší poptávka po práci zemědělských pracovníků a zemědělců. Tento jev zahrnuje pracovníky, kteří jsou aktivně zapojeni do výrobních procesů během období zvýšené aktivity, vyžadujících další zdroje a pracovní sílu. Během období nízké produktivity se mohou setkat s obdobími nezaměstnanosti, kdy není dostatek práce k dispozici (Brožová, 2019).

Zemědělství pracovníci a zemědělci jsou si vědomi sezónních změn zaměstnanosti a přijímají opatření ke zvládnutí nadcházejícího období nezaměstnanosti. Mnozí z nich si hromadí finanční rezervy, které jim poskytují podporu během kolísání pracovní aktivity (Brožová, 2019). Nicméně navzdory těmto opatřením se někteří jedinci potýkají s finančními problémy.

3.3.3 Strukturální nezaměstnanost

Strukturální nezaměstnanost je forma nezaměstnanosti způsobená nesouladem mezi kvalifikací požadovanou zaměstnavateli a kvalifikací pracovníků dostupných na trhu práce. K tomuto jevu dochází, když se poptávka po určitých dovednostech liší od nabídky na trhu práce, čímž vzniká nerovnováha mezi poptávkou po pracovní síle a jejím skutečným složením (Soukup et al., 2018). Mezi hlavní faktory vedoucí ke strukturální nezaměstnanosti patří technologické změny, vývoj průmyslových odvětví a sektorů ekonomiky a změny ve spotřebitelské poptávce. Pokud například rostoucí technologický pokrok vyžaduje nové dovednosti, které současná pracovní síla nemá, vede to ke strukturální nezaměstnanosti, protože pracovníci nesplňují nové požadavky trhu.

Strukturální nezaměstnanost, která vzniká v důsledku změn ve struktuře ekonomiky, je způsobena změnami v primárních odvětvích a výrobních sektorech. Pokud v některém odvětví dojde ke ztrátě pracovních míst, bude v tomto odvětví k dispozici přebytečná pracovní síla. Osoby, které přišly o práci v důsledku strukturálních změn, mohou postrádat potřebné dovednosti, aby splnily požadavky rychle rostoucích odvětví (Soukup et al., 2018). Proces přeškolení pracovníků na nové požadavky vyžaduje značné množství času. Tato nerovnováha vzniká v důsledku požadavku na nové vzdělání, odbornou přípravu a zvládnutí moderních technologií. Tyto strukturální změny vedou dočasně k nesouladu mezi poptávkou po specifických dovednostech a dostupnou kvalifikovanou pracovní silou.

Neschopnost synchronizovat vzdělávací kurzy s měnící se dynamikou ekonomiky vede k rozporu mezi očekáváním zaměstnavatelů a kvalifikací zaměstnanců. Nedostatečná aktualizace dovedností je faktorem, který přispívá ke strukturální nezaměstnanosti, neboť pracovníci se stávají méně konkurenceschopnými na trhu práce (Soukup et al., 2018).

3.3.4 Cyklická nezaměstnanost

Cyklická nezaměstnanost je úzce spjata s výkyvy podnikatelské aktivity a je jevem, který je charakteristický pro kapitalistické ekonomiky. Projevuje se v obdobích hospodářského poklesu, což vede k poklesu zaměstnanosti, a naopak se zmenšuje v obdobích hospodářského růstu, kdy jsou podniky aktivnější (Soukup et al., 2018). Tato forma nezaměstnanosti je díky své cykličnosti ovlivňována řadou faktorů, jako jsou investiční trendy, spotřebitelské výdaje a celková úroveň produkce.

V období hospodářského růstu, kdy se podnikům daří a poptávka po zboží a službách roste, aktivně rozšiřují svou činnost, což vede k vytváření nových pracovních míst. V těchto obdobích mají organizace větší zájem o nábor kvalifikovaných pracovníků a trh práce je živější. V období hospodářského poklesu, kdy podniky zpomalují, však míra tvorby pracovních míst klesá. Počet nezaměstnaných se zvyšuje, protože podniky nejen snižují počet stávajících zaměstnanců, ale omezují i nábor nových. Tento cyklický proces představuje výzvu pro socioekonomický rozvoj, neboť recese vytváří obtíže pro ty, kteří se snaží využít své vzdělání a odborné dovednosti, a překážky pro ty, kteří usilují o kariérní postup (Palíšková, 2014).

3.3.5 Technologická nezaměstnanost

Technologická nezaměstnanost je typ nezaměstnanosti, který souvisí s rychle se měnícími technologiemi. V současné době je v důsledku rychlé modernizace a globalizace naléhavě zapotřebí neustálé aktualizace technických dovedností. Tyto dovednosti jsou stále důležitější v různých technologických oblastech, jako je práce s počítači, notebooky, audiovizuálními pomůckami a dalšími. Pro ty, kdo pracují v kancelářském prostředí, je nesmírně důležité ovládat technologické kompetence. V dnešním moderním kancelářském prostředí je osvojování technologií vnímáno jako nezbytný aspekt pracovních povinností (Palíšková, 2014). V důsledku toho může s nástupem nových technologických řešení a vyvíjejících se standardů absence příslušných technických dovedností bránit úspěšnému uplatnění na trhu práce.

Transformace na pracovišti vyžadují zběhlost v současných metodách a přístupech k využívání rozmanitých technologických nástrojů. Nedostatečná znalost těchto technologií způsobuje, že se mnozí zaměstnanci nedokážou přizpůsobit. Setkávají se se ztrátou zaměstnání způsobenou technologiemi, což vede k nezaměstnanosti (Palíšková, 2014). To má za následek překážku v zaměstnávání z důvodu nedostatečných technických dovedností, což je pro trh práce náročné. To vyžaduje aktualizaci vzdělávacích programů a metod odborné přípravy.

3.3.6 Příčiny nezaměstnanosti

Nezaměstnanost je v ekonomické oblasti již dlouho předmětem diskusí, které přitahují různé pohledy a metodiky na fungování trhu práce. V průběhu času se objevily

různé teorie popisující příčinné faktory nezaměstnanosti, mezi nimiž vyniká klasická doktrína.

Podle klasické doktríny je hlavní příčinou nezaměstnanosti nestabilita nabídky práce, která není schopna adekvátně reagovat na změny v poptávce po práci. Tato koncepce je spojena s řadou faktorů, mezi něž patří nedostatečné šíření informací o volných pracovních místech, prodlevy při přechodu mezi zaměstnáními, nízká mobilita pracovní síly a neochota přijmout snížení mzdy z důvodu společenských norem, kolektivních smluv nebo osobního přesvědčení (Mareš & Sirovátka, 2005). V tomto kontextu jsou nezaměstnaní vnímáni jako dobrovolně nezaměstnaní, což může odpovídat pojmu frikční nezaměstnanost, kdy přechod mezi zaměstnáními provází dočasné prodlevy a hledání vhodných volných míst. Tato teorie předpokládá, že nedobrovolná nezaměstnanost je téměř vyloučena, s výjimkou případů výrazného snížení mezd. Očekává se, že flexibilita mezd nakonec v dlouhodobém horizontu obnoví rovnováhu na trhu práce (Brožová, 2003). V této souvislosti se jako hlavní zdroje nezaměstnanosti v důsledku nedostatečné motivace k práci zdůrazňují také nedostatek nabídky pracovních sil a vysoké reálné mzdy. Liberální ekonomové vyjadřují obavy ze systému sociálního zabezpečení, neboť zaručený příjem může podkopávat motivaci k práci (Mareš & Sirovátka, 2005).

Podle keynesiánského paradigmatu je nezaměstnanost způsobena nedostatečnou poptávkou v kombinaci s nízkými investičními pobídkami a technologickým pokrokem, který vytlačuje živou práci. Tento pohled předpokládá, že přetrvávající nedostatečná poptávka vede k omezení investic a nízké zaměstnanosti, což následně posiluje pokles poptávky (Mareš, 1994). Tento nedostatek poptávky vede k nedostatečnému využívání ekonomických zdrojů, snižuje celkovou produkci a zaměstnanost, a tím udržuje vysokou míru nezaměstnanosti.

Keynesiánští ekonomové tvrdí, že přirozené mechanismy trhu dostatečně neřeší nezaměstnanost způsobenou nedostatečnou spotřebou, nedostatečnými investicemi a technologickým pokrokem. K dosažení plné zaměstnanosti se považují za nezbytné vládní zásahy (Skidelsky, 2010). Tvrdí, že samoregulační tržní mechanismy jsou při zmírňování nezaměstnanosti nedostatečné, a proto je nutný aktivní zásah státu. Státní zásahy zahrnují zavedení progresivního zdanění důchodů, které v konečném důsledku snižuje disponibilní důchod, dále využití fiskální politiky k doplnění nedostatečné soukromé poptávky veřejnými výdaji a měnové politiky k udržení nízkých úrokových sazeb, a tím ke stimulaci

investic. Cílem těchto opatření je vytvořit efektivní poptávku a dosáhnout plné zaměstnanosti, což v konečném důsledku vede k obnově hospodářské stability (Skidelsky, 2010).

Keynesiánská ekonomie navrhuje využívat nevyrovnaný státní rozpočet k aktivnímu řízení hospodářského cyklu, což státu umožňuje stimulovat hospodářský růst pomocí různých nástrojů. Tento přístup přispívá k udržitelnosti ekonomiky a pomáhá předcházet dlouhým obdobím nízké zaměstnanosti.

Monetaristé tvrdí, že značná část nezaměstnanosti může být buď dobrovolná, nebo je důsledkem neúspěšné hospodářské politiky (Samuelson a Nordhaus, 1995). Základním principem monetaristické teorie je odmítání vládních zásahů do ekonomiky spolu s omezeným významem přikládaným měnovým agregátům. Výskyt nezaměstnanosti je připisován deformacím trhu v důsledku předchozích vládních zásahů. Očekává se, že stabilní růst peněžní zásoby povede ke krátkodobému snížení nezaměstnanosti. Nicméně v dlouhodobém horizontu nemůže měnová politika ovlivnit míru zaměstnanosti, protože nezaměstnanost se vrátí na svou přirozenou úroveň, a měnové změny jsou v delším období považovány za neutrální bez vlivu na reálné proměnné (Brožová, 2003).

Nová klasická makroekonomie, alternativně označovaná jako škola racionálních očekávání nebo monetarismus II, je směr v ekonomické vědě, který zdůrazňuje roli racionálních rozhodnutí a racionálních očekávání účastníků trhu. Podle této školy vychází absence potřeby státních zásahů do ekonomiky z předpokladu, že ceny a mzdy jsou pružné. Ústředním principem nové klasické makroekonomie je tvrzení, že ceny na trzích a mzdy jsou schopny rychle a pružně reagovat na změny podmínek nabídky a poptávky (Brožová, 2003). V důsledku toho mohou trhy práce rychle dosáhnout nové rovnováhy, aniž by bylo nutné zasahovat ze strany státu.

Téměř veškerou nezaměstnanost lze podle názorů této školy považovat za dobrovolnou nezaměstnanost. Nedobrovolná nezaměstnanost podle novoklasického názoru vzniká v situacích, kdy poptávka po práci klesá a ceny a mzdy zůstávají neelastické. Lidé, kteří zůstávají nezaměstnaní, mohou považovat své reálné mzdy za příliš nízké a dávají přednost dočasné dovolené před přijetím špatně placené práce.

3.3.7 Dopady nezaměstnanosti

V celosvětovém měřítku má pokles spotřeby a investic znatelný vliv na produkci v různých zemích. Toto snížení produkce způsobuje další ztráty v sektoru domácností i podniků. Snížení spotřebitelské poptávky má za následek pokles prodeje zboží a služeb, což vede k poklesu výrobních operací a v konečném důsledku k poklesu finanční udržitelnosti podniků. Snížení osobních příjmů vede také k poklesu daní ze mzdy (Buchtová, 2013). Je tomu tak proto, že snížení zaměstnanosti a nižší mzdy mají za následek snížení daňového základu fyzických osob. V důsledku toho dochází k poklesu daňových příjmů státu v důsledku finančních problémů, kterým obyvatelstvo čelí.

