

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra ekonomiky



Bakalářská práce

Nezaměstnanost žen a mužů v členských zemích

Evropské unie

Adéla Bydžovská

© 2018 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Adéla Bydžovská

Hospodářská a kulturní studia

Název práce

Nezaměstnanost žen a mužů v členských zemích Evropské unie

Název anglicky

The unemployment of women and men in the member countries of the European Union

Cíle práce

Hlavním cílem bakalářské práce je zhodnocení vývoje ženské a mužské nezaměstnanosti v zemích Evropské unie v průběhu sledovaného období.

Cílem teoretické části práce je zachytit poznatky o problematice nezaměstnanosti, zjistit příčiny, vývoj a dopady nezaměstnanosti z obecného hlediska.

Cílem praktické části práce je orientace na současný stav a vývojovou tendenci nezaměstnanosti v jednotlivých členských zemích EU s konkrétním zaměřením na rozdíly mezi oběma pohlavími.

Výsledkem analýzy by mělo být navržení možného způsobu řešení nezaměstnanosti vedoucího ke snížení jejich hodnot odděleně u mužů a žen ve státech EU s přihlédnutím na strukturu nezaměstnaných skupin jedinců odlišného pohlaví.

Metodika

Práce je řešena nejprve v teoretické části zaměřením na získání základních informací o nezaměstnanosti, její definici a související pojmy na základě literární rešerše.

Navazující část práce je orientována na analýzu vývojových tendencí nezaměstnanosti v členských zemích EU rozdělených dle pohlaví a jejich následnou vzájemnou komparaci.

Doporučený rozsah práce

40 – 60 stran

Klíčová slova

nezaměstnanost žen, nezaměstnanost mužů, členské země EU, druhy nezaměstnanosti, dopady nezaměstnanosti, trh práce, míra nezaměstnanosti

Doporučené zdroje informací

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

GREGOR, M. – NORDHAUS, W D. – SAMUELSON, P A. *Ekonomie : 18. vydání*. Praha: NS Svoboda, 2007. ISBN 978-80-205-0590-3.

HELÍSEK, M. *Makroekonomie : základní kurs*. Slaný: Melandrium, 2002. ISBN 80-86175-25-1.

HOLMAN, R. *Makroekonomie : středně pokročilý kurz*. Praha: C.H. Beck, 2010. ISBN 978-80-7179-861-3.

Předběžný termín obhajoby

2018/19 ZS – PEF (únor 2019)

Vedoucí práce

prof. Ing. Ivana Boháčková, CSc.

Garantující pracoviště

Katedra ekonomiky

Elektronicky schváleno dne 15. 11. 2018

prof. Ing. Miroslav Svatoš, CSc.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 20. 11. 2018

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 23. 11. 2018

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci „Nezaměstnanost žen a mužů v členských zemích Evropské unie“ jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího bakalářské práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu literatury na konci práce. Jako autorka uvedené bakalářské práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 24.11.2018

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala prof. Ing. Ivaně Boháčkové, CSc. za přínosné připomínky a rady užitečné při zpracování mé bakalářské práce. Dále bych chtěla poděkovat svým blízkým za podporu a trpělivost.

Nezaměstnanost žen a mužů v členských zemích Evropské unie

Souhrn

Bakalářská práce se zabývá problematikou nezaměstnanosti žen a mužů v členských státech Evropské unie v roce 2006 a 2017 s bližším zaměřením na věkovou a vzdělanostní strukturu. Nejprve je popsán souhrn teoretických poznatků z oblasti nezaměstnanosti.

Tato práce se v první řadě věnuje uvedení různých definic nezaměstnanosti, jejích druhů, způsobu měření a dále také dopadům nezaměstnanosti a případným řešením směřujícím ke snížení počtu nezaměstnaných osob.

V následující analytické části je zpracována nezaměstnanost žen v jednotlivých zemích Evropské unie pro rok 2006 a 2017, přičemž je přihlédnuto zejména na věkovou a vzdělanostní strukturu nezaměstnaných žen. Práce poté pokračuje shodným vyhodnocením a členěním i v případě nezaměstnanosti mužů, což nakonec slouží ke komparaci rozdílné nezaměstnanosti žen a mužů v Evropské unii. Popsána jsou v neposlední řadě opatření Evropské unie sloužící ke snížení nezaměstnanosti v členských státech, potažmo v celé EU. Jako poslední je pozornost zaměřena na porovnání nezaměstnanosti žen a mužů v průměru všech států EU 28 rozdělených rovněž podle věkové a vzdělanostní struktury, a to opět pro roky 2006 a 2017.

Klíčová slova: nezaměstnanost žen, nezaměstnanost mužů, členské země EU, druhy nezaměstnanosti, dopady nezaměstnanosti, trh práce, míra nezaměstnanosti

The unemployment of women and men in the member countries of the European Union

Summary

The bachelor thesis deals with the issue of unemployment of both men and women in the states of the European Union in years 2006 and 2017 with a closer focus on the age and educational structure. The first part contains theoretical data revision including definitions, their sorting, the methods of measuring unemployment, the consequences and impact of unemployment and last but not least the possible solutions and ways to decrease the rate of unemployment.

The analytical part uses data of the unemployment rate of women in the states of the European Union for 2006 and 2017 with the special coverage of the age and educational structure of unemployed women. The work then proceeds through identical evaluation and breakdowns even in the case of male unemployment which leads us to comparison of the differences in unemployment of women and men in the European Union. The final part informs about the methods used by European Union to reduce unemployment in the Member States.

Keywords: unemployment of women, unemployment of men, member states of EU, types of unemployment, impacts of unemployment, labour market, unemployment rate

Obsah

1	Úvod	10
2	Cíl práce a metodika	11
2.1	Cíl práce	11
2.2	Metodika	11
3	Nezaměstnanost jako ekonomická kategorie	12
3.1	Trh práce	12
3.2	Definice nezaměstnanosti	14
3.3	Druhy nezaměstnanosti	15
3.3.1	Přirozená nezaměstnanost	16
3.3.2	Skrytá nezaměstnanost	17
3.3.3	Dobrovolná nezaměstnanost	17
3.3.4	Nedobrovolná nezaměstnanost	18
3.3.5	Frikční nezaměstnanost	18
3.3.6	Strukturální nezaměstnanost	19
3.3.7	Cyklická nezaměstnanost	20
3.3.8	Sezonní nezaměstnanost	21
3.4	Měření nezaměstnanosti	21
	Míra nezaměstnanosti	22
3.5	Dopady nezaměstnanosti	24
3.5.1	Ekonomické dopady nezaměstnanosti	24
3.5.2	Sociální dopady nezaměstnanosti	25
3.6	Řešení nezaměstnanosti	26
3.6.1	Aktivní politika zaměstnanosti	26
3.6.2	Pasivní politika zaměstnanosti	28

4	Nezaměstnanost žen a mužů v členských zemích EU	29
4.1	Nezaměstnanost žen v členských zemích EU.....	31
4.1.1	Současný stav a vývojová tendence nezaměstnanosti žen podle věku a vzdělání.....	31
4.1.2	Možné způsoby snížení nezaměstnanosti žen.....	38
4.2	Nezaměstnanost mužů v členských zemích EU	39
4.2.1	Současný stav a vývojová tendence nezaměstnanosti mužů podle věku a vzdělání.....	40
4.2.2	Možné způsoby snížení nezaměstnanosti mužů	47
4.3	Opatření Evropské unie na podporu zaměstnanosti mužů a žen ...	48
5	Závěry vyplývající ze srovnání	52
6	Citovaná literatura	55
6.1	Knižní zdroje.....	55
6.2	Internetové zdroje	56

1 Úvod

Tato bakalářská práce se zabývá nezaměstnaností v jednotlivých členských zemích EU a porovnává nezaměstnanosti žen a mužů v letech 2006 a 2017. Na prvním místě je třeba určitě zmínit, že nezaměstnanost je jedním z hlavních makroekonomických ukazatelů vyspělosti ekonomiky dané země. Její míra udává představu, jak lehké či těžké je najít si v daném regionu práci, která je součástí každodenního života ekonomicky aktivního obyvatelstva. Jedná se však o komplexnější problém, nejen ekonomického charakteru. Důsledky nezaměstnanosti se nacházejí rovněž ve sféře mimoekonomické a zejména psychosociální. Nejen v naší kultuře představuje práce a zaměstnání zásadní roli v lidském životě.

Dalším důvodem, kvůli kterému je třeba se nezaměstnaností zabývat je její rozdílnost v jednotlivých členských zemích Evropské unie. Nezaměstnanost se i přes volný pohyb pracovní síly v rámci EU nedaří srovnat na podobnou hladinu. V České republice jsou z hlediska nezaměstnanosti dlouhodobě vykazovány jedny z nejnižších čísel, konkrétně v červnu 2017 bylo dosaženo nejnižší nezaměstnanosti z celé EU – pouhých 2,9 %. (Unemployment Statistics) Na druhé straně jsou jiné evropské státy, kde je nezaměstnanost hlavním problémem, který se po dlouhou dobu nedaří spolehlivě zmírnit.

V neposlední řadě je třeba zmínit, že v této práci bude zaměřena pozornost převážně na rozdíly v nezaměstnanosti žen a mužů. Tato problematika je velice aktuální a médií často diskutovaným tématem. I v dnešní době se navzdory zlepšujícím šancím a rostoucí rovnoprávnosti ve společnosti setkáváme s odlišnými podmínkami pro muže a ženy, ať už z pohledu platového ohodnocení, příležitosti k profesnímu růstu, či žádanosti na trhu práce. Na tyto nerovnosti, důvody a případné návrhy řešení, kvůli kterým se hodnoty míry nezaměstnanosti v zemích EU různí, je v této práci poukázáno.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Hlavním cílem bakalářské práce je zhodnocení nezaměstnanosti žen a mužů a porovnání jejich nezaměstnaností napříč členskými zeměmi EU 28 v letech 2006 a 2017.

Mezi podpůrné cíle lze zařadit deskripci současných poznatků k vymezení nezaměstnanosti jakožto teoreticko – metodologického východiska nezbytného ke zpracování analytických kapitol této práce.

V rámci podpůrných cílů je zahrnuta na základě analýzy celkové i dílčí nezaměstnanosti zemí EU 28 také komparace nezaměstnanosti mužů a žen z hlediska vývojové tendence, věkové struktury, a nakonec rovněž struktury vzdělanostní. Podpůrné dílčí cíle pak mají v souhrnu dopomoci k dosažení cíle hlavního.

2.2 Metodika

Metodika bakalářské práce vychází z výše zmíněných stanovených cílů. Prvním krokem metodického postupu je vypracování osnovy práce, od které je dále odvozeno členění celé práce na sourodé tematické celky. Nejprve se práce zaměří za použití metody deskripce na vymezení, popis a klasifikaci pojmů důležitých k porozumění a orientaci ve zkoumané problematice skrze studium odborné literatury.

Stanovená problematika a zjištěné poznatky jsou prohloubeny pomocí metod analýzy a komparace. Analýza je v této práci provedena dvojí, nejdříve horizontální (trendová) analýza sledující vývoj relevantních ukazatelů ve zvoleném čase a poté analýza vertikální, jejíž cílem je hodnocení vývoje vnitřní struktury nezaměstnaných. Metoda komparace je využita při sledování hodnot nezaměstnanosti mužů a žen v členských zemích EU s přihlédnutím na dosažený věk a vzdělání v období let 2006-2017 a to tím způsobem, že výchozí rok 2006 byl srovnán s konečným rokem 2017.

Mezi ekonomické ukazatele nápomocné při zpracování tohoto textu lze zařadit míru nezaměstnanosti popsanou v kapitole 3.4, jež je dále možné členit na obecnou a registrovanou míru nezaměstnanosti.

Bakalářská práce je tvořena z veřejně dostupných dat, zejména pak z portálů Eurostat a Český statistický úřad, a doplněna o aktuální autorskou literaturu.

3 Nezaměstnanost jako ekonomická kategorie

3.1 Trh práce

Pojmem trh práce je nazván pomyslný prostor, ve kterém dochází k průsečíku nabídky pracovních sil, konkrétně lidí, jejich schopností, vědomostí a dovedností, kvalifikace a schopností s poptávkou ze strany zaměstnavatelů. (Jírová 1999)

Současně tento trh představuje velmi komplikovaný systém spadající do tržního hospodářství. Najdou se zde odlišnosti i shodné prvky s jinými trhy. Výjimečnost trhu práce může spočívat ve schopnosti pracovat, jež je charakteristická pro člověka. Lidé zde vystupují jako vlastníci výrobního faktoru nabízející na trhu práce svou „službu práce“ a výrobci nakupují zboží a službu práce s dalšími službami výrobních faktorů, aby mohlo dojít k další výrobě. (Brožová 2003) Společným znakem trhu práce a ostatních trhů by mohlo být například to, že i zde se vyskytuje nabídka a poptávka, přičemž zásadní složkou je i cena, neboli mzda. (Václavíková 2009)

Poptávka po práci

Poptávkovou stranu v souvislosti s trhem práce představují podniky, případně zaměstnavatelé. Z důvodu realizace hlavního cíle zaměstnavatelů, kterým je maximalizace zisku, dochází k ovlivnění poptávky po práci i dalšími faktory. Procesem přijímání nových zaměstnanců, tím pádem i zvýšením počtu odpracovaných hodin, dojde k nárůstu celkové produkce podniku, ale současně také k přibývání mzdových nákladů. (Kuchař 2007)

Dalšími určujícími faktory pro poptávku po práci jsou cena práce, produktivita práce, kvalita vstupu práce, pod čímž si můžeme představit gramotnost, dosažené vzdělání, či praxi a rovněž množství tohoto vstupu. Mezi determinanty poptávky spadají také ceny všech vstupů i vyrobených produktů a předpokládané tržby v budoucnosti. (Václavíková 2009)

Nabídka práce

Představiteli nabídky práce jsou domácnosti a její členové, u kterých dochází ke spotřebě a s tím související volbě zaměřené na vstup na trh práce. Důležitou roli v jejich

rozhodování hrají podmínky, za kterých jsou ochotni na trh vstoupit a jaké jim jsou dostupný. Ve svém důsledku mají domácnosti na výběr, zda budou dávat přednost spotřebě (množství příjmů) a současně nabízet více práce nebo zda bude jejich prioritou větší množství volného času, který mohou trávit například v rodinném kruhu. (Kuchař 2007)

Jinými slovy může být vyjádřena nabídka práce jako množství hodin, které lidé hodlají věnovat na výdělečnou činnost. Lze rozlišit tři faktory nabídky práce a sice odpracované hodiny, participaci pracovní síly a imigraci.

Ve většině případů si počet odpracovaných hodin za život může kontrolovat a určovat jedinec sám. Ať už tím, že se rozhodne jít studovat, odejít dříve do důchodu, pracovat pouze na částečný úvazek, či si naopak najde druhé zaměstnání.

Participaci pracovních sil je myšlen za posledních pár desítek let zejména příliv žen do pracovní síly. Tato proměna může být částečně způsobena růstem reálných mezd, kvůli kterých se stalo zaměstnání více atraktivní, ale také snad emancipací žen rozšiřující se do různých sfér života, toho pracovního nevyjímaje.

Imigrace jakožto další faktor nabídky práce spočívá obecně hlavně v nárůstu méně kvalifikovaných pracovníků vzhledem ke kvalifikované pracovní síle. Z odhadů se dá říci, že tato změna byla jednou z příčin poklesu mezd nekvalifikovaných skupin pracujících v poměru k vysokoškolsky vzdělaným. (Samuelson 2007)

Rovnováha na trhu práce

Ideální trh práce lze popsat jako pružně reagující systém, který se za pomoci změn mzdové sazby přizpůsobuje vnitřním a vnějším změnám. Takový trh práce nevykazuje přebytky ani nedostatky práce. Předpokladem pro tento typ trhu jsou tzv. pružné mzdy. Dochází ke stavu, kdy při měnící se nabídce nebo poptávce po práci dojde vždy k ustálení trhu v rovnovážné situaci, již odpovídá rovnovážná mzda. I při rovnovážném stavu na trhu práce je stále určitý počet lidí bez zaměstnání. Jedná se o takové jedince, kteří při rovnovážné úrovni mzdové sazby místo nehledají, jelikož se jim zdá mzdová sazba příliš nízká. V tomto případě hovoříme o skupině nazvané dobrovolně nezaměstnaní. (Jurečka 2013)

3.2 Definice nezaměstnanosti

V případě tržní ekonomiky dochází k rovnováze na trhu práce jen zřídka. Více reálná je pak situace, kdy se v ekonomice vyskytuje nabídka a poptávka po práci ve stavu nerovnováhy, jejímž projevem na trhu práce je právě nezaměstnanost. Nastává situace, kdy při nezaměstnanosti převyšuje nabídka práce poptávku. (Václavíková 2009)

Pro klasifikaci i kvantifikaci nezaměstnanosti hraje důležitou roli struktura domácností vystupující ve vztahu k výrobnímu faktoru práce. Právě z tohoto hlediska můžeme domácnosti daného státu rozdělit na ekonomicky aktivní a ekonomicky neaktivní. (Hřebík 2008) Nebo dle jiného dělení do tří skupin, na zaměstnané, nezaměstnané a ostatní, přičemž zaměstnaní a nezaměstnaní tvoří dohromady ono zmiňované ekonomicky aktivní obyvatelstvo. Tato kategorie obyvatel bývá označována také jako pracovní síla.

