

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra ekonomických teorií



Diplomová práce

**Srovnání nezaměstnanosti v České republice a
vybraných zemích EU (Finsko, Švédsko, Dánsko)**

Bc. Petra KABOURKOVÁ

© 2015 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Katedra ekonomických teorií

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Petra Kabourková

Veřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

Srovnání nezaměstnanosti v České republice a vybraných zemích EU (Finsko, Švédsko, Dánsko)

Název anglicky

Comparison of unemployment in the Czech Republic and selected EU countries (Finland, Sweden, Denmark)

Cíle práce

Cílem diplomové práce je zhodnocení vývoje nezaměstnanosti v České republice a komparace s vývojem v Dánsku, Švédsku a Finsku.

Metodika

Práce bude při zpracování čerpat a porovnávat poznatky z odborné literatury a statistických zdrojů. Využita bude metoda analýzy, syntézy dat a komparace výsledků. Analytická část bude založena na analýze nezaměstnanosti v ČR a následné komparaci s vybranými státy EU, Dánskem, Finskem a Švédskem.

Doporučený rozsah práce

60 – 80 stran

Klíčová slova

Nezaměstnanost, měření nezaměstnanosti, formy nezaměstnanosti, nezaměstnaný, nezaměstnanost v EU.

Doporučené zdroje informací

- BROŽOVÁ, Dagmar. Kapitoly z ekonomie trhů práce. 1. vydání. Praha: Oeconomica, 2006, 173 s. ISBN 80-245-1120-7
- BROŽOVÁ, Dagmar. Ústavy států Evropské unie. 2. vydání. Praha: Linde, 2004, 795 s. ISBN 80-720-1466-8
- JÍROVÁ, Hana. Trh práce a politika zaměstnanosti. 1. vydání. Praha: VŠE, 1999, 95 s. ISBN 80-707-9635-9
- KONOPÁSEK, Zdeněk. Estetika sociálního státu. 1. vydání. Praha: G plus G, 1998, 341 p. ISBN 80-861-0314-5
- MAREŠ, Petr. Nezaměstnanost jako sociální problém. 1. vydání. Praha: Slon – sociologické nakladatelství, 1994, 151 s. ISBN 80-901-4249-4
- MUNKOVÁ, Gabriela. Sociální politika v evropských zemích. Vyd. 1. Praha: Karolinum, 2004, 189 s. ISBN 80-246-0780-8
- PAVELKA, Tomáš. Dlouhodobá nezaměstnanost v České republice. 1. vydání. Slaný: Melandrium, 2011, 116 s. ISBN 978-80-86175-76-8
- SIROVÁTKA, Tomáš. Politika pracovního trhu. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 1995, 171 s. ISBN 80-210-1251-X
- SNIEGOŇ, Tomáš. Sever, za kamna vlezem: nahlédnutí do života ve Skandinávii. 1. vydání. Praha: Český rozhlas, 1998, 207 s. ISBN 80-862-1203-3
- WINKLER, Jiří. Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy. 1. vydání. Praha: Computer Press, 1999, 143 s. ISBN 80-722-6195-9

Předběžný termín obhajoby

2015/06 (červen)

Vedoucí práce

Ing. Růžena Breuerová, CSc.

Elektronicky schváleno dne 3. 9. 2014

doc. Ing. Josef Brčák, CSc.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 11. 11. 2014

Ing. Martin Pellkán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 27. 03. 2015

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci „ Srovnání nezaměstnanosti v České republice a vybraných zemích EU (Finsko, Švédsko, Dánsko)“ jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu literatury na konci práce. Jako autorka diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

Poděkování

Ráda bych touto cestou velice poděkovala vedoucí mé práce paní Ing. Růženě Breuerové, CSc. za její vstřícný přístup, cenné rady a odborné vedení při zpracování zadaného tématu.

Srovnání nezaměstnanosti v České republice a vybraných zemích EU (Finsko, Švédsko, Dánsko)

Souhrn

Jedním z ukazatelů ekonomické vyspělosti země, je míra nezaměstnanosti. Všechny vyspělé země světa se s nezaměstnaností potýkají a její snižování patří mezi hlavní priority jednotlivých vlád. Práce je zaměřena na základní pojmy související s nezaměstnaností, druhy nezaměstnanosti a její příčiny, jsou zde popsány rizikové skupiny nezaměstnaných. Dále jsou zpracovány základní charakteristiky vybraných zemí EU – Dánska, Finska a Švédska z pohledu politiky zaměstnanosti a vývoje nezaměstnanosti. Česká republika je pak porovnávána s těmito typickými představiteli sociálního státu. Vybrané skandinávské státy mají mnoho specifických rysů, kterými se odlišují od ostatních států EU a proto cílem práce je prokázat, zda tyto odlišnosti mají vliv na míru nezaměstnanosti v uvedených zemích. Pro snadnější přehled jsou použity grafy a tabulky.

Klíčová slova: nezaměstnanost, sociální stát, trh práce, úřad práce, podpora v nezaměstnanosti, pracovní místa, vývoj nezaměstnanosti, měření nezaměstnanosti, rizikové skupiny nezaměstnaných, pracovní podmínky, uchazeč o zaměstnání.

Comparison of unemployment Czech Republic and selected EU countries (Finland, Sweden, Denmark)

Summary

The unemployment rate is one of the indicators of the economically developed countries. All developed countries in the world addresses the issue of employment. Reducing unemployment is among the main priorities of the Government. The first theoretical part focuses on the basic concepts related to unemployment, types of unemployment and its causes are described risk groups of unemployed. Practical part presents the basic characteristics of selected EU countries - Denmark, Finland and Sweden from the perspective of employment and evolution of unemployment. Czech Republic is then compared with the typical representatives of the welfare state. Selected Scandinavian countries have many specific features that distinguish them from other EU member states and therefore the aim of this work is to show whether these differences have an impact on the unemployment rate in these countries. For easier overview used graphs and tables.

Keywords: unemployment, welfare state, labor market, labor office, unemployment benefit, jobs, development of unemployment, unemployment rate, work conditions, job seeker.

Obsah

1.	Úvod.....	11
2.	Cíl práce a metodika	12
2.1.	Cíl práce	12
2.2.	Výzkumné hypotézy	12
2.3.	Metodika	12
3.	Teoretická východiska	14
3.1.	Definice nezaměstnanosti	14
3.2.	Druhy nezaměstnanosti podle příčin vzniku.....	14
3.3.	Nezaměstnanosti z hlediska dobrovolnosti.....	16
3.4.	Nezaměstnanost podle časového hlediska příčin vzniku.....	16
3.5.	Faktory způsobující nezaměstnanost	17
3.6.	Rizikové skupiny ekonomicky aktivních osob	17
3.6.1.	Mladí do 25 let a absolventi škol.....	17
3.6.2.	Osoby se zdravotním postižením.....	18
3.6.3.	Osoby starší 50 let.....	18
3.6.4.	Osoby pečující o děti do 15 let.....	19
3.6.5.	Nekvalifikovaní pracovníci.....	19
3.6.6.	Minoritní skupiny	20
3.7.	Měření nezaměstnanosti	20
3.7.1.	Obecná míra nezaměstnanosti	20
3.7.2.	Podíl nezaměstnaných osob	21
3.8.	Welfare state (sociální stát).....	22
3.8.1.	Liberální typ welfare.....	23
3.8.2.	Korporativistický/konzervativní typ welfare	23
3.8.3.	Sociálně demokratický typ - skandinávský	23
4.	Nezaměstnanost v EU	25
4.1.	Nezaměstnanost mladých	26
4.2.	Vliv minimální mzdy na nezaměstnanost.....	27
4.3.	Podpora v nezaměstnanosti v zemích EU.....	29
5.	Praktická část	31
5.1.	Švédsko.....	33
5.1.1.	Pracovní podmínky státu	34
5.1.2.	Antidiskriminační zákon.....	34
5.1.3.	Pracovní právo	35
5.1.4.	Švédské odbory	35
5.1.5.	Sociální výhody a nevýhody.....	36
5.1.6.	Starobní důchod	36
5.1.7.	Nezaměstnanost	37
5.1.8.	Nezaměstnanost žen a mužů.....	38
5.1.9.	Nezaměstnanost mladých	40
5.2.	Finsko.....	42
5.2.1.	Pracovní podmínky státu	43
5.2.2.	Sociální výhody a nevýhody.....	44
5.2.3.	Starobní důchod	44
5.2.4.	Nezaměstnanost	45
5.2.5.	Nezaměstnanost žen a mužů.....	45

5.2.6.	Nezaměstnanost mladých	46
5.3.	Dánsko	48
5.3.1.	Pracovní podmínky státu	48
5.3.2.	Sociální výhody a nevýhody	49
5.3.3.	Nezaměstnanost v Dánsku	50
5.3.4.	Nezaměstnanost žen a mužů	52
5.3.5.	Nezaměstnanost mladých	53
5.4.	Česká republika	55
5.4.1.	Pracovní podmínky	56
5.4.2.	Pracovní právo	56
5.4.3.	Sociální výhody v nezaměstnanosti	57
5.4.4.	Starobní důchod	58
5.4.5.	Nezaměstnanost	60
5.4.6.	Nezaměstnanost žen a mužů	60
5.4.7.	Nezaměstnanost mladých do věku 25 let	61
5.4.8.	Míra zaměstnanosti porovnávaných států	63
5.5.	Srovnání nezaměstnanosti v ČR, Dánsku, Finsku a Švédsku	64
5.5.1.	Vliv úrovně vzdělání na míru nezaměstnanosti	65
6.	Zhodnocení výsledků a doporučení	69
7.	Závěr	72
8.	Seznam použitých zdrojů	74
8.1.	Tištěné zdroje	74
8.2.	Elektronické zdroje	76
9.	Přílohy	79

Seznam obrázků

Obrázek 5.1 Skandinávie	31
-------------------------------	----

Seznam tabulek

Tabulka 3.1 Klasifikace vzdělání CZ - ISCED 2011)	19
Tabulka 3.2 Hlavní rysy Welfare state	24
Tabulka 4.1 Minimální mzda v zemích EU v roce 2015	28
Tabulka 5.1 Vývoj průměrného ročního příjmu– Švédsko.....	34
Tabulka 5.2 Vývoj průměrného ročního příjmu– Finsko	42
Tabulka 5.3 Vývoj průměrného ročního příjmu– Dánsko	49
Tabulka 5.4 Vývoj průměrného ročního příjmu – Česká republika	55

Seznam grafů

Graf 3.1 Původní míra registrované nezaměstnanosti ve srovnání s novým ukazatelem – podílem nezaměstnaných 15-64 let, ČR	22
Graf 4.1 Celkový podíl NEET (věková skupina 15–24 let) v členských státech EU	25
Graf 4.2 Průměrná míra nezaměstnanosti v zemích EU v prosinci 2014	26
Graf 4.3 Průměrná podpora v nezaměstnanosti ve státech EU proti místní čisté mzdě	30
Graf 5.1 Švédský důchodový systém.....	37
Graf 5.2 Vývoj míry nezaměstnanosti ve Švédsku.....	38
Graf 5.3 Vývoj míry nezaměstnanosti ve Švédsku - podle pohlaví.....	39
Graf 5.4 Zaměstnaní, pracující na částečný úvazek dle věku.....	39
Graf 5.5 Vývoj míry nezaměstnanosti ve Švédsku - podle věku.....	41
Graf 5.6 Vývoj míry nezaměstnanosti ve Finsku	45
Graf 5.7 Vývoj míry nezaměstnanosti ve Finsku - podle pohlaví	46
Graf 5.8 Vývoj míry nezaměstnanosti ve Finsku - podle věku	47
Graf 5.9 Vývoj míry nezaměstnanosti v Dánsku	52
Graf 5.10 Vývoj míry nezaměstnanosti v Dánsku - podle pohlaví.....	53
Graf 5.11 Vývoj míry nezaměstnanosti v Dánsku - podle věku.....	54
Graf 5.12 Vývoj míry nezaměstnanosti v ČR.....	60
Graf 5.13 Vývoj míry nezaměstnanosti v ČR - podle pohlaví.....	61
Graf 5.14 Vývoj míry nezaměstnanosti v ČR - podle věku.....	62
Graf 5.15 Vývoj průměrné roční míry zaměstnanosti v ČR, Dánsku, Finsku a Švédsku....	63
Graf 5.16 Vývoj míry nezaměstnanosti v ČR, Dánsku, Finsku a Švédsku	64
Graf 5.17 Porovnání míry nezaměstnanosti - podle dosaženého vzdělání	65
Graf 5.18 Porovnání vývoje míry nezaměstnanosti ve skupině 0 - 2 (ISCED)	66
Graf 5.19 Vývoj míry nezaměstnanosti ve skupině 6 - 8 (ISCED)	67
Graf 5.20 Roční výdaje na vzdělávací instituce v porovnání k HDP na obyvatele	68

SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK

EU	Evropská unie
HDP	Hrubý domácí produkt
EUROSTAT	Statistický úřad Evropské unie
ILO	Mezinárodní organizace práce
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
NEET	Termín pro popis mladých lidí ve věku 16-24 let „ není ve vzdělání, zaměstnání ani odborné přípravě“
OECD	Organisation for Economic Cooperation and Development (Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj)

1. Úvod

Krise v letech 2008 - 2009 zasáhla ekonomiky všech států na světě a způsobila nejtěžší ekonomický kolaps od světové hospodářské krize v roce 1929. Pomocí rozsáhlých zásahů jednotlivých zemí i Evropské unie se podařilo částečně obnovit stabilitu hospodářského a finančního systému, ale následky krize, které se projevily především hromadným propouštěním v průmyslových odvětvích, se až dosud nepodařilo dostat na úroveň před krizí v roce 2008. Jedním z faktorů, který má zásadní vliv na ekonomické výsledky země je nezaměstnanost. Vysoká nebo rostoucí nezaměstnanost ohrožuje základní funkce státu a proto patří politika zaměstnanosti a politika pracovního trhu k základním instrumentům hospodářské a sociální politiky a je jedním z ukazatelů ekonomické vyspělosti země. V současné době je nezaměstnanost přirozeným jevem, který se vyskytuje v jakékoliv společnosti, která byla založená na tržním mechanismu a demokracii, ale také se projevuje v zemích, které mají tržní ekonomiku na vysoké úrovni. Proto nelze nezaměstnanost přiřazovat pouze chudým zemím se slabší nebo pomalu se rozvíjející ekonomikou.

V Evropské unii je téměř 27 miliónu osob bez práce a z toho je přes 5,5 miliónu mladých lidí. Taková míra nezaměstnanosti je pro ekonomiku Evropské unie nepřijatelná a i přes řadu iniciativ na podporu tvorby pracovních míst a obnovení dynamiky trhu práce se daří velmi pomalu dosáhnout nižší nezaměstnanosti.

Mezi nejúspěšnější sociálně ekonomické modely v Evropské unii dnes patří model skandinávské ekonomiky. Severské země se pravidelně umisťují na předních místech v žebříčcích konkurenceschopnosti, a proto se jim některé další členské země snaží přiblížit. Na první pohled dokážou skloubit relativně vysokou míru hospodářského růstu se štědrým sociálním státem, tedy s vysokými daněmi a rozsáhlou sítí sociálních služeb a sociálního zabezpečení. Bližší pohled ale ukazuje, že skutečnost je poněkud jiná.

2. Cíl práce a metodika

2.1. Cíl práce

Hlavním cílem diplomové práce je zhodnocení vývoje nezaměstnanosti v České republice a porovnání s vývojem v Dánsku, Švédsku a Finsku. Pozornost je věnována i vlivu sociálního státu na míru nezaměstnanosti a vlivu výhod a nevýhod sociálních politik jednotlivých států, na výši nezaměstnanosti jednotlivých zemí.

Pro vyhodnocení vlivu sociálního modelu skandinávských zemí na nezaměstnanost byly stanoveny dvě hypotézy.

2.2. Výzkumné hypotézy

Hypotéza 1:

Výše poskytované podpory v nezaměstnanosti má vliv na vývoj nezaměstnanosti porovnávaných států.

Hypotéza 2:

Úroveň vzdělávacího systému a výše veřejných financí do vzdělání pozitivně ovlivňuje míru nezaměstnanosti.

2.3. Metodika

Práce vychází ze studia odborné literatury a z internetových zdrojů.

První část rozebírá definice a druhy nezaměstnanosti, její příčiny vzniku, rizikové skupiny nezaměstnaných a vymezení pojmu „sociální stát“. Dále stručně porovnává nezaměstnanost v ostatních státech EU, aby mohlo dojít ke srovnání i jako celku Evropské Unie.

Další část porovnává nezaměstnanost států Evropské unie, je porovnávána výše minimální mzdy a výše podpor v nezaměstnanosti v jednotlivých státech EU.

V poslední části je provedena charakteristika vybraných států, podrobnější analýza příčin nezaměstnanosti v severských státech, kteří jsou členy Evropské unie a České republiky. Většina statistických údajů je získána z Eurostatu, z databáze Českého statistického úřadu a jiných internetových zdrojů statistických úřadů a ministerstev práce jednotlivých zemí, a to z důvodu jejich aktuálnosti a dostupnosti.

V závěru práce jsou shrnuta a vyhodnocena nejdůležitější data a na základě jejich vyhodnocení jsou vyvozeny praktické závěry k hypotézám.

3. Teoretická východiska

3.1. Definice nezaměstnanosti

„Práce je důležitou podmínkou důstojné existence člověka, přináší mu nejen materiální prospěch, ale současně mu dává pocit seberealizace a společenské užitečnosti. Náhlá a neočekávaná ztráta práce je velkým zásahem do života člověka a až když člověk práci ztratí, teprve poté poznává její skutečnou hodnotu.

Zaměstnaný je ten, kdo vykonává jakékoliv placené zaměstnání. Nezaměstnaný je ten, kdo je schopen pracovat, je ochoten během určité doby do práce nastoupit a aktivně práci hledá.“(BROŽOVÁ, 2003).

Definice nezaměstnanosti je založena na tom, že osoba schopná práce je z možnosti pracovat v placeném zaměstnání vyřazena, se svým vyřazením se však nespokojuje a hledá si nové placené zaměstnání, třeba jen na částečný úvazek. Za nezaměstnaného se nepovažuje člověk, který si zaměstnání nehledá.

3.2. Druhy nezaměstnanosti podle příčin vzniku

❖ Cyklická (konjunkturální) nezaměstnanost

Nezaměstnanost, jejíž příčinou jsou cyklické fluktuace ekonomiky. Představuje rozdíl mezi přirozenou mírou nezaměstnanosti a skutečnou mírou nezaměstnanosti. Vzniká tehdy, když makroekonomická poptávka po zboží a službách při daných mzdách a při produktivitě práce není postačující na zaměstnanost těch, kteří jsou schopni a ochotni pracovat (KNOLL, 1993). Poptávka po práci je ve vztahu k nabídce nedostatečná. Tato situace nastává zejména v období hospodářské recese, kdy zaměstnanci jsou propouštěni bez další perspektivy návratu do zaměstnání. Jednou z forem cyklické nezaměstnanosti je i sezónní nezaměstnanost.

❖ Frikční nezaměstnanost

Nezaměstnanost spočívající v přirozeném pohybu pracovních sil na trhu práce, její součástí je i sezónní nezaměstnanost. Tvoří ji lidé, kteří z určitých osobních důvodů se vzdají svého pracovního místa a mají zájem změnit zaměstnání. Většinou se jedná o skupinu lidí, kteří

nemají problémy s kvalifikací, velmi brzy nachází pracovní uplatnění a doba nezaměstnanosti je u této skupiny velmi krátká. I kdyby se ekonomika nacházela ve stavu minimální nezaměstnanosti, vlivem hledání zaměstnání absolventů škol, stěhování za prací, návratu po mateřské se tato nezaměstnanost mění. Nezaměstnanost může být ovlivněna např. nedokonalostí toku informací o nabídce volných pracovních míst, stejně jako úrovni požadavků osob hledajících práci (charakter práce, výše mzdy, vyšší stupeň uspokojení s nově vykonávanou prací, lepší pracovní prostředí) (KNOLL, 1993).

Tuto nezaměstnanost může v dnešní době pozitivně ovlivnit dobrá a rychlá informovanost o volných místech.

❖ **Strukturální nezaměstnanost**

Nezaměstnanost spočívající v nesouladu mezi kvalifikačními požadavky volných pracovních míst a kvalifikací volných pracovních sil. Lze ji charakterizovat jako nerovnováhu mezi nabídkou a poptávkou. Vzniká rozpadem neefektivních podniků, eliminací starých odvětví, likvidací umělé zaměstnanosti na trhu práce dochází k vytváření skupin osob s určitou kvalifikací, dovednostmi a zkušenostmi. Tyto skupiny neodpovídají požadavkům na nová pracovní místa a obtížně se přizpůsobují struktuře nabídky (KNOLL, 1993).

❖ **Skrytá nezaměstnanost**

Tvořena skupinou lidí, kteří jsou nezaměstnaní, ale jako nezaměstnaní nejsou registrováni, přestože by zaměstnání při vhodné nabídce přijali. Tuto skupinu tvoří lidé, kteří si hledají práci sami přímo u zaměstnavatelů nebo jinými cestami nebo pracovníky s nuceným zkráceným úvazkem a osoby, které po dlouhodobé nezaměstnanosti ztratili naději, že práci najdou a přestali ji hledat (BROŽOVÁ, 2003).

❖ **Neúplná nezaměstnanost**

Lidé, kteří jsou nuceni z určitých důvodů přijmout práci na snížený pracovní úvazek, není zde plně využito jejich schopností a kvalifikace. Typická zvláště pro ženy, které mají malé děti. Tento typ nezaměstnanosti se rozšiřuje jako jeden ze způsobů, kterým se společnost snaží čelit masové nezaměstnanosti. Jedná se o zkrácené pracovní úvazky, hodně rozšířené ve skandinávských zemích, Nizozemí a USA (BROŽOVÁ, 2003).

❖ **Nepravá nezaměstnanost**

Jedná se o osoby, které jsou vedeni jako nezaměstnaní, ale nové zaměstnání nehledají a nabízená zaměstnání se snaží odmítnout. Důvodem je snaha o čerpání podpory v nezaměstnanosti a nelegální práce. Tento způsob je oblíben především u mladé generace a osob s nižším vzděláním.

❖ **Sezónní nezaměstnanost**

Nezaměstnanost, která spočívá v sezónní fluktuaci poptávky po práci. Je podobná cyklické nezaměstnanosti a je hlavně spojena s ročními obdobími. Nejvíce je charakteristická pro stavebnictví, zemědělství a cestovní ruch.

3.3. Nezaměstnanosti z hlediska dobrovolnosti

❖ **Dobrovolná nezaměstnanost**

Lidé v této skupině o práci vědomě neusilují, např. jsou ekonomicky dostatečně zabezpečeni, nemotivačně nastavený systém sociální podpory preferují volný čas nebo po dlouhé době hledání zaměstnání už jsou odrazeni, že práci najdou. Další skupinou, jsou lidé, kteří nemají odpovídající kvalifikaci, která je požadovaná na pracovní místo a lidé, kteří hledali práci krátkou dobu nebo nechtějí pracovat z důvodů neatraktivní nebo neodpovídající mzdy (FUCHS, 2000).

❖ **Nedobrovolná nezaměstnanost**

Vzniká při nesouladu nabídky a poptávky pracovních míst. Nezaměstnaný aktivně usiluje o nalezení zaměstnání.

3.4. Nezaměstnanost podle časového hlediska příčin vzniku

Je-li nezaměstnanost závažným společenským problémem, závisí na délce jejího trvání. Za krátkodobou nezaměstnanost je považována doba nezaměstnanosti do jednoho roku. Patří sem jedinci, kteří jsou krátkodobě neúspěšní při hledání nového zaměstnání, podstupují různé rekvalifikace, aby dosáhli nových profesí a tím našli práci v jiném odvětví. Krátkodobá nezaměstnanost nezpůsobuje větší psychické, zdravotní nebo sociální

potíže (KODYMOVÁ, a další, 2005). Pokud je nezaměstnanost krátkodobá, nepůsobí závažné problémy ani pracovníkům, ani ekonomice. Ovšem dlouhodobá nezaměstnanost je již závažným problémem jak pro člověka, tak i pro ekonomiku. Pokud se lidem dlouhodobě nedaří najít pracovní místo, mohou se dostat do ekonomických potíží, které začínají propadem životní úrovně a vedoucích někdy až k existenčním problémům celé rodiny. Velké ztráty působí i v ekonomice jako celku – nižší produkt, menší úspory, nižší daně, devalvace lidského kapitálu. Další příčinou dlouhodobé nezaměstnanosti mohou být i vysoké podpory v nezaměstnanosti. Čím vyšší jsou a čím delší je doba jejich vyplácení, tím slabší je úsilí a motivace nezaměstnaných hledat si pracovní místo a přizpůsobit se požadavkům trhu práce (BROŽOVÁ, 2003).