Přítomnost nezaměstnanosti v ekonomice představuje významný problém, protože klíčový výrobní zdroj – pracovní síla - zůstává nevyužit, což vede k neracionální alokaci a využití ekonomických zdrojů. Jednou z klíčových charakteristik úspěšné ekonomiky je její schopnost maximalizovat využití ekonomicky aktivního obyvatelstva. Země, které plně mobilizují svou pracovní sílu, vykazují vyšší úroveň HDP než ty, které ponechávají velkou část svých pracovníků bez práce (Buchtová, 2013).

V obdobích vysoké nezaměstnanosti, jako jsou deprese a recese, je ekonomika mobilizována pouze částečně, nedosahuje svého plného výrobního potenciálu a zůstává pod svou kapacitou. To má za následek nedostatečně využitou produkci, kterou lze odhadnout pomocí Okunova zákona (Buchtová, 2013). Tento zákon říká, že míra nezaměstnanosti klesá, pokud roční růst reálného HDP převyšuje trendový růst, což je průměrné tempo růstu reálného HDP za delší časové období.

Ekonomické náklady nezaměstnanosti se projevují v rozdílu mezi reálným a potenciálním produktem. Tato disparita znamená promarněné výrobní příležitosti a výrazné ztráty těchto příležitostí naznačují, že ekonomika nefunguje na plný výkon. Tato období představují výzvu pro kvalifikované řízení ekonomiky a vyžadují rozsáhlou strategii k obnovení stability a racionální alokace zdrojů.

3.3.8 Faktory nezaměstnanosti

Trh práce zaujímá jedinečné postavení a je vystaven mnoha rizikům, která v této oblasti vytvářejí složitou dynamiku. Vliv technologického a ekonomického kontextu na poptávku po pracovní síle hraje při utváření tohoto trhu klíčovou roli. Tato poptávka je zase úzce spjata s využitím pracovní síly a dalšími technologickými faktory, které trh ovlivňují

(Soukup et al., 2018). Mezitím je nabídka práce ovlivňována demografickými a sociálními faktory. Jednou z hlavních příčin nezaměstnanosti je nízká flexibilita trhu práce, která vyplývá z faktorů, jako jsou omezené flexibilní pracovní smlouvy. Kromě toho hraje významnou roli i omezená mobilita pracovní síly. Tam, kde jsou pracovníci omezeni v možnosti stěhovat se nebo měnit zaměstnání, vzniká nerovnoměrné rozložení pracovní síly, které v některých regionech prohlubuje nezaměstnanost. Nízká motivace pracovníků je jedním z důsledků vysoké úrovně sociálního zabezpečení, která snižuje motivaci k aktivnímu hledání zaměstnání (Soukup et al., 2018). Vliv mají i mechanismy stanovování mezd, včetně vládní kontroly, jako jsou zákony o minimální mzdě a kolektivní vyjednávání.

Dynamika trhu práce je navíc úzce provázána s technologickými a socioekonomickými změnami. Mění se ekonomika a technologický pokrok mají vliv na požadovanou kvalifikaci pracovníků, což následně ovlivňuje strukturu poptávky po práci. Efektivita a schopnost trhu práce plně využít pracovní sílu je dána jeho adaptabilitou na změny.

Mnozí ekonomové se domnívají, že zákony o minimální mzdě se stávají překážkou pro vstup určitých skupin osob na trh práce. Zaměstnavatelé považují minimální mzdu za příliš vysokou. Pokud produktivita zaměstnance neodpovídá stanovenému minimu, zaměstnavatelé odmítají přijímat nové zaměstnance, nebo dokonce musí propustit některé ze svých stávajících zaměstnanců (OECD, 2010). Zákony o minimální mzdě tak mohou mít naopak opačný účinek, a to takový, že při zákonných mzdových standardech se zaměstnanci stanou nezaměstnanými.

Navzdory deklarovanému cíli zvýšit příjmy pracovníků, zákony o minimální mzdě ve skutečnosti způsobují problémy (Brožová, 2003). Jinými slovy, ačkoli se tyto zákony snaží chránit zájmy nejméně chráněných vrstev pracovníků, vedou ke snížení jejich pracovní aktivity a v konečném důsledku ke zvýšení počtu nezaměstnaných. Příznivý dopad na pracovní sílu může mít i zvýšení minimální mzdy. Zavedení zvýšené úrovně odměn za práci zlepšuje materiální situaci pracovníků. To následně podporuje podporu hospodářské aktivity a sociální stability.

Odbory na obranu zájmů svých členů stanovují vyšší mzdové standardy, než je úroveň produktivity. Následně musí zaměstnavatelé snižovat počet svých zaměstnanců, aby splnili mzdové standardy, což podkopává účinnost zákonů o minimální mzdě a zvyšuje složitost trhu práce (OECD, 2010).

Trh práce je ovlivněn nedostatečnou informovaností pracovníků o volných pracovních místech a požadavcích na ně. Tento faktor se stává překážkou efektivního zaměstnávání, protože nedostatek informací vede k nesouladu mezi kvalifikací a potřebami zaměstnavatelů a kvalifikací a zkušenostmi uchazečů o zaměstnání. Vliv na nezaměstnanost mají i objektivní okolnosti, jako je nutnost dlouhého dojíždění za prací. Omezená dostupnost pracovních míst v určitých lokalitách a obtíže v dopravní infrastruktuře činí některá pracovní místa pro uchazeče o zaměstnání méně atraktivní. V souvislosti s nezaměstnaností jsou zvažovány i subjektivní faktory, jako je zdravotní stav, kulturní rozdíly, osobní postoje a pracovní zkušenosti.

Zkrácení pracovní doby v důsledku růstu produktivity může zvýšit pracovní aktivitu a umožnit některým nezaměstnaným osobám znovu vstoupit na trh práce. Nicméně v praxi nebyla zjištěna žádná zřetelná souvislost mezi zkrácením pracovní doby a mírou nezaměstnanosti (OECD, 2010). Odpůrci této teorie zdůrazňují, že zkrácení pracovní doby může mít neúčinný dopad na míru nezaměstnanosti. Místo aby bylo univerzálním řešením, liší se v závislosti na kontextu a ne vždy vede k očekávaným výsledkům. Pokud ke zkrácení pracovní doby přece jen dojde, je vhodnější forma kolektivního vyjednávání založená na dohodě sociálních partnerů než úplná legislativní regulace.

Dalším faktorem ovlivňujícím nezaměstnanost a celkovou dynamiku zaměstnanosti jsou vládní opatření a legislativa. Jedním z klíčových aspektů je výše sociální podpory a daňový systém, zejména progresivní daň z příjmu. Navzdory pokusům o vytvoření spravedlivějšího daňového systému se progresivní daň z příjmu stává faktorem, který odrazuje pracovníky od zaměstnání s vyššími mzdami (Palacio et al., 2006). Pod vlivem vysokých daní se lidé mohou rozhodnout nechodit do práce nebo zůstat v zaměstnání s nízkou mzdou a vyhnout se tak vyšším daňovým povinnostem.

Vládní zásahy se projevují také tím, že se ze mzdy odvádí zdravotní a sociální pojištění (Palacio et al., 2006). Tyto odvody, přestože mají za cíl poskytnout občanům sociální ochranu, často vytvářejí další tlak na zaměstnavatele a zaměstnance, ovlivňují rozhodování o zaměstnání a úroveň motivace k práci. Stát má navíc pravomoc regulovat zdravotní péči a nepojistné plnění, což v konečném důsledku ovlivňuje strukturu pracovních míst a vytváří poptávku po určitých profesích a současně snižuje poptávku po jiných.

Restrukturalizace a modernizace ekonomiky udržuje existenci nezaměstnanosti. V současném ekonomickém scénáři zůstává zvyšování produktivity práce a snaha o úspory

práce hlavním úkolem podniků. Zavádění nových technologií, jako je mikroelektronika a robotika, přispívá k automatizaci výroby, což vede k propouštění zaměstnanců. Modernizace hospodářství stimuluje růst produktivity a efektivity, ale zároveň představuje výzvu pro trh práce (Palacio et al., 2006). Pracovní místa tradičně spojená s určitými odvětvími zastarávají, což vyžaduje, aby se pracovníci rekvalifikovali a přizpůsobili novým požadavkům trhu.

3.4 HDP

Hrubý domácí produkt (HDP) je klíčovým ukazatelem pro hodnocení ekonomického výkonu země. Měří celkovou hodnotu všech vyrobených statků a služeb v dané zemi za dané období. HDP se vypočítává jak v běžných, tak v cenově upravených hodnotách, přičemž druhá varianta odráží "reálný" ekonomický vývoj bez vlivu cen. Míra změny cenově upraveného HDP je klíčovým ukazatelem ekonomického zdraví země a označuje se také jako ekonomický růst. HDP lze vypočítat třemi způsoby: na straně produkce, na straně užití nebo na straně rozdělení (Buchtová, 2013).

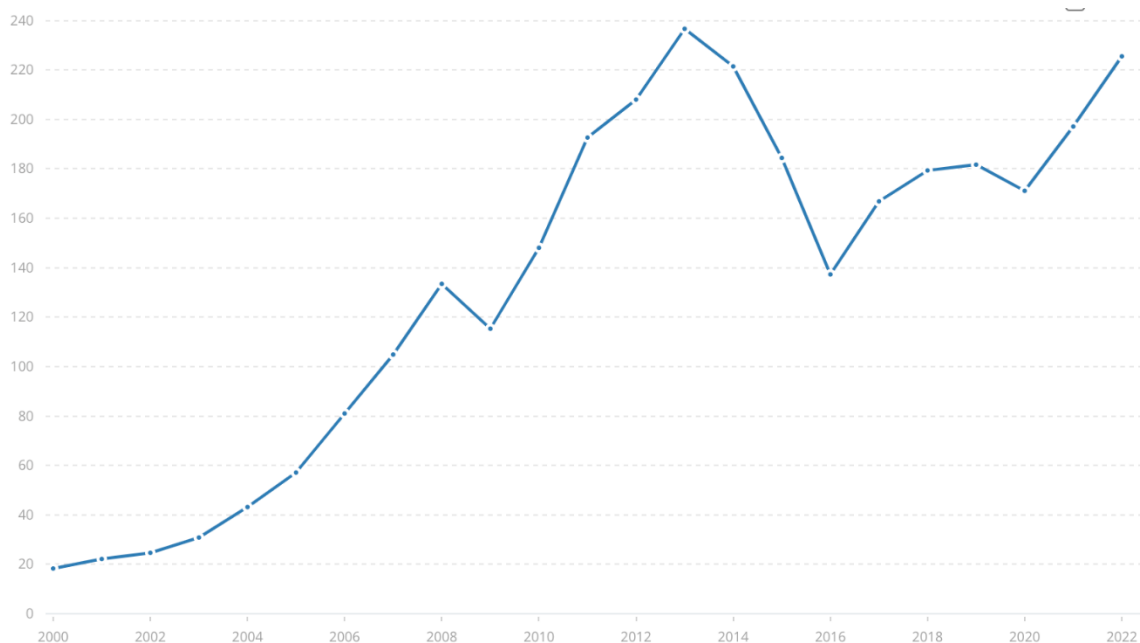
Strana produkce HDP analyzuje důchody z výrobních faktorů, včetně mezd, zisků a rent, které jsou generovány v procesu produkce statků a služeb. Analýza výdajové strany zahrnuje spotřební výdaje, investice, vládní výdaje a čistý export (Buchtová, 2013). Na druhé straně strana rozdělení zkoumá, jak jsou generované příjmy rozděleny mezi různé ekonomické subjekty.