Mezi zaměstnané se řadí obyvatelstvo, jež má placené zaměstnání nebo sebezaměstnání (včetně osob v práci dočasně nepřítomných s formální vazbou k zaměstnání, např. nemocní, na mateřské dovolené) a přesahuje věkovou hranici 15 let. Jedná se o občany, kteří jsou zaměstnání, nezávisle na tom, zda na plný, nebo částečný úvazek. (Jurečka 2013)

Nezaměstnaného člověka lze definovat jako někoho, kdo práci nemá, ale aktivně ji vyhledává. K tomu, aby byla osoba klasifikována jako nezaměstnaná nelze brát v potaz pouze jeho subjektivní názor, ale musí vykazovat snahu k získání práce skrze pracovní pohovory, či zaslání životopisů potenciálním zaměstnavatelům. (Samuelson 2007)

Nezaměstnané obyvatelstvo je možné dále charakterizovat jakožto osoby nad 15 let, které nebyly v pracovněprávním vztahu ani sebezaměstnané a aktivně hledající práci. To konkrétně znamená, že jsou nezaměstnaní registrováni na úřadu práce a pravidelně se zde v určitých termínech hlásí, či v jiným soukromých firmách zprostředkovávajících zaměstnání, případně hledají zaměstnání jiným způsobem. Rovněž musí být nezaměstnaní schopni nastoupit do práce během krátkého časového úseku (nejpozději do 14 dnů). (Brčák, Sekerka a Stará 2014) K této skupině řadíme i ty, kteří byli z práce odvoláni a vyčkávají, zda přijde pokyn k návratu do práce, případně osoby, jež čekají na nástup do nově nalezeného zaměstnání. (Brožová 2003)

Nezaměstnaným, jak už bylo řečeno dříve je ten, kdo práci nemá a nějakou si shání. Není lehké rozeznat ty, kteří skutečně pracovní místo hledají, a proto k tomuto účelu slouží pojmy jako je tzv. registrovaná nezaměstnanost a skutečná nezaměstnanost. Do skupiny

registrovaných lidí bez práce řadíme ty, jež jsou na úřadu práce zaevidováni. Většina těchto lidí se hlásí na úřad práce, protože je pro ně vhodné využít informace o volných pozicích, které by jim jinak zůstaly nedostupné a dále také z toho důvodu, že bez přihlášení na úřad není možné získat státní podporu v nezaměstnanosti. Někteří nezaměstnaní nejsou hlášeni na úřadu práce, ať už kvůli krátkodobému charakteru jejich nezaměstnanosti, či naopak dlouhému trvání nezaměstnanosti, přičemž už ztratili nárok na podporu i důvěru v to, že jim úřad bude v nalezení práce nápomocný. Z tohoto důvodu je možné říci, že skutečná nezaměstnanost se pohybuje o nějaké procento výš než registrovaná nezaměstnanost. (Holman 2002)

Skupina ostatních je pak základem ekonomicky neaktivních příslušníků státu, do níž lze zahrnout studenty, penzisty, invalidy, ženy v domácnosti atd., pokud nesplňují podmínky předchozích dvou skupin. (Helísek 2002)

Nezaměstnanost závisí na ekonomických pohybech, stejně jako na pochybech pracovníků a jejich vzájemném adaptaci. Rovněž vychází ze svobodné vůle osob, které rozhodují, zda na pracovní místo nastoupí, či nikoliv a budou nejspíš odkázány na hledání cesty k příjmům skrze sociální dávky, příspěvky od charitativních společností, jiné rodinné příslušníky, nebo další ekonomické činnosti. (Mareš 2002)

Na nezaměstnanost může být nahlíženo jako na ekonomický ukazatel, který v sobě zrcadlí výkonost a stav dané ekonomiky, ale úhel pohledu lze zaměřit také na významný společenský problém s rozsáhlými důsledky, který je právě s nezaměstnaností spjat. Ztráta pracovní pozice je spojena často nejen se snížením životní úrovně a finanční nejistotou do budoucna, ale i možnými psychicky náročnými stavy spojenými s pocitem méněcennosti a ztráty plnohodnotnosti pro okolní svět. (Buchtová 2002)

3.3 Druhy nezaměstnanosti

Rozlišujeme několik typů nezaměstnanosti z hlediska působení různých faktorů. Zejména pak podle příčin vzniku a projevu v určité ekonomice. Prvním ze zmiňovaných pojmů je přirozená nezaměstnanost, jež se týká úrovně nezaměstnanosti převažující z dlouhodobého pohledu v ekonomice.

Specifickým druhem nezaměstnanosti je tzv. skrytá nezaměstnanost, jejíž příčina je nejčastěji zakotvena v nedostatku volných vlastností lidí, či jejich ztrátou v důsledku dlouhodobé neschopnosti najít vhodnou pracovní pozici.

Z hlediska dobrovolnosti rozlišujeme nezaměstnanost dobrovolnou a nedobrovolnou. Zatímco dobrovolně nepracující se rozhodli za nabízených podmínek nevstupovat na trh práce, nedobrovolně nepracující by rádi zaměstnání našli i za relativně nevýhodných podmínek, avšak ani takové zaměstnání při situaci, kdy je vykazován přebytek mezi nabízeným a poptávaným množstvím práce, nemohou najít.

Typy nezaměstnanosti vyčleněné na základě původu vzniku nezaměstnanosti a dle jejich působení v ekonomice dělíme na frikční nezaměstnanost, strukturální nezaměstnanost, cyklická a sezónní. K frikční nezaměstnanosti dochází prostřednictvím působení životního cyklu obyvatelstva a je spojována například s pohybem obyvatel mezi regiony. Strukturální typ se vyznačuje nesouladem kvalifikační struktury mezi nabízenou a poptávanou prací na trhu práce. Charakteristické pro cyklickou nezaměstnanost je, že ji způsobuje cyklický pohyb ekonomiky. Posledním typem a často od ostatních zvlášť oddělovaným je sezónní nezaměstnanost projevující se hlavně v takových odvětvích ekonomiky, která jsou vázána na roční období. (Jurečka 2013)

3.3.1 Přirozená nezaměstnanost

Každá ekonomika má, i přes velký počet nabízených pracovních pozic, nějaké množství nezaměstnaných pracovníků, tudíž lze říci, že zde existuje určitá přirozená míra nezaměstnanosti v každém okamžiku.

Pojem přirozená míra nezaměstnanosti je velikostně přibližně odpovídající nezaměstnanosti v případě plné zaměstnanosti. Obvykle se skutečná míra nezaměstnanosti pohybuje v krátkém období okolo přirozené. (Brožová 2003)

Označením „přirozená“ není myšleno to, že by se příslušná nezaměstnanost musela v dané ekonomice v určité míře vyskytovat, nebo že by snad byla jakákoliv její výše vhodná. Významem pojmu je spíše to, že se výše skutečné nezaměstnanosti od této již zmiňované přirozené míry v průběhu dlouhého období příliš neodchyluje. Jinými slovy lze také říci, že tato veličina ukazuje takovou úroveň, při níž jsou různé trhy práce v dané zemi v průměru rovnovážné. V dnešní době se často vyjadřuje souvislost přirozené míry nezaměstnanosti a inflačního vývoje v ekonomice. Konkrétně pak přirozená míra nezaměstnanosti může být určena tím, že při takovéto míře nezaměstnanosti je inflace stabilní. (Jurečka 2013)

3.3.2 Skrytá nezaměstnanost

Často užívaná charakteristika nezaměstnanosti není schopna zachytit některé skupiny lidí, u kterých není jasné, zda by se měli řadit do skupiny nezaměstnaných. Tímto se eventuálně vytváří skrytá nezaměstnanost. Jedná se o dvě skupiny osob, přičemž první zahrnuje pracovníky s nuceným zkráceným úvazkem, čímž jsou pak počítáni do skupiny zaměstnaných.

Druhou skupinu tvoří lidé, jež jsou vyloučení z pracovní síly, jako tzv. odrazení neboli frustrovaní pracovníci, a to zejména z toho důvodu, že při dlouhodobé nezaměstnanosti přestali věřit, že práci najdou, a tak ji dále už nehledají. (Helísek 2002)

Do této kategorie nezaměstnaných řadíme také osoby, které se z nějakých důvodů nebyly schopny přizpůsobit požadavkům, které na ně byly kladeny v zaměstnání, a proto už se o nalezení práce ani nepokoušejí. Příkladem takových povinností a nároků ze strany zaměstnavatele by mohla být disciplína, určitý respekt vůči nadřízeným, nadměrná odpovědnost. Můžeme sem zařadit rovněž nezaměstnanost, jejíž výskyt je častý v rozvojových zemích, ve kterých se hojně využívá zemědělství. Dochází zde k situaci, kdy půda je schopná uživit i nadbytečné pracovníky, avšak když dojde k přesídlení těchto přebytečných pracovníků na nově vzniklá místa, snížení produkce v zemědělské oblasti nenastane. (Jurečka 2013)

3.3.3 Dobrovolná nezaměstnanost

Nezaměstnanost je možné rozlišit také z hlediska její dobrovolnosti. Ta, která je nazývána jako dobrovolná, je tak označována z toho důvodu, že i když je nabídka práce v příslušném odvětví, někteří nezaměstnaní lidé ji nejsou ochotni přijmout kvůli nízkému finanční ohodnocení. Tito pracovníci tak hledají pracovní pozici, za kterou by obdrželi vyšší mzdu a mají potíže ji najít. Délka a výše dobrovolné nezaměstnanosti závisí na alternativních příležitostech nezaměstnaných, mezi které se řadí například i podpora v nezaměstnanosti. Pokud je tato podpora nízká a je možné ji pobírat pouze po krátkou dobu, pak je i dobrovolná nezaměstnanost nízká, a to z toho důvodu, že jsou nezaměstnaní motivováni si co nejdříve zajistit nové zaměstnání. (Holman 2002)

S víceméně velmi podobným vysvětlením pojmu dobrovolné nezaměstnanosti přichází i jiný zdroj, který popisuje tuto nezaměstnanost jako určitý přístup ke svému

volnému času a volbě, která upřednostňuje možnost jej mít více a využít ho třeba na cestování, nežli méně a být zaměstnán za tržní mzdu. Zajímavým faktem je, že nezaměstnanost může být pozitivní a efektivní stav, pokud pracovníci různých schopností zrovna prochází stádiem zkoušení a poznávání odlišných druhů zaměstnání. (Samuelson 2007)

3.3.4 Nedobrovolná nezaměstnanost

Nedobrovolně nezaměstnaní jsou odlišnou skupinou oproti dobrovolně nezaměstnaným osobám. Hledají totiž práci za takovou mzdu, která na trhu převládá, přičemž někteří z nich by přijali i méně placenou pracovní pozici, ale nemohou ji najít. (Holman 2002) Tento druh nezaměstnanosti postihuje hlavně ty pracovníky, kteří mají zanedbatelné množství alternativních příležitostí a je pro ně změna profese, či rekvalifikace náročná.

Příčinou nedobrovolné nezaměstnanosti jsou určité překážky, jež zabraňují poklesu mezd i přes to, že je nabídka práce vysoká. Jednou z těchto překážek mohou být odbory, když zabraňují poklesu mezd nebo si jako jeden z cílů vytyčí prosazování vysokých mezd a způsobují tak nedobrovolnou nezaměstnanost svých vlastních členů. (Helísek 2002)

Současně může nastat situace, kdy při příliš vysoké mzdové sazbě nabízí kvalifikovaní zaměstnanci svou práci, ale nenajdou pracovní pozici z důvodu nízkého rozpočtu firem a z toho plynoucí nutnosti přijmout za danou mzdovou sazbu menší počet zaměstnanců. (Samuelson 2007)

3.3.5 Frikční nezaměstnanost

Součástí přirozené míry nezaměstnanosti je frikční nezaměstnanost. Její vznik se vysvětluje tím, že dochází k pohybu pracovníků. Lidé, kteří opustili svou původní pracovní pozici zůstávají po nějakou dobu nezaměstnaní, dokud nenaleznou novou práci. Stále existuje určité množství obyvatel, jež jsou bez zaměstnání, a to z různých příčin. Někteří odešli ze současného místa z vlastní vůle s cílem najít vhodnější pozici, lépe placenou, s příjemnějším pracovním prostředím, zajímavější pracovní náplní, vyšší možností uplatnit své znalosti a rozvíjet potenciál, či s příležitostí rychlejšího kariérního růstu. Dalším důvodem pro odchod ze zaměstnání může být stěhování a snaha o nalezení práce v blízkosti nového bydliště.

Jiní lidé byli nuceni opustit zaměstnání na základě propuštění zapříčiněného například tím, že došlo k zániku podniku, nahrazování pracovních sil stroji kvůli náročnosti a technologické vyspělosti výroby (tzv. technologická nezaměstnanost), nebo změnou organizační struktury podniku. (Brožová 2003)

Po určitou dobu jsou obvykle mezi nezaměstnanými také osoby, které poprvé vstupují na trh práce ať už po ukončení školy, v rámci mezinárodní migrace obyvatelstva, nebo ženy v domácnosti, které se rozhodnou jít do zaměstnání s tím, že se snaží obsadit nejvíce vyhovující pracovní místo.

Lidé v takovéto situaci zpracovávají a vyhodnocují nejlepší nabídky, než na konkrétní pozici nastoupí, jelikož volná pracovní místa stále vznikají a zase se obsazují, každý si po uplynutí určité doby nalezne vhodnou pracovní pozici a stane se opět zaměstnaným. V případě frikčně nezaměstnaných se předpokládá, že profesní charakter a regionální rozmístění neobsazených míst je odpovídající nabízené práci. Nelze tedy říci, že je nedostatek volných pracovních míst, jedná se pouze o hledání vhodných existujících pozic, z čehož vznikl i jiný název této formy nezaměstnanosti – vyhledávací nezaměstnanost, je proto považována za nezaměstnanost dobrovolnou. (Helísek 2002)

Výsledkem porovnání daných charakteristik tohoto typu nezaměstnanosti může být tvrzení, že se jedná o jev krátkodobého charakteru, který je v ekonomice prospěšný bez velkých negativních důsledků a určitým způsobem vyjadřuje pružnost trhu práce. Vychází z předpokladu, že se lidé snaží o vhodnou alokaci své pracovní síly v rámci hledání vhodné pracovní pozice, čímž v případě úspěšného snažení zvyšují společenskou efektivnost. (Jurečka 2013)

3.3.6 Strukturální nezaměstnanost

Krátkodobá strukturální nezaměstnanost je rovněž součástí přirozené míry nezaměstnanosti. Dochází k ní při strukturálních změnách v ekonomice, jakožto důsledek nedostatečné poptávky po statcích, potažmo pracovnících v určitých odvětvích, ve kterých probíhá útlum (hutnictví, strojírenství, hornictví). Současně s úpadkem těchto odvětví nastává rozkvět odvětví jiných, čímž jsou vytvářeny nové pracovní příležitosti. Tato volná pracovní místa však vyžadují odlišnou kvalifikaci pracovníků, nežli mají ti, jež v jiných odvětvích přišli o zaměstnání. U těchto pracovníků je možná rekvalifikace, která je však

pro člověka složitá – musí si zvykat na zcela novou profesi, vyžaduje to čas, kdy může rodina zůstat bez finančních prostředků. (Holman 2002)

Strukturální změny se odehrávají v každé životoschopné ekonomice, jinak by docházelo k jejímu zaostávání. Ačkoliv může být v ekonomice v příslušném odvětví poptávané i nabízené množství práce podobně vysoké, z důvodu odlišné regionální alokace dochází k nerovnováze na těchto regionálních trzích práce, což je častou příčinou regionálních rozdílů v míře nezaměstnanosti. Obecně lze tedy říct, že pro snižování strukturální nezaměstnanosti není třeba vytvářet nová pracovní místa, nýbrž zajistit soulad mezi strukturou nabídky a strukturou volných pracovních pozic.

V tomto případě není přesně možné stanovit, zda jde o nezaměstnanost dobrovolnou či nedobrovolnou, když si uvědomíme například volbu nezaměstnaného velmi kvalifikovaného a zkušeného pracovníka, jenž má v blízkosti volné nenáročné pracovní pozice neodpovídající jeho vzdělání, či několikahodinovou cestu za odpovídající pracovní pozicí. (Helísek 2002)

Strukturální nezaměstnanost vychází z významné nerovnováhy mezi nabídkou a poptávkou na pracovním trhu a dochází k ní v případě zvýšení poptávky po novém pracovním odvětví za současného poklesu poptávky po odvětví stávajícím za dočasného nepřízpůsobení nabídky. (Samuelson 2007)

Ve své podstatě je možné o tomto typu nezaměstnanosti říci, že je vyvolána buďto odlišnou kvalifikací pracovníků, než jaká je v daném momentu na pracovním trhu žádaná nebo nesouladem mezi regiony výskytu pracovníků a potenciální vhodnou pracovní pozicí. Z tohoto popisu vyplývá, že má sklony v ekonomice přetrvávat po dlouhou dobu, což ji řadí z hlediska ekonomických a sociálních dopadů mezi jednu z nejdůležitějších. (Jurečka 2013)

3.3.7 Cyklická nezaměstnanost

Dalším typem nezaměstnanosti je cyklická nezaměstnanost, která již do přirozené míry nespadá. Vzniká v důsledku recese odehrávající se v určitém odvětví a cyklického kolísání ekonomiky, kdy klesne celková poptávka po pracovní síle. Pokud dojde ke spojení snížení celkových výdajů a celkové produkce, vzroste nezaměstnanost téměř všude. (Samuelson 2007) Pokles v hospodaření vede ke snižování produkce firem a tím i k nucenému propouštění zaměstnanců.

Rozlišit lze keynesiánskou cyklickou nezaměstnanost, která vychází z nízké agregátní poptávky, potažmo nízké poptávky po práci, čímž vzroste nabídka práce. Převís nabídky pak představuje pracovníky, kteří jsou ochotni pracovat při dané mzdové sazbě, ale protože je poptávka po práci příliš nízká, nenajdou volnou pozici, čímž se stávají nedobrovolně nezaměstnanými. Postiženo bývá více odvětví, z čehož vzniká pokles produktu ekonomiky pod úroveň potenciálního produktu dlouhodobějšího rázu. Nová pracovní místa se pak objevují při růstu agregátní poptávky v rámci hospodářského vzestupu.