3.5. Faktory způsobující nezaměstnanost

Přirozená míra nezaměstnanosti bývá poměrně stabilní a krátkodobá, odpovídá velikosti nezaměstnanosti při stavu plné zaměstnanosti, a proto není považována za nebezpečnou. Existují však tři příčiny, kdy přirozená míra nezaměstnanosti má a zvláště za poslední roky měla tendenci k neustálému růstu. Jednou z přirozených příčin jsou demografické změny, které souvisí s demografickou strukturou obyvatelstva. Jsou to skupiny, které mají větší tendenci k nezaměstnanosti jako např. ženy, minoritní skupiny, dospívající mládež a lidé předdůchodového věku. Dalším faktorem je vládní politika, která souvisí s cyklickým vývojem ekonomiky – nepružné odměny – nízké platy a mzdy, větší sociální jistoty, které demotivují nezaměstnané hledat si práci. Posledním důležitým faktorem jsou strukturální změny, kdy se ekonomika rychle mění a lidé reagují na tyto změny pomaleji, nízká úroveň kvalifikace, nepružnost pracovníků, malá ochota ke stěhování se za prací (bytový systém) (BUCHTOVÁ, 2002).

3.6. Rizikové skupiny ekonomicky aktivních osob

3.6.1. Mladí do 25 let a absolventi škol

Absolventi škol a mladí lidé tvoří jednu z rizikových skupin ekonomicky aktivních obyvatel, která se hůře uplatňuje na trhu práce. Nezaměstnanost této skupiny je výrazně ovlivněna celkovou ekonomickou situací v zemi, stavem nabídky volných pracovních míst

a stavem mezi poptávkou a nabídkou po pracovních silách. Ve velkém je také ovlivněna jejich vzdělanostním a oborem. Navíc jsou znevýhodněni nedostatkem praxe, minimem zkušeností a chybějícími pracovními návyky. Při hledání pracovního uplatnění ale mohou konkurovat jinými přednostmi, znalostí cizích jazyků, aktuálními odbornými znalostmi, počítačovými dovednostmi a v neposlední řadě i větší profesní flexibilitou. Většina těchto absolventů škol má problémy s uplatněním se na trhu práce zhruba do 25 let, po této věkové hranici se jejich situace postupně zlepšuje a stabilizuje.

3.6.2. Osoby se zdravotním postižením

Osoby se zdravotním postižením jsou na trhu práce trvale velmi specifickou pracovní kategorií se zvláštními nároky na práci a pracovní podmínky, odpovídajícími jejich zdravotnímu stavu (SUSA, 2012). Z tohoto požadavku vyplývají zvláštní podmínky jejich zaměstnatelnosti a současně s nimi i tyto specifické obtíže jako např. nevyhovující pracovní podmínky, nevyhovující charakter práce, vysoký podíl fyzické práce, pracovní doba neodpovídající jejich handicapu, vzdělanostní limity, bariéry v komunikaci (HALÁSKOVÁ, a další, 2002).

3.6.3. Osoby starší 50 let

Další z rizikových skupin jsou osoby starší 50 let a osoby předdůchodového věku. Nejčastější důvody jejich obtížného uplatnění na trhu práce je především to, že jejich kvalifikace neodpovídá současným požadavkům zaměstnavatelů. Konzervativnost, nechuť některých z uchazečů učit se novým pracovním návykům a přizpůsobovat se novým pracovním podmínkám snižuje jejich šanci na znovu získání zaměstnání, i když těchto osob obecně ubývá. Pro řadu podniků jsou starší osoby dlouhodobě neperspektivní, očekává se u nich relativně nižší pracovní výkonnost v pracovním procesu a vyšších nároky na mzdu, vyšší nemocnosti a krátké doby odchodu ze zaměstnání do důchodu (BUCHTOVÁ, 2002).

3.6.4. Osoby pečující o děti do 15 let

Obtížnost při jejich umístování na trhu práce spočívá ve specifických požadavcích, které mají na délku pracovní doby a čas nástupu a odchodu ze zaměstnání, na směnování a na délku pracovní směny. Další nevýhodou v očích potenciálních zaměstnavatelů jsou časté absence v zaměstnání z důvodu nemocí dětí a ztráta pracovních zkušeností a návyků v době, strávené péčí o dítě.

3.6.5. Nekvalifikovaní pracovníci

Každý člověk by se měl po celý život vzdělávat. Úroveň jeho všeobecného ale především profesního přehledu a úrovně vzdělání ovlivňuje jeho pozici na trhu práce. Člověk, který je zvyklý se celý život vzdělávat a rozvíjet má pak v případě ztráty zaměstnání větší motivaci a schopnost se zapojit do rekvalifikačních a vzdělávacích procesů. Lze očekávat, že skupina s nejnižším dosaženým vzděláním nebo dokonce bez dokončeného základního vzdělání nebude schopna ani úspěšně dokončit k rekvalifikaci z důvodů chybějícího vzdělání. V práci je použito členění vzdělanostních skupin podle statistik vedených v EUSROSTATU.

Tyto ukazatele se zaměřují na dospělé ve věku 25 až 64 let. Měří "pravděpodobnost", že se člověk stane nezaměstnaným, přestože chce být zaměstnaný, a to v členění podle úrovně vzdělání. Úroveň vzdělání je srovnávána dle mezinárodní standardní klasifikace podle UNECSO od roku 1976 ISCED (International Standard Classification of Education), která zařazuje vzdělávací programy dle úrovně vzdělání a oboru vzdělání. Statistiky ukazují míru obtíží, kterým lidé s různou úrovní vzdělání musí čelit na trhu práce, a nabízejí první úvahu ohledně dopadu vzdělání na snížení šance být nezaměstnaný:

Tabulka 3.1 Klasifikace vzdělání CZ - ISCED 2011)

Vzdělávací program (ISCED-P)		Dosažené vzdělání (ISCED-A)	
0	Vzdělávání v raném dětství	0	Nižší než primární vzdělání
1	Primární vzdělávání	1	Primární vzdělání
2	Nižší sekundární vzdělávání	2	Nižší sekundární vzdělání
3	Vyšší sekundární vzdělávání	3	Vyšší sekundární vzdělání
4	Postsekundární neterciární vzdělávání	4	Postsekundární neterciární vzdělání
5	Krátký cyklus terciárního vzdělávání	5	Krátký cyklus terciárního vzdělání

6	Bakalářská nebo jí odpovídající úroveň	6	Bakalářská nebo jí odpovídající úroveň
7	Magisterská nebo jí odpovídající úroveň	7	Magisterská nebo jí odpovídající úroveň
8	Doktorská nebo jí odpovídající úroveň	8	Doktorská nebo jí odpovídající úroveň
9	Vzdělávání jinde neuvedené	9	Vzdělání jinde neuvedené

Zdroj (ČSÚ, 2011) Vlastní zpracování

3.6.6. Minoritní skupiny

Tyto skupiny jsou ve většině případů znevýhodněny z důvodu svých jazykových schopností, problému při uznávání zahraniční kvalifikace. Velkou část této skupiny tvoří v české republice romská menšina, které chybí vzdělání, praxe a často i pracovní návyky a skutečný zájem o práci.

3.7. Měření nezaměstnanosti

V této práci se s mírou nezaměstnanosti pracuje podle definice z databáze EUROSTAT. „Míra nezaměstnanosti představuje nezaměstnané osoby jako procentní podíl z pracovní síly:

- a) aktivního obyvatelstva. Pracovní síla je celkový počet zaměstnaných a nezaměstnaných osob, Do nezaměstnaných osob patří osoby ve věku 15 až 74 let, které byly: a, bez práce (nebyly zaměstnané) během referenčního týdne,
- b) jsou k dispozici pro nástup do práce, tzn, jsou připraveny pro výkon placeného zaměstnání nebo sebezaměstnání (zaměstnání ve vlastním podniku) před koncem dvou týdnů následujících po referenčním týdnu,
- c) aktivně hledající práci, tzn, podnikající aktivní kroky pro hledání placeného zaměstnání nebo sebezaměstnání (zaměstnání ve vlastním podniku) ve čtyřtýdenním období končícím referenčním týdnem, nebo kteří našli práci s pozdějším začátkem, tzn. max. v tříměsíčním období.“

(EUROSTAT, 2015)

3.7.1. Obecná míra nezaměstnanosti

„Míra registrované nezaměstnanosti podle metodiky platné do 30. 6. 2004 vyjadřuje podíl počtu nezaměstnaných registrovaných úřady práce na disponibilní pracovní síle (v

procentech), kde číselník a jmenovatel jsou ukazatele konstruované podle následujících algoritmů:

Číselník je počet dosažitelných neumístěných uchazečů o zaměstnání (vč. občanů ČR a občanů EU (EHP)), jsou to evidovaní nezaměstnaní ke konci období, kteří mohou ihned nastoupit do zaměstnání.

Jmenovatel: pro větší územní jednotky (okresy, kraje, oblasti, atd.) je tvořen tzv. pracovní silou, tj. počtem zaměstnaných z VŠPS + počtem zaměstnaných občanů EU (EHP) + počtem pracujících cizinců ze třetích zemí s platným povolením k zaměstnání či živnostenským oprávněním + počtem dosažitelných neumístěných uchazečů o zaměstnání (vše klouzavý roční průměr). Pro menší územní jednotky (obce, správní obvody obcí s rozšířenou působností, atd.) je tvořen počtem ekonomicky aktivních osob odvozeným z výsledků posledního SLDB, tj. jsou zahrnuty všechny zaměstnané osoby, zaměstnavatelé, samostatně činní, pracující studenti a učni, ženy na mateřské dovolené v trvání 28 nebo 37 týdnů, osoby v základní, náhradní nebo civilní vojenské službě, ve vazbě a výkonu trestu a osoby nezaměstnané (podle okamžitého stavu k rozhodnému okamžiku sčítání, bez ohledu na formu vztahu k zaměstnavateli).

Podle metodiky platné od 1. 7. 2004 se jedná o podíl, kde v číselníku je počet dosažitelných neumístěných uchazečů o zaměstnání a ve jmenovateli součet počtu zaměstnaných z VŠPS, pracujících cizinců registrovaných na úřadech práce nebo s platným povolením k zaměstnávání či živnostenským oprávněním a počtu dosažitelných neumístěných uchazečů o zaměstnání (klouzavý roční průměr)“ (ČSÚ, 2014).

Způsob výpočtu, který používá Český statistický úřad. ČSÚ používá definici nezaměstnanosti podle mezinárodní organizace práce

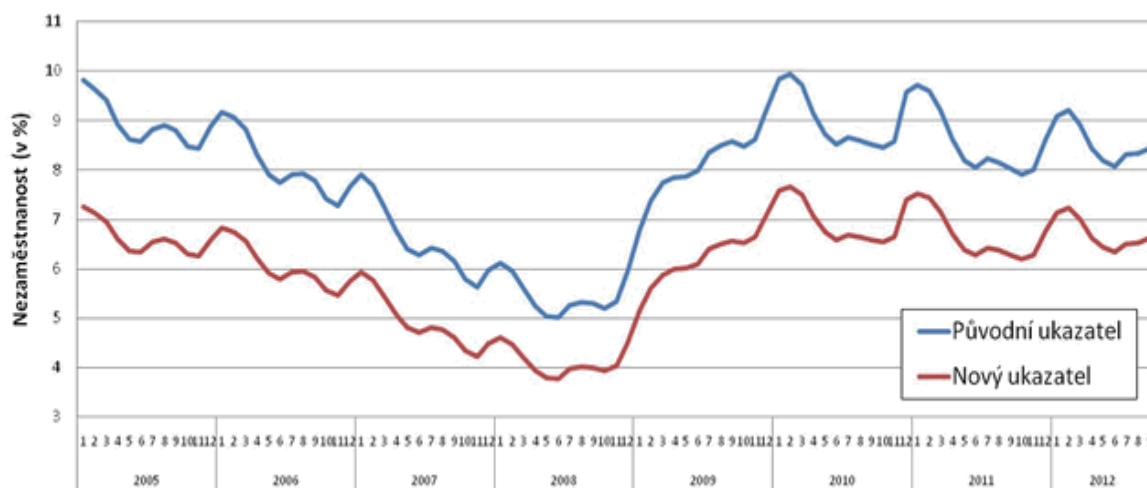
3.7.2. Podíl nezaměstnaných osob

Druhý způsob určování průměrné roční míry nezaměstnanosti podle Ministerstva práce a sociálních věcí. Je ukazatel, který používá od roku 2013, nazvaný „podíl nezaměstnaných osob“ vyjadřuje podíl nezaměstnaných ze všech obyvatel ve věku od 15 do 64 let. Do jmenovatele tedy započte navíc i nepracující lidi, kteří nejsou registrováni na úřadu práce.