4. Vlastní práce

4.1 Přehled ekonomické situace a nezaměstnanosti v Kazachstánu

Sociální situace v zemi se může lišit v závislosti na zdroji dat. Oficiální údaje z ministerstev se mohou lišit od skutečné situace. Například oficiální údaje naznačují, že míra nezaměstnanosti se pohybuje kolem 5 % od roku 2010 (Mohr, 2022). Skutečná míra nezaměstnanosti je však mnohem vyšší kvůli rozšířenosti skryté nezaměstnanosti. Mnoho lidí nehlásí svůj status nezaměstnanosti z obavy ze ztráty prestiže. Firmy se snaží vyhnout propouštění tím, že zavádějí kratší pracovní týdny nebo neplacené dovolené. Různé výpočetní modely mohou produkovat různé údaje. I když je nezaměstnanost mládeže nízká podle mezinárodních standardů, většina mladých lidí pracuje v nízko kvalifikovaných a nízko placených pracovních místech, často v neformálním sektoru nebo emigrovala. Zhruba třetina obyvatelstva Kazachstánu je samostatně výdělečně činná, přičemž většina pracuje v nízko placeném sektoru. Asi 20 % obyvatel pracuje v neformálním sektoru a čelí výzvám jako jsou nízké platy, nedostatek sociálního zabezpečení a nedostatečná pracovní bezpečnost a ochrana zdraví (Mohr, 2022).

Graf 1: HDP Kazachstánu



Zdroj: vlastní zpracování na základě The World Bank, online, 2024

Osoby s fyzickým nebo duševním postižením mají omezené možnosti na trhu práce. Podle oficiálních údajů je nerovnost v Kazachstánu relativně nízká. Giniho koeficient, který měří rozdělení příjmů a bohatství, byl v roce 2015 26,9. Podle oficiálních údajů je průměrný příjem asi 668 USD (k červnu 2022) a průměrná penze je 135 USD (Mohr, 2022). Platby a mzdy jsou hlavním zdrojem příjmů, přičemž sociální dávky představují pouze asi 20 %. Chudobnost byla zejména vysoká po osamostatnění, kdy stoupla z 30 % v roce 1990 na vrchol 39 % v roce 1998, ale ekonomický růst se v následujících letech zlepšil (Mohr, 2022). V roce 2018 byla míra chudoby 2,6 %, ale o rok později opět stoupla na 4,7 %. Index lidského rozvoje Kazachstánu se od začátku tisíciletí zvýšil o 0,1 jednotky na indexové stupnici a Kazachstán je v současné době na 58. místě (Mohr, 2022).

4.1.1 Příčiny a zvláštnosti nezaměstnanosti

V Kazachstánu existují různé typy nezaměstnanosti, včetně přirozené a cyklické nezaměstnanosti. Uchazeči o práci nemohou najít zaměstnání kvůli neshodě poptávky na trhu práce se svým oborem nebo kvalifikací. Sezónní poptávka je také patrná ve stavebnictví a zemědělském sektoru (Mussayeva, Vishnevskaya, 2021). Několik faktorů přispívá k nezaměstnanosti v Kazachstánu, zejména mezi mladými lidmi. Strukturální změny v ekonomice Kazachstánu, související s inovativními technologiemi a zavedením nového vybavení, ovlivňují trh práce země. Zavedení pokročilých technologií, automatizace a optimalizace výrobních procesů zpochybňují potřebu velké pracovní síly v některých odvětvích (Mussayeva, Vishnevskaya, 2021). Snížení nadbytku pracovní síly je důsledkem změn ve výrobních metodách směřujících ke zlepšení efektivity a snížení nákladů. Firmy mohou být nuceny implementovat programy reengineeringu obchodních procesů z důvodu různých důvodů, jako jsou změny na trhu nebo interní restrukturalizace. Bohužel to může vést k redukci výrobní kapacity a nakonec k propouštění a zvýšené nezaměstnanosti (Mussayeva, Vishnevskaya, 2021). Problém ilegálního přílivu pracovní síly ze sousedních zemí, jako jsou Uzbekistán a Kyrgyzstán, představuje výzvu pro trh práce v Kazachstánu. Negativně ovlivňuje zaměstnanecké příležitosti pro místní obyvatelstvo a vytváří dodatečnou konkurenci na trhu práce. Nelegální příliv pracovníků ze sousedních států je často spojen s různými ekonomickými, sociálními a politickými faktory. Špatně fungující nebo nedostatečné přísné kontrolní a dohledové mechanismy přispívají k rozvoji nelegální migrace. V Kazachstánu to vytváří dodatečný tlak na trh práce (Mussayeva, Vishnevskaya,

2021). Kvůli jejich nepravidelnému statusu jsou tito pracovníci často v méně chráněné pozici, s horšími pracovními podmínkami a výrazně nižšími platy než oficiálně zaměstnaní pracovníci. Přílišná rodičovská péče může omezit samostatné úsilí mladých lidí najít a přijmout zaměstnání, čímž ovlivňuje situaci na trhu práce. V některých případech rodiče zakazují svým dětem zapojit se do částečné práce během studia na vysoké škole. To může ovlivnit profesionální rozvoj studentů a jejich konkurenceschopnost na trhu práce kvůli omezeným příležitostem k práci na částečný úvazek nebo samostatnému podnikání. Následky krize 90. let po rozpadu SSSR stále ovlivňují současný problém nezaměstnanosti v Kazachstánu (Mussayeva, Vishnevskaya, 2021). Během krize se mnoho Kazachů setkalo s vážnými ekonomickými obtížemi: byli propuštěni z podniků, jejich platy nebyly vyplaceny včas a mnozí byli nuceni stát se samostatně výdělečnými, například obchodováním na trhu (Mussayeva, Vishnevskaya, 2021).

Obtížné okolnosti přinesly změny do profesionálního života rodičů. Mnozí z nich přestali zapojovat se do činností spojených s jejich původní specializací. To zase vedlo k situaci, kdy mnoho rodičů není schopno efektivně pomoci svým dětem najít zaměstnání po absolutoriu. Jejich vlastní nejistá pracovní situace se stává překážkou v poskytnutí dětem relevantní podpory při hledání zaměstnání. Dnešní dynamická společnost, s rychlým technologickým vývojem a konkurenčním prostředím, klade zvláštní nároky na podniky a organizace. Často se pozoruje, že zaměstnavatelé se potýkají s dilematem, zda upřednostňovat zaměstnávání lidí starších 45 let, žen nebo těch, kteří mohou být na mateřské dovolené (Zholdaskyzy, 2019). Místo toho často preferují nábor mladších pracovníků s omezenými zkušenostmi a dovednostmi, kteří mají nižší kvalifikace a očekávání ohledně platu. V Kazachstánu mohou být mladí zaměstnanci systematicky propouštěni svými zaměstnavateli, s ukončením smluv dříve, někdy z formálních důvodů. Navíc jednotlivci, kteří často onemocní a poskytují dočasné průkazy o invaliditě, čelí diskriminaci a riziku ztráty zaměstnání (Zholdaskyzy, 2019). Moderní kazachstánští uchazeči o zaměstnání touží po úspěšných kariérách, často volí prestižní obory jako jsou celnictví, bankovníctví, finance, úvěry, ekonomie, management, překladatelství a právo. Tento trend lze přičíst posunu od morálních k materiálním hodnotám, ovlivněným moderními sociokulturními dynamikami. Volba výše uvedených profesí vedla k nesouladu mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce, což způsobilo přesycení pracovníky odborníky v těchto specializacích (Zholdaskyzy, 2019). Intenzivní konkurence v těchto oblastech znamená, že i s kvalitním vzděláním se mladí

profesionálové mohou setkat s výzvami při hledání zaměstnání a postupu ve své kariéře. Dále by měla být věnována pozornost genderovému aspektu nezaměstnanosti v Kazachstánu. Během období zvýšeného napětí na trhu práce jsou ženy větším riziku ztráty zaměstnání. Zvýšená konkurence na trhu práce v Rusku a Kazachstánu nutí ženy opustit tradiční odvětví a sféry ekonomiky. To má významný dopad na změny ve struktuře zaměstnanosti a míru nezaměstnanosti podle pohlaví (Zholdaskyzy, 2019). Tento problém je rozšířený v mnoha bývalých zemích SSSR, kde národní tradice a výzvy spojené s rovnováhou mezi prací a rodinnými povinnostmi ovlivňují zaměstnanost žen. Analýza statistických dat ukazuje, že podíl žen mezi nezaměstnanými v různých věkových skupinách je asi 65 %, což je přibližně dvojnásobek počtu nezaměstnaných mužů (Zholdaskyzy, 2019). Tento nerovnovážený stav lze vysvětlit tím, že mnoho volných pracovních míst nyní vyžaduje speciální technické vzdělání, které ne vždy odpovídá profesní specializaci a pracovní zkušenosti ženské populace (Alshanskaya, 2019).

Počáteční specialisté, včetně nedávných absolventů vysokých škol, čelí obtížnostem při vstupu na trh práce. Tato skupina, stejně jako mladí lidé bez formálního vzdělání a speciálních dovedností, je neustále považována za rizikovou skupinu, což ji činí jedním z nejproblematictějších segmentů trhu práce. Hlavní charakteristikou, která definuje tuto demografickou skupinu, je existence nesouladu mezi socioprofesionálními aspiracemi mladých lidí a skutečnými potřebami podniků, organizací a firem po kvalifikované pracovní síle (Alshanskaya, 2019). Nesoulad mezi objemem a profily odborného vzdělání a požadavky trhu práce zhoršuje problémy zaměstnanosti absolventů, zejména v komerčním sektoru odborného vzdělání. Míra nezaměstnanosti je nižší mezi mladými lidmi se středním odborným vzděláním ve srovnání s absolventy vysokých škol. Tento rozdíl je způsoben tím, že ti s vysokoškolským vzděláním často mají nerealistická očekávání ohledně pracovních podmínek, jako je plat, benefity a kariéerní postup (Alshanskaya, 2019). Běžným problémem je, že zaměstnavatelé mají tendenci upřednostňovat kandidáty s praktickými zkušenostmi, často přehlížejí nedávné absolventy vysokých škol. Naopak absolventi odborných škol obvykle čelí méně přísným pracovním podmínkám, což jim umožňuje rychleji získat zaměstnání v různých odvětvích. Fenomén "kvalifikované nezaměstnanosti" lze přičíst nerovnováze ve vzdělávání specialistů s humanitními a technickými profily, stejně jako těch se středním odborným vzděláním. Aby se vyřešil tento problém "kvalifikované nezaměstnanosti", vláda přijímá opatření k optimalizaci sektoru vysokoškolského

vzdělávání s cílem přizpůsobit nabídku vzdělání současným potřebám trhu práce (Alshanskaya, 2019).

4.1.2 Dynamika nezaměstnanosti v Kazachstánu

Průzkum zaměstnanosti provedený v Kazachstánu v roce 2023 zjistil, že v různých odvětvích ekonomiky je zaměstnáno 9 milionů osob. Z toho 6,9 milionu osob bylo zaměstnaných, což představuje přibližně 76,4 % všech zaměstnaných, zatímco 2,1 milionu osob bylo samostatně výdělečně činných, což představuje přibližně 23,6 % všech zaměstnaných. Ve srovnání s údaji ze 4. čtvrtletí 2022 se celková zaměstnanost zvýšila o 76,7 tis. osob (BNS, 2024). Na tomto nárůstu se podílel především nárůst počtu zaměstnanců, který se zvýšil o 75,4 tis. osob, přičemž počet osob samostatně výdělečně činných se zvýšil jen nepatrně o 1,3 tis. osob (BNS, 2024).

Při sektorové analýze bylo zjištěno, že většina zaměstnanců je soustředěna v odvětví obchodu (16,7 %), následuje vzdělávání (13,2 %), průmysl (12,3 %) a zemědělství (11,5 %) (BNS, 2024). Osoby v hlavním zaměstnání pracovaly v průměru přibližně 39 hodin týdně. Zaměstnanci pracující za mzdu pracovali o něco déle, v průměru 41 hodin týdně, ve srovnání se samostatně výdělečně činnými osobami, které pracovaly v průměru 35 hodin týdně. Kromě toho průzkum identifikoval skupinu 29,3 tis. osob, které byly nezaměstnané, ale aktivně nehledaly práci nebo ještě nebyly připraveny na zaměstnání, a zařadil je do kategorie potenciální pracovní síly. Podíl jednotlivců, kteří nejsou součástí pracovní síly, činil 31,7 % populace ve věku 15 let a více (BNS, 2024).