Monetaristický výklad připouští krátkodobou cyklickou nezaměstnanost, kdy při snížení agregátní poptávky dojde k nárůstu reálných mezd, jelikož ceny klesají rychleji než nominální mzdové sazby. V důsledku peněžní iluze dojdou pracovníci k domněnce, že klesají jejich reálné mzdy, avšak k poklesu dochází u jejich nominálních mezd. Následkem toho omezují nabízenou práci a investují raději čas do volnočasových aktivit a shánějí adekvátněji placenou práci, čímž lze dojít k závěru, že se jedná o dobrovolný typ nezaměstnanosti. (Brožová 2003)

3.3.8 Sezonní nezaměstnanost

Sezonní nezaměstnanost bývá spojována se změnami ročního období, přičemž některé profese se dají vykonávat jen v daném ročním období. Mezi takové povolání se řadí například stavebnictví, zemědělství a cestovní ruch. Občas je tento druh nezaměstnanosti pokládán za součást frikční nezaměstnanosti a podílí se také na přirozené míře nezaměstnanosti. (Brčák, Sekerka a Stará 2014)

3.4 Měření nezaměstnanosti

Aby mohla být nezaměstnanost kvantifikována, je nezbytné stanovit kategorie obyvatelstva, které do ní začleňujeme a které nikoliv. Důležitým faktem je, že z pohledu makroekonomie se o nezaměstnanosti hovoří o skupině obyvatel v produktivním věku, který se odvíjí od konce povinné školní docházky až do odchodu do důchodu neboli penze. Z lidí v produktivním věku lze vyčlenit dvě skupiny, a to zaměstnané osoby, které mají placenou pracovní pozici na plný nebo částečný úvazek, včetně těch, kteří jsou zrovna nemocní, ve stávce nebo na dovolené a nezaměstnané. Druhá skupina nezaměstnaných je tvořena těmi, jež zaměstnání nemají, ale aktivně jej hledají, hlásí se na úřadu práce, či

v jiných agenturách zprostředkovávajících pracovní místa a při nálezů místa jsou schopni brzy nastoupit do pracovního procesu. Tyto dvě popsané skupiny, tedy zaměstnaní a nezaměstnaní vytváří dohromady základnu pro ekonomicky aktivní obyvatelstvo, označované jinými slovy také jako pracovní síla. (Jurečka 2013)

Ostatní obyvatele spadající do produktivního věku bez zaměstnání, či tendence k jejímu hledání se řadí do kategorie ekonomicky neaktivních. Mohou se sem řadit také lidé v domácnosti, invalidní a starobní důchodci, či studenti prezenčního studia. (Samuelson 2007)

Míra nezaměstnanosti

Na základě předchozího rozdělení jednotlivých skupin obyvatelstva je možné aplikovat několik ukazatelů, které slouží k informaci o vývoji odehrávajícím se na trhu práce. V některých případech se doslechneme o údajích vyjadřujícím absolutní počet nezaměstnaných, avšak zda je dané číslo příliš vysoké či nízké pro daný stát, či viditelné porovnání mezi zeměmi, se z toho příliš dobře vyčíst nedá, zvláště pokud nevíme, kolik se na daném území pohybuje osob, a tudíž můžeme jet těžko určit, jak velké je zastoupení nezaměstnaných osob v daném státu.

K přehlednějšímu a výstižnějšímu vyjádření se běžně užívá ukazatel míry nezaměstnanosti, který udává procentní podíl počtu nezaměstnaných na počtu ekonomicky aktivního obyvatelstva určitého státu, přičemž ekonomicky aktivními je myšlen součet zaměstnaných a nezaměstnaných osob. Míra nezaměstnanosti se zjišťuje nejen průměrně za celý stát, ale i v jednotlivých regionech a v rámci podrobnějších průzkumů se určuje na trhu práce míra nezaměstnanosti u dílčích seskupení pracovníků, například u žen, mužů, dle dosaženého vzdělání, či věku. (Jurečka 2013)

Pozorování a usměrňování míry nezaměstnanosti spadá pod jeden ze čtyř základních cílů hospodářské politiky. Pro měření nezaměstnanosti využívá podstatná část zemí koncepci Mezinárodní organizace práce (International Labour Organization – ILO). Danou koncepci uplatňuje také Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj, Úřad pro statistiku práce v USA a Statistický úřad Evropských společenství (EUROSTAT), který zveřejňuje míry nezaměstnanosti členských států EU vycházející z metodiky ILO. Prvky, jež nejsou zahrnuty v oficiální míře nezaměstnanosti spadají do skupiny nevyužité pracovní síly neboli do tzv. podzaměstnanosti. Mezi tuto nevyužitou pracovní sílu je

možné řadit osoby bez práce, ochotné a schopné pracovat, bez ohledu na to, zda jsou součástí skupiny ekonomicky-aktivního obyvatelstva či nikoli. Nepodchycení tzv. podzaměstnanosti je významným nedostatkem oficiální míry nezaměstnanosti, jelikož v této kategorii se nacházejí pracovníci nucením danou poptávkou na trhu práce odpracovat méně hodin, než kolik by byli schopni a chtěli. Snižující se míra nezaměstnanosti pak nemusí být dobrým znamením, pokud se současně zvyšuje i počet pracujících se zkráceným úvazkem. (Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS – Metodika)

V České Republice bylo užíváno do roku 2012 dvou odlišných ukazatelů zaměřených na míru nezaměstnanosti. Jedním z ukazatelů je obecná míra nezaměstnanosti vycházející z Českého statistického úřadu (ČSÚ). Druhý ukazatel nazvaný registrovaná míra nezaměstnanosti má základ v podkladech Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV). Ačkoliv jsou oba ukazatele vypočítávány pomocí stejného stylu, tedy již výše uvedeným výpočtem míry nezaměstnanosti, z důvodu lišící se datové základny u obou z těchto ukazatelů dosahují občas i výrazně odlišných výsledků. Zatímco o hodnotách registrované míry nezaměstnanosti se na veřejnosti z médií dozvídáme častěji, z hlediska mezinárodního srovnání je využívána zejména obecná míra nezaměstnanosti.

Obecná míra nezaměstnanosti

Obecnou míru nezaměstnanosti propočítává v České Republice Český statistický úřad z výsledků čtvrtletního speciálního šetření pracovních sil (VŠPS), přičemž rozsah šetření a charakteristika nezaměstnanosti zcela odpovídá definicím ILO (International Labour Organisation) a Eurostatu. K výběrovému šetření pracovních sil (VŠPS) dochází nepřetržitě skrze elektronicky zasílané dotazníky v nahodile zvoleném vzorku domácností s cílem stanovení ekonomického postavení obyvatelstva na území celé republiky. Jako předmět tohoto šetření vystupují všechny osoby standardně bydlící v soukromých domácnostech. Šetření není zaměřeno na osoby, které se po dlouhou dobu nachází v hromadných zařízeních zajišťujících ubytování. Z toho také plyne, že z výsledků šetření mohou být částečně vyjmuty některé skupiny obyvatel, například cizí státní příslušníci, kteří žijí a pracují v České Republice.

Registrovaná míra nezaměstnanosti a podíl nezaměstnaných osob

Ukazatel, který je v současné době pojmenován jako podíl nezaměstnaných osob nahradil do roku 2012 užívanou tzv. registrovanou míru nezaměstnanosti poměřující nezaměstnané pouze s ekonomicky aktivním obyvatelstvem, tedy zaměstnanými a nezaměstnanými osobami ve shodném věkovém rozmezí. Naproti tomu nově zavedený ukazatel se vypočítává jako poměr mezi počtem dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15-64 let neboli obyvatel produktivního věku zaevidovaných na úřadu práce a množstvím všech obyvatel v tomto produktivním věku. Důvodem pro toto opatření bylo dosažení vyšší interpretovatelnosti dat a zaručení snazšího porovnání mezi ostatními zeměmi, které sledují zejména podíl nezaměstnaných osob jakožto jeden z ukazatelů výkonnosti dané ekonomiky. (Změna výpočtu ukazatele registrované nezaměstnanosti)

Nehledě na změnu metodiky vyvolanou Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR, výpočet obecné míry nezaměstnanosti zpracovávané Českým statistickým úřadem zůstává zachován, díky čemuž je možné sledovat vývoj na trhu práce na kontinuální časové řadě dat. (Jurečka 2013)

3.5 Dopady nezaměstnanosti

V důsledku nezaměstnanosti vznikají ztráty jak pro nezaměstnané osoby, tak pro celou společnost. Z toho důvodu se nejčastěji rozlišují dopady na ekonomické a sociální.

3.5.1 Ekonomické dopady nezaměstnanosti

Ekonomické dopady nezaměstnanosti mohou být jak makroekonomického, tak i mikroekonomického rázu. Ze své podstaty se však tyto dvě složky ekonomiky prolínají, jakožto následně i dopady nezaměstnanosti nelze jednoznačně rozdělit na makroekonomické i mikroekonomické, jelikož některé dopady lze pozorovat v obou těchto sektorech.

V případě makroekonomického pojetí jsou brány v úvahu zejména takové důsledky, jež ovlivňují politiku a ekonomiku daného státu jako celku. Nejzávažnějším společenským nebo také ekonomickým důsledkem je ztráta makroekonomického produktu potažmo produkce, kterou představuje rozdíl mezi skutečným a potenciálním produktem nazývaný produkční mezerou. Tedy vyplývá z faktu, že se ekonomika nenachází ve stavu plné

zaměstnanosti. Jedním z problémů je neefektivní využívání zdrojů výrobního faktoru a tím následné snížení produkce. V neposlední řadě v případě vyšší nezaměstnanosti je stát nucen vyplácet větší množství finančních prostředků z rozpočtu v podobě podpory pro ty osoby, které zaměstnání ztratily a splňují podmínky pro její pobírání. Daňové příjmy jsou další položkou, jejíž výše se mění s počtem zaměstnaných lidí. Tyto příjmy se odvíjí od výše mezd zaměstnanců a právnických osob, takže v případě, kdy jsou zaměstnanci propuštěni a klesá produkce, stát o ně přichází. Současně se tímto snižují i odvody na příspěvky na sociální politiku, veřejné zdravotní pojištění a příjmy z ostatních daní z důvodu nižší spotřeby lidí bez práce. (Brčák, Sekerka a Stará 2014)

Z mikroekonomického hlediska je brán zřetel na domácnosti a firmy. Na některé z výše zmíněných důsledků lze pohlédnout i z mikroekonomického pohledu. Pokud jsou firmy nuceny snižovat množství zaměstnanců v důsledku například nižší poptávky po vyráběném a prodávaném zboží z důvodu nižší spotřeby domácností, v nichž lidé nemohou najít práci a jsou odkázáni na státní podporu. V souvislosti s nezaměstnaností pak může být dalším dopadem snížení či ztráta kvalifikace lidského kapitálu, což negativně ovlivňuje jak danou ekonomiku, jelikož lidský kapitál je jedním z důležitých zdrojů ekonomického růstu, tak i samotného pracovníka. (Helísek 2002)

3.5.2 Sociální dopady nezaměstnanosti

Ztráta zaměstnání přemění svobodného pracovníka na člověka závislého na sociálních dávkách státu, což s sebou nese další společenské důsledky, které přesahují snižující se ekonomickou účast na spotřebě. Osobní prožití období nezaměstnanosti je spojeno s negativní zkušeností, a to zejména z toho důvodu, že v naší kultuře je práce silně zakotvená, utváří se díky ní architektura společnosti i lidská psychika. Práce jakožto nástroj kariérního i společenského vzestupu je spojována s motivací, ambicemi, ctižádostí stejně jako s pocitem spokojenosti a radosti. Současně také prostřednictvím práce vniká vyšší organizovanost do lidského života, člověk tak utváří svou identitu a sebevědomí. V případě, kdy se stane pracující nezaměstnaným, tyto pozitiva ztrácí a zvyšuje se psychické zatížení spojené s vyřazením člověka z účasti na ekonomickém, společenském i politickém životě. (Buchtová 2002)

Hlavně dlouhodobá nezaměstnanost pak způsobuje výrazné zhoršení finanční situace v rodině a celkové snížení životní úrovně. S prodlužující se dobou nezaměstnanosti se stav

dostatečného neuspokojení potřeb prohlubuje. Dalším důsledkem na psychiku člověka jsou změny ve vnímání času, který je u zaměstnaného rozprostřen mezi zaměstnání a volný čas. V tomto případě má člověk z volného času větší užitek nežli v případě nezaměstnané osoby, pro kterou ztrácí hodnotu i důležitost. Zejména kvůli ztrátě důležitosti volného času je pro nezaměstnaného těžší zaplnit jej smysluplnou činností a aktivně jej využít.

Pokles životní úrovně, prostoru pro rozhodování a společenských kontaktů v důsledku ztráty práce působí jak na psychickou kondici, tak i na psychické a fyzické zdraví lidí. Takový člověk se může cítit omezován v rozvoji svých schopností, možností a zisku nových zkušeností, což způsobuje směs napětí a negativních pocitů jako jsou podřadnost a nedostatečnost atd. Tyto pocity mohou být spojeny s poruchami spánku, pocity úzkosti a depresí vedoucí až k řešení situace nadměrným kouřením, konzumací alkoholu, léků nebo drog. V rámci společnosti se pak u nezaměstnaných může projevit odpor a pokles uznávání společenských hodnot a autorit, odmítání společenské, sociální a politické participace, krize v rodině. (Brožová 2003)

3.6 Řešení nezaměstnanosti

Zásadním cílem a snahou státní politiky zaměstnanosti je vytvoření a zachování rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou na daném trhu práce. Stěžejní otázkou zůstává, která z politik zaměstnanosti výrazněji směřuje k poklesu nezaměstnanosti. Politiku zaměstnanosti lze členit na dva typy – aktivní politiku zaměstnanosti a pasivní politiku zaměstnanosti. (Jírová 1999)

3.6.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Součástí politiky zaměstnanosti státu je aktivní politika zaměstnanosti, která si klade za cíl snížení nezaměstnanosti na maximálně možnou úroveň tím, že vytváří nové pracovní pozice. Mezi základní nástroje používané aktivní politikou zaměstnanosti lze řadit rekvalifikaci, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, absolventská a praktická místa, překlenovací příspěvek, příspěvek na zapracování a příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program. Zdroj financí pro tyto aktivity pramení ze státního rozpočtu a Evropského sociálního fondu. (Václavíková 2009)

Rekvalifikace si klade za cíl zvýšit šance uchazečů o nové zaměstnání tím, že změní nebo rozšíří jejich kvalifikaci. Rozlišuje se rekvalifikace krátkodobá a dlouhodobá.

Krátkodobá rekvalifikace znamená, že postačuje, aby se současná kvalifikace uchazeče pouze doplnila či rozšířila. V případě, kdy je nezbytné kvalifikace uchazeče zcela změnit, hovoří se o kvalifikaci dlouhodobé.

Dalším nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti jsou investiční pobídky, jakožto hmotná podpora nových pracovních míst a rekvalifikace zaměstnanců u investičních pobídek.

Mladým plnoletým lidem je usnadňován vstup do prvního zaměstnání tím, že úřady práce zprostředkují finanční příspěvky zaměstnavatelům, aby tito mladí nastupující získali potřebné praktické dovednosti. Náročnější situace je u občanů pod 18 let, kteří by chtěli být zaměstnání, ale buď nedokončili studium střední školy, nebo své studium zakončili povinnou školní docházkou. V tomto případě úřad práce zajišťuje kvalifikaci skrze zaškolení pro výkon určité profese.

Za nové pracovní příležitosti vzniklé za konkrétním účelem jsou považovány veřejně prospěšné práce. Pracovní náplň tohoto typu je uskutečněna na základě dohody úřadu práce se zaměstnavatelem a je určena především pro dlouhodobě nezaměstnané uchazeče o práci. Výkony s tímto spojené jsou realizovány zejména v rámci města nebo obce, ať už při úklidu, úpravě zeleně, či údržbě veřejných prostranství.

Uchazečům o zaměstnání, jimž není možné zabezpečit pracovní místo jiným způsobem, je poskytován příspěvek na zřízení společensky účelných pracovních míst (SÚPM), díky kterému by se měl zvýšit počet pracovních pozic a rovněž motivovat uchazeče k započatí samostatně výdělečné činnosti. Ke vzniku společensky účelných pracovních míst dochází ve spolupráci zaměstnavatele a úřadem práce na základě písemné dohody. (Jírová 1999)

Za účelem podpory samostatně výdělečné činnosti u uchazečů o zaměstnání je poskytován úřadem práce překlenovací příspěvek, který má být použit na úhradu uznatelných provozních nákladů osobě samostatně výdělečně činné. Podobným stylem probíhá také vyplácení dalších příspěvků podporující snížení množství nezaměstnaných registrovaných na úřadu práce, které jsou rovněž aktivními nástroji zaměstnanosti. Jedním z takových příspěvků je příspěvek na zapracování, který vyplácí úřad práce v případě, že zaměstnavatel přijal do pracovního poměru nového zaměstnance. Dalším je příspěvek vyplácený zaměstnavateli, potažmo podnikateli přecházejícímu na nový výrobní neboli podnikatelský program, při kterém se změní předmět podnikání zapsaný v obchodním

rejstříku nebo živnostenském listu a nemá dostatek peněžních prostředků pro udržení pracovních pozic svých zaměstnanců. (Program a strategie aktivní politiky zaměstnanosti)

3.6.2 Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politika zaměstnanosti zajišťuje hmotné zabezpečení uchazečů o zaměstnání ve formě podpory v nezaměstnanosti nebo zabezpečení těch, které lze řadit z důvodu výše jejich příjmů do kategorie „sociálně slabých“. Zahrnuje také situaci předčasného odchodu do důchodu, nebo pokud se jedná o zvyšování zaměstnanosti žen. Výdaje vyhrazené na uskutečňování pasivní politiky zaměstnanosti lze svým charakterem řadit mezi transfery. (Jírová 1999)

V rámci Evropské unie má každý členský stát svůj vlastní systém na správu pasivní politiky v dané zemi. Z obecného hlediska by měl mít pracovník nárok na dávky v nezaměstnanosti v tom státu, kde naposledy pracoval. Osoby pracující v jiné zemi, než je jejich země trvalého pobytu (přeshraniční pracovník), pak musí žádat o dávky v zemi, kde mají bydliště.