Nový ukazatel je tedy logicky nižší než dosavadní míra nezaměstnanosti - počet registrovaných uchazečů o práci se bude dělit větším počtem osob.

Původní ukazatel platný do r. 2012 – míra registrované nezaměstnanosti zohledňovala pouze počty uchazečů o zaměstnání registrovaných na pracovištích Úřadu práce ČR (MPSV, 2012).

Graf 3.1 Původní míra registrované nezaměstnanosti ve srovnání s novým ukazatelem – podílem nezaměstnaných 15-64 let, ČR



Zdroj. (MPSV, 2012)

3.8. Welfare state (sociální stát)

Pojem welfare state patří ke klíčovým pojmům teorie sociální politiky. Označuje stát, v němž se v zákonech, ve vědomí a postojích lidí, v aktivitách institucí a v praktické politice prosazuje myšlenka, že sociální podmínky, ve kterých lidé žijí, jsou věcí veřejnou a ne pouze věcí jedinců nebo rodin. Každý z občanů má právo na určité uznané minimum podpory a pomoci v různých životních situacích, které ho nebo jeho rodinu ohrožují. O vhodném českém termínu nepadají shoda. Asistenční stát, stát všeobecného blahobytu, stát veřejných a sociálních služeb – žádné ze jmenovaných sousloví se všeobecně neujalo. Občas se v české literatuře používá anglický termín welfare state, ale nejvíce se ujal termín sociální stát.

Klasik studia sociálního států, dánský sociolog Costa Esping-Andersen, dělí na základě různých uspořádání vztahů mezi státem, trhem a rodinou sociální státy na tři typy (BRUNCLÍK, a další, 2011).

3.8.1. Liberální typ welfare

Typickými zástupci tohoto typu jsou např. USA, Kanada a Austrálie. Ve vztahu mezi státem rodinou a trhem nese primární odpovědnost za uspokojení potřeb jednotlivců rodina a trh, stát pouze pasivně podporuje trh v poskytování sociálních služeb a až v případě kdy trh i rodina selžou, poskytuje pomoc. Veřejné služby jsou minimální a zaměřené pouze na zajištění základních existenčních potřeb. Nesnaží se kompenzovat nerovnosti, které způsobuje trh a podporuje zachování stratifikace společnosti a to především příjemců veřejné podpory a většinového zbytku společnosti.

3.8.2. Korporativistický/konzervativní typ welfare

Představiteli tohoto typu je např. Rakousko, Francie, Německo. Ve vztahu mezi státem rodinou a trhem stát zasahuje pouze v případech, kdy rodina selže při zajištění základních potřeb svých členů. Výše sociálních dávek je závislá na době pojištění a výši příjmů /resp. výši odvodů). Sociální služby jsou zaměřeny hlavně na znevýhodněné sociální skupiny jako např. senioři, postižení nebo nezaměstnaní. Konzervativní typ sociálního státu podporuje zachování status quo ve společnosti, rozdělení společnosti na společenské třídy a tradiční dělbu rolí muže a ženy. Typickým příkladem jsou služby zaměřené na rodinu, které nejsou v tomto typu příliš rozvinuté, např. mateřské školy, školní družiny.

3.8.3. Sociálně demokratický typ - skandinávský

Ve 30. letech 20. století upozornil americký žurnalista Marquis Child na švédský sociální a ekonomický model ve své knize *Švédsko: střední cesta*, která byla v USA velmi populární. Ve své knize tehdejší Švédsko prezentoval jako kompromis mezi kapitalismem v USA a totalitním Sovětským svazem. Švédský model, který ve větší či menší míře kopírovaly ostatní skandinávské země, se stal jedním ze symbolů severské politiky. Skandinávské země patří mezi státy s rozvinutým tzv. welfare kapitalismem, tedy systémem kombinujícím volný trh s rozsáhlými vládními zásahy do ekonomiky (BRUNCLÍK, a další, 2011).

Stát je ve welfare state v různé míře zodpovědný za sociální a ekonomické blaho svých občanů. Podoba sociálního státu není ve všech severských zemích stejná, ale modely

Švédsko, Norsko a Dánsko mají k sobě velmi blízko a základní principy skandinávského sociálního státu s nimi sdílejí i Finsko a Island.

Právě pro skandinávské země je charakteristický sociálnědemokratický typ sociálního státu. Cílem tohoto typu sociálního státu je podpora rovnosti sociálních práv bez ohledu na sociálně-ekonomickou pozici jednotlivce při zachování vysoké úrovně sociálních služeb a příspěvků. Na všechny občany se vztahuje jeden univerzální systém, v němž jsou dávky odstupňovány podle obvyklých výdělků. Stát přebírá přímou odpovědnost za péči o děti, staré a bezmocné občany. Udržení systému ovšem vyžaduje obrovské veřejné výdaje, které jsou financovány prostřednictvím vysokého zdanění populace. Aby stát dosáhl co nejvyšších daňových příjmů, podporuje maximální zaměstnanost. To má za následek i společenský dopad. Silná redistribuce příjmů podporuje vyrovnaní sociálních a ekonomických rozdílů ve společnosti - výběr vysokých daní na jedné straně, bohaté sociální dávky a rozvinuté sociální služby na straně druhé. Typická skandinávská domácnost odevzdá na daních přibližně 50 % svých příjmů a 50-60 % HDP naopak směřuje do veřejného sektoru.

V sociálně demokratickém režimu welfare state je poskytován ucelený systém sociálních služeb od narození až po smrt, jak materiální to je hlavně veřejné školství a zdravotnictví, tak i nemateriální – vysoké příspěvky během mateřské dovolené, podpora v nezaměstnanosti a důchody. Komplexní veřejné služby umožňují vysokou zaměstnanost žen a zapojení znevýhodněných jednotlivců do pracovního trhu.

(POTŮČEK, 1995) charakterizuje hlavní rysy welfare states podle jejich typologií, které jsou uvedeny v tabulce

Tabulka 3.2 Hlavní rysy Welfare state

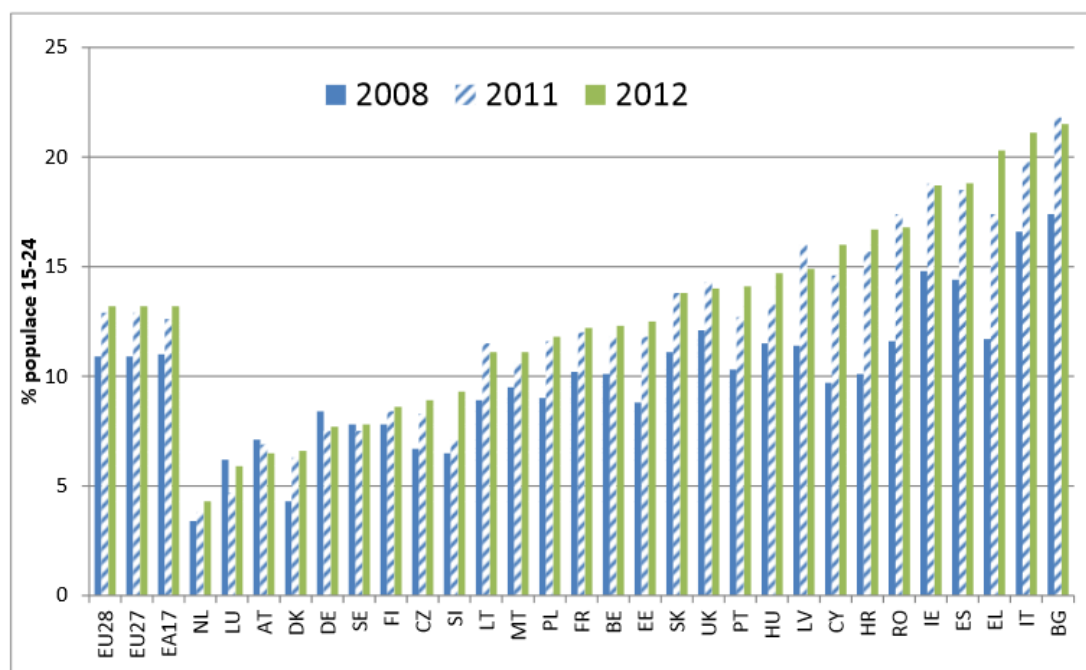
Charakteristika	Liberální	Konzervativní	Soc.demokratický
Odpovědnost státu	minimální	optimální	totální
Rozsah povinně poskytovaných služeb	omezený	extenzivní	úplný
Populace krytá povinně poskytovanými službami	menšina	většina	všichni
Výše příspěvků	nízká	střední	vysoká
Část nár.důchodu, určená na služby poskytované státem	nízká	střední	vysoká
Povaha klientů	chudáci	občané	členové společnosti
Status klientů	nízký	střední	vysoký

Zdroj: (POTŮČEK, 1995) Vlastní zpracování

4. Nezaměstnanost v EU

Cílem Evropské unie je vyrovnaný a trvale udržitelný rozvoj ekonomických činností, vysoká úroveň zaměstnanosti a sociální ochrany. Mezi její prioritní cíle uvedené ve Smlouvě o EU patří hlavně plná zaměstnanost, sociální ochrana, solidarita a sociální soudržnost. Součástí smlouvy o EU je i Listina základních práv EU, která zaručuje všem obyvatelům určitá práva, spojená se zaměstnaností. V roce 2010 zahájila Evropská unie desetiletou strategii růstu Evropa 2020, která má za cíl překonat současnou hospodářskou krizi. Hlavní cíle strategie se týkají hlavně zaměstnanosti, vzdělávání asociálního začleňování a snižování chudoby. Jedním z klíčových cílů strategie je dosáhnout do konce tohoto desetiletí 75 % zaměstnanosti osob v produktivním věku tj. 20-64 let. Proto přijala EU řadu iniciativ na podporu tvorby pracovních míst a obnovení dynamiky trhů práce. Počet nezaměstnaných dosáhl v roce 2014 24,5 milionu lidí, z toho 5 milionu je ve věku 15-24 let. V rámci evropského rozpočtu na boj s nezaměstnaností mladých vyčlenila zvláštní fond ve výši osm miliard eur. Většina je ovšem určena na podporu míst pro mladé v zemích s vysokou nezaměstnaností – Španělsko, Řecko nebo Itálie (Evropská komise, 2013).

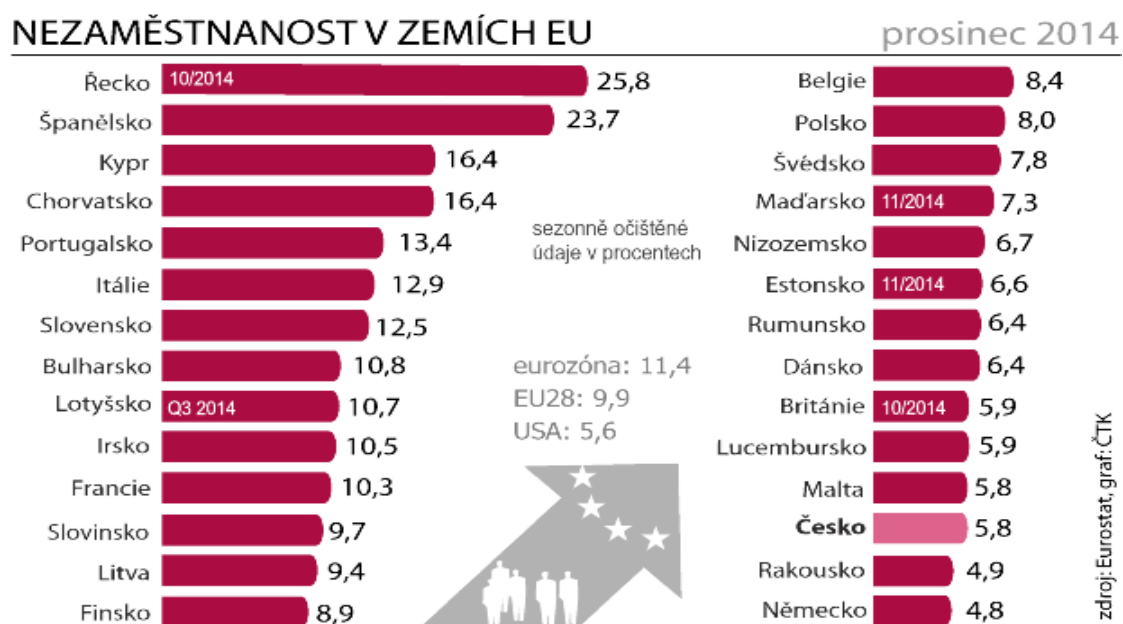
Graf 4.1 Celkový podíl NEET (věková skupina 15–24 let) v členských státech EU



Zdroj: (Evropská komise, 2013)

Jak ukazuje Graf 4.2 Průměrná míra nezaměstnanosti v zemích EU v prosinci 2014, míra nezaměstnanosti se v jednotlivých členských státech výrazně liší. V rámci celé EU klesla míra nezaměstnanosti na konci roku 2014 na 9,9 % a polepšila si měsíčně o 0,1 %. Nejnižší míra nezaměstnanosti, co se týče členských států EU, byla naměřena v Německu (4,8 %), Rakousku (4,9 %) a v České republice (5,8 %). Nejvyšší nezaměstnanost byla v Řecku (25,8 %) a ve Španělsku (23,7 %).