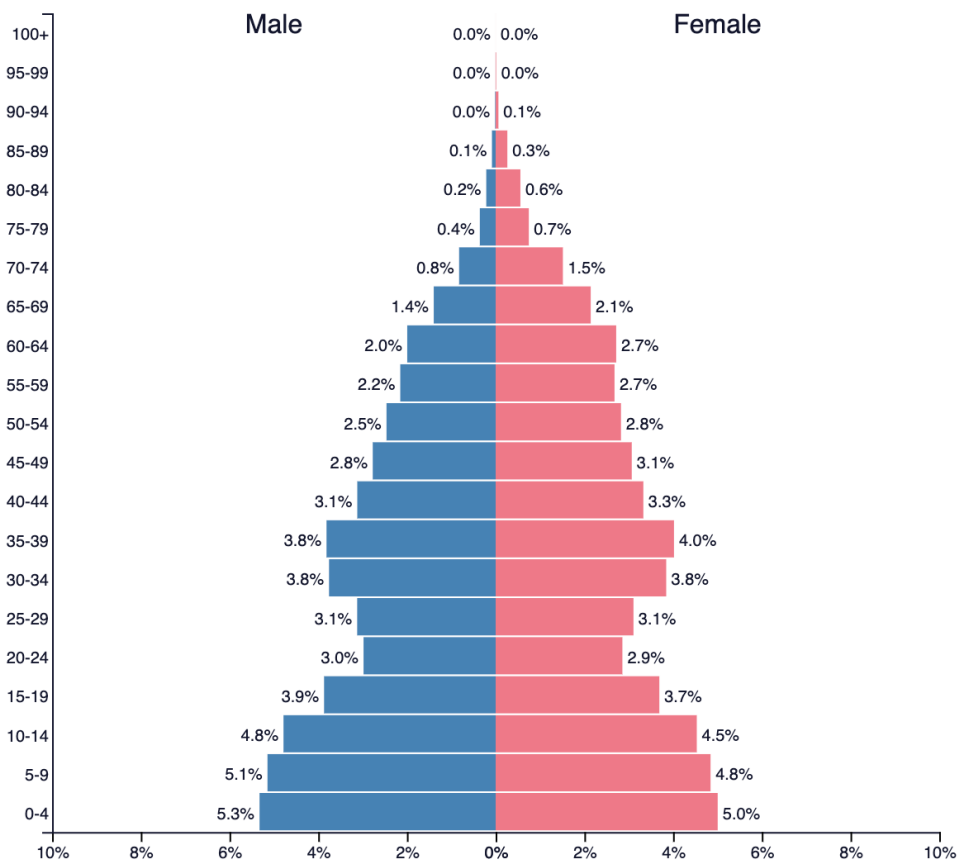
Míra nezaměstnanosti osob ve středním věku v posledních letech výrazně vzrostla, což vedlo ke zkoumání možností a omezení zaměstnanosti této věkové skupiny. Dospělí ve středním věku, kteří jsou obecně definováni jako osoby ve věku 45 až 60 let, jsou stále více marginalizováni na trhu práce, který tradičně upřednostňuje osoby ve věku 16 až 45 let (Akhmetzhanova et al., 2023).

Údaje o zaměstnanosti v Kazachstánu ukazují, že se preferuje zaměstnávání mladších osob, přičemž atraktivní je zejména věková skupina do 30 let. Přibližně 90 % volných pracovních míst je určeno pro tuto demografickou skupinu. Naopak osobám ve

věku 45 let a více, které ztratily zaměstnání, je nabízeno minimum pracovních příležitostí a tvoří pouze 2-3 % volných míst (Akhmetzhanova et al., 2023).

Zvýšení průměrného ročního věku nároku na důchod, který bude v Kazachstánu od roku 2023 činit 61 let u žen a 63 let u mužů, zhoršuje situaci dospělých ve středním věku na trhu práce. Tito lidé jsou nuceni hledat zaměstnání před dosažením důchodového věku a často čelí silné konkurenci mladších uchazečů, kterým dávají zaměstnavatelé přednost.

Graf 2: Věková a pohlavní pyramida obyvatelstva Kazachstánu



Zdroj: Populační pyramida, online (2023b)

Zaměstnavatelé často uvádějí několik důvodů, kterými zdůvodňují svou neochotu zaměstnávat pracovníky středního věku (Akhmetzhanova et al., 2023):

1. Podniky se obávají rostoucího podílu mladších zaměstnanců, což může vytvářet prostředí, v němž se pracovníci středního věku cítí nepatřičně nebo nedoceneně.

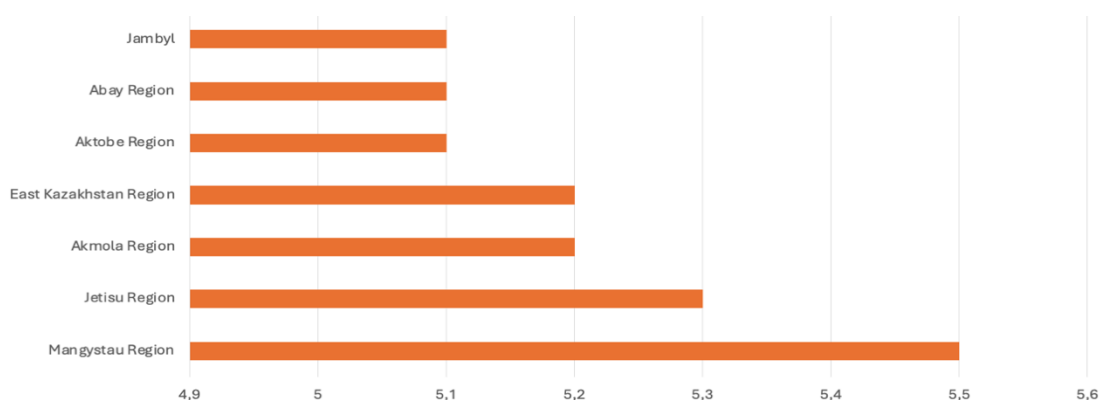
2. Lidé ve středním věku, 45 až 60 let, se mohou domnívat, že jejich kariérní možnosti jsou omezené, a proto zaměstnavatelé dávají přednost mladším odborníkům, kteří projevují silnou touhu po kariérním postupu.

3. Přetrvávají stereotypy o schopnosti pracovníků středního věku přizpůsobit se novým technologiím a dovednostem, zaměstnavatelé je někdy považují za pomalejší než mladší kolegy.

4. Mladí odborníci jsou často vnímáni jako lépe připravení na náročné požadavky dnešních pracovišť, včetně rychle se měnících pracovních požadavků a ochoty pracovat v případě potřeby dlouho.

Přestože zaměstnavatelé dávají přednost zaměstnávání mladých lidí, Kazachstán se vyznačuje poměrně vysokou mírou nezaměstnanosti mladých lidí. Mezi regiony s nejvyšší mírou nezaměstnanosti patří Mangystau (5,5 %), Jetisu (5,3 %), Akmola (5,2 %), Východní Kazachstán (5,2 %), Aktobe (5,1 %), Abay (5,1 %) a Jambylská oblast (5,1 %) ("Kazinform" International News Agency, 2023). Ačkoli celková míra nezaměstnanosti není vysoká, hlubší analýza odhaluje znepokojivé trendy, kdy jsou mladí lidé neúměrně zaměstnáváni v nízkokvalifikovaných a rizikových profesích, které se vyznačují nižšími mzdami.

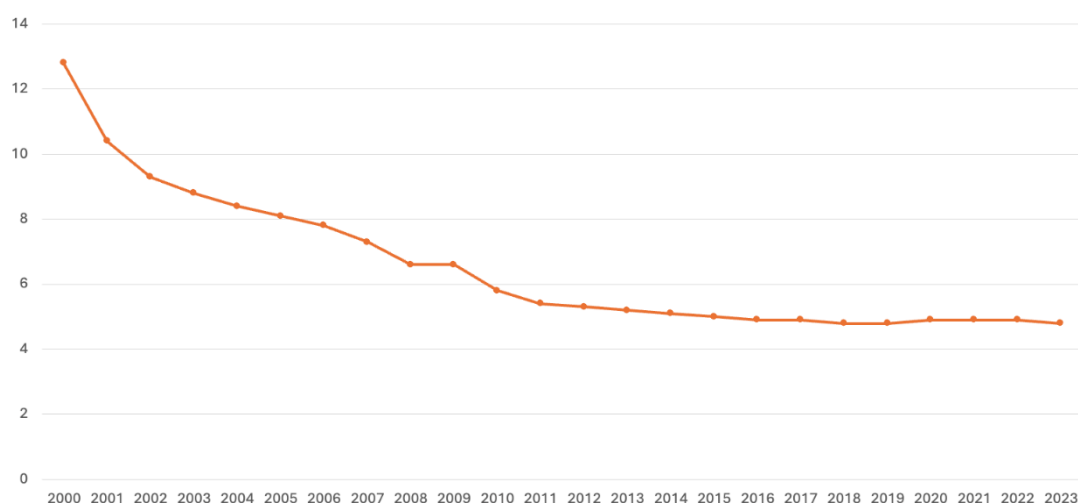
Graf 3: Regiony s nejvyšší mírou nezaměstnanosti (%)



Zdroj: vlastní zpracování na základě "Kazinform" International News Agency, online, 2024

Mladí lidé tvoří významnou část nezaměstnaných - v roce 2022 jich bylo 17 %. Značná část mladých uchazečů o zaměstnání - přibližně každý čtvrtý - navíc při hledání práce stráví více než šest měsíců, což svědčí o problémech při zajišťování stabilního a výdělečného zaměstnání (OSN, 2022). Analýza genderových rozdílů v nezaměstnanosti mladých lidí ukazuje, že u žen je tato míra vyšší než u mužů: 4,4 %, resp. 2,9 % (OSN, 2022). Navzdory zlepšením přetrvávají problémy v oblasti zajištění rovného přístupu k pracovním příležitostem, zejména pro mladé lidi, a kvality dostupných pracovních míst, které by podpořily udržitelný hospodářský růst.

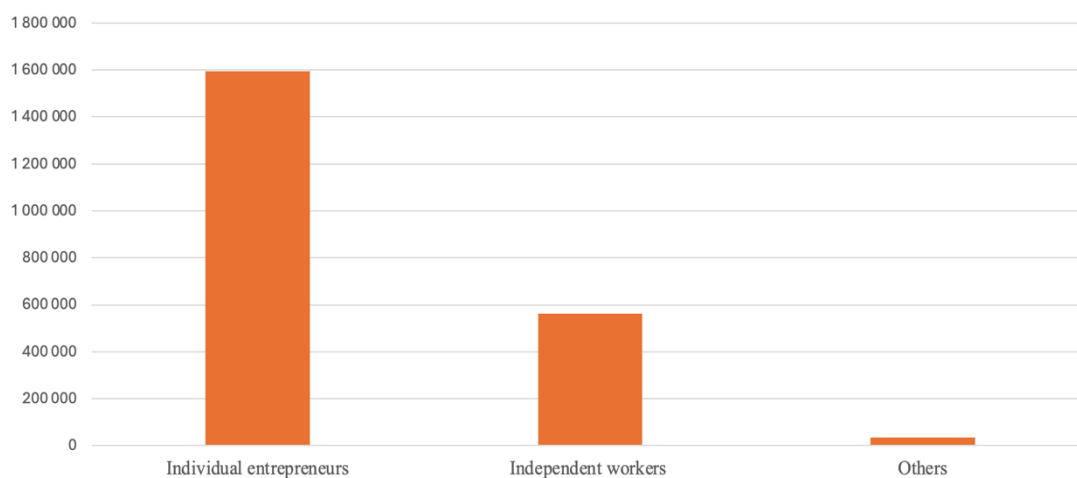
Graf 4: Míra nezaměstnanosti v Kazachstánu



Zdroj: vlastní zpracování na základě OSN, online, 2024

Z grafu je patrné, že nezaměstnanost v Republice Kazachstán se již delší dobu pohybuje kolem 5 %. Je však důležité poznamenat, že tento údaj nemusí přesně odrážet skutečný rozsah problému v zemi. Dynamika nezaměstnanosti v Kazachstánu naznačuje slabou korelaci s ekonomickými krizemi. V rámci projektu "Koncepce rozvoje trhu práce do roku 2030" bylo zjištěno, že počet osob samostatně výdělečně činných se výrazně zvýšil v době globální finanční krize, devalvace tenge a pandemie koronaviru (OSN, 2022). Kromě toho došlo k poklesu počtu najatých pracovníků, z nichž někteří mohli přejít na samostatnou výdělečnou činnost.