Strategie Evropa 2020 si znovu stanovila za cíl dosažení flexikurity, což je typ strategie směřující ke snížení nezaměstnanosti a zvýšení kvality pracovních míst. Flexikurita je založena na sociální politice, která významně souvisí s flexibilitou a jistotou pracovního místa a je reakcí na vývoj současné ekonomiky a potřeby růstu flexibility trhu práce. Dává si za cíl řešit nové výzvy v oblasti zaměstnanosti, dovedností, boje proti chudobě nového desetiletí a umožnit lidem, aby získali nové dovednosti, které jsou potřeba k tomu, aby se přizpůsobili novým podmínkám na trhu práce a potenciálně si také zajistili kariérní posun. Současně se od členských států žádá, aby implementovali své národní cesty pro flexikuritu, a to i při přezkoumání efektivnosti daňových systémů a systémů dávek tak, aby byly podpořeny zvláště osoby s nízkou kvalifikací, a zároveň by mělo dojít k odstranění opatření odrazujících od samostatně výdělečné činnosti. Navíc, stále podle Evropy 2020, podpora krátkodobé nezaměstnanosti by měla vést k zachování růstu HDP a dané úrovně zaměstnanosti a současně strukturální nezaměstnanost by měla být snížena prostřednictvím rostoucím počtem pracovníků. (Marcel P. Timmer 2010) (Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020)

4 Nezaměstnanost žen a mužů v členských zemích EU

Nezaměstnanost je považována za významný problém nejen ve spojitosti s ekonomikou Evropské unie, ale i všech jejích jednotlivých členských zemí. Trendy v nezaměstnanosti jsou v celé Evropské unii odlišné. Nezaměstnanost vykazuje široké a rostoucí rozdíly mezi členskými státy.

Obecně lze říci, že s rostoucí úrovní dosaženého vzdělání se pojí i větší šance dosáhnout v budoucnu slušného, lépe placeného a prestižního zaměstnání. Nezaměstnanost osob s vysokoškolským vzděláním zdaleka nešplhá do takových výší jako nezaměstnanost u lidí, kteří získali pouze základní nebo středoškolské vzdělání. Tento fenomén je spojen se skutečností, že dochází ke zvyšování požadavků na vzdělání u stále většího množství nabízených pracovních pozic, což má souvislost rovněž s vývojem techniky.

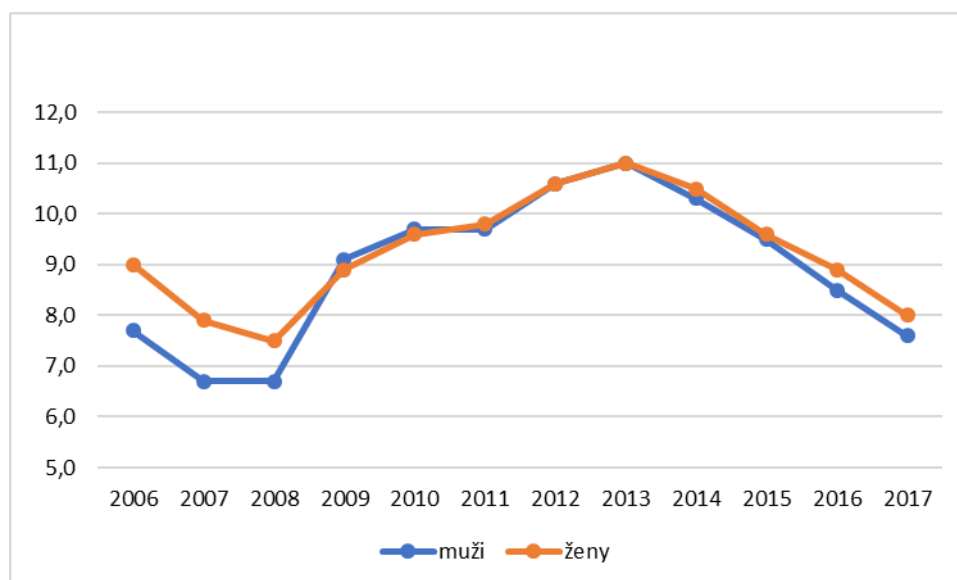
V dalších kapitolách se práce zabývá nejprve analýzou nezaměstnanosti u žen se zaměřením na jejich věkovou strukturu a dosažené vzdělání, přičemž dále je stejný postup aplikován i u nezaměstnanosti mužů. V grafickém vyjádření je viditelný rozdíl v nezaměstnanosti mužů a žen nejen v průměru za celou Evropskou unii pro rok 2006 a 2017, ale rovněž i pro jednotlivé členské státy EU.

Vývoj nezaměstnanosti žen a mužů v EU

Z obecného pohledu je možné tvrdit, že nezaměstnanost mužů klesá stejně jako v případě nezaměstnanosti žen, kde také spíše dochází k poklesu, což je dáno tím, že se v současné době většině státům a jejich ekonomikám daří zvyšovat svou ekonomickou úroveň. I přes tento pozitivní trend je viditelné z grafu č. 1, že bez pracovní pozice se ocitá stále ještě více žen nežli mužů. To se však v průběhu let také měnilo, pokud zaměříme pozornost na průměrné hodnoty všech států v rámci EU 28, pak je patrné, že zatímco v roce 2006 až 2008 je vidět nejmarkantnější rozdíl v nezaměstnanosti žen a mužů, přičemž ženy vykazují vyšší míru nezaměstnanosti až o dva procentní body, v dalších letech se postupně vzájemné rozdíly v aktivitě na trhu práce u obou pohlaví smazávají a dosahují podobných hodnot. V určitém okamžiku v roce 2009 a 2010 dokonce zaznamenáváme vyšší hodnotu nezaměstnanosti u mužů v Evropské unii, jejíž příčinu můžeme nalézt také v ekonomické krizi, která zasáhla celý svět a měla značný vliv na

nezaměstnanost jako celek, avšak značné škody napáchala hlavně v odvětví průmyslu, ve kterém se uplatňuje zejména mužská část populace. Patrný je však fakt, že po vyrovnání hodnoty nezaměstnanosti obou pohlaví v roce 2010 až do roku 2013 dochází k nárůstu míry nezaměstnanosti u žen i mužů v téměř totožném stylu, v tomto období vzrostla míra nezaměstnanosti z 9,5 % na 11 %. Ačkoliv důsledky finanční a ekonomické krize jsou patrné dodnes a většina států a jejich ekonomik se stále ještě vzpamatovává, od roku 2013 do roku 2017 jsme zaznamenali pozitivní neboli klesající vývoj nezaměstnanosti u žen i mužů. Po toto časové rozmezí se opět začíná projevovat určitá neshoda v zaměstnanosti žen a mužů, kdy mužská nezaměstnanost klesá rychleji na hodnotu 7,6 % a ženská dosahuje 8 %.

Graf 1: Míra nezaměstnanosti žen a mužů v EU 28 v období 2006–2017



Zdroj: Vlastní zpracování, data z portálu Eurostat

Na rozdíly v nezaměstnanosti žen a mužů je v následujících kapitolách pohlíženo nejen z hlediska jejich genderového odlišení, ale i z pohledu věkové skupiny a dosaženého vzdělání.

4.1 Nezaměstnanost žen v členských zemích EU

Rovnocenné ženské a mužské postavení je bazálním právem a hodnotou, která by měla být společnou v rámci celé Evropské unie. Je mnoho oblastí, ve kterých je důležité rovné postavení žen a mužů a trh práce je jednou z nich. Možnosti uplatnit se na trhu práce napomáhá každému jedinci, stejně mužům i ženám, při vlastní seberealizaci i hospodářské nezávislosti. Když přijde řeč na míru nezaměstnanosti, rovnocenné platové ohodnocení, snahu a šanci propojit profesní život s tím soukromým – rodinným, zůstávají zde mnohé rozdíly mezi ženami a muži. (Machovcová 2007).

Jedním z důvodů, možná tím nejvýraznějším, kvůli kterému nemají ženy často dlouhodobé zaměstnání oproti mužům, je sociální role, jež zaujímají ve společnosti. Založením rodiny velké množství žen přerušuje profesní kariéru, čímž jsou postaveny mimo pracovní trh. V průběhu tohoto období nemají šanci sbírat nové znalosti a zkušenosti, které by jinak během let praxe nashromáždily. Nemohou tímto způsobem nijak zajistit růst jejich kvalifikace a zůstat zasvěcené do stále se vyvíjejících trendů v jejich povolání, čímž se komplikuje i jejich následné navrácení zpět do zaměstnání. Pokud žena nenajde brzy vhodnou volnou pracovní pozici, pak je pravděpodobné, že zůstane dlouhodobě nezaměstnaná, jelikož s rostoucí dobou strávenou mimo pracovní proces klesne její zaměstnatelnost v očích potenciálního zaměstnavatele. Z toho důvodu je třeba stále vynakládat úsilí v podpoře žen na trhu práce, zvyšovat zájem o rovné chování zaměstnavatelů i sjednocování finančního ohodnocení žen a mužů. (Closing the Gender Gap: Gender Equality in Employment)

4.1.1 Současný stav a vývojová tendence nezaměstnanosti žen podle věku a vzdělání

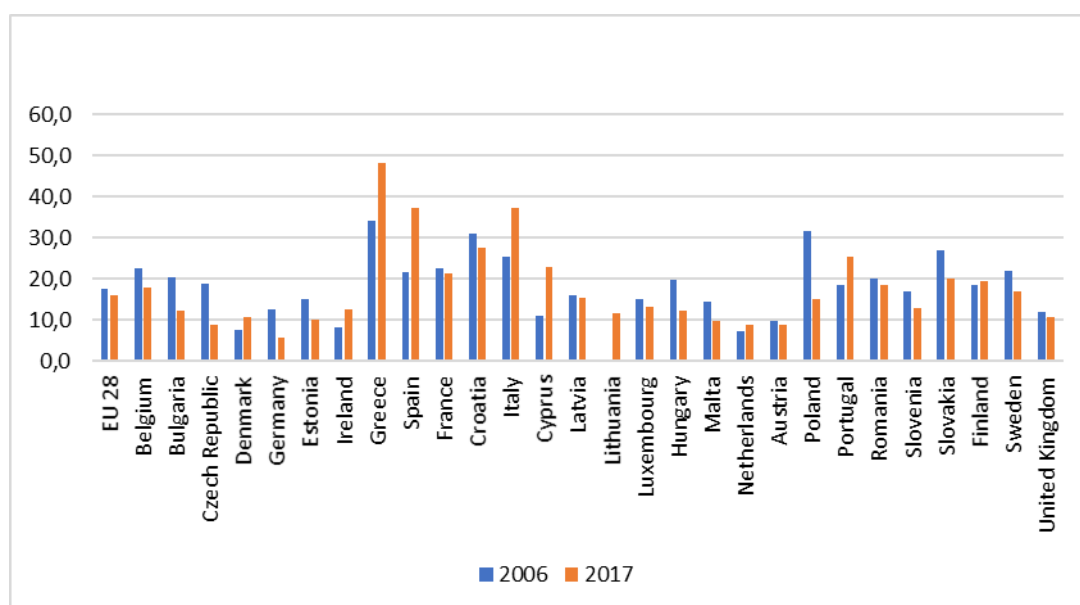
Zmíním-li nezaměstnanost nejmladších žen ze sledovaných věkových kategorií, je tím v této práci myšlena nezaměstnanost týkající se osob mladších než 25 let. Konkrétně je pozornost zaměřena v grafu č. 2 na mladé ženy ve věkovém rozmezí 15-24 let, kde se pravděpodobně objevuje větší množství žen preferujících vklad úsilí na studia a další vzdělávání namísto hledání pracovní pozice a s tím související vyšší hodnoty nezaměstnanosti.

Patrně i z již zmiňovaného vlivu delší doby vzdělávání na nezaměstnanost se hodnota míry nezaměstnanosti v dalším vytyčeném věkovém rozmezí 25-39 let, znázorněném v grafu č. 3, velmi značně snížila. V tomto období života mají i ženy navštěvující univerzity již ukončené studium a začínají sbírat první pracovní zkušenosti. Vyšší hodnoty míry nezaměstnanosti viditelné v tomto věkovém rozpětí oproti hodnotám panujícím v další věkové skupině 40-64 let, vyobrazené v grafu č. 4, mohou mít příčinu ve faktu, že toto období v životě ženy bývá spojeno s mateřstvím a již zmiňovanou sociální rolí ženy ve společnosti.

Ve věku od 40 do 64 let se již ženy většinou soustřeďují na svou profesi, jejich děti už dosahují častěji vyššího věku a osamostatňují se, a proto ženy mají čas na budování kariéry a postup ve své kvalifikaci. I z tohoto důvodu je po toto životní období míra nezaměstnanosti u žen průměrně v celé Evropské unii nejnižší ze všech období produktivního věku. Je to dáno i tím, že ženy mají již po řadu let stabilní zaměstnání, ve kterém setrvávají díky množství nabytých zkušeností. Vysoká zaměstnanost žen v tomto věku může souviset i se zvýšenou chutí zapojit se do pracovního procesu i za cenu přijetí a odpracování kratších úvazků.

4.1.1.1 Vývoj nezaměstnanosti žen podle věku

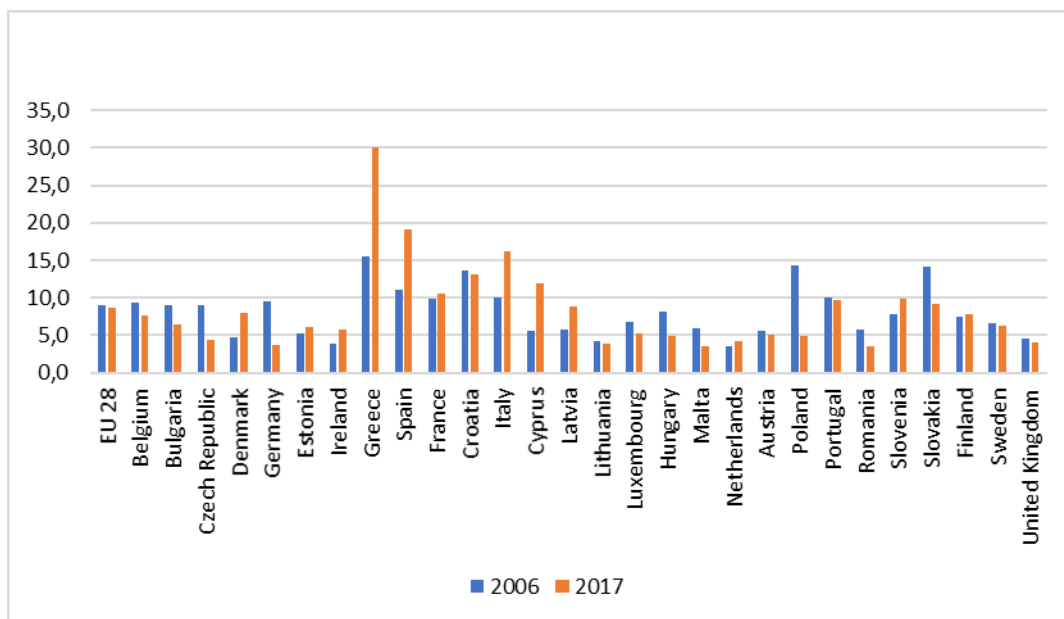
Graf 2: Míra nezaměstnanosti žen ve věku 15-24 let



Zdroj: Vlastní zpracování, data z portálu Eurostat

Míra nezaměstnanosti mladých osob mezi 15. a 24. rokem, znázorněna v grafu č. 2, se zvyšuje vysokým tempem, zejména pak v zemích jako je Řecko, Španělsko, Itálie, Kypr a Portugalsko, kde míra nezaměstnanosti vzrostla od roku 2006 do roku 2017 o 10 až 20 procentních bodů. Důvodem razantního vzestupu nezaměstnanosti v Řecku je dluhová krize, jež ochromila místní ekonomiku a zapříčinila masovou nezaměstnanost, do roku 2017 přetrvávající nejvíce u mladých lidí pod 25 let. Zatímco v některých již výše jmenovaných zemích se nezaměstnanost mladších žen zvýšila, z celkového hlediska všech států EU 28 došlo naopak k poklesu této míry nezaměstnanosti ze 17,7 % v roce 2006 na 16,1 % v roce 2017. Česká republika je jeden ze států, který zaznamenal snížení nezaměstnanosti mladých žen v průběhu let zhruba o 10 %, podobně na tom jsou i jiné státy v centru Evropy, jako je Německo, Maďarsko, Polsko, Belgie a pobaltské státy v zastoupení Lotyšska a Estonska.