Graf 4.2 Průměrná míra nezaměstnanosti v zemích EU v prosinci 2014



Zdroj: (EUROSTAT, 2015)

Dle odhadu Eurostatu bylo v celé EU v prosinci 2014 24,056 milionu nezaměstnaných. Oproti listopadu se tak počet snížil o 228.000.

Plán Evropské komise na podporu investic by mohl do roku 2018 vytvořit až 2,1 milionu nových pracovních míst (EUROSTAT, 2015).

4.1. Nezaměstnanost mladých

V souladu s širším cílem EU dosáhnout 75 % míry zaměstnanosti populace v produktivním věku (20 - 64 let) pracuje EU na zvýšení zaměstnanosti zejména mladých lidí. Zaměstnanost mládeže (Package 2012) je v návaznosti na opatření v oblasti mládeže stanovena v širším balíčku zaměstnanosti a zahrnuje:

- Návrh zemí EU, vytvořit záruku pro mladé lidi - Rada přijala v dubnu 2013
- Konzultace sociálních partnerů v rámci kvality stáží, následovaná návrhem Komise dle doporučení Rady EU v prosinci roku 2013 - přijatá Radou EU v březnu 2014
- Evropská aliance pro učňovské vzdělávání a způsoby, jak snížit překážky mobility pro mladé lidi.
- Iniciativa zaměstnanosti mládeže (2013) posiluje a urychluje opatření stanovená v balíčku zaměstnanosti mládeže. Jeho cílem je podpora mladých lidí, v oblasti vzdělávání zaměstnanosti a vzdělávání v regionech s mírou nezaměstnanosti mladých lidí do 25 %.
- Společně pro mladé lidi v Evropě - výzva k akci proti nezaměstnanosti mladých lidí (2013) s cílem urychlit realizaci záruky pro mladé lidi a podpořit investice do mladých lidí, rozvíjet nástroje na úrovni EU, které pomohou zemím a podnikům v EU zaměstnávat mladé lidi.
- Mládež v pohybu je komplexní balíček politických iniciativ v oblasti vzdělávání a zaměstnávání mladých lidí v Evropě
- Příležitosti pro mladé Iniciativa (2011) obsahuje opatření, která mají snížit nezaměstnanost mladých lidí.
- Tvoje první práce přes EURES si klade za cíl pomoci mladým lidem obsadit volná pracovní místa v celé EU.
- EU Skills Panorama je nástroj využívaný v celé EU na shromažďování informací o pro předpovídání hledaných dovedností a jejich vývoj na trhu práce.
- Opatření v oblasti vzdělávání a kultury

4.2. Vliv minimální mzdy na nezaměstnanost

Ekonomická teorie a praxe sociální politiky se nikdy neshodly v tom, zda má zvýšení minimální mzdy vliv na nezaměstnanost. Z různých průzkumů a statistik nelze jednoznačně dokázat, zda má zvýšení minimální mzdy vliv na míru nezaměstnanosti.

Stanovení minimální mzdy by mělo mít za úkol motivovat uchazeče o zaměstnání a nezaměstnané k hledání pracovního místa, místo setrvávání na dávkách sociální péče. Měla by zajišťovat schopnost pracujícího člověka hradit si ze svého příjmu základní životní potřeby. Na druhé straně minimální mzda zajistí vyšší mzdy, ale ve výsledku pro

menší počet zaměstnanců. Zdražuje zaměstnavatelům pomocnou práci, což je negativní pro jejich ekonomiku i pro nabídku práce a vytváří tak nedobrovolnou zaměstnanost. Ve vyspělých zemích světa převládá názor, že každý zaměstnanec by měl mít nárok na určitý životní standart, proto by měla být legislativou garantována minimální mzda. Pokud člověk pracuje za minimální mzdu, měla by být jeho životní úroveň adekvátně vyšší než při dlouhodobé nezaměstnanosti a životu na sociálních dávkách. Výši minimální mzdy v Evropské unii znázorňuje tabulka (Finance, 2015).

Tabulka 4.1 Minimální mzda v zemích EU v roce 2015

Země	Minimální mzda (v národní měně)	Poslední změna	Minimální mzda (v Kč)
<i>Belgie</i>	1 502 EUR	1.12.2012	41 599 Kč
<i>Nizozemí</i>	1 502 EUR	1.1.2015	41 599 Kč
<i>Německo</i>	1 473 EUR	1.1.2015	40 796 Kč
<i>Irsko</i>	1 462 EUR	1.7.2011	40 491 Kč
<i>Francie</i>	1 458 EUR	1.1.2015	40 380 Kč
<i>Slovinsko</i>	789 EUR	1.1.2014	21 852 Kč
<i>Malta</i>	720 EUR	1.1.2015	19 941 Kč
<i>Španělsko</i>	649 EUR	1.1.2015	17 975 Kč
<i>Řecko</i>	586 EUR	1.3.2012	16 230 Kč
<i>Portugalsko</i>	505 EUR	1.10.2014	13 986 Kč
<i>Polsko</i>	1 750 PLN	1.1.2015	11 660 Kč
<i>Chorvatsko</i>	3 030 HRK	1.1.2015	10 901 Kč
<i>Estonsko</i>	390 EUR	1.1.2015	10 801 Kč
<i>Slovensko</i>	380 EUR	1.1.2015	10 524 Kč
<i>Lotyšsko</i>	360 EUR	1.1.2015	9 970 Kč
<i>Maďarsko</i>	105 000 HUF	1.1.2015	9 504 Kč
Česko	9 200 CZK	1.1.2015	9 200 Kč
<i>Litva</i>	300 EUR	1.10.2014	8 309 Kč
<i>Rumunsko</i>	975 RON	1.1.2015	6 116 Kč
<i>Bulharsko</i>	360 BGN	1.1.2015	5 104 Kč

Zdroj:(Gola, finance.cz 2015) Vlastní zpracování.

V šesti členských zemích EU (Dánsko, Finsko, Švédsko, Itálie, Kypr a Rakousko) není minimální mzda stanovena legislativou. V Rakousko a Kypru jsou pouze stanoveny tarify pro některé profese a v severských zemích bývá zpravidla minimální mzda sjednána v kolektivních smlouvách, kde je její výše často výhodnější, než kdyby byla stanovena legislativou. Přestože v České republice došlo od 1. 1. 2015 ke zvýšení minimální mzdy

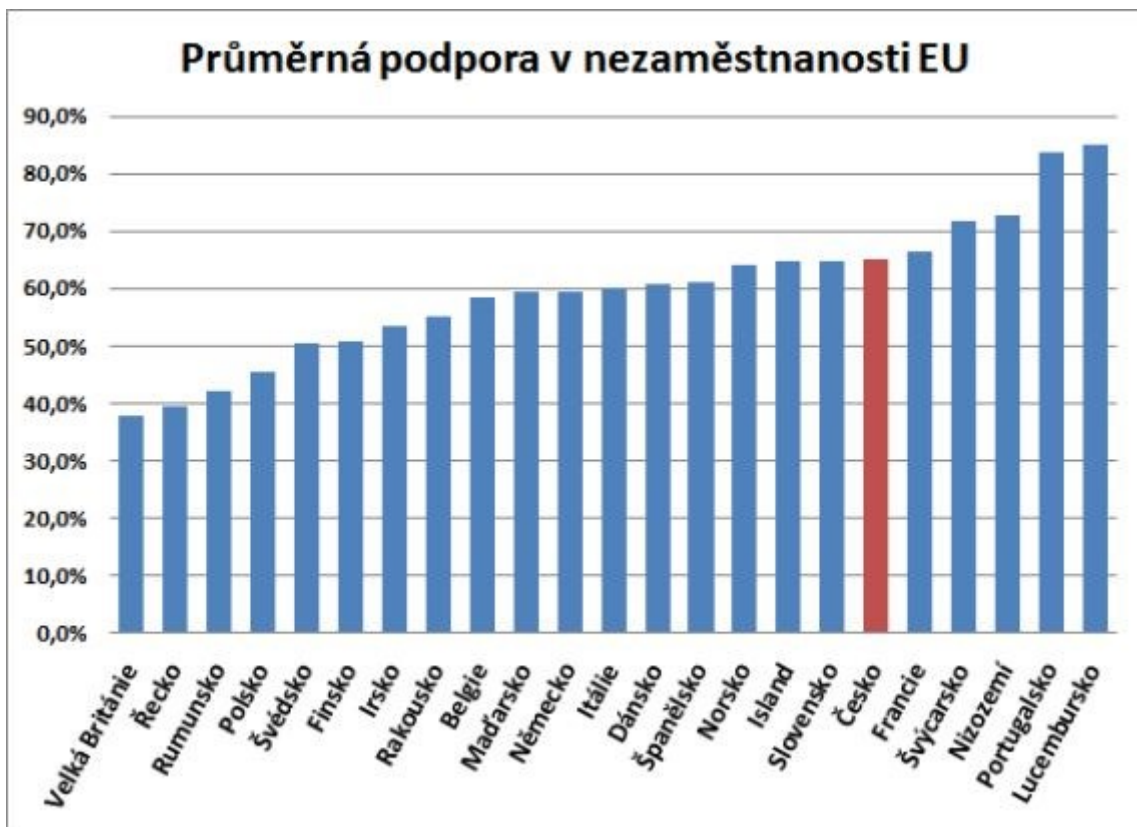
z 8 500 Kč na 9 200 Kč, je stále jedna z nejnižších z členských zemí EU a pohybuje se okolo 36 % průměrné mzdy. Nižší minimální mzdu mají jen Litva, Rumunsko a Bulharsko.

4.3. Podpora v nezaměstnanosti v zemích EU

Sociální politika v členských zemích EU je na nejvyšší úrovni na světě. Podpora v nezaměstnanosti a následné sociální dávky jsou výrazně vyšší než v ostatních vyspělých mimoevropských zemích světa. Propracovaná evropská sociální politika je jedním z důvodů, proč jsou sociální dávky vyšší. Většina Evropanů chce velké sociální jistoty a současně nejnižší daně, ale najít správnou hranici nelze nikdy. Podpora v nezaměstnanosti je v každém členském státě jinak velká a je poskytována po různě dlouhou dobu. V posledních letech se podmínky pro přiznání podpory v nezaměstnanosti ve většině států EU zpřísňují. Reálně se snižují i následné sociální dávky, které se vyplácí po uplynutí podpůrní doby u podpory v nezaměstnanosti, protože se ukázalo, že byť jsou důvody pro nezaměstnanost různé, je efektivnější a ze strany státu nejlevnějším řešením po nějaké době snížit sociální dávky. To zvyšuje motivaci hledat a přijmout práci.