Graf 5: Struktura osob samostatně výdělečně činných v Kazachstánu v roce 2023



Zdroj: vlastní zpracování na základě OSN, online, 2024

Národní statistický úřad rovněž rozlišuje podskupinu osob samostatně výdělečně činných, která zahrnuje neproduktivně zaměstnané, tj. osoby s příjmem nižším než životní minimum, a produktivně zaměstnané. Od konce roku 2023 jsou prakticky všichni neproduktivně samostatně výdělečně činní, kterých je celkem 221 000, spíše nezávislími pracovníky než samostatně výdělečně činnými osobami (OSN, 2022). Právě tento podíl samostatně výdělečně činných osob lze považovat za základ "skryté" nezaměstnanosti.

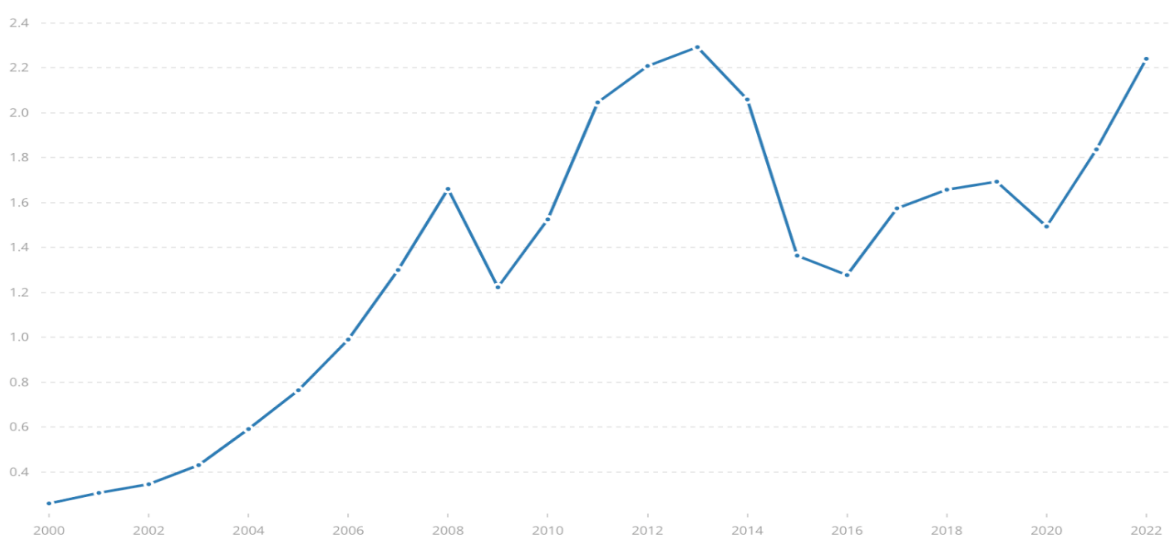
Existuje několik faktorů, proč tato skupina nepřechází ze statusu samostatně výdělečně činných do statusu nezaměstnaných. Jedním z důvodů může být nedostatečně vysoká úroveň podpory v nezaměstnanosti, která nemotivuje jednotlivce k tomu, aby si hledali práci jako nezaměstnaní. Dalším faktorem může být možnost, aby osoby samostatně výdělečně činné až do 1. ledna 2024 platily měsíčně jednotnou souhrnnou platbu (JSP) namísto placení různých daní jako OSVČ (OSN, 2022). Jednoduchost a malá výše JSP, která nebyla závislá na výši příjmu, ale dávala možnost kumulovat odpracované roky a využívat zdravotní pojištění, mohla do kategorie osob samostatně výdělečně činných přilákat osoby, které ve skutečnosti neměly stabilní příjem a mohly být klasifikovány jako nezaměstnané.

4.2 Přehled hospodářské situace a nezaměstnanosti v Rusku

V roce 2020 se Rusko potýkalo nejen s hospodářskými důsledky pandemie, ale také s konfliktem v rámci OPEC+, který vedl k bezprecedentnímu snížení produkce a odpovídajícímu poklesu cen. Nicméně dopady pandemie postihly především střední a nižší příjmové vrstvy, protože programy finanční podpory byly omezené (Gürth, 2021). V příštích letech se pravděpodobně vrátí nízký, ale stabilní růst, i když stále nebude dosahovat stanovených cílů.

Makroekonomická stabilizace posledních let neměla na běžné domácnosti výrazný dopad: Zatímco reálné příjmy od roku 2016 opět rostly, reálný disponibilní příjem do roku 2018 včetně klesal (Gürth, 2021). Teprve v roce 2019 byl zaznamenán mírný nárůst o 0,8 %. To je do značné míry způsobeno tím, že vládní transferové platby, jako jsou důchody, rostou pomaleji než inflace. Oficiální míra nezaměstnanosti sice zůstává celkově nízká, ale to je dáno především tím, že mnoho státních a státem kontrolovaných podniků v Rusku upouští od propouštění i v případě špatné situace v oblasti zakázek a místo toho odkládá výplaty mezd nebo zařazuje pracovníky na zkrácenou pracovní dobu. V důsledku pandemie klesly reálné disponibilní příjmy v roce 2020 o 3,5 %, a to především v důsledku prudkého snížení vládních výdajů (Gürth, 2021).

Graf 6: Ruský HDP



Zdroj: vlastní zpracování na základě The World Bank, online, 2024

Oficiální míra nezaměstnanosti v Rusku zůstává na nízké úrovni, i když v roce 2020 se v důsledku krize zvýšila a průměrná míra nezaměstnanosti činila 5,8 %. Vrcholu bylo dosaženo v září na úrovni 6,1 % a v roce 2021 má nezaměstnanost klesnout na předkrizovou úroveň 4,7 % (Gürth, 2021). Je však třeba poznamenat, že Rusko má významný podíl šedé ekonomiky. Mnoho pracovníků buď není formálně zaměstnáno vůbec, nebo jen částečně, přičemž odhady se značně liší: podle Světové banky se podíl neformálně zaměstnaných pracovníků pohybuje kolem 15-20 % a podle finského BOFIT je v závislosti na definici neformálně zaměstnáno 10 až 40 % pracovníků (Gürth, 2021).

Rusko zůstává na jednom z předních míst na světě, pokud jde o nerovnost (57. místo ze 180 podle Giniho indexu). V roce 2015 se v rukou 10 % nejbohatších občanů soustředilo 46 % všech příjmů. Podle studie moskevské Vysoké školy ekonomické z roku 2019 drží až 89 % celkového národního bohatství 3 % nejbohatších obyvatel (Gürth, 2021).

V 90. letech 20. století se začaly objevovat nerovnosti, které se od té doby prohlubují v důsledku kumulace ekonomické moci v rukou oligarchů, rozsáhlé korupce a daňového systému, který zvýhodňuje občany s vysokými příjmy. V současné době žije v Rusku více než 10 % obyvatel pod hranicí chudoby (Gürth, 2021). Kvůli vysokým nákladům na registraci na úřadu práce a příliš nízké očekávané minimální podpoře se přibližně 15,4 milionu Rusů uchýlilo k neoficiálnímu zaměstnání (Gürth, 2021). Podle odborných odhadů přichází stát v důsledku této formy zaměstnávání o více než 7 miliard eur ročně na daňových příjmech.

4.2.1 Příčiny a zvláštnosti nezaměstnanosti

Tržní ekonomika je často spojena s určitou mírou nestability, která může ovlivnit hospodářský rozvoj země. Tržní mechanismus může vést k převisu nabídky práce nad poptávkou, což může mít dopad na ekonomickou dynamiku. Klíčovou se proto stává finanční politika státu, která přímo ovlivňuje ekonomickou, sociální a politickou udržitelnost (Kapeliushnikov, 2023).

Nezaměstnanost je projevem ekonomické nestability, která je důsledkem výkyvů v ekonomice země způsobených cyklickým charakterem jejího vývoje (Kapeliushnikov, 2023). Míra nezaměstnanosti je klíčovým ukazatelem kvality života ve státě.

V 90. letech 20. století Rusko a Kazachstán přešly od administrativně-příkazového hospodářství k tržnímu systému. Přejít na tržní systém přinesl vážné problémy, včetně masové nezaměstnanosti poprvé po více než 70 letech (Kapeliushnikov, 2023). To vedlo k tomu, že miliony lidí musely přehodnotit svůj profesní status, což následně vyvolalo vlnu sociálních a ekonomických změn. Změna ve struktuře zaměstnanosti vedla k potížím na trhu práce a vytvořila nové výzvy pro sociální ochranu.

Tyto události vedly také k rozvoji nových hospodářských a sociálních strategií. Státní instituce, zaměstnavatelé i celá společnost si uvědomili, že je třeba vytvořit účinná opatření na podporu zaměstnanosti, profesní rekvalifikace a podpořit nový hospodářský růst. Nezaměstnanost zůstává v současném Rusku významným problémem, který ovlivňuje politickou a sociálně-ekonomickou krajinu země.

Trh práce v Ruské federaci má několik klíčových rysů, které významně ovlivňují hospodářskou situaci země a zaměstnanost. Za prvé, existuje vysoká míra skryté nezaměstnanosti, která představuje výzvu a zároveň potenciální rezervu pro zvýšení výroby. Tento faktor zhoršuje ekonomickou situaci, neboť stávající pracovní síla je často využívána neefektivně, což vede k nucené nečinnosti (Gimpelson a Kapeliushnikov, 2015). Potřeba účinných strategií optimalizace pracovní síly je podněcována dalšími výzvami v oblasti zaměstnanosti, které tím vznikají.

Dalším důležitým aspektem je přechod velké části obyvatelstva do soukromého sektoru ekonomiky a rozšíření sekundární zaměstnanosti. To je způsobeno vznikem velkého počtu pracovních míst, která nevyžadují vysokou kvalifikaci. Tento trend zaměstnanosti odráží změny ve struktuře trhu práce a vyžaduje přizpůsobení vzdělávacích programů moderním potřebám trhu (Kapeliushnikov, 2023).

Geopolitické změny ve světě vedly k přílivu vnitřně vysídlených osob a migrantů hledajících zaměstnání. To vytvořilo další složitosti v oblasti řízení práce a zdůrazňuje potřebu politik, které usnadňují úspěšnou integraci nové pracovní síly do společnosti.

Vznik přebytku pracovních sil a podzaměstnanosti, které jsou spojeny s ukončením výroby, představují výzvu pro efektivní využívání pracovních zdrojů. K řešení tohoto jevu jsou nezbytné strategie na podporu hospodářského růstu a rekvalifikace a přeorientování pracovní síly (Gimpelson a Kapeliushnikov, 2015).

Lze rozlišit následující zvláštnosti vývoje trhu práce: V posledních letech se v Rusku zvyšuje "skrytá" nezaměstnanost. Projevuje se ve dvou hlavních formách: nucená neplacená (nebo částečně placená) dovolená a podzaměstnanost. Tyto jevy na jedné straně působí jako potenciální rezerva pro rozšíření výroby, na druhé straně se však stávají významným faktorem destabilizace sociálních vztahů při změně ekonomického klimatu. Současná ruská ekonomika vykazuje určité trendy (Gimpelson a Kapeliushnikov, 2015). Tyto trendy souvisejí s pokračující likvidací dřívějších ekonomických a výrobních vztahů, jakož i s nedostatečným úsilím o přeorientování výroby a oživení státních podniků z krize.