Graf 3: Míra nezaměstnanosti žen ve věku 25-39 let

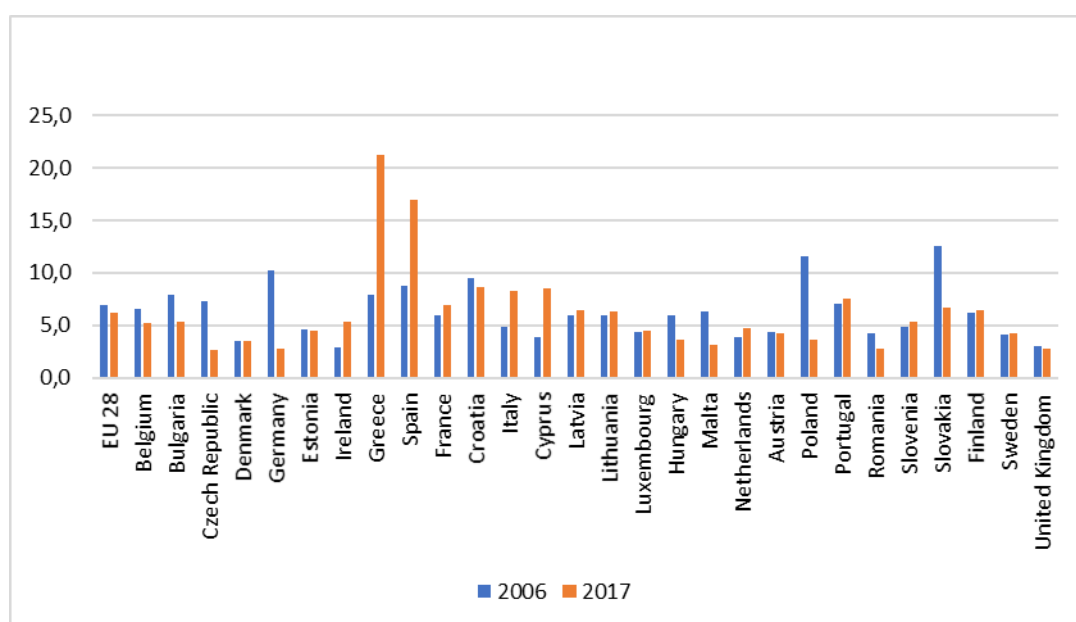


Zdroj: Vlastní zpracování, data z portálu Eurostat

Ve věku 25 až 39 let zaujímá nezaměstnanost oproti předchozí skupině mladistvých výrazně nižší hodnoty, což je viditelné v grafu č. 3. Konkrétně v průměru v rámci celé EU 28 v roce 2016 téměř 8,7 %, což je mírným poklesem oproti roku 2006, kdy činila tato míra nezaměstnanosti přesně 9 %. Stejně jako v předešlém grafu č. 2, i v tomto grafu č. 3 můžeme vidět velmi vysokou hodnotu míry nezaměstnanosti u Řecka a její tendenci k stále

většímu růstu, na kterém se podepsala rozsáhlá hospodářská a finanční krize. Velká nezaměstnanost panuje i u žen ve Španělsku, kde vzrostla během deseti let přibližně o 10 %, což je způsobeno mimo jiné situací, která panovala na místním trhu již před krizí, tedy vysokou zadlužeností domácností i země a nízkou produktivitou práce. Naopak ke snížení nezaměstnanosti dochází v Belgii, Bulharsku, České republice, Maďarsku, na Maltě a nejvýrazněji v Německu, kde hodnoty spadly výrazně a to na více než poloviční hodnotu z 9,6 % na 3,7 %.

Graf 4: Míra nezaměstnanosti žen ve věku 40-64 let



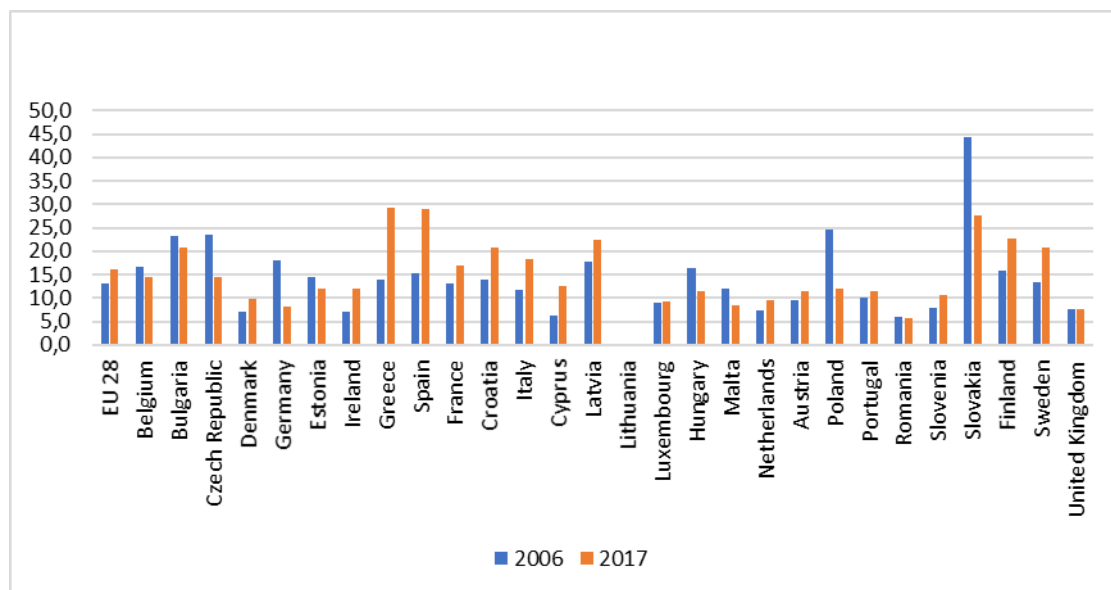
Zdroj: Vlastní zpracování, data z portálu Eurostat

Z grafu č. 4, který má za cíl znázornit situaci nezaměstnanosti u žen ve věku 40-64 let, lze snadno poznat, že míra nezaměstnanosti se opět oproti předchozí mladší věkové skupině snížila. Hodnota pro EU 28 se pohybuje okolo 7 % pro rok 2006 a pro rok 2016 je viditelný pokles na hodnotu 6,2 %. Kromě již typického rapidního stoupaní nezaměstnanosti žen v Řecku a Španělsku, kde v Řecku se čísla vyšplhala od roku 2006 do loňského roku 2017 z 7,9 % na 21,3 % a ve Španělsku z 8,8 % na 17 %. Nezaměstnanost žen v tomto věkovém období vzrostla také v některých dalších zemích, konkrétně v Itálii, na Kypru, v Portugalsku, Irsku a Nizozemí, Lotyšsku a Litvě. Ačkoliv v Irsku a Nizozemí nastává mírný vzestup míry nezaměstnanosti, jejich hodnoty se pohybují současně s Dánskem, Lucemburskem a Velkou Británií mezi těmi nejnižšími s nezaměstnaností žen

pod nebo v blízkém okolí 5% hranice. V případě Irska a Lucemburska se nízká nezaměstnanost přisuzuje také nízkým daním a vhodnému prostředí pro podnikání, čímž se přináší více pracovních příležitostí a zaměstnanost roste.

4.1.1.2 Vývoj nezaměstnanosti žen podle dosaženého vzdělání

Graf 5: Míra nezaměstnanosti žen s nižším vzděláním



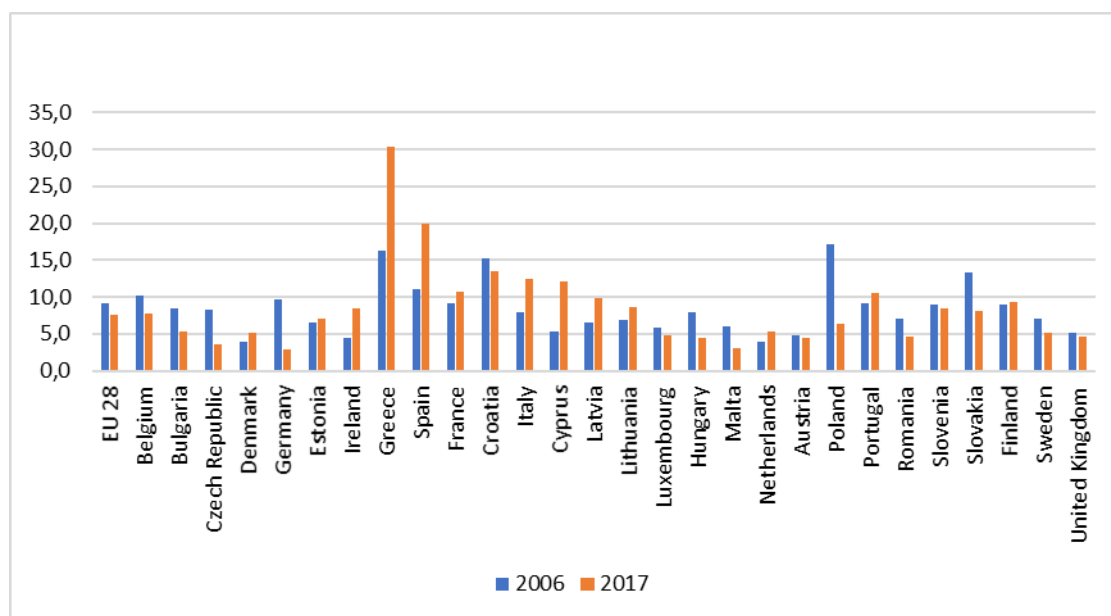
Zdroj: Vlastní zpracování, data z portálu Eurostat

V grafu č. 5 můžeme pozorovat míry nezaměstnanosti žen jednotlivých členských států EU, které dosáhly nižšího vzdělání, čímž je myšleno vzdělání základní, popřípadě nižší sekundární vzdělání neboli druhý stupeň základního vzdělání. Jak už bylo zmiňováno v textu výše, nezaměstnanost úzce souvisí s dosaženým vzděláním u žen i mužů. S přihlédnutím k tomu, že ženy obecně vykazují větší hodnoty nezaměstnanosti, stává se skupina žen se základním vzděláním, podobně jako mladých žen, nejvíce ohrožená právě fenoménem nezaměstnanosti.

Celkově v členských zemích EU u nejméně vzdělaných žen byla nezaměstnanost pro rok 2006 lehce přes 13 %, přičemž do roku 2017 se zvětšila na 16 %. Téměř polovina ze všech zemí Evropské unie zaznamenala větší či menší nárůst této hodnoty. Nejvýrazněji se projevilo opět Španělsko a Řecko, poté pak Severské státy jako Finsko a Švédsko, ve kterých došlo k vyrovnanému 7% nárůstu. K těmto zemím se v této statistice přidává ještě Slovensko, sice s klesající tendencí od roku 2006 do 2017, ale stále atakující 23% hranici. K rabidnímu snížení míry nezaměstnanosti došlo v Německu, kdy v roce 2017 klesla

hodnota na 8,2 %, což je po Rumunsku, které si se 5,7 procenty vede nejlépe, a Velké Británii s 7,5 % třetí nejlepší výsledek.

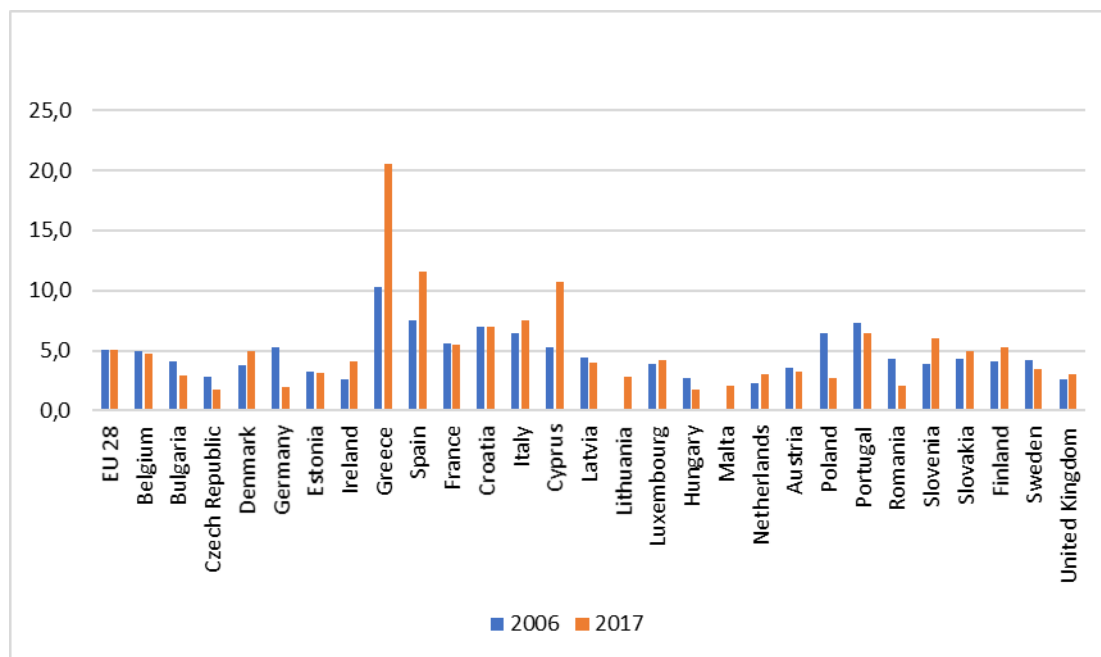
Graf 6: Míra nezaměstnanosti žen se středním vzděláním



Zdroj: Vlastní zpracování, data z portálu Eurostat

Středním vzděláním je v tomto grafu č. 6 myšleno vyšší středoškolské vzdělání a postsekundární neterciární vzdělání, což je možné chápat jako základní přípravné kurzy pro studium na vysoké škole, krátké odborné programy, rekvalifikační kurzy a odborné tematické kurzy navštívené během profesního života. Ženy s tímto středním vzděláním se stávají pro zaměstnavatele žádanějšími, uplatnitelnějšími, nežli ženy s předchozím nižším vzděláním. Tento posun je patrný z poklesu hodnot nezaměstnanosti žen v této kategorii, kdy v průměru státy EU vykazují hodnotu pod 10 %, která se od roku 2006 pohybuje v ještě nižších hodnotách, přesněji na hodnotě 7,5 % znázorněné pro rok 2017. Srovnatelně vysoká procenta míry nezaměstnanosti (okolo 30 %) se objevují u Řecka v tomto grafu č. 6 i předchozím grafu č. 5 znázorňujícím méně vzdělané ženy, oproti tomu Španělsko si přibližně o 10 % polepšilo s mírou vzdělanosti, hlavně také kvůli tomu, že je zde velká poptávka zejména po pracovnících na pozice vyžadující pokročilou kvalifikaci a znalosti získané v rámci vzdělávání. Velmi pozitivní, nízké hodnoty s klesajícím vývojem se objevují u Německa, České republiky a Malty, u těchto států se vlivem výkonné ekonomiky a vhodné politiky zaměstnanosti drží nezaměstnanost pod pěti procenty.

Graf 7: Míra nezaměstnanosti žen s nejvyšším vzděláním



Zdroj: Vlastní zpracování, data z portálu Eurostat

Graf č. 7 zachycuje míru nezaměstnanosti žen s nejvyšším vzděláním. Vyšší vzdělání zahrnuje ženy, které absolvovaly vyšší odbornou školu, vysokou školu, či postoupily ve svém vzdělání ještě výš, tedy například na doktorské studium. Z tohoto grafu značícího nejvzdělanější ženy ze tří zaznamenaných skupin můžeme poznat, že s rostoucím vzděláním skutečně značně klesá míra nezaměstnanosti. Pro země EU hodnota nezaměstnanosti stagnuje okolo 5 %. Pod tuto hranici se pro rok 2017 dostala nezaměstnanost žen v devatenácti z celkového počtu 28 členských států EU, což není oproti roku 2006 velkou změnou, jelikož i v této době mnoho zemí vykazovalo srovnatelně nízké hodnoty. Situace se však změnila v některých případech i negativním směrem, který se projevil rostoucí hodnotou nezaměstnanosti od roku 2006 do roku 2017 hned ve více státech. Nejvýrazněji vyšší procenta lze sledovat u zemí jako je Kypr, Řecko, Španělsko, ale také Slovinsko, Slovensko, Finsko, Dánsko a Itálie. Česká republika se v této statistice, tedy nezaměstnanosti vzdělaných žen, řadí mezi neúspěšnější s nejnižšími hodnotami, podobně jako Německo, Rumunsko a Maďarsko.

4.1.2 Možné způsoby snížení nezaměstnanosti žen

Aby naše společnost lépe využila potenciál žen, je potřeba, aby členské státy Evropské unie definovaly soubor politik, který kombinuje opatření umožňující rovný přístup ke vzdělávání a odborné přípravě, především pak z toho důvodu, aby ženy mohly konkurovat a vstoupit na trh práce za stejných podmínek jako muži. Stejně nezbytné je také nastavení národní politiky každé z jednotlivých zemí EU zvláště směřující k poklesu nezaměstnanosti svých občanů, se zvláštním přihlédnutím na zvýšení uplatnitelnosti žen a mladých lidí na trhu práce. Kombinací národních politik uvnitř států a politikou Evropské unie by bylo možné zvýšit celoevropskou zaměstnanost i kvalitu života mnoha lidí. (Comparative Assessment of Women Unemployment and Poverty in European Union)

Ke klíčovým výzvám pro zvýšení účasti evropských žen na trhu práce může patřit propojení kulturních norem a hodnot jednotlivých zemí v kontextu vyváženosti péče o rodinu a pracovního života ženy. K řešení problematiky nízké zaměstnanosti žen by mohlo napomoci omezením finančního odrazování partnerů s nízkými výdělky (zejména žen) od vstupu na trh práce, a naopak zvýšená podpora evropských politik členských států zajišťující rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem, například zajištěním přiměřené státní podpory pro domácnosti, která by sloužila jako pobídka nebo stimul pro vstup žen na trh práce. V souvislosti s tím by bylo zejména potřeba, aby došlo ke zlepšení veřejných služeb a zařízení pro péči o děti (jejich počet, vysoce kvalitní a cenově dostupné služby), které nabízejí skutečnou alternativu k rodičovské péči, jakož i zlepšení přístupu k flexibilní práci, čímž pak může ženám umožněn snazší vstup do pracovního procesu a efektivní využití jejich produktivního potenciálu.

Příspěvek ke snížení počtu nezaměstnaných žen by mohlo také motivační opatření a podpora pro ženy podnikatelky. Další šance k vytvoření pracovních míst hlavně pro ženy by mohla být založena na současném stárnutí evropské společnosti, kdy vlády ke zlepšení situace zaměstnanosti v Evropské unii dají vzniknout novým pracovním pozicím, zejména pro pracovnice ale i pracovníky v oblasti péče o nemocné a starší lidi. (Young Women's Unemployment in EU)

V České republice i ostatních státech evropské unie existují organizace zabývající se vzděláváním žen a tím navýšením jejich potenciální uplatnitelnosti na trhu práce. V rámci České republiky je to například nezisková společnost Czechitas pomáhající prostřednictvím zaškolování v oblasti IT, která uskutečňuje pokročilé kurzy jako třeba

programování, ale i základní lekce počítačové gramotnosti pro ženy, jež je na mnoha pracovních pozicích nepostradatelnou dovedností. V Evropské unii je na účely vzdělávání nezaměstnaných a jejich další podporu vytvořen Evropský sociální fond, jež byl už zmíněn výše, který usnadňuje nejen ženám najít zaměstnání a případně i uchytit se na lepší pracovní pozici.

4.2 Nezaměstnanost mužů v členských zemích EU

Nezaměstnanost mužů v jednotlivých zemích Evropské unie je velmi odlišná, avšak některé společné prvky tohoto jevu i v mnohdy velmi odlišných krajích je možné najít.