Pokud stát vytvoří situaci, ve které se některým občanům nevyplatí pracovat, je pravděpodobné, že těchto pravidel využijí a pracovat nebudou. Praxe samozřejmě tento předpoklad potvrzuje. Lidé jsou chytrí (i ti málo kvalifikovaní) a vždy si zvolí tu cestu, která jim nejvíce vyhovuje. Pokud budou dávky v nezaměstnanosti nebo sociální podpory srovnatelné s příjmem ze zaměstnání a pokud přístup k těmto dávkám nebude dostatečně omezen, upřednostní většina nezaměstnaných, hlavně s nižším vzděláním dávky před prací. Podpora v nezaměstnanosti by měla být nasměrována k opětovnému nalezení zaměstnání a proti tendenci dlouhodobé nezaměstnanosti.

Graf 4.3 Průměrná podpora v nezaměstnanosti ve státech EU proti místní čisté mzdě



Zdroj: (WordPress, 2015)

5. Praktická část

Pokud jde o ekonomiku, lze severské státy rozdělit do dvou skupin. První z nich tvoří dva imperiální státy: poměrně bohaté Dánsko s rozvinutým zemědělstvím a obchodními vztahy a Švédsko, které se na konci 19. století rychle stalo z chudé agrární země úspěšným industrializovaným státem. Druhou skupinu tvoří země, které získaly samostatnost až ve 20. století – jsou to chudší agrární země Norsko a Finsko. V průběhu 20. století se ale ekonomiky severských zemí vyrovnávají a i když Švédsko a Dánsko udržuje pozici bohatých států ve světovém a evropském měřítku, ostatní severské státy prošly obdobím mimořádné prosperity a své bohatší sousedy z ekonomického hlediska poměrně rychle dohnaly.

V současné době lze všechny severské země charakterizovat jako bohaté státy s malými, otevřenými a exportně orientovanými ekonomikami, s vysokou životní úrovní a také značnou socioekonomickou rovností.

Obrázek 5.1 Skandinávie



Zdroj: (FERRYTO 2015)

V posledních letech si všechny země prošly obdobím zpomalení růstů nebo ekonomické recese. S výjimkou Dánska všechny země skandinávského poloostrova profitují z různých typů přírodního bohatství nebo nerostných surovin.

Ve všech severských zemích měly velký vliv sociálnědemokratické koncepce sociální politiky. Rozsah sociálních služeb v tomto regionu v mnoha případech překračoval standardy sociálních politik v západní Evropě a to natolik, že dával vyniknout nadřazenosti nad ostatními zeměmi hlavně ve Švédsku. To byl jeden z důvodů, proč se Švédsko zpočátku nechtělo podílet na evropském integračním procesu.

Pro vyhodnocení průměrné roční míry nezaměstnanosti a odhalení stěžejních příčin růstu míry nezaměstnanosti v jednotlivých vyhodnocovaných zemích včetně ČR byl proveden výběr statistických dat databáze Eurostat. Do zpracovaného vzorku statistických dat byla zahrnuta data za období od roku 2006 po nejaktuálnější statistické údaje. Vertikálně byly do statistických podkladů zahrnuty statistická data srovnávaných zemí Švédsko, Finsko, Dánsko, Česká republika a průměrná data za EU(28).

Veškerá hodnocená data z databáze Eurostat vyjadřují naměřenou průměrnou roční hodnotu zkoumaného ukazatele (EUROSTAT, 2015).

5.1. Švédsko

Rozloha:	438 575,8 km²
Počet obyvatel:	9 639 741 (k 31. 12. 2013)
Hustota obyvatelstva:	22,3 obyvatel/km²
HDP:	407,82 miliard € (2012)
Podíl ekonomicky činného obyvatelstva: (18-64 let):	61,5 %
Roční přírůstek obyvatelstva:	83 848
Podíl osob na 65 let:	19,7 %
Podíl na celkovém počtu obyvatel EU:	1,9 %

Švédsko vstoupilo do Evropské unie v roce 1995 a ze severských zemí má nejvíce obyvatel a je třetí největší zemí EU. V roce 2003 odmítlo přijetí eura a veřejnost se nadále staví proti členství v eurozóně. V době hospodářské krize v roce 2009 došlo k mírnému nárůstu nezaměstnanosti, ale míra nezaměstnanosti se v roce 2014 opět stabilizovala. V září 2014 se konaly volby, kde se po složitých jednáních ujala vlády e sociálně demokratická strana a Strana zelených.

Nejdůležitějším odvětvím švédské ekonomiky je v současné době veřejná správa, vzdělávání, obrana, sociální a zdravotní péče, průmysl a velkoobchod a maloobchod. Ekonomika je exportně orientovaná - hlavní vývoz jsou automobily, telekomunikační výrobky, stavební stroje a další investiční zboží. Hlavními vývozními trhy Švédska jsou Norsko, Německo a Velká Británie.

Stát, který je na předních světových místech s nejnižší korupcí, kvalitním státním aparátem a dalšími přednostmi má ale i své problémy. Velkorysé sociální výdaje lákají k mohutnému zneužívání a švédské domácnosti jsou dosti zatíženy hypotékami.

Daňový systém se mírně liší podle okresů. Švédsko je zhruba mzdově rovnostářské jako Česko, takže zaměstnanců s několikanásobkem průměrného platu je málo.

Tabulka 5.1 Vývoj průměrného ročního příjmu– Švédsko

Rok	Průměrný roční příjem v SEK	Rok	Průměrný roční příjem v SEK
2005	315 492	2010	368 208
2006	324 618	2011	376 309
2007	336 818	2012	387 294
2008	352 470	2013	
2009	362 291	2014	

Zdroj: (OECD, 2015)Vlastní zpracování

5.1.1. Pracovní podmínky státu

Švédsko, kde je dlouhodobá tradice regulace trhu práce má za následek mnoho zaměstnaneckých výhod. Kolektivní vyjednávání a spolupráce mezi zaměstnavateli a zaměstnanci a odbory hrají ústřední roli. Většina švédských podniků má uzavřené kolektivní smlouvy mezi odbory a zaměstnavateli. V kolektivní smlouvě se mimo jiné upravují platy a pracovní podmínky, včetně zdravotního a úrazového pojištění. Kolektivní smlouvy zaručují, že platí stejná pravidla pro všechny a stanovují minimální přijatelné podmínky zaměstnanosti v tomto odvětví - i když zaměstnavatelé mají možnost nabídnout lepší podmínky. Podpora a řízení kolektivního vyjednávání je jedním z hlavních rolí ministerstva sociálních věcí a odborových svazů. Podmínky kolektivních smluv se liší mezi sektory. Vzdělání je důležitým předpokladem pro hledání zaměstnání. Až 87 % dospělých ve věku 25-64 let má středoškolský stupeň vzdělání, což je vyšší, než je průměr zemí OECD, kde je 75 %.

5.1.2. Antidiskriminační zákon

Švédský zákon zakazuje diskriminaci na základě etnického původu, náboženství, pohlaví, věku, sexuální orientace či tělesným postižením. To platí pro všechny zaměstnavatele, zaměstnance a uchazeče o zaměstnání bez ohledu na to, zda je či není diskriminace záměrná. Pokud je někdo obviněn z diskriminace, zaměstnavatel je odpovědný za vyšetřování situace a přijetí vhodných opatření. Pokud byl porušen zákon, pak může být zaměstnavatel povinen zaplatit náhradu škody.

5.1.3. Pracovní právo

Bezpečnost a stabilita zaměstnání jsou ve Švédsku vysoce ceněny. Z tohoto důvodu existuje řada pracovněprávních předpisů s cílem chránit zaměstnanecká práva, aby bylo zajištěno, že zaměstnanci nejsou propuštěni bez řádného oznámení. Ve většině případů musí být zaměstnanci i odborům předem oznámeny všechny okolnosti, které by mohly mít vliv na pracovní poměr.

Švédský úřad pro pracovní prostředí a regionální inspektoráty práce musí zajistit, aby byly požadavky dodržovány v souladu se zákonem. Nicméně otázky bezpečnosti a ochrany zdraví jsou často diskutovány a řešeny neformálně mezi zaměstnanci, odbory a zaměstnavatelem.

5.1.4. Švédské odbory

Téměř 80 procent švédských zaměstnanců jsou členy odborů. Pro tyto miliony členů, odbory poskytují speciální pojistné smlouvy, zastoupení při jednáních o pracovní smlouvě a právní podporu. Odbory mohou posílit vyjednávací pozici během kariéry i při ukončení zaměstnání, při vyjednávání privilegií a právní poradenství. Pomáhají pracovníkům dosáhnout spravedlivé a přiměřené mzdy, zajistit rovné zacházení, pojištění pro případ ztráty zaměstnání.

Existuje asi 60 odborových svazů a 50 organizací zaměstnavatelů, mezi kterými je uzavřeno na 600 kolektivních smluv. V 90. letech byla většina kolektivních smluv uzavírána na centrální úrovni pro různé sektory mezi hlavními odborovými organizacemi a organizací zaměstnavatelů. Nyní je většina kolektivních smluv uzavírána na úrovni podniků. Národní mediační úřad je zodpovědný za zprostředkování vyjednávání a nalezení smíru mezi odbory a zaměstnavateli v případě neshody. Publikuje také nashromážděné statistické informace o zvyšování mezd a o obecných trendech trhu práce. V důsledku komplexu všech těchto opatření klesl rozdíl mezd mezi pohlavími.

Ve většině kolektivních smluv je zahrnuta minimální mzda, v porovnání se zbytkem Evropy má 90 % zaměstnanců ve Švédsku minimální mzdy, která má tendenci být alespoň ve výši 60-70 % průměrné mzdy.

Pracovní doba je také stanovena v kolektivní smlouvě, i když pracovní týden byl omezen švédským parlamentem na 40 hodin. Zákon také zaručuje 25 dnů placené dovolené za rok a navíc 16 dnů státních svátků. Dodatečné svátky jsou dohodnuty se zaměstnavatelem.

Práce přesčas je také upravena v kolektivní smlouvě. Obvykle se vyplácí ve výši 50-100 % příplatků ke mzdě, ale může být také vybrána formou náhradního volna.

5.1.5. Sociální výhody a nevýhody

Podpora v nezaměstnanosti – je pro zaměstnance ve věku 20 - 65 a je závislá na příjmu. Nezaměstnaný musí být registrován jako uchazeč o zaměstnání, má povinnost přijmout vhodné zaměstnání po dobu nejméně tří hodin denně a v průměru nejméně 17 hodin týdně. Nárok na podporu má v případě, že byl po dobu nejméně šesti měsíců alespoň 80 hodin měsíčně, nebo alespoň 480 hodin za dobu šesti měsíců, zaměstnán. Podpora je pouze na omezenou dobu a nezaměstnaný si musí aktivně hledat nové zaměstnání nebo musí přijmout práci navrženou veřejnou službou zaměstnanosti.

Základní podpora v nezaměstnanosti činí 320 švédských korun za den a vyplácí v případě, že pojištěnec pracoval 40 hodin týdně před ztrátou zaměstnání; dávka je snížena v poměru k počtu hodin. Vyplácí se po sedmidenní čekací lhůtě po dobu až 300 dnů. V případě, že pojištěný má alespoň jedno dítě mladší než 18 let, může být dávka vyplácena po dobu dalších 150 dnů.

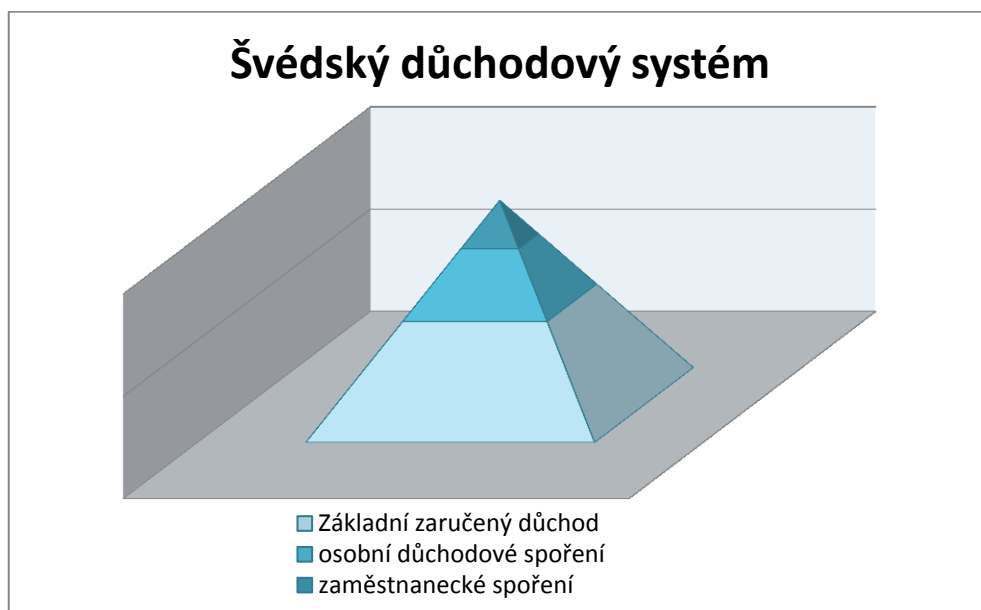
Dobrovolné pojištění - závisí na oblasti, ve které je zaměstnanec zaměstnán a na fondu, který si vybere. V průměru je výše plnění 80 % z předchozích příjmů pojištěného, vyplácí se po sedmidenní čekací lhůtě po dobu 200 dní; 70 % dalších 100 dní. V případě, že pojištěný má alespoň jedno dítě mladší než 18 let, může být dávka vyplácená po dobu dalších 150 dnů. Maximální dávka je 680 švédských korun denně. Nárok získat příjem z dobrovolného pojištění, má nezaměstnaný v případě, že byl členem fondu nezaměstnanosti alespoň po dobu 12 měsíců před ztrátou zaměstnání.