Osoby, které jsou na trhu práce částečně zaměstnané, nejsou v oficiálních statistikách považovány za nezaměstnané. V důsledku toho nemají podle ruské legislativy nárok na státní sociální podporu, včetně pomoci při zajištění zaměstnání na plný úvazek a podpory v nezaměstnanosti. Jejich mzdy jsou navíc výrazně nižší než mzdy pracovníků na plný úvazek (Kapeliushnikov, 2023). Stát v současné době nemá dostatečně upraveny vztahy s částečně zaměstnanými osobami, včetně jejich právního postavení a podmínek a výše vyplácení dávek.

Je důležité zabránit rychlému přechodu "skryté" nezaměstnanosti v nezaměstnanost otevřenou, a to z řady opodstatněných důvodů. "Skrytá" nezaměstnanost pomáhá alespoň do určité míry udržovat úroveň spotřeby. V opačném případě, kdy je obyvatelstvo odkázáno na skromné dávky v nezaměstnanosti, může jeho životní úroveň klesnout na kriticky nízkou úroveň (Gimpelson & Kapeliushnikov, 2015).

Míra nezaměstnanosti v Ruské federaci je ovlivněna nízkou mobilitou obyvatelstva. Tento deficit mobility je ovlivněn dvěma klíčovými faktory. Za prvé, rozsáhlé území země vytváří překážky pohybu mezi regiony. Za druhé, zvláštnost mentality ruské společnosti, která se vyznačuje fenoménem "sedentarizace", silně koreluje s vazbou na místo narození a bydliště (Gimpelson & Kapeliushnikov, 2015). Odpor ke změně místa bydliště kvůli práci je často ovlivněn rodinnými a kulturními vazbami, finančními omezeními, historickými tradicemi a citovými vazbami k regionu.

Tato nedostatečná mobilita může mít negativní důsledky pro ekonomiku země, neboť vytváří nerovnováhu v distribuci pracovních zdrojů, zejména na regionální a odvětvové úrovni. V některých regionech je nedostatek kvalifikované pracovní síly, což omezuje růst a rozvoj. Naopak v jiných regionech existuje přebytek pracovních zdrojů, což

sníží efektivity využití pracovní síly a omezuje možnosti růstu podniků a regionálních ekonomik.

V roce 2015 vypracovaly federální orgány v Rusku program zaměřený na zvýšení mobility pracovních sil. V rámci této iniciativy vytvořily portál "Práce v Rusku", který propojuje uchazeče o zaměstnání a zaměstnavatele z celé země (Gimpelson & Kapeliushnikov, 2015). Program rovněž nabízí pomoc při relokaci, včetně úhrady dopravy a bydlení, a finanční podporu do doby, než bude zajištěna pracovní smlouva. Poskytované základní informace navíc obsahují podrobnosti o regionech, jako jsou školy, školky, doprava a ceny.

Nízká úroveň mezd je příčinou nezaměstnanosti a překážkou plného rozvoje trhu práce v Rusku. To vede ke snížení motivace pracovních zdrojů a celkové produktivity. Nízké odměňování práce je klíčovým faktorem, který přispívá k odlivu vysoce kvalifikovaných odborníků, podnikatelů, vědců a představitelů kulturní sféry, kteří získali vzdělání v Rusku (Gimpelson & Kapeliushnikov, 2015). Kvalifikovaní pracovníci proto hledají atraktivnější podmínky v jiných zemích.

Minimální mzda prohlubuje problémy spojené s chudobou a sociální nerovností mezi regiony. V Rusku existuje na trhu práce fenomén známý jako "pracující chudoba", který odkazuje na rozdíl mezi minimální mzdou a životním minimem. V důsledku toho část aktivního pracovního obyvatelstva, přestože má práci a bydlení, stále pociťuje materiální nedostatek.

Podle Pracovního zákoníku Ruské federace nesmí minimální mzda klesnout pod hranici minimální životní úrovně. Nicméně v praxi tato regulace nebyla vymáhána od roku 2000. Během tohoto období se minimální mzda pohybovala pouze mezi 11 a 60 % stanoveného minimálního životního minima na osobu (Gimpelson, Kapeliushnikov & Sharunina, 2018). V důsledku toho minimální mzda nedokáže zajistit minimální životní standard pro pracující občany.

Aktuálním problémem, který čelí instituci regulující minimální mzdu v Rusku, je efektivní řešení nezaměstnanosti, chudoby a regionální diferenciace. Vláda navrhla opatření, která zahrnují delegování pravomoci stanovit minimální mzdu do zvláštního výkonného orgánu. Dále byly plány na revizi pracovní legislativy s cílem zarovnat minimální mzdu s náklady na život v nerostoucích regionech, zvýšit celkovou pracovní produktivitu, vytvořit efektivní pracovní místa a urychlit ekonomický růst. Nicméně do roku

2023 to nevedlo k vyváženější a sociálně spravedlivější regulaci odměňování práce. Problém nízkých mezd v Rusku trvá, což nadále demotivuje část populace od hledání oficiálního zaměstnání. Podkopání ekonomické stability, snížení celkového blahobytu a vytváření podmínek pro sociální nerovnost oslabují potenciál pro udržitelný rozvoj trhu práce a společnosti jako celku (Gimpelson, Kapeliushnikov & Sharunina, 2018).

Neúčinnost státní politiky na trhu práce v Rusku je závažným problémem. Stát nadále hraje klíčovou roli v koordinaci činností na trhu práce. Jeho prioritou by mělo být zlepšení konkurenceschopnosti a snížení napětí v této oblasti. Rusko má legislativní rámec regulující práci a zaměstnanost. Hlavními oblastmi státní politiky jsou následující (Gimpelson, Kapeliushnikov & Sharunina, 2018):

1. Podpora růstu pracovní mobility pro efektivnější využití pracovní síly.
2. Vzdělávání a rekvalifikace zaměřené na zlepšení kvalifikace pracovních zdrojů.
3. Zajištění rovných příležitostí pro všechny občany prostřednictvím dodržování principů rovných práv a boje proti diskriminaci.
4. Vytváření podmínek pro plnohodnotný život a svobodný rozvoj jednotlivce, včetně příznivých pracovních podmínek a sociálních záruk.
5. Aktivní pomoc občanům při hledání vhodného zaměstnání, podpora jejich pracovní mobility.
6. Podpora podnikatelské činnosti občanů s cílem vytvořit nová pracovní místa a podpořit ekonomický růst.
7. Podpora zaměstnavatelů, kteří udržují existující pracovní místa a vytvářejí nová s cílem stabilizovat zaměstnanost.
8. Koordinace činností vládních úřadů pro efektivní plnění jejich úkolů.
9. Snížení nezaměstnanosti prostřednictvím komplexních opatření a pobídek pro rozvoj trhu práce.

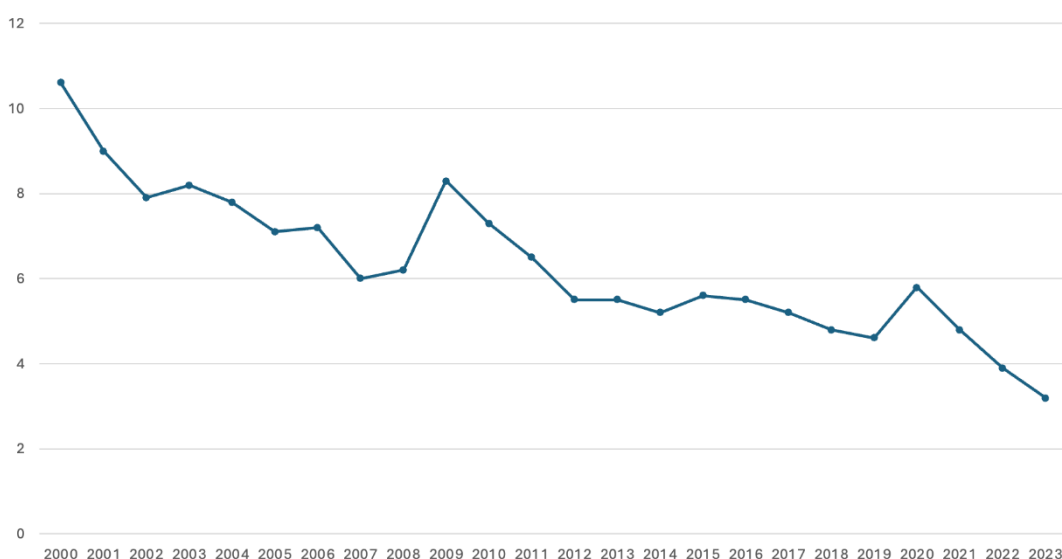
Přestože existují vypracované směry státní politiky na trhu práce, ne všechna tato opatření jsou účinná v každodenní praxi. Některé kroky podniknuté zůstávají pouze na papíře, pouze formálně přítomné v legislativním rámci, aniž by poskytovaly skutečné změny na trhu práce. Jak bylo diskutováno výše, minimální mzda ve skutečnosti není schopna zajistit životní mzdu pro pracovníky. Rozdíl mezi úrovní minimální mzdy a skutečnými potřebami občanů vede k tomu, že i když mají zaměstnání, někteří ruský občané

se nacházejí pod hranicí chudoby. Kromě toho jsou některé iniciativy neúčinné kvůli nedostatečnému financování nebo neúspěšné organizaci.

4.2.2 Dynamika nezaměstnanosti v Rusku

Na začátku roku 2000 činila míra nezaměstnanosti 10,6 %. V následujících letech docházelo k poklesu míry nezaměstnanosti až do roku 2007, kdy nezaměstnanost dosáhla 6 %. Od roku 2008, kdy nastala celosvětová hospodářská krize, však začala míra nezaměstnanosti stoupat, nejprve na 6,2 % a v roce 2009 dosáhla míra nezaměstnanosti 8,3 % a poté klesla. Od roku 2012 do roku 2023 byl zaznamenán stabilní klesající trend charakterizovaný poklesem nezaměstnanosti. V roce 2023 byla nezaměstnanost v Rusku na rekordně nízké úrovni, a to i přes vysoké vnější tlaky, včetně bezprecedentních sankcí západních zemí v souvislosti s válkou na Ukrajině. V květnu 2023 činila 3,2 %, což je nejnižší hodnota od roku 1991 (Kapeliushnikov, 2023).

Graf 7: Míra nezaměstnanosti v Rusku



Zdroj: vlastní zpracování na základě Kapeliushnikov, online, 2024

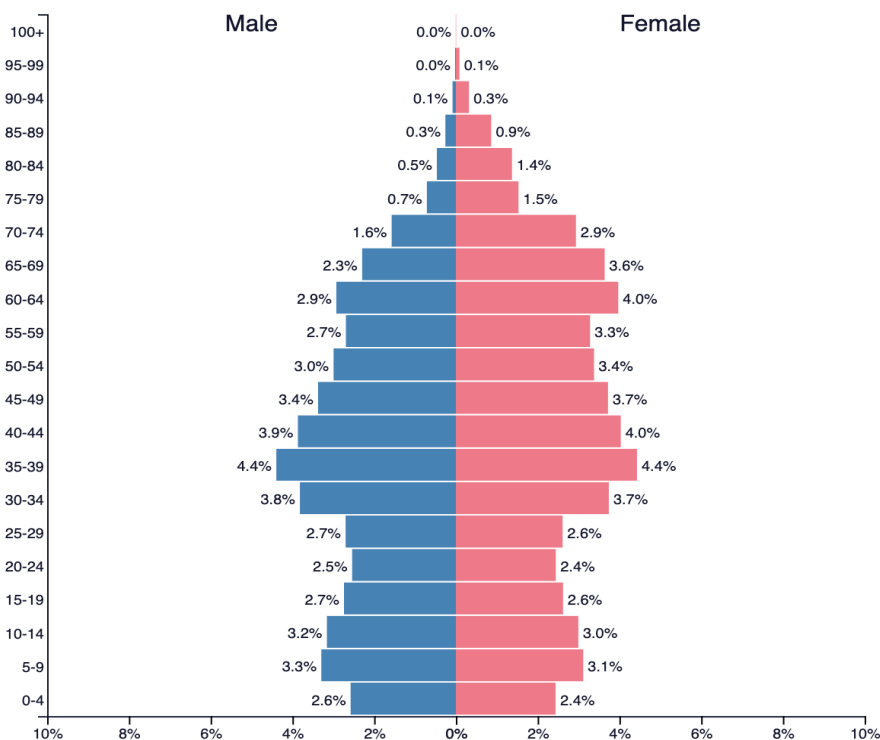
Nízká míra nezaměstnanosti se na první pohled může zdát překvapivá, zejména vzhledem k poklesu HDP o 1,9 % v prvním čtvrtletí roku 2023 oproti roku 2022. Obvykle by pokles HDP o 1 % vedl ve vyspělých průmyslových zemích ke zvýšení nezaměstnanosti o 2 % (Kudrin et al., 2023). Navzdory tomuto hospodářskému poklesu se však míra

nezaměstnanosti snížila. Ruská vláda klade na míru nezaměstnanosti značný důraz, neboť ji považuje za jednu z hlavních priorit. Vysoká nezaměstnanost vytváří nejen sociální problémy, ale také porušuje společenskou smlouvu, která občanům zajišťuje stabilní životní úroveň bez politických rizik. Dokonce i během hospodářských krizí má vláda tendenci vyhýbat se masovému propouštění a místo toho využívá alternativní metody zvládnání dopadů hospodářských potíží.