Klíčový faktor přispívající k poklesu zaměstnanosti mužů je mimo jiné vznik mnohých vládních výhod a rozšíření některých stávajících dávek v oblasti invalidity, dávek v nezaměstnanosti, pomoci při bydlení, dávek veteránů a další. Muži v pracovním věku, kteří využívají těchto výhod, nebo kteří žijí s někým, kdo podporu od státu získává, se mohou bez zaměstnání obejít a přesto přežít. Mnoho zemí eurozóny pak nezaměstnané podporuje více než rok.

Existuje řada dalších příčin nezaměstnanosti mužů. Postupem let se zvyšuje zaměstnanost žen v souvislosti s jejich zvyšujícím se vzděláním, čímž muži částečně přicházejí o pracovní pozice, které v minulosti téměř výhradně zastávali. V takovém případě, kdy muž nemůže najít pracovní pozici odpovídající jeho míře vzdělání, či představám, případně zkušenostem, může dojít k jeho rezignaci, čímž se stává nezaměstnaným. V určitých případech je pak muž závislý na své partnerce nebo partnerovi, který si byl schopen nalézt práci s patřičným ohodnocením. V důsledku toho v současné době dochází také k situacím, kdy je muž dočasně bez zaměstnání kvůli tomu, že na čas odejde z pracovního procesu, aby se postaral o domácnost a výchovu potomků, kdežto žena zajišťuje finančně rodinu a pokračuje v zaměstnání brzy po porodu. (Unemployment and the European Union)

Mužskou nezaměstnanost lze přičítat částečně i automatizaci výroby, úpadku některých profesních odvětví a změnám ve správě a řízení společností. Ve většině zemí ekonomická restrukturalizace postihuje muže mnohem negativněji než ženy, zvláště tomu tak bylo s nástupem Velké recese, která zasáhla odvětví a povolání, kterým dominovali muži, daleko více než ty, kterým dominovaly ženy. To také způsobilo stav, kdy je trh práce nejen pro méně kvalifikované muže hůře dostupný a méně atraktivní, s množstvím nepřilíš

dobře placených pracovních míst, stagnujícími mzdami a omezenou jistotou pracovních pozic. Muži bez vysokoškolských diplomů, a zejména ti, kteří nemají žádné specifické vyučení, zaznamenávají nejsilnější potíže s nalezením zaměstnání. (The Trouble With Male Unemployment)

Z části spočívá důvod nezaměstnanosti v nízké pracovní mobilitě. Pouze malé množství Evropanů je ochotno a schopno přestěhovat se za prací do jiné země v EU, ve které volná pracovní místa jsou. Jazykové bariéry, kulturní rozdíly a nepřevoditelná kvalifikace způsobují, že je pro ně mnohem obtížnější nalézt nové zaměstnání v nové zemi. (Unemployment and the European Union)

4.2.1 Současný stav a vývojová tendence nezaměstnanosti mužů podle věku a vzdělání

Vývojová tendence míry nezaměstnanosti se u evropských mužů, podobně jako u žen v porovnání mezi lety 2006 a 2017 odlišuje pro jiné věkové skupiny i muže s různým stupněm dosaženého vzdělání. Pro přehlednější znázornění hodnot nezaměstnanosti bylo využito i v případě mužů rozdělení do tří věkových kategorií, které jsou graficky zaznamenány níže a dále do tří dalších grafů zachycujících míru nezaměstnanosti u mužů nejprve se základním vzděláním neboli primárním, poté sekundárním vzděláním a v poslední řadě u nejvzdělanějších mužů, kteří dosáhli terciárního vzdělání.

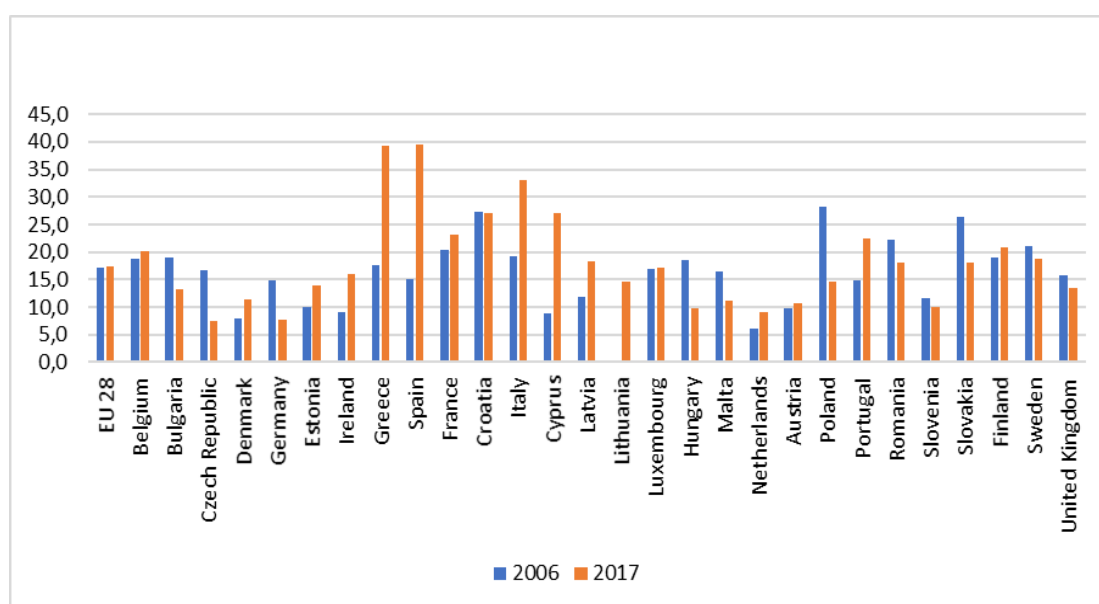
Vyšší nezaměstnanost mladých mužů ve věku mezi 15 a 24 lety čitelná z grafu č. 8 souvisí mimo jiné s prosperitou a vysokou životní úrovní mnoha evropských států a tím i možností déle se věnovat studiu bez starostí o zaopatření rodiny. Dáno to může být také zvyšováním dostupnosti vzdělávání, nejen základního a středoškolského, ale i vysokoškolského. V tomto případě se muž aktivně zapojuje do zaměstnání až zhruba po 24. roku života, do té doby má často jakožto student brigádu při studiu, ale většinou neprací na plný úvazek. Z tohoto i mnoha dalších důvodů je pochopitelné následné snížení míry nezaměstnanosti u věkové kategorie mužů od 25 do 39 let znázorněné v grafu č. 9. Muž má již obvykle po studiu a nachází první stálá pracovní místa. V průběhu těchto let dochází k vytváření stabilního rodinného života, plození potomků, tudíž je třeba, aby pokud jde žena na mateřskou dovolenou, muž finančně zabezpečil domácnost. V posledním zmiňovaném věkovém rozmezí života muže, tedy 40-64 let, zaznamenaným v grafu č. 10, je možné očekávat určité jistoty, jak rodinné, tak pracovní, s čímž se pojí i vyšší

zaměstnanost mužů v tomto věku. Po léta sbírali profesní zkušenosti, které jsou pro společnosti nepostradatelné, tudíž stojí o zachování takovýchto zaměstnanců.

Nepopiratelný vliv na míru nezaměstnanosti má i u mužů stupeň dosaženého vzdělání. S vyšším dosaženým vzděláním výrazně vzrůstá šance na kvalitnější, lépe placené zaměstnání. Vzdělanější lidé vykazují obvykle o mnoho nižší hodnoty míry nezaměstnanosti nežli ti se základním vzděláním.

4.2.1.1 Vývoj nezaměstnanosti mužů podle věku

Graf 8: Míra nezaměstnanosti mužů ve věku 15-24 let

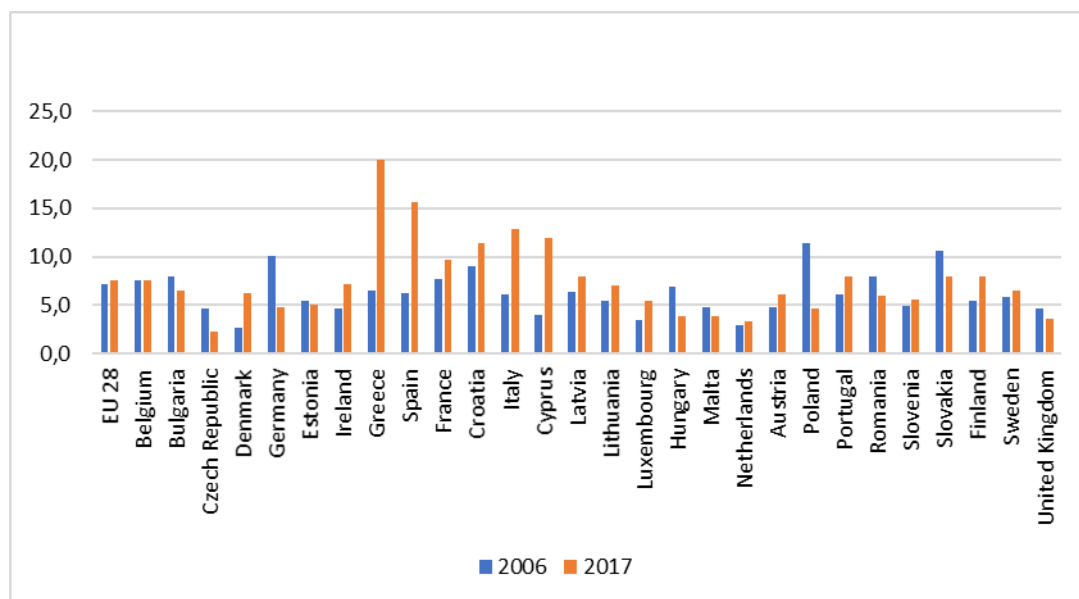


Zdroj: Vlastní zpracování, data z portálu Eurostat

Nezaměstnanost u mužů ve věku 15 až 24 let je podstatně vyšší než v jiných sledovaných věkových obdobích, konkrétně v průměru 28 zemí Evropské unie se hodnoty pro rok 2006 i 2017 pohybují okolo 17 %, konkrétně dosahovala hodnota v roce 2006 17,1 % a v roce 2017 17,4 %. Z těchto čísel je patrné, že celkové procento nezaměstnaných mladých mužů roste v průběhu záznamovaného období, i když pouze nepatrně. Posun k vyšší nezaměstnanosti má na svědomí zejména krize ve Španělsku a Řecku, kdy je z grafu lehce čitelné rapidní zvýšení nezaměstnanosti, a to z původních přibližně 17 % v roce 2006 až na 39 % v roce 2017. K členským zemím Evropské unie s rostoucí nezaměstnaností u mladých mužů lze zařadit rovněž Itálii, Kypr, Portugalsko, Irsko, a i některé pobaltské státy jako Lotyšsko a Estonsko. Naopak pozitivní trend, tedy pokles míry nezaměstnanosti

lze vidět v případě České republiky, Německa, Maďarska, Polska i Slovenska a Malty. Vůbec nejnižší hodnotu nezaměstnanosti v tomto grafu můžeme pozorovat u České republiky, kde se hodnota nezaměstnanosti změnila z 16,6 % zaznamenaných v roce 2006 na 7,4 % pro rok 2017.

Graf 9: Míra nezaměstnanosti mužů ve věku 25-39 let

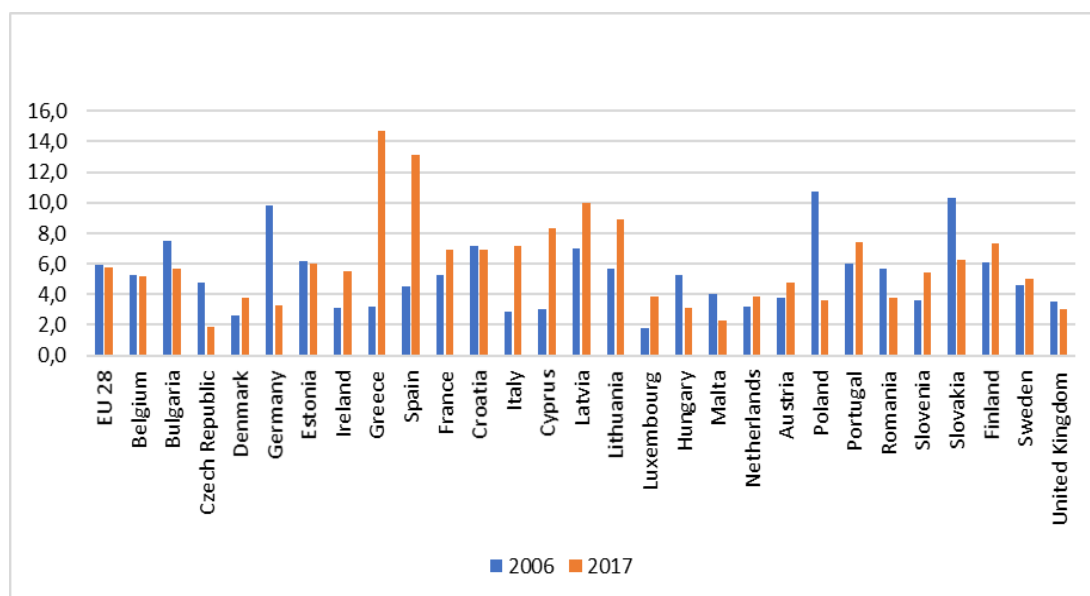


Zdroj: Vlastní zpracování, data z portálu Eurostat

Ve věkové kategorii 25-39 let je u mužů vykázána nižší nezaměstnanost v podstatě pro všechny státy Evropské unie v porovnání s předchozím grafem. Hodnota nezaměstnanosti v tomto případě v rámci EU 28 (28 členských států Evropské unie) činila původně v roce 2006 7,1 %, přičemž do roku 2017 nepatrně stoupla na 7,6 %. Navýšení tohoto čísla v průběhu sledovaného období je důsledkem vyšší míry nezaměstnanosti u 19 států Evropské unie. Nejvýrazněji vzrostla nezaměstnanost v Řecku a Španělsku, podobně jako v předešlém grafu č. 8. Španělsko vystoupalo téměř až na trojnásobek své hodnoty z roku 2006, tedy z 6,2 % na 15,7 %, přičemž ke stejnému navýšení došlo i případě Řecka, tedy z 6,5 % na 20 %, což je mimo jiné rovněž nejvyšší míra nezaměstnanosti ze všech sledovaných států. Jak už bylo zmíněno výše, tento ukazatel výkonnosti ekonomiky v těchto státech vzrostl v důsledku rozsáhle dluhové krize zatěžující Řecko nejvíce mezi lety 2009-2015. Ve Španělsku se prohloubila měnová i dluhová krize v návaznosti na rozsáhlejší hospodářskou krizi z roku 2008. Nižší zaznamenanou hodnotu mužské

nezaměstnanosti můžeme pozorovat u střední Evropy, konkrétně České republiky, Německa, Polska, Slovenska i Velké Británie.

Graf 10: Míra nezaměstnanosti mužů ve věku 40-64 let

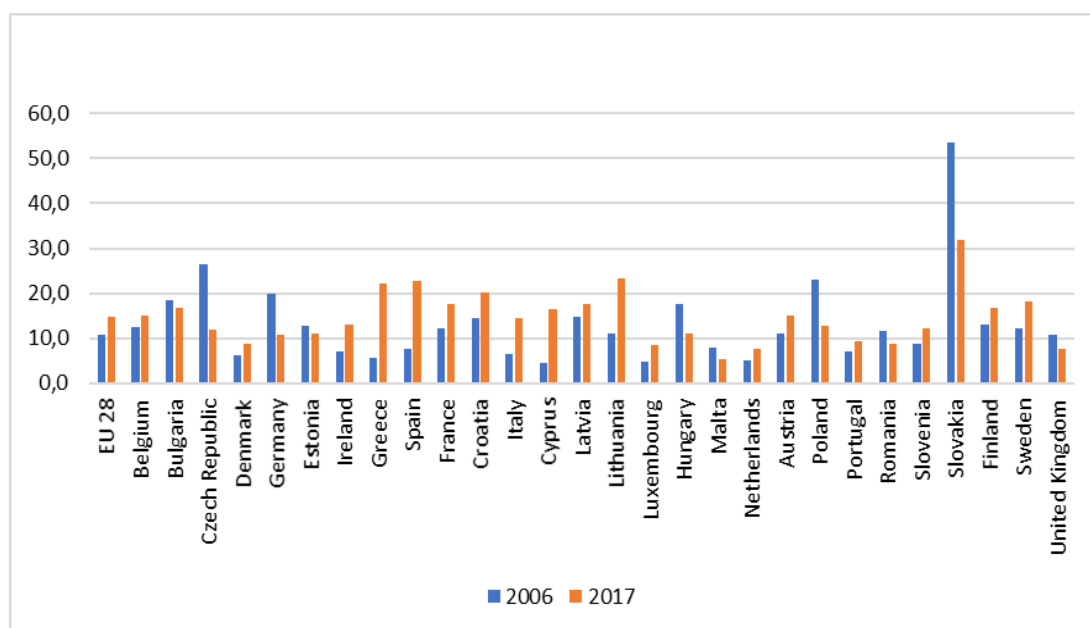


Zdroj: Vlastní zpracování, data z portálu Eurostat

Nezaměstnanosti mužů mezi lety 40-64 se pohybuje vůbec nejnižší z předchozích pozorovaných grafů č. 8 a č. 9. V Evropských zemích spadající do EU 28 dosahuje míra nezaměstnanosti pouhých 5,9 % v roce 2006 a 5,8 % v loňském roce 2017, což značí, že se její hodnota mírně během let snížila. Zásadně pak vzrostla nezaměstnanost mužů v tomto věku mimo Španělsko a Řecko také v Itálii, všech pobaltských státech, Portugalsku, Irsku a na Kypru. Určitý nárůst byl zaznamenán i u severovýchodních zemí – Finsku a Švédsku a vyspělých státech se stabilní a výkonnou ekonomikou jako jsou Nizozemí a Lucembursko. Ačkoliv z grafu č. 10 je patrné, že u většího množství zemí se zvýšila hodnota nezaměstnanosti během sledovaných let, v případě některých států došlo opět k poklesu. V České republice se snížila nezaměstnanost na méně než polovinu hodnoty z roku 2006, kdy činila 4,8 % a v roce 2017 již byla pouhých 1,9 %. Pokles je z grafu viditelný také u Německa, Maďarska, Polska, Rumunska a Slovenska. Nejvýrazněji se vylepšil stav nezaměstnanosti v Polsku, kde vlivem vysoké spotřeby a oživení investic vzkvétá ekonomika, což se projevuje i skokem míry nezaměstnanosti z 10,7 % v roce 2006 na 3,6 % v roce 2017.