5.1.6. Starobní důchod

Standardní důchodový věk ve Švédsku je 65 let, i když se někteří mohou rozhodnou odejít do důchodu, jakmile dosáhnou 55let. Během pracovního života si zaměstnanci spoří na důchod, důchodové spoření jim zaručuje základní měsíční příjem po odchodu do důchodu.

Mnoho zaměstnavatelů ale platí také další měsíční platby ke starobnímu důchodu, které jsou zakotveny v kolektivních smlouvách. Švédský důchodový systém, je proto často zobrazen jako pyramida - se svým základním zaručeným příjmem důchodu, tvořící základ pyramidy, příspěvky zaměstnavatelů ve středu a všechny osobní důchodové spoření zaměstnance v horní části.

Graf 5.1 Švédský důchodový systém

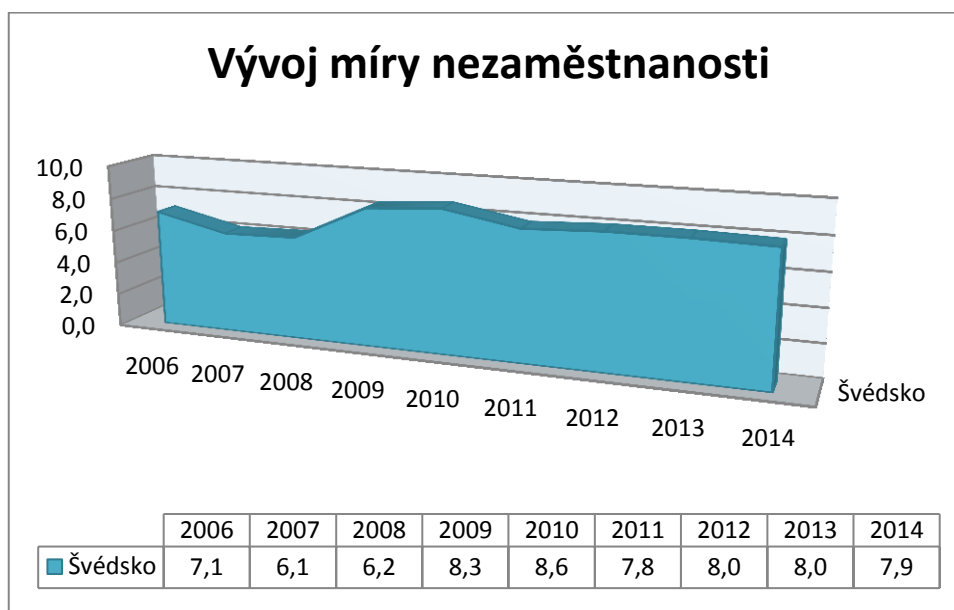


Zdroj: Vlastní zpracování

5.1.7. Nezaměstnanost

Pokud jde o zaměstnanost, zhruba 74 % lidí ve věku 15 - 64 je ve Švédsku zaměstnáno, což je nad průměrem OECD, který je 65 %. Lidé ve Švédsku pracují ročně 1 621 hodin, to je méně, než je průměr OECD 1 765 hodin. Pouze 1 % zaměstnanců pracuje více hodin, než je průměr OECD 9 %.

Graf 5.2 Vývoj míry nezaměstnanosti ve Švédsku

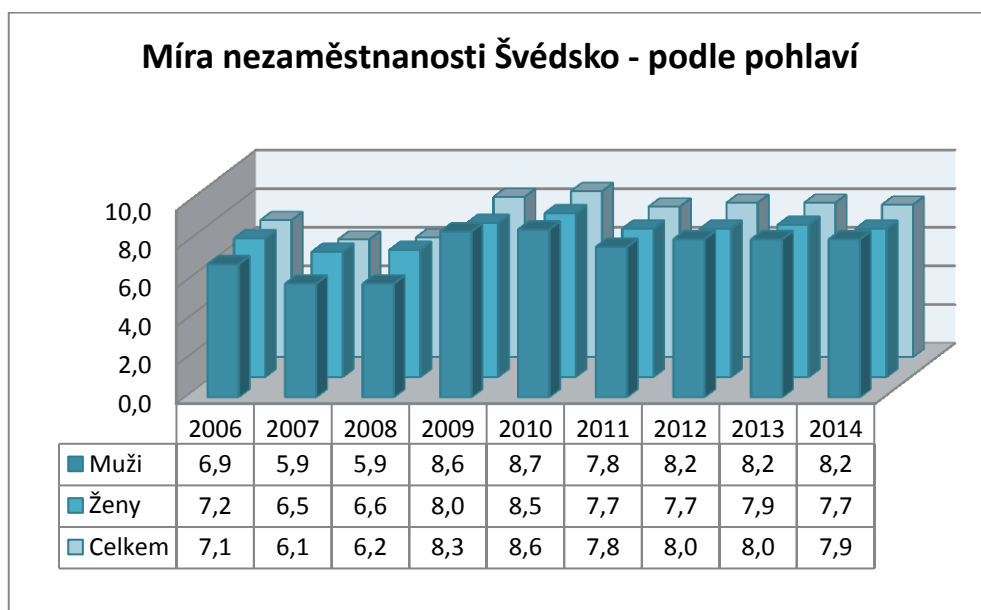


Zdroj: (EUROSTAT, 2015) Vlastní zpracování

5.1.8. Nezaměstnanost žen a mužů

Rozsáhlý sociální systém umožňuje ženám ve Švédsku snadno sladit pracovní a rodinný život. Výsledkem je, že více jak 80 % žen je zaměstnáno. Vysoký podíl žen využívá flexibilní pracovní úvazky. Některé proto, že nemohou najít práci na plný úvazek a další, protože mají rodinné povinnosti. Ženská a mužská míra zaměstnanosti na částečný úvazek je 39,6 % a 14,6 %, ve srovnání s průměrem EU ve výši 32,5 % u žen a 9,4 % mužů. Ženy pracují v průměru o pět hodin týdně méně než muži.

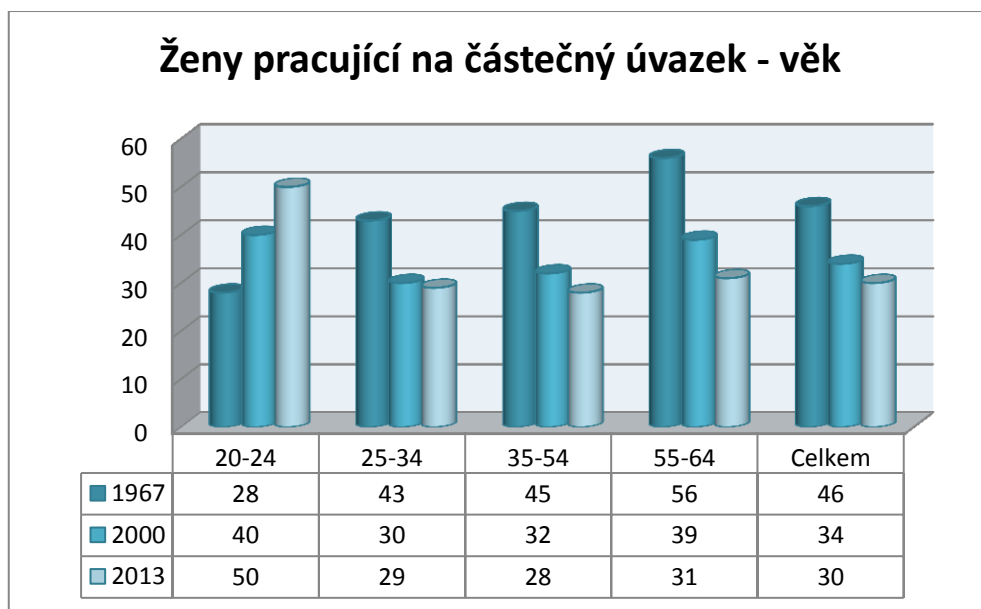
Graf 5.3 Vývoj míry nezaměstnanosti ve Švédsku - podle pohlaví



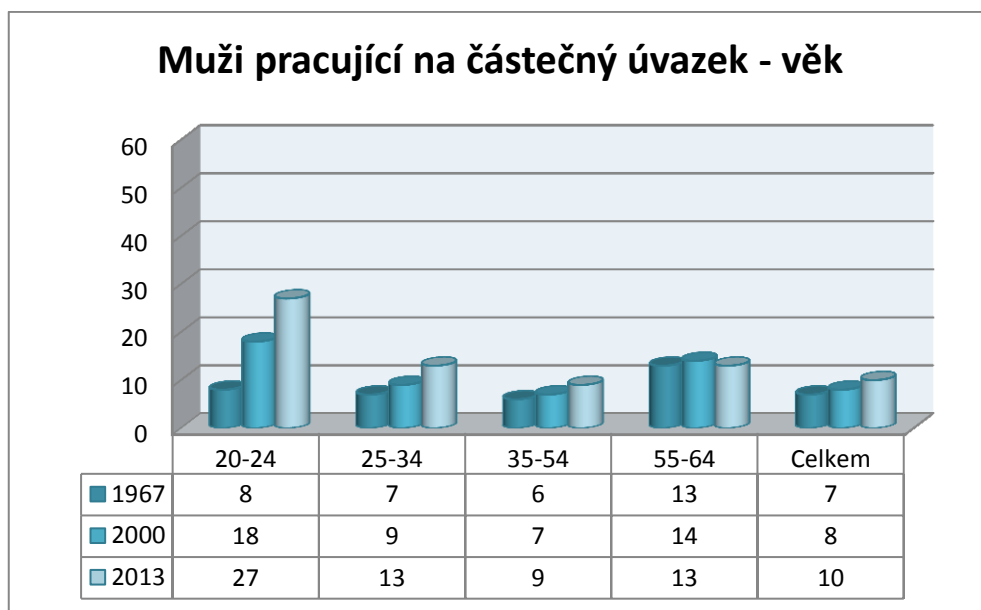
Zdroj: (EUROSTAT, 2015) Vlastní zpracování

V následujících grafech je zřejmé v jak vysoké míře se ve Švédsku využívá zaměstnávání na částečný úvazek.

Graf 5.4 Zaměstnaní, pracující na částečný úvazek dle věku.



Zdroj: (EUROSTAT, 2015) Vlastní zpracování



Zdroj: (EUROSTAT, 2015) Vlastní zpracování

Rozdíl v odměňování žen a mužů ve Švédsku je 15,4 %, což je nižší, než je průměr v EU - 16,2 %. Vláda poskytuje určité daňové úlevy domácnostem pro využívání služeb pro různé domácí práce.