Například po světové finanční krizi v roce 2008, která způsobila pokles HDP Ruska o 7,9 %, se míra nezaměstnanosti zvýšila z 6,2 % na 8,3 % (Kudrin et al., 2023). Aby zaměstnavatelé zabránili hromadnému propouštění, zavedli mimo jiné neplacené volno a zkrátily pracovní dobu. Tato opatření byla přijata nejen proto, aby se zlepšily oficiální statistiky, ale také proto, aby se udržela zaměstnanost a sociální stabilita, a zabránilo se tak rozsáhlým protestům.

Demografická struktura ruské populace se mění především v důsledku přírodních faktorů. Lidé z období baby boomu 60. let jsou nahrazováni novou generací, která přežila období "demografického kolapsu" na přelomu 90. let 20. století a počátku 21. století a nyní vstupuje na trh práce. Počet mladých lidí v produktivním věku se v důsledku věkové struktury ruské populace snížil o více než čtvrtinu (Kudrin et al., 2023).

Graf 8: Věková a pohlavní pyramida ruské populace (populační pyramida, 2023a)



Zdroj: Populační pyramida, online (2023a)

Situace se však zhoršila v důsledku ruské války na Ukrajině. Mnoho občanů opustilo zemi, zatímco jiní byli odvedeni do armády. Místo přílivu migrantů z jiných zemí, který tradičně kompenzoval nedostatek pracovních sil v Rusku, došlo k nárůstu emigrace. Od ledna do října 2022 činila čistá migrace ze země 20 600 osob. V roce 2021 se počet obyvatel Ruska v důsledku migrace zvýšil o 320 000 osob (Kudrin et al., 2023). Kromě toho mobilizace odstranila z ekonomiky přibližně 300 000 mužů. Prognózy naznačují, že odliv obyvatelstva po vyhlášení mobilizace může dosáhnout nejméně půl milionu osob.

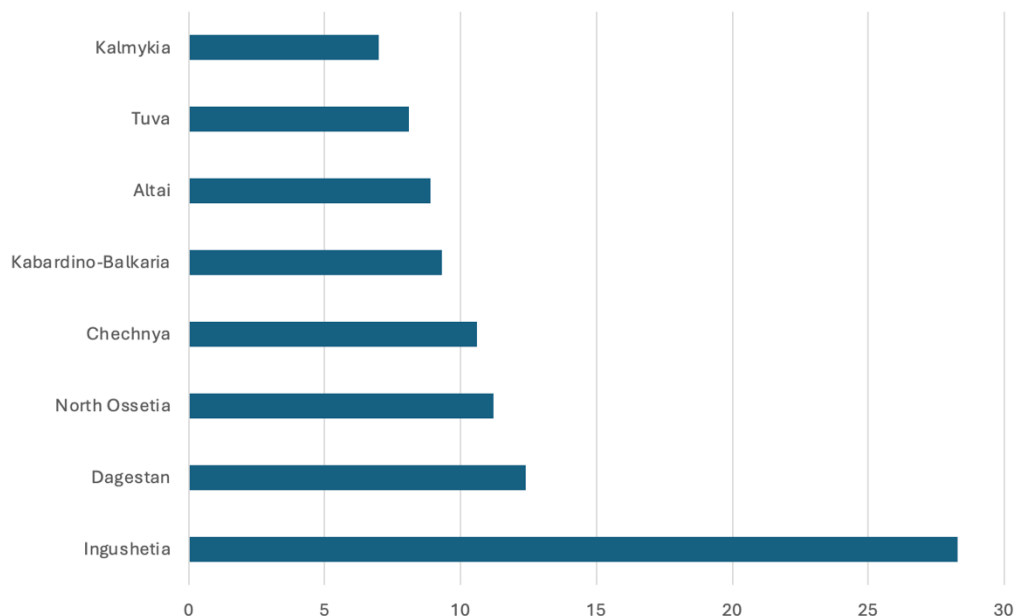
Na první pohled se může zdát, že historicky nízká míra nezaměstnanosti je pozitivním signálem, který naznačuje vysokou úroveň zaměstnanosti a růst mezd. V prvním čtvrtletí roku 2023 vzrostl reálný osobní příjem očištěný o inflaci meziročně o 1,9 % (Kudrin et al., 2023). Tato rekordně nízká míra nezaměstnanosti však s sebou přináší řadu problémů.

Země se potýká s nedostatkem pracovních sil a dlouhodobý nedostatek pracovních sil v Rusku dosáhl od říjnové mobilizace rekordní úrovně. V listopadu se podíl podniků, které přišly o zaměstnance z formálních důvodů, jako jsou odvody, soudní procesy nebo úmrtí, zvýšil z obvyklých 38 % na 60 % (Kudrin et al., 2023). Kvalifikovaných pracovníků je nedostatek téměř ve všech odvětvích a týká se nejen IT specialistů, ale i pracovníků v průmyslu. Nedostatek zaměstnanců se stává problémem jak v high-tech, tak v tradičních výrobních odvětvích, což má dopad jak na pracovníky, tak na manažery. Je třeba poznamenat, že zatímco technické vybavení lze vyměnit nebo modernizovat, personální problémy nelze vyřešit tak snadno.

Pro stabilitu ekonomiky je důležitá přirozená míra nezaměstnanosti, která neomezuje hospodářský růst a nepřispívá k inflaci. V Rusku se tato míra pohybuje kolem 5 %. Mezinárodní měnový fond (MMF) odhaduje přirozenou míru nezaměstnanosti v letech 2000-2016 v průměru na 5,5 % a předpokládá její pokles o 0,1 procentního bodu každý rok (Akhundova, Korovkin, 2006). Pokud je tato prognóza správná, měla by přirozená míra nezaměstnanosti v současnosti činit 4,8 %.

V Rusku existují značné rozdíly v míře nezaměstnanosti v jednotlivých regionech, přičemž v některých oblastech je míra nezaměstnanosti vyšší než v jiných. Například Ingušsko má nejvyšší míru nezaměstnanosti 28,3 %, následuje Dagestán (12,4 %), Severní Osetie (11,2 %), Čečensko (10,6 %), Kabardino-Balkarie (9,3 %), Altaj (8,9 %), Tuva (8,1 %) a Kalmykie (7 %) (Ria Rating, 2023). Důvodem je nedostatečný rozvoj průmyslu a služeb, omezený přístup ke kvalifikovaným pracovním místům, nízká úroveň vzdělání a kvalifikace obyvatelstva a socioekonomické problémy.

Graf 9: Regiony s nejvyšší mírou nezaměstnanosti (%)



Zdroj: vlastní zpracování na základě Ria Rating, online, 2024

V ekonomickém kontextu vysoká nezaměstnanost ukazuje na problémy s fungováním trhu práce, zatímco příliš nízká nezaměstnanost může mít rovněž negativní důsledky. Snížení nezaměstnanosti je obvykle spojeno s nárůstem zaměstnanosti a zvýšením ekonomické aktivity. Pokud je však míra nezaměstnanosti nízká, může to signalizovat, že se ekonomika potýká s nedostatkem pracovních sil, což může následně zpomalit tempo růstu ekonomiky.

V současných podmínkách Ruské federace se mnoho odvětví ekonomiky potýká s nedostatkem pracovních sil. Tento problém se liší od předchozích let, např. let 2020-2021. Aby se podniky s nedostatkem pracovních sil vyrovnaly, zavádějí různá opatření. Některé z nich například zvyšují počet personálních manažerů, aby podpořily nábor, jiné nabízejí rotační programy a lepší podmínky pro přemístění, včetně proplácení ubytování a cestovních náhrad (Kudrin et al., 2023). Jedním z běžných řešení nedostatku pracovních sil je zvýšení mezd. To však může pro ekonomiku znamenat další problémy. Pokud mzdy rostou rychleji než produktivita práce, může to vést k inflačním tlakům. Centrální banka může na takové změny reagovat zvýšením sazeb nebo přijetím jiných opatření k omezení

inflace. Analytici centrální banky upozorňují, že nízká nezaměstnanost v minulosti přispěla k vyšší inflaci v mnoha částech země tím, že zvýšila mzdy. Některé podniky se potýkají se zvyšováním nákladů na zaměstnance. Například společnost Aeroflot se již pátým rokem po sobě potýká s finančními potížemi, které jí brání zvyšovat platy svých zaměstnanců. V důsledku toho je společnost nucena rušit většinu mezinárodních letů a spoléhá na vládní pomoc, aby přežila. Kromě toho v květnu přestali pracovat na montážních linkách zaměstnanci Uljanovského automobilového závodu (UAZ), který plní státní zakázky, a požadovali zvýšení mezd. Požadavky byly zdůvodněny tím, že dělníci minulý měsíc dostávali v průměru pouze 20 000 rublů. V reakci na protesty generální ředitel závodu slíbil 12% zvýšení mezd od června, ale vůdci stávky byli zatčeni orgány činnými v trestním řízení (73.Online, 2023).

Navzdory těmto opatřením se nedostatek pracovních sil stále prohlubuje. Hospodářská aktivita v různých odvětvích se v květnu zvýšila, což dále prohloubilo nedostatek pracovních sil. Podniky v reakci na zvýšenou poptávku zvyšují počet zaměstnanců a vytvářejí nová pracovní místa tempem, které nebylo zaznamenáno od listopadu 2000 (S&P Global Russia Manufacturing PMI, 2023).

Ruský trh práce je složitý v důsledku několika faktorů. Na jedné straně existuje umělá přezaměstnanost, která brzdí růst produktivity práce. Na druhé straně nedostatečné využívání moderních technologií a nedostatek pobídek k technické modernizaci podniků vede k podhodnocování práce a zpoždění zavádění inovací, včetně automatizace a využívání robotických systémů (S&P Global Russia Manufacturing PMI, 2023). Nízká produktivita a opožděný technologický rozvoj mohou vést k "obrácené industrializaci", což může mít negativní dopad na kvalitu a konkurenceschopnost vyráběných produktů.

Ačkoli se míra nezaměstnanosti v Rusku může na první pohled zdát nízká, v pozadí stojí problém nedostatečné zaměstnanosti a nízké úrovně chudoby obyvatelstva. Mnoho pracovníků je nuceno přijmout špatně placenou práci nebo je nedostatečně zaměstnáno z důvodu nedostatečné poptávky na trhu práce. V prvním čtvrtletí byly čtyři miliony lidí buď nedostatečně zaměstnáni, nebo byli nezaměstnaní z viny zaměstnavatele či na neplaceném volnu. Kromě toho více než šest milionů pracovníků nedostává ani minimální mzdu a 12 milionů nemá pracovní smlouvu (Interfax.ru, 2023). Tyto problémy vedly ke zvýšení sociálního napětí a nerovnosti.

Přestože se ekonomický efekt mobilizace a emigrace více než jednoho milionu lidí z pracovního trhu v Rusku jeví jako nevýznamný, sociální důsledky tohoto jevu jsou citelné. Ztráta produktivních pracovních zdrojů může v dlouhodobém horizontu negativně ovlivnit různá odvětví ekonomiky a vytvořit další problémy pro sociální rozvoj a hospodářský růst.