4.2.1.2 Vývoj nezaměstnanosti mužů podle dosaženého vzdělání

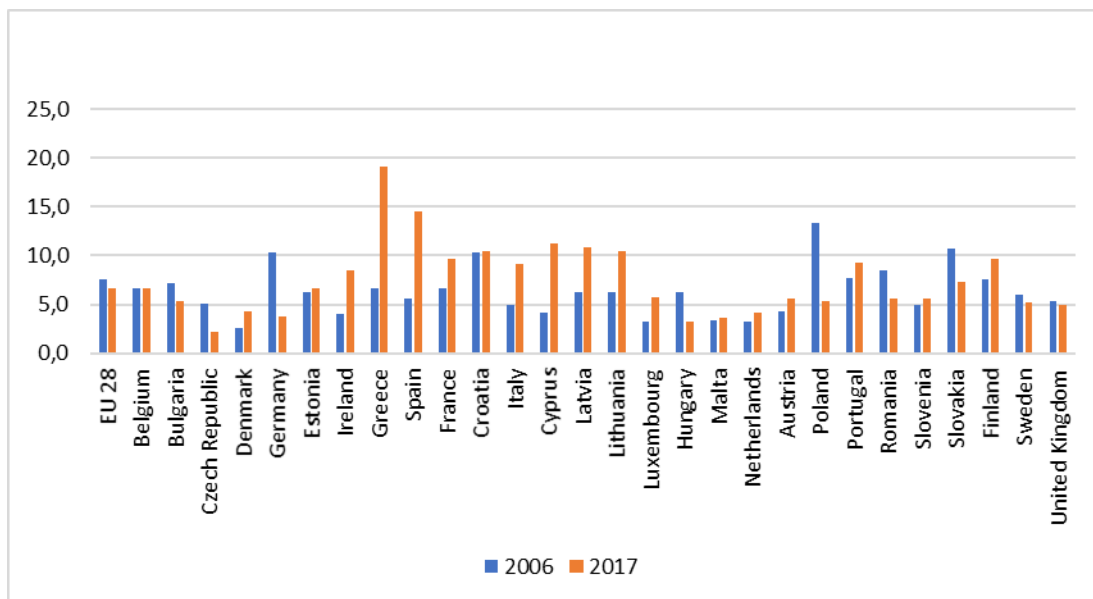
Graf 11: Míra nezaměstnanosti mužů s nižším vzděláním



Zdroj: Vlastní zpracování, data z portálu Eurostat

Míra nezaměstnanosti mužů s dosaženým základním vzděláním je o mnoho vyšší než u vzdělanějších jedinců. Průměrně v zemích EU dosahuje míra nezaměstnanosti mužů všech věkových kategorií s nejnižším získaným vzděláním 10,7 % v roce 2006 a 14,7 % v roce 2017. Nárůst tohoto čísla ovlivnila stoupající nezaměstnanost v zemích již několikrát zmiňovaných, tedy Řecko, Španělsko a Kypr, ale také země ne tak obvyklé jako Francie, Švédsko, Slovinsko, Bulharsko a Belgie. Zásadní změnu k vyšší nezaměstnanosti zaznamenala Litva, která v tomto směru předčila i Řecko a Španělsko, její míra stoupla mezi lety 2006 a 2017 z 11 % na 23,4 %, tedy více jak dvojnásobně. Opět zde připsat vinu hospodářské krizi z roku 2008, která v tomto státě zastavila hospodářský růst zapříčiněný vstupem do Evropské unie. Naopak v grafu najdeme i státy s nezaměstnaností vykazující klesající tendenci, například Německo, Malta, Polsko, Česká republika a Velká Británie. Zejména pak Slovensko dosáhlo mezi lety 2006 a 2017 největšího poklesu nezaměstnanosti ze všech pozorovaných zemí EU, konkrétně z 53,5 % na 31,9 %. I když se v této zemi jedná o velký skok k lepšímu, tato hodnota míry nezaměstnanosti mužů s nižším vzděláním zůstává tou nejvyšší ze všech členských zemí Evropské unie.

Graf 12: Míra nezaměstnanosti mužů se středním vzděláním

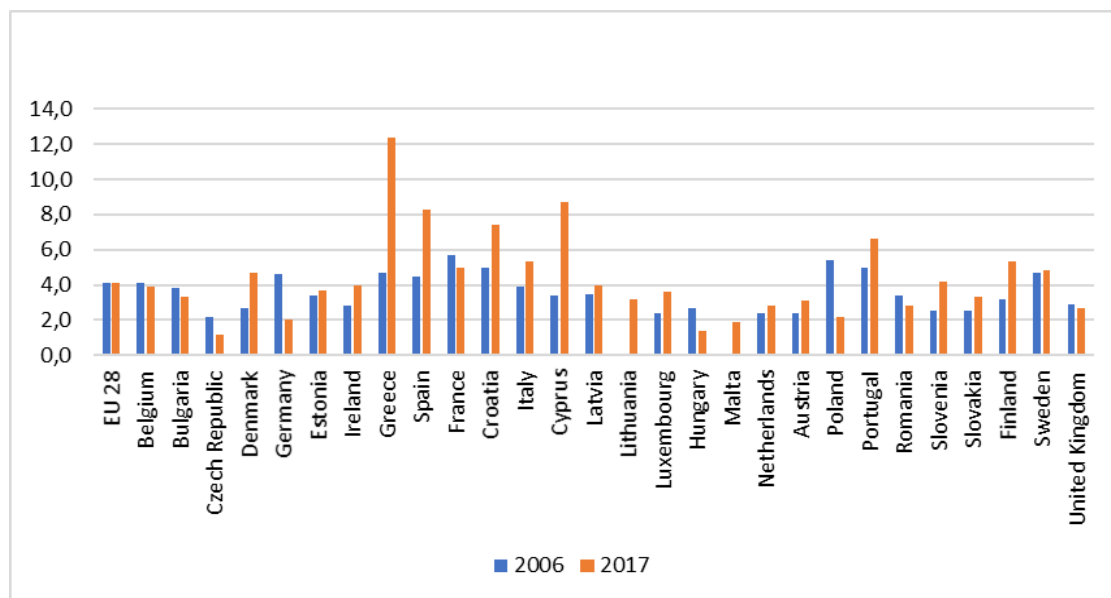


Zdroj: Vlastní zpracování, data z portálu Eurostat

Dosažené střední vzdělání, tedy vyšší než je znázorněno v grafu č. 11 výše, má evidentní vliv na míru nezaměstnanosti u mužů, což můžeme říci i z toho, že se snížila přibližně o 3-9 %, dosahuje v této statistice 7,6 % v roce 2006 a ještě o jedno procento méně v roce 2017. Tudíž lze rovněž konstatovat, že její hodnota je po tato léta stabilní.

Kromě Řecka, Španělska a Kypru je viditelně vysoká nezaměstnanost pro rok 2017 i v Chorvatsku, Itálii, Lotyšsku, Litvě, Irsku a Portugalsku. Od roku 2006 se posunula nezaměstnanost směrem nahoru také ve Finsku, Belgii, Lucembursku, Nizozemí, Dánsku a Rakousku. K poklesu míry nezaměstnanosti došlo během deseti vyznačených let opět v České republice, Německu, Maďarsku a na Slovensku. Nejnižší hodnotu nezaměstnanosti z celé EU můžeme pro rok 2017 pozorovat právě v České republice, která dosahuje konkrétně 2,2 %. Ostatní doposud nezmíněné země jako Švédsko, Malta, Bulharsko a Velká Británie stagnují a drží si stabilní poměrně příznivou hodnotu míry nezaměstnanosti mezi 3-7 % v roce 2006 i 2017.

Graf 13: Míra nezaměstnanosti mužů s nejvyšším vzděláním



Zdroj: Vlastní zpracování, data z portálu Eurostat

Nejnižší míry nezaměstnanosti pro sledované roky je dosaženo v případě mužů s nejvyšším dosaženým vzděláním. V EU 28 jsou z grafu č. 13 viditelné totožné hodnoty nezaměstnanosti 4,1 % pro rok 2006 i 2017. Zdaleka nejvíce nezaměstnaných vzdělaných mužů lze najít pro rok 2017 v Řecku, které se pohybuje okolo 12-13 %. Velkému růstu míry nezaměstnanosti se nevyhlo ani Chorvatsko, Dánsko, Irsko, Rakousko, Slovinsko, Slovensko a Finsko. Například ve Finsku se nezaměstnanost skoro zdvojnásobila z 3,2 % na 5,3 % v průběhu let 2006-2017. Důvodem k tomuto posunu může být v této zemi mimo jiné také fakt, že ve snaze o snížení výdajů státního rozpočtu vláda redukuje výdaje na vědu a techniku, čímž klesá počet vědeckých pracovníků.

Velmi příznivá míra nezaměstnanosti vzdělaných mužů je například České republice dosahující v loňském roce 1,2 %. K snížení počtu nezaměstnaných ze států Evropské unie došlo v daném období už jen v několika málo zemích – Polsku, Maďarsku, Německu a mírně také v Rumunsku, Velké Británii a Bulharsku. Z celkového hlediska je tato statistika nejvíce pozitivní, ve všech zobrazených státech v roce 2006 i 2017 nepřesahuje míra nezaměstnanosti více než 13 %.

4.2.2 Možné způsoby snížení nezaměstnanosti mužů

Od propuknutí celosvětové hospodářské a finanční krize se EU potýká s nízkou úrovní investic a v některých zemích s problémy s nezaměstnaností. K tomu, aby EU nastartovala hospodářské oživení, bylo zapotřebí koordinovaného úsilí na evropské úrovni. Investiční plán pro Evropu (European Fund for Strategic Investments), který je také nazývaný Junckerův plán, se soustředí na vytváření pracovních míst a podporu růstu. Dosáhnout toho chce účelnějším využíváním finančních zdrojů, odstraněním překážek, které brání investicím, zviditelňováním investičních projektů a poskytováním technické pomoci jejich navrhovatelům.

Tento plán přispěje ke snížení nezaměstnanosti mužů v Evropě. Plán zahrnuje zvýšení investic v celé EU o 2 % HDP ročně v období deseti let. Například v roce 2013 by to odpovídalo přibližně 260 miliardám EUR, což je zhruba jeden a půl násobek velikosti irské ekonomiky. Tato iniciativa navržená Evropskou odborovou konfederací (EOK) by měla v krátkodobém horizontu posílit poptávku (a tím snížit dopad úsporných opatření) a zvýšit produktivitu evropského hospodářství v dlouhodobém horizontu. Taková investice by mohla také pomoci vyřešit některé rozdíly v produktivitě mezi jižní a severní Evropou a přispět ke snížení nerovnováhy v oblasti obchodu. Možná nejambicióznějším návrhem by bylo zavedení evropského systému pojištění v nezaměstnanosti. Tato myšlenka byla přijata během roku 2012, ale od té doby byla z velké části zrušena. Takové opatření by pomohlo nahradit "neviditelnou ruku" trhu a u členských států s rostoucí nezaměstnaností tím, že by získaly financování ze středoevropského fondu, což by mohlo sloužit jako doplněk nebo částečná náhrada vnitrostátních systémů pojištění v nezaměstnanosti. Toto by mohlo pomoci udržet na únosné hladině poptávku a zaměstnanost a zmírňovat účinky recese. (The Strategy for Reducing Unemployment. Employment in the European Union)

Politika týkající se nezaměstnanosti zůstává převážně v kompetenci národních vlád. To je vhodné zejména pokud jde o dlouhodobé strukturální vzorce nezaměstnanosti, neboť je v zájmu národních vlád udržet nezaměstnanost nízkou. Nízká strukturální nezaměstnanost v jedné zemi nevede k vysoké nezaměstnanosti v jiné zemi, takže neexistuje zvláštní potřeba centralizovat politiku, která by zabránila politikám "slepého souseda". Dobrovolné srovnávání mezi státy, aby zjistily, které politiky si vedou nejlépe v oblasti trvale nízké nezaměstnanosti, je vhodným akčním krokem a je to také to, co se děje i v současnosti. Nedávná hospodářská krize však zdůraznila některé problémy spojené s

jednotnou měnou. Zejména neschopnost devalvovat může vést k míře nezaměstnanosti v recesi, která je vyšší, než by tomu bylo jinak. Aby euro zůstalo sociálně i ekonomicky udržitelné, jsou vyžadovány takové politické postupy, které mohou stabilizovat nezaměstnanost v zemích, které čelí recesi. V současné době existují předběžné známky evropského hospodářského oživení. Přestože budoucí recese je nevyhnutelná, budoucí krize způsobená nezaměstnaností nastat nemusí, pokud by byla zavedena příslušná politická a instituční opatření. (“Security” in the EU. An overview of the passive and active labour market policies in the Netherlands, Poland, Italy, Spain and Greece.)

V první řadě je nezbytné zabývat se strategií nezaměstnanosti EU ve střednědobém i dlouhodobém horizontu, nejen krátkodobou, která by omezila nezaměstnanost pouze akutně. Za druhé je třeba vzít v úvahu, že úsilí vynaložené Evropskou unií v oblasti snižování nezaměstnaných doplňuje individuální úsilí členských zemí EU. Závěrem lze říci, že velké země EU by měly být povinny investice do společných hospodářských a sociálních cílů směřujících ke vzniku takového množství pracovních míst, která by byla schopna absorbovat počet zájemců o práci a snížit tak míru nezaměstnanosti. V neposlední řadě můžeme konstatovat, že zásadním prvkem efektivnějšího využití nezaměstnaných nebo neobsazených osob je zlepšování kvalitativních kvalifikací i politiky v oblasti profesního převedení.

4.3 Opatření Evropské unie na podporu zaměstnanosti mužů a žen

Ve všech státech Evropské unie je na národní úrovni k podpoře zaměstnanosti využíváno jak pasivní, tak i aktivní politiky zaměstnanosti. V jednotlivých zemích pak funguje tato politika zaměstnanosti trochu rozdílně, v závislosti na tom, co si situace na daném místě žádá, jaké potíže daný stát konkrétně řeší a jaké jsou jeho cíle a priority. V nadnárodním měřítku se o podporu nezaměstnaných obývajících členské státy EU snaží Evropská komise, která je zásadní institucí s pravomocí mimo jiné navrhopvat postupy, jež mají za cíl snížit nezaměstnanost v EU. Evropský sociální fond, který slouží jakožto finanční nástroj k realizaci Evropské strategie zaměstnanosti a dále také například program Strategie Evropa 2020, jež je hospodářskou reformní agendou pro Evropskou unii výhledem do roku 2020 a cílem inteligentního a udržitelného růstu, který podporuje začlenění.

Důležitou institucí, která se v EU zabývá problematikou nezaměstnanosti je Evropská komise (EK). EK má pravomoc předkládat legislativu a navrhnout opatření směřující ke snížení nezaměstnanosti. Na EK se touto problematikou zabývá Generální ředitelství pro zaměstnanost, sociální otázky a inkluzi (DG EMPL) a Generální ředitelství pro justici, práva spotřebitelů a gender (DG JUST).

EK má také pravomoc kontrolovat a hodnotit situaci týkající se nezaměstnanosti v jednotlivých členských zemích. EK vydává toto hodnocení v rámci takzvaného Evropského semestru, při kterém se členské země snaží sladit své rozpočtové a hospodářské politiky s pravidly, společně dohodnutými na evropské úrovni.

Nejvýznamnějším dokumentem v oblasti sociálních práv pracovníků je Evropský pilíř sociálních práv. Prohlášení o Evropském pilíři sociálních práv společně podepsali zástupci Evropského parlamentu, Rady a EK dne 17. listopadu 2017 během sociálního summitu pro růst a spravedlivý pracovní trh, který probíhal ve švédském Göteborgu. Evropský pilíř sociálních práv má občanům zajistit nová a účinnější práva. Vychází z 20 základních zásad, které lze rozdělit do tří kategorií, a to na rovné příležitosti a přístup na trh práce, spravedlivé pracovní podmínky a sociální ochranu a začleňování. Rovnost zacházení a příležitostí pro ženy a muže musí být zajištěna a podporována ve všech oblastech, včetně účasti na trhu práce, podmínek zaměstnání a kariérního růstu. Ženy a muži mají právo na stejnou odměnu za rovnocennou práci.

EK zveřejnila 13. března 2018 dva nové právní předpisy v oblasti pracovního práva, které doplňují Evropský pilíř sociálních práv. Balíček se nazývá Social Fairness Package. Jedná se o návrh Nařízení o Evropské agentuře práce a Doporučení o přístupu k sociální ochraně pracovníků. Nová Evropská agentura práce (European Labour Authority) bude oficiální agenturou EU a zahájí činnost v roce 2023. Jejím úkolem bude řízení a dohled nad dodržováním pravidel pro volný pohyb pracovníků v EU. EK se domnívá, že národní úřady (inspektoráty práce, správa sociálního zabezpečení) mají omezené informace a přístup k informacím o pravidlech sociálního zabezpečení pracovníků v ostatních členských zemích a také postrádají potřebné nástroje. Prioritní aktivitou nové Evropské agentury práce by mělo být zajištění spolupráce mezi členskými zeměmi, řešení sporů a přeshraničních problémů.

Nová legislativa se opírá o Evropský pilíř sociálních práv, ve kterém je uvedeno, že bez ohledu na typ a délku pracovního poměru, mají mít pracovníci a osoby samostatně

výdělečně činné, za srovnatelných podmínek, rovnocenný přístup k přiměřené sociální ochraně. EK se snaží také ochránit pracovníky, které mají nestandardní pracovní poměry. EK předložila také doporučení Rady, kde je uveden návod pro členské země k této oblasti.