5.1.9. Nezaměstnanost mladých

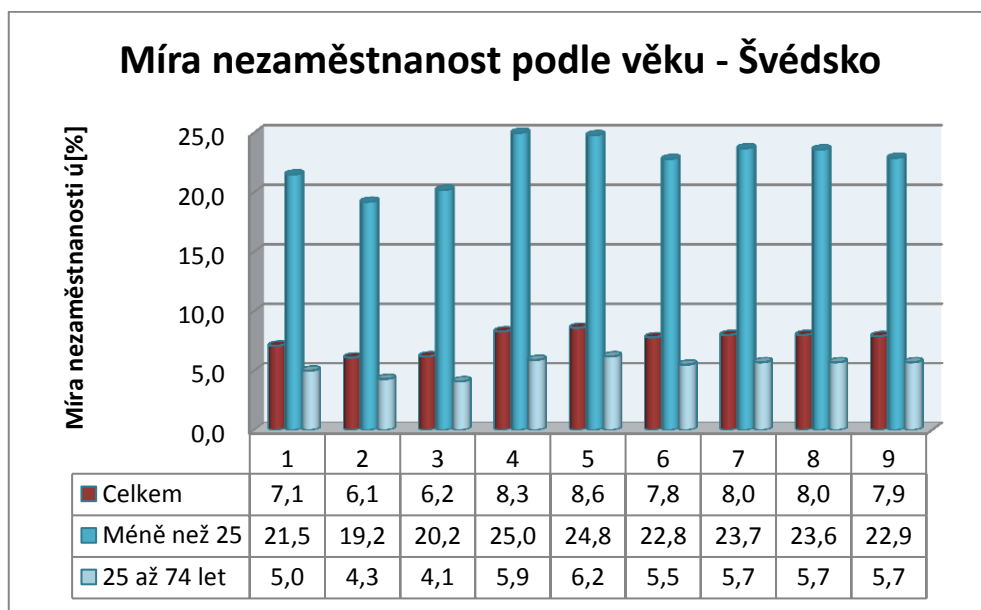
Podle OECD vykazuje Švédsko největší mezeru v ochraně mezi hlavním pracovním poměrem na dobu neurčitou a na dobu určitou - jev, který se týká mladých lidí a hlavně nekvalifikovaných pracovníků. Tyto skupiny mají tendenci být zaměstnání na dočasných pracovních místech, kde nemají příležitost k získání delší praxe a zvyšování kvalifikace než lidé zaměstnání na dobu neurčitou a jsou často propouštěni.

Zaměstnavatelé i Svaz švédských odborových svazů, souhlasí s tím, že je částečně na vině vzdělávací systém. Příliš mnoho mladých lidí, absolventů bez potřebných dovedností pro trh práce, jsou často nezaměstnaní díky vlastní volbě profese.

Švédská vláda již vynahradiła zvláštní finanční prostředky pro období 2013-2015 na prohloubení znalostí a pracovních metod na podporu těch, kteří nemohou najít pracovní uplatnění a tím urychlit vstup mladých na pracovní trh během 90 dnů.

Roční výdaje na veřejné a soukromé vzdělávací instituce v porovnání k HDP na obyvatele je ve Švédsku (27,3 %) dlouhodobě nad průměrem EU (26,9 %) v roce 2011.

Graf 5.5 Vývoj míry nezaměstnanosti ve Švédsku - podle věku



Zdroj: (EUROSTAT, 2015) Vlastní zpracování

5.2. Finsko

Rozloha:	338 4384,7 km²
Počet obyvatel:	5 412 897 (k 31. 01. 2015)
Hustota obyvatelstva:	17 obyvatel /km²
HDP:	192,35 miliard € (2012)
Podíl ekonomicky činného obyvatelstva: (18-64 let):	61,5 %
Roční přírůstek obyvatelstva:	26 285
Podíl osob na 65 let:	18,7 %
Podíl na celkovém počtu obyvatel EU:	1,1 %

Do Evropské unie vstoupilo Finsko v roce 1995 a je nejsevernější zemí Evropské unie. Patří k nejméně osídleným oblastem Evropské unie. Nejdůležitějším odvětvím finské ekonomiky je v současné době veřejná správa, vzdělávání, sociální a zdravotní péče, průmysl a velkoobchod a maloobchod. Hlavními vývozními partnery jsou Švédsko, Rusko a Německo. Největší objem dovozu je z Ruska, Německa a Švédska.

Podle posledních zpráv finského statistického úřadu došlo na začátku roku 2015 k mírnému oživení zaměstnanosti, ale prognózy pro další období očekávají, že výše nezaměstnanosti z roku 2008 bude dosažena až v roce 2017 nebo 2018. Růst ekonomiky totiž ohrožuje rusko-ukrajinská krize hlavně proto, že právě Rusko je jeden z hlavních importérů a exportérů země.

Tabulka 5.2 Vývoj průměrného ročního příjmu – Finsko

Rok	Průměrný roční příjem v USD	Rok	Průměrný roční příjem v USD
2005	37 075	2010	39 690
2006	37 782	2011	39 593
2007	38 402	2012	39 839
2008	38 701	2013	40 060
2009	39 423		

Zdroj: (OECD, 2015) Vlastní zpracování

5.2.1. Pracovní podmínky státu

Zaměstnanci ve Finsku častěji používají vlastní iniciativu při řízení, než aby spoléhali na pokyny shora. Finové mají tendenci být hrdí na svou práci a chtějí, aby jejich čas v zaměstnání měl smysluplné využití. Klíčovou roli v pracovním prostředí hraje kolektiv, ženy a muži jsou si rovni a ve většině případů si všichni mezi sebou tykají.

Pracovní doba ve Finsku je nejvýše 8 hodin denně a 40 hodin týdně. Předpisy k pracovní době stanoví, že pracovní doba musí být zorganizována tak, aby poskytla zaměstnancům nepřerušenu dobu odpočinku v trvání nejméně 35 hodin týdně. Lidé ve Finsku pracují 1 672 hodin ročně, což je méně, než je průměr OECD 1 765 hodin. Faktory, které určují plat, zahrnují odborné znalosti, kvalifikace pracovníka a také to, kde se společnost nachází. Firmy v Helsinkách a větších městech nabízejí vyšší plat, než firmy z venkova. Většina platů je vyjednána kolektivní dohodou mezi zaměstnavatelem a odbory a zakotvena v zaměstnanecké smlouvě. Pracovníci mají často možnost vyjednat se svým zaměstnavatelem dodatečné výhody, jako jsou příspěvky na stravování a dopravu. Přesčasovou práci upravuje zákon a kolektivní smlouvy. Přesčasy jsou ohodnoceny za první dvě hodiny sazbou 1,5 násobku běžné sazby a další hodiny dvounásobnou sazbou. Zákonem nemá Finsko stanovenou minimální mzdu, ta je stanovena kolektivní smlouvou hlavně v oblasti průmyslové výroby a podle specifického oboru. Za nekvalifikovanou práci se hodinová mzda pohybuje od 7 € na hodinu.

Pokud pracuje zaměstnanec celý rok, který se počítá od 1. dubna a končí 31. března následujícího roku má nárok na 2,5 dne dovolené za měsíc (ročně 30 dnů). Pracovníci, kteří byli zaměstnání po dobu kratší, než jeden rok mají nárok na 2 dny za měsíc (24 dnů ročně). Dovolena může být také předmětem kolektivní smlouvy.

Na nemocenské dávky má zaměstnanec právo, pokud odpracoval u společnosti aspoň jeden měsíc. Po tuto dobu má nárok na 50 % mzdy. Pokud je sociálně pojištěn u instituce sociálního zabezpečení (KELA), obdrží zhruba 70 % svého platu. Systém sociální ochrany je financován z přímých příspěvků pojištěnců (13 %), zaměstnavatelů (23 %) a státu.

Náhrada v pracovní neschopnosti může být vyplácena maximálně 300 dnů (SAK, 2015).

K výhodám zaměstnanců, kteří pracují u stejné společnosti po dobu jednoho roku, patří i studijní volno i když studium není relevantní pro společnost, kde pracují. Tímto stát podporuje obyvatelstvo, aby rozšířili své profesní možnosti.

5.2.2. Sociální výhody a nevýhody

Sociální dávky jsou zde financovány z plateb sociálního pojištění. Od hrubé mzdy se odpočítává příspěvek na doplňkové důchodové pojištění ve výši 4,3 %, na pojištění pro případ nezaměstnanosti 0,20 % a na zdravotní pojištění 1,98 %. Sazba daně z příjmu u práce v délce trvání do 6 měsíců je 35 %. U práce v délce nad 6 měsíců je u daně z příjmu progresivní daňová sazba. Způsob danění je v tomto případě totožný jako u finských residentů. (Ministerstvo práce Finska, 2015).

Podpora v nezaměstnanosti, bez ohledu na to, jedná-li se o dávky základní nebo odvíjející se od předchozího příjmu, se vyplácí po dobu maximálně 500 dnů. Tyto dávky se vyplácí z fondu pojištění na nezaměstnanost, pokud zaměstnanec platil do fondu příspěvky po dobu nejméně 10 měsíců před vznesením svého nároku. Dávka sestává ze základní částky plus částky vycházející z předchozího příjmu, plus příspěvek na dítě, takže v některých případech se může vyšplhat až na úroveň 90 % posledního měsíčního příjmu. Běžně je tato úroveň v rozmezí 40 až 50 procent. Pokud zaměstnanci do fondu pojištění na nezaměstnanost nepřispívají, ale splňují ostatní výše uvedená kritéria, dostávají základní částku, která může být různá v závislosti na dalších zdrojích příjmu a/nebo vyplácených sociálních dávkách. Mladí lidé ve věku od 18 do 24 let nemají na tyto příspěvky nárok, pokud odmítnou nabízenou práci nebo se nezapojili do žádného vzdělávacího programu nebo nevyužili opatření nabízených úřadem práce.

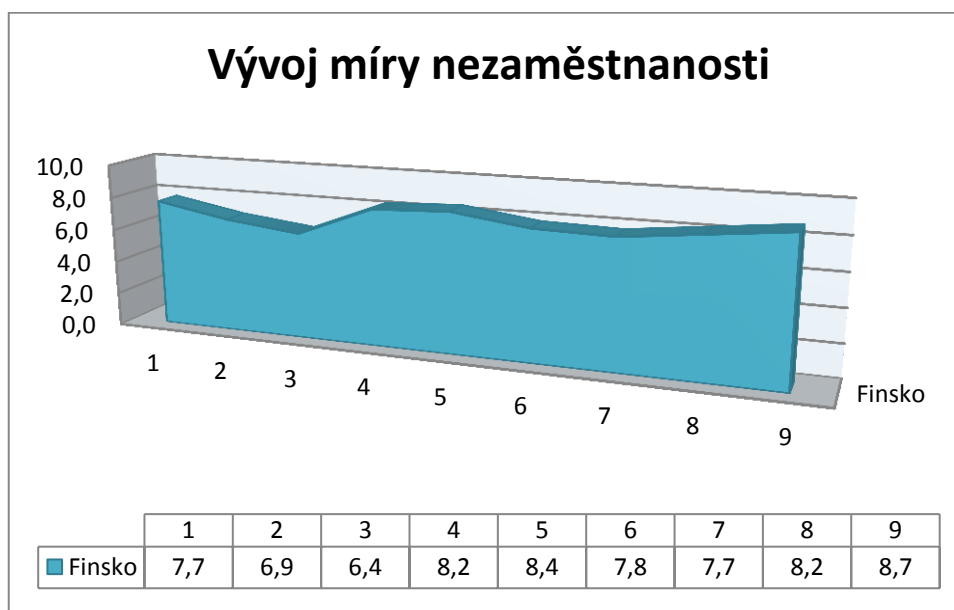
5.2.3. Starobní důchod

Věk odchodu do důchodů ve Finsku je v současné době stanoven na 65 let a je možné odložit pobírání důchodu i po dosažení tohoto věku. Je možné pracovat a vedle příjmu pobírat důchod, ale pouze do 68 let. Cílem důchodové reformy ve Finsku je oddálit odchod do důchodu a přizpůsobit důchodový systém prodlužující se délce života. Věk předčasného odchodu do důchodu se zvýšil od 1. 1. 2013 z 62 na 63 let a dávka je snížena o 0,4 % za každý měsíc, o který je pojištěná osoba v době přiznání dávky mladší než 65 let (Eläketurvakeskus, 2015).

5.2.4. Nezaměstnanost

Pokud jde o zaměstnanost, 70 % lidí ve věku 15 až 64 let ve Finsku mají placené zaměstnání, což je nad průměrem OECD, kde je průměr zaměstnanosti 65 %. Zaměstnáno je asi 71 % mužů a 68 % žen. Mít dobré vzdělání je důležitým předpokladem pro hledání zaměstnání. 84 % dospělých ve věku 25 až 64 let získalo středoškolský stupeň vzdělání, průměr OECD je 75 %. 81 % mužů a 86 % žen úspěšně dokončili vysokou školu. Finsko je top země, pokud jde o kvalitu vzdělávacího systému.

Graf 5.6 Vývoj míry nezaměstnanosti ve Finsku