5. Závěr

Oficiální statistiky v Rusku a Kazachstánu neodrážejí vysokou míru skryté nezaměstnanosti. Skrytá nezaměstnanost se týká osob, které nejsou oficiálně registrovány jako nezaměstnané, ale nemají stabilní příjmy nebo pracují krátkodobě či neplaceně. To vede ke zkreslení skutečného obrazu trhu práce a jeho dynamiky. Určité demografické skupiny, jako jsou mladí lidé nebo osoby s nižší úrovní vzdělání, mohou být náchylnější ke skryté nezaměstnanosti z důvodu omezeného přístupu ke kvalitním pracovním příležitostem nebo nedostatečné informovanosti o dostupných možnostech. To může vést k nerovnostem na trhu práce a zvýšenému riziku sociálního a ekonomického vyloučení.

Demografické změny měly významný dopad na situaci na trhu práce v Rusku. V zemi došlo k poklesu počtu mladých lidí, kteří vstupují do pracovního procesu, a to zejména v důsledku změn ve věkové struktuře obyvatelstva. Tento demografický trend vyvolává obavy o budoucí dostupnost pracovní síly a představuje výzvu pro udržení hospodářského růstu a rozvoje. Stárnutí populace navíc přináší další výzvy, jako je zvýšená poptávka po zdravotnických službách a programech sociální péče.

Kazachstán se potýká s problémy souvisejícími se zaměstnáváním osob středního věku, které mají často problém získat pracovní příležitosti kvůli předsudkům souvisejícím s věkem, jež převládají na trhu práce. Diskriminační praktiky a vnímání produktivity a přizpůsobivosti pracovníků středního věku přispívají k jejich nedostatečnému zastoupení v různých odvětvích. To prohlubuje nerovnosti na trhu práce a brzdí celkovou ekonomickou produktivitu.

Kromě toho Rusko zaznamenalo značný odliv obyvatelstva, zejména v důsledku války na Ukrajině. Emigrace kvalifikovaných pracovníků a odborníků vedla k nedostatku pracovních sil v klíčových odvětvích, což prohlubuje demografickou nerovnováhu na domácím trhu práce. Naproti tomu Kazachstán nezaznamenal srovnatelnou úroveň odlivu obyvatelstva, ale potýká se s vnitřní migrací a regionálními rozdíly v hospodářském rozvoji. Tato vnitřní dynamika utváří podmínky na trhu práce odlišně, přičemž některé regiony se potýkají s vyšší mírou nezaměstnanosti a omezenými pracovními příležitostmi ve srovnání s jinými.

Hospodářská situace v obou zemích je významným faktorem, který ovlivňuje dynamiku nezaměstnanosti. Rusko se potýká s obdobími hospodářské stagnace a vnějšími tlaky, včetně sankcí uvalených západními zeměmi, které negativně ovlivňují trh práce. V

reakci na tyto ekonomické problémy byla přijata adaptační opatření s cílem zmírnit rizika nezaměstnanosti a udržet sociální stabilitu. V Kazachstánu je hospodářský vývoj ovlivňován faktory, jako jsou výkyvy cen komodit, výše zahraničních investic a vládní politika. Tyto faktory mají přímý dopad na příležitosti k zaměstnání a dynamiku trhu práce.

5. Seznam použitých zdrojů

Literatura:

BROŽOVÁ, D. *Kapitoly z moderní ekonomie trhů práce*. Praha: C.H. Beck, 2019. ISBN 978-80-7400-719-4.

BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. ISBN 80-86429-16-4.

BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost*. Praha: Grada, 2013. ISBN 978-80-247-4282-3.

GIMPELSON, V., & KAPELIUSHNIKOV, R. & SHARUNINA, A. “Low paid jobs in the Russian labour market: Does exit exist and where does it lead to?.” *HSE Economic Journal* 22:4: 489–530, 2018.

GIMPELSON, V., & KAPELIUSHNIKOV, R. The Russian labor market model: Trial by recession. *Journal of the New Economic Association*, 2, 2015. ISBN 978-1138796621

GÜRTH, L. *Russia. Trade union monitor*. Friedrich-Ebert-Stiftung, Berlin, 2021. ISBN 978-3-96250-105-1

KAPELIUSHNIKOV, R. The Russian labor market: Long-term trends and short-term fluctuations. *Russian Journal of Economics* 9, 245–270, 2023. ISBN 978-5-9535-0616-8

MAREŠ, P. & SIROVÁTKA, T. *Unemployment, Labour Marginalisation and Deprivation*. In *Finance a úvěr – Czech Journal of Economics and Finance*, roc. 55, 2005. ISBN 80-210-1251-X.

MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. ISBN 80-86429-08-3

MOHR, K. *Kazakhstan. Trade union monitor*. Friedrich-Ebert-Stiftung, Berlin, 2022. ISBN 978-969-9675-43-0

MUSSAYEVA, G., & VISHNEVSKAYA, N. *Labor market of the Republic of Kazakhstan: Transformation Stages and Current State*. Atlantis Press, 2021. ISBN 10.2991/assehr.k.220208.052

OECD. *Facilitating structural change and preventing long-term unemployment*. OECD Economic Surveys: Germany, 2010, 41-59. ISBN 978-92-64-08948-8.

PALACIO, A., MARTINEZ, A. R., MARQUEZ E. & INES, P. *Capital Stock and unemployment: Searching for the Missing link*. The Levy Economics Institute Working Paper, 2006. ISBN 978-963-358-132-2

PALÍŠKOVÁ, M. *Trh práce v Evropské unii. Historický vývoj, aktuální trendy a perspektivy*. Praha: C.H. Beck, 2014. ISBN 978-80-7400-270-0

SAMUELSON, P. A. & NORDHAUS, W. D. *Ekonomie. Prel. Mejistrik, M., et al. 2. vyd.* Praha: Svoboda, 1995. ISBN 80-205-0494-X

SKIDELSKY, R. *Keynes: A Very Short Introduction*. Oxford University Press, 2010. ISBN 978-0199591640

SOUKUP, J., POŠTA, V., NESET, P. & PAVELKA, T. *Makroekonomie. 3. vyd. Management Press*, 2018. ISBN 978-80-726-1537-7

Internetové zdroje:

“KAZINFORM” INTERNATIONAL NEWS AGENCY. In which regions of Kazakhstan are the most unemployed. [online]. 2023 [cit. 9.02.2024]. Dostupné z: https://www.inform.kz/ru/v-kakih-regionah-kazahstana-bol-she-vsego-bezrabortnyh_a4075067

73.ONLINE. Gorjachaja vstrecha. Na UAZe vzvolnovalis rabochie. [online]. 2023 [cit. 25.02.2024]. Dostupné z: https://73online.ru/r/goryachaya_vstrecha_na_uaze_vzvolnovalis_rabochie-120175

AKHMETZHANOVA, N., DUSKALIYEV, A., ZHANGALIYEVA, Y., AIDARALIYEVA, A. ZHAYTLEUOV, A. The problem of employment of middle-aged citizens in an economic downturn. E3S Web of Conferences 449. [online]. 2023 [cit. 10.12.2023]. Dostupné z: https://www.e3s-conferences.org/articles/e3sconf/pdf/2023/86/e3sconf_pdsed2023_03010.pdf

AKHUNDOVA, O., KOROVKIN, A. Opyt ocenky estesvennoho urovnja bezraborticy v ekonomike Rossii. [online]. 2006 [cit. 23.02.2024]. Dostupné z: <https://ecfor.ru/publication/opyt-otsenki-estestvennogo-urovnja-bezrabortitsy/>

ALSHANSKAYA, A. Youth Labor Market in Kazakhstan: Who is in Demand, and Who is Left On The Sidelines? Central Asian Bureau for Analytical Reporting. [online]. 2019 [cit. 5.02.2024]. Dostupné z: <https://cabar.asia/en/youth-labor-market-in-kazakhstan-who-is-in-demand-and-who-is-left-on-the-sidelines>

BUREAU OF NATIONAL STATISTICS (BNS). Employment and unemployment: Main indicators of the labor market in the Republic of Kazakhstan (Fourth quarter of 2023). [online]. 2024 [cit. 23.01.2024]. Dostupné z: <https://stat.gov.kz/en/industries/labor-and-income/stat-empt-unempl/publications/116256/>

CZSO. Nezaměstnanost. [online]. 2007 [cit. 22.11.2023] Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/20568935/311107k03.pdf/41c1a51c-cb1a-4276-8f00-e3b60ab32fe1?version=1.0>

INTERFAX.RU. Obespechenie tehnosuverniteta Rossii potrebuuet najima 1 milliona rabotnika. [online]. 2023 [cit. 17.01.2024]. Dostupné z: <https://www.interfax.ru/russia/934267>

KAPELIUSHNIKOV, R. The Russian labor market: Long-term trends and short-term fluctuations expand article info. Russian Journal of Economics. [online]. 2023 [cit. 20.12.2023]. Dostupné z: <https://rujec.org/article/113503/>

KUDRIN, A., MAU, V., RADYGIN, A., SINELNIKOVA-MURYLEVA, S. Russian economy in 2022. Trends and outlooks, 2023. [online]. 2023 [cit. 23.02.2024]. Dostupné z: <https://www.iep.ru/files/text/trends/2022/book.pdf>

POPULATION PYRAMID. KAZAKHSTAN. [online]. 2023 [cit. 9.02.2024]. Dostupné z: <https://www.populationpyramid.net/kazakhstan/2023/>

POPULATION PYRAMID. RUSSIA. [online]. 2023 [cit. 9.02.2024]. Dostupné z: <https://www.populationpyramid.net/russian-federation/2023/>

RIA RATING. Reiting regionov po urovnju bezraboticy. [online]. 2023 [cit. 25.02.2024]. Dostupné z: <https://riarating.ru/infografika/20230227/630237190.html>

S&P GLOBAL RUSSION MANUFACTURING PMI. Russian manufacturing upturn softens as cost pressures remain elevated. [online]. 2023 [cit. 7.02.2024]. Dostupné z: <https://www.pmi.spglobal.com/Public/Home/PressRelease/7a99fa5de8f1427093d547694c453d74#:~:text=The%20seasonally%20adjusted%20S%26P%20Global,joint%2D%20weakest%20since%20last%20October>

THE WORLD BANK. GDP (current US\$) – Russian Federation, Kazakhstan. [online]. 2024 [cit. 25.02.2024]. Dostupné z: <https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.MKTP.CD?end=2022&locations=RU-KZ&start=2000>

UNITED NATIONS Kazakhstan Common Country Analysis. [online]. 2022 [cit. 10.11.2023]. Dostupné z: <https://kazakhstan.un.org/en>

ZHOLDASKYZY, Z. The Analysis of Reasons and Consequences of Unemployment in Kazakhstan. [online]. 2019 [cit. 5.02.2024]. Dostupné z: <https://cabar.asia/en/the-analysis-of-reasons-and-consequences-of-unemployment-in-kazakhstan>

6. Seznam obrázků, tabulek, grafů a zkratk

6.2 Seznam obrázků

Obrázek 1: Poptávka po práci	13
Obrázek 2: Nabídka práce.....	14
Obrázek 3: Rovnováha na trhu práce.....	15

6.2 Seznam grafů

Graf 1: HDP Kazachstánu.....	26
Graf 2: Věková a pohlavní pyramida obyvatelstva Kazachstánu	31
Graf 3: Regiony s nejvyšší mírou nezaměstnanosti (%).....	32
Graf 4: Míra nezaměstnanosti v Kazachstánu	33
Graf 5: Struktura osob samostatně výdělečně činných v Kazachstánu v roce 2023.....	34
Graf 6:Ruský HDP	35
Graf 7: Míra nezaměstnanosti v Rusku.....	41
Graf 8: Věková a pohlavní pyramida ruské populace (populační pyramida, 2023a)	43
Graf 9: Regiony s nejvyšší mírou nezaměstnanosti (%).....	45