Jedním z důvodů předložení legislativy je skutečnost, že až 17 milionů Evropanů, včetně 200 tisíc Čechů, pracuje v jiném členském státě EU. Návrh má řadu kritiků, kteří namítají, že se jedná o další zásah do národních kompetencí a že pracovní mobilita potřebuje spíše jasná a srozumitelná pravidla. Podle některých členských zemí, zejména Francie, totiž v Evropě dochází k takzvanému sociálnímu dumpingu, kdy firmy ze střední a východní Evropy konkurují západním díky nižším mzdám a sociálním standardům. Novou instituci EK lze tedy vnímat, jako další příklad konkrétních aktivit EK, realizovaných s cílem zabránit nespravedlnostem na evropském trhu práce. (European Commission: Jobs, Growth and Investment)

ESF (European Social Fund) je hlavním nástrojem pro podporu pracovních míst v Evropě, který pomáhá ženám i mužům získat lepší pracovní místa a zajišťuje spravedlivější pracovní příležitosti pro všechny občany EU. Investuje do lidského kapitálu Evropy – do svých zaměstnanců, mladých lidí a všech, kteří hledají práci. Financování z ESF ve výši 10 miliard EUR ročně zlepšuje vyhlídky na práci pro miliony Evropanů, zejména těch, kteří mají potíže se zařazením do pracovního procesu.

Každý členský stát v partnerství s Evropskou komisí souhlasí s jedním nebo více operačními programy pro financování z ESF pro sedmileté programové období. Operační programy popisují priority aktivit ESF a jejich cíle. EU rozděluje finanční prostředky ESF členským státům a regionům na financování svých operačních programů. Tyto programy financují projekty zaměřené na zaměstnanost, které provozuje řada veřejných a soukromých organizací nazvaných příjemci. Tyto projekty prospívají svým účastníkům – obvykle jednotlivcům, ale i společnostem nebo organizacím. V období hospodářské krize se jeví tento problém jako ještě náročnější. ESF hraje důležitou roli při plnění evropských cílů a při zmírňování důsledků hospodářské krize – zejména růstu nezaměstnanosti a chudoby. (European Social Fund)

Evropská unie skrze Evropský sociální fond financuje desítky tisíc místních, regionálních a národních projektů v oblasti zaměstnanosti v celé Evropě: od malých projektů provozovaných sousedními charitativními organizacemi, které pomáhají místním zdravotně postiženým osobám najít vhodnou práci, až po celostátní projekty, které

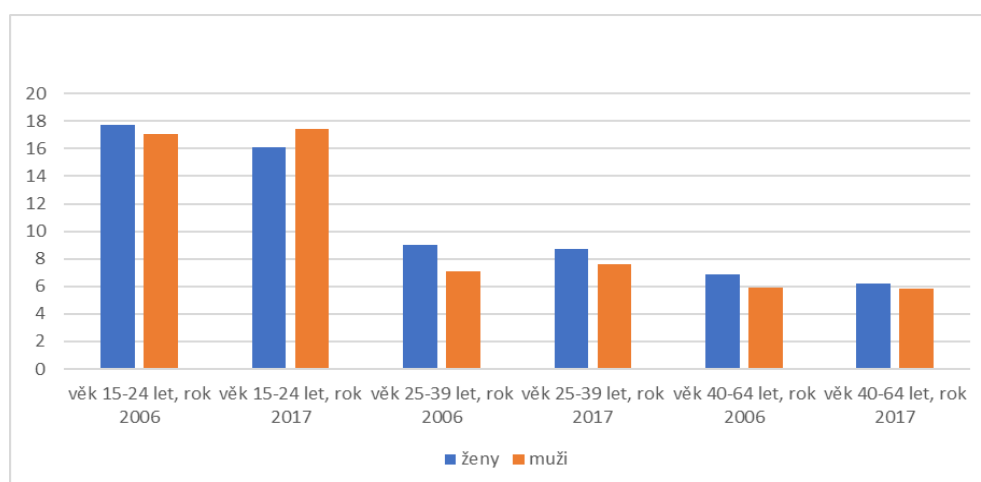
podporují odborné vzdělávání celé populace. Existují projekty zaměřené na vzdělávací systémy, učitele a žáky; zvláště pak pro mladé, a naopak starší uchazeče o zaměstnání; a potenciální podnikatele ze všech odvětví. (European Social Fund)

Evropská unie je odhodlána vytvářet více a lepší pracovní místa a společnost podporující sociální začlenění. Tyto cíle jsou jádrem strategie Evropa 2020 pro vytváření inteligentního, udržitelného a inkluzivního růstu v EU. Mezi prioritní oblasti patří mimo jiné zvýšení zaměstnanosti evropského obyvatelstva, konkrétně v podobě několika programů. První z nich nazvaný jako "Unie inovací" má za cíl zlepšit rámcové podmínky a přístup k financování výzkumu a inovací, aby se zajistilo, že inovativní myšlenky se mohou změnit na produkty a služby, které následně vytvářejí růst i pracovní místa. Další program "Mládež v pohybu" se snaží docílit posílení výkonnosti vzdělávacích systémů a usnadnit vstup mladých lidí na trh práce. "Program pro nové dovednosti a pracovní místa" je zaměřený na modernizaci trhů práce a možnost rozvoje osobnostních i pracovních dovedností v průběhu života s cílem zvýšit účast na trhu práce a přizpůsobit nabídku práce poptávce po práci, a to i prostřednictvím pracovní mobility. Dalším programem označeným jako "Evropská platforma proti chudobě" by mělo být zajištěna sociální a územní soudržnost tak, aby se přínosy růstu pracovních míst projevíly i u lidí žijících v chudobě a sociálním vyloučení tak, že mohou žít důstojně a aktivně se začlenit do společnosti. (EUROPE 2020: A European Strategy for Smart, Sustainable and Inclusive Growth)

5 Závěry vyplývající ze srovnání

Pro větší názornost a přehledné vyhodnocení zjištěných poznatků ohledně vlivu věku a vzdělání na nezaměstnanosti u mužů a žen souhrnně v průměru všech zemích Evropské unie (EU) jsou výsledky srovnání zaznamenány v grafické formě viditelné níže v grafu č. 14 a č. 15.

Graf 14: Míra nezaměstnanosti mužů a žen v EU 28 pro různý věk v letech 2006 a 2017



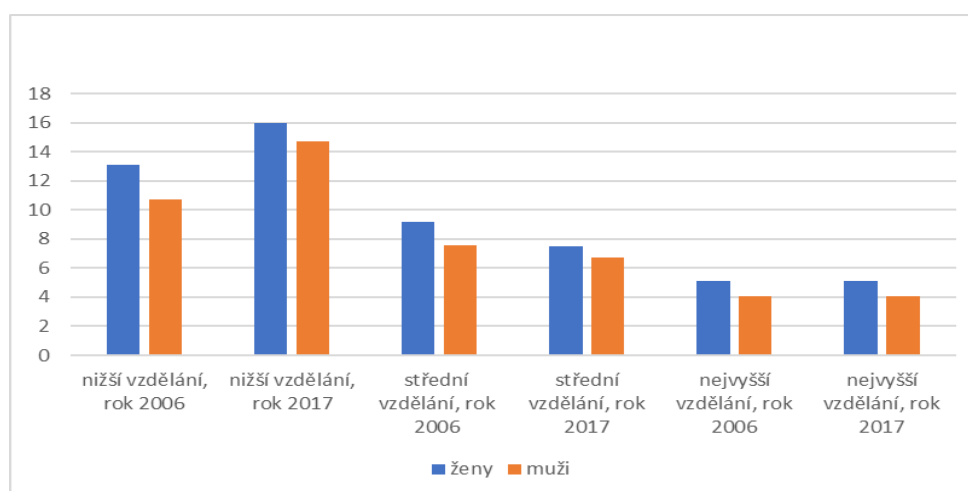
Zdroj: Vlastní zpracování, data z portálu Eurostat

Z pozorování nezaměstnanosti v jednotlivých zemích EU vyplývá, že u žen i mužů ve všech stanovených věkových kategoriích má v současné době největší potíže s nezaměstnaností Řecko, jež se dlouhodobě potýká s velice nestabilní ekonomickou situací, která nastala po celosvětové ekonomické krizi v roce 2008 a následnému hospodářskému kolapsu Řecka, což je patrné z porovnání nezaměstnanosti v roce 2006 a 2017, kdy v roce 2006 míra nezaměstnanosti v Řecku nebyla nikterak tíživě vysoká. Vůbec nejvyšší nezaměstnanost je v Řecku zaznamenána u žen ve věku 15-24 let. Velmi podobný stav nezaměstnanosti panuje pro rok 2017 také ve Španělsku, které Řecko dokonce předčilo ve vysoké nezaměstnanosti obyvatel v kategorii mužů ve věku 15-24 let, jež dosahuje v tomto věkovém rozmezí vyšších hodnot nežli nezaměstnanost u žen. Naopak nejnižších hodnot nezaměstnanosti mužů ze států EU nabývá v roce 2017 Česká republika pro všechny věkové kategorie, u žen tomu tak je pouze v případě věku 39-64 let. Státem s nejnižší nezaměstnaností žen v EU je pro věkové rozmezí 15-24 let v současnosti

Německo a v případě žen ve věku 25-39 Malta. Případným vysvětlením nízké nezaměstnanosti u žen i mužů České republiky je kvalitně fungující trh práce a dostatek nejen jím nabízených pracovních příležitostí, nelze opomenout však také aktivní opatření státu, kterými je udržován a vylepšován stávající systém podpory zaměstnanosti.

V grafu č. 14 zobrazeném výše je nahlíženo na nezaměstnanost mužů a žen z pohledu různých věkových kategorií v průměru všech zemí EU pro roky 2006 a 2017. Z tohoto grafu č. 14 je patrná nejvyšší nezaměstnanost v rámci států EU pro věk mužů i žen v rozmezí 15-24 let, což není příliš překvapivé, jelikož v tomto období množství lidí stále ještě studuje. Zajímavý je však poznatek, že zatímco v roce 2006 bylo v EU méně nezaměstnaných mužů v tomto věku, v současné době jich je naopak o trochu více nežli žen. Příčinou tohoto posunu může být účinná evropská politika na podporu mladých lidí a zejména pak žen napomáhající při vstupu na trh práce. Rovněž v dalších sledovaných věkových kategoriích můžeme pozorovat přiblížení hodnot mužské i ženské nezaměstnanosti od roku 2006 po loňský rok 2017, přičemž v současnosti se hodnota nezaměstnanosti žen i mužů ve věku 40-64 let téměř vyrovnala. K této změně ve prospěch rovnosti pracovních příležitostí pro obě pohlaví přispěly nejen programy EU, ale také odlišné smýšlení současné populace oproti předchozím generacím promítající se i do národních politik zaměstnanosti jednotlivých států.

Graf 15: Míra nezaměstnanosti mužů a žen v EU 28 pro různé vzdělání v letech 2006 a 2017



Zdroj: Vlastní zpracování, data z portálu Eurostat

Sledováním odlišností nezaměstnanosti u žen a mužů, které dosáhly různého stupně vzdělání byl zjištěn vliv vzdělání na hodnotu míry nezaměstnanosti u všech států EU. Nejvyšší nezaměstnanost tak byla pozorována u mužů s nižším vzděláním na Slovensku, a to pro rok 2006 i 2017, avšak v průběhu let se zřetelnou klesající tendencí. Ženy s nízkým vzděláním dosahují nejvyšší nezaměstnanosti ze států EU rovněž na Slovensku, ale ve stejné míře také ve Španělsku a Řecku. Středně vzdělaní muži i ženy dosahují obecně nižší míry nezaměstnanosti nežli osoby se základním vzděláním, a zatímco nejméně nezaměstnaných mužů v této statistice bylo v České republice, žen jsou na tom nejlépe se zaměstnaností v sousedním Německu. V souladu s předchozím tvrzením byla zjištěna nejnižší nezaměstnanost u mužů i žen s nejvyšším dosaženým vzděláním. Tato zjištění byla zachycena v grafu č. 15, který vystihuje situaci v oblasti nezaměstnanosti různě vzdělaných mužů i žen v EU v roce 2006 a 2017. Nezaměstnanost žen jakéhokoliv vzdělání je v průměru v zemích EU vyšší nežli nezaměstnanost mužů, a to pro oba zaznamenané roky, avšak viditelné je zmírnění tohoto rozestupu způsobené nejspíš opět zvýšeným zájmem o růst zaměstnanosti žen a k tomu přizpůsobených evropských opatření. Z grafu č. 15 je možné vyčíst zvýšení nezaměstnanosti méně vzdělaných osob, jež zřejmě hospodářská krize postihla v dlouhodobém horizontu nejvíce, souvislost však lze hledat rovněž v růstu nároku na vyšší vzdělání potenciálních zaměstnanců.

Při srovnání nezaměstnanosti mužů a žen v EU se dá říci, že se vyvíjí směrem k větší rovnosti pracovních příležitostí pro obě pohlaví, což může být důsledkem opatření a programů tvořených EU, ale i snahou jednotlivých států EU o zvýšení výkonnosti vlastní ekonomiky zaměstnáním většího počtu práceschopných jedinců. Nicméně i když se v současnosti víceméně ve všech zemích EU situace v oblasti nezaměstnanosti vyvíjí pozitivně a ekonomika států sílí, bylo by vhodné udržet stávající tendenci i nadále a snažit se podporovat myšlenku a zejména pak činy směřující k zvýšení zaměstnanosti i zaměstnatelnosti napříč veškerým obyvatelstvem. V tomto směru by státy EU s doposud vysokou nezaměstnaností mohly více čerpat nejen z doporučení EU, ale rovněž od ekonomicky úspěšnějších zemí okolo sebe.

6 Citovaná literatura

6.1 Knižní zdroje

BIČÁKOVÁ, Alena. *Gender unemployment gaps in the EU: blame the family*. Prague: CERGE-EI, 2012. Working paper series (CERGE-EI). ISBN 978-80-7343-279-9.

BRČÁK, Josef, Bohuslav SEKERKA a Dana STARÁ. *Makroekonomie – teorie a praxe*. Plzeň: Nakladatelství a vydavatelství Aleš Čeněk, 2014. ISBN 978-80-7380-492-3.

BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-86429-16-4.

BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 2002. Psyché (Grada Publishing). ISBN 80-24790-06-8.

HELÍSEK, Mojmír. *Makroekonomie: základní kurs*. 2. přeprac. vyd. (dotisk). Slaný: Melandrium, 2002. ISBN 80-86175-25-1.

HOLMAN, Robert. *Ekonomie*, Praha: C. H. Beck, 2002. ISBN 80-7179-681-6.

HŘEBÍK, František. *Obecná ekonomie*. 3., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2013. ISBN 978-80-7380-467-1.

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

JUREČKA, Václav. *Makroekonomie*. 3., aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Grada Publishing, 2017. Expert (Grada). ISBN 978-80-271-0251-8.

KUCHARŤ, Pavel. *Trh práce: sociologická analýza*. V Praze: Karolinum, 2007. ISBN 978-80-246-1383-3.

MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 3., upr. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-86429-08-3.

POTUŽÁKOVÁ, Zuzana. *Český trh práce v evropském kontextu*. Liberec: Technická univerzita v Liberci, 2013. ISBN 978-80-7372-946-2.

SAMUELSON, Paul, Nordhaus William D. *Ekonomie*. Praha: NS Svoboda, 2007. ISBN: 80-205-0590-3

VÁCLAVÍKOVÁ, Anna, Helena KOLIBOVÁ a Alina KUBICOVÁ. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti: [studijní materiály pro kombinované studium Veřejná správa a regionální politika]*. Opava: Optys, 2009. ISBN 978-80-85819-76-2.

6.2 Internetové zdroje

Closing the gender gap: Gender equality in employment. OECD [online]. Dostupné z: <https://uweboard.files.wordpress.com/2014/08/closing-the-gender-gap-act-now.pdf>

Unemployment statistics. Eurostat [online]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment_statistics

Změna výpočtu ukazatele registrované nezaměstnanosti. Český statistický úřad [online]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/zmena_vypoctu_ukazatele_registrovane_nezamestnanosti20121107

Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS – Metodika. Český statistický úřad [online]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/zam_vsps

Program a strategie aktivní politiky zaměstnanosti. Integrovaný portál MPSV [online]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhm/apz>

Young Women's unemployment in EU. European Commission [online]. Dostupné z: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2017/583125/IPOL_BRI\(2017\)583125_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2017/583125/IPOL_BRI(2017)583125_EN.pdf)

Comparative assessment of women unemployment and poverty in European Union. ScienceDirect [online]. Dostupné z: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1822801115300059>

European Social Fund. European Commission [online]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=35&langId=en>

Unemployment and the European Union. Workingnotes.ie [online]. Dostupné z: <http://www.workingnotes.ie/images/stories/pdf/Issue74/Unemployment-OFarrell-web.pdf>

The Trouble With Male Unemployment | Foreign Affairs. Foreign Affairs Magazine: analysis and debate of foreign policy, geopolitics and global affairs [online]. Dostupné z: <https://www.foreignaffairs.com/articles/united-states/2017-03-14/trouble-male-unemployment>

The strategy for reducing unemployment. Employment in the European Union. Ectap.ro [online]. Dostupné z: <http://store.ectap.ro/articole/1303.pdf>

“Security” in the EU. An overview of the passive and active labour market policies in the Netherlands, Poland, Italy, Spain and Greece. Edoc.hu [online]. Dostupné z: <https://edoc.hu-berlin.de/bitstream/handle/18452/14337/294SiVX3CQM.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

EUROPE 2020: A European Strategy for Smart, Sustainable and Inclusive growth. European Commission [online]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/COMPLET%20EN%20BARROSO%20%20%20007%20-%20Europe%202020%20-%20EN%20version.pdf>

Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020. Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí [online]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg_zam_2020/strategiepz2020.pdf

European Commission: Jobs, Growth and Investment [online]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/commission/priorities/jobs-growth-and-investment_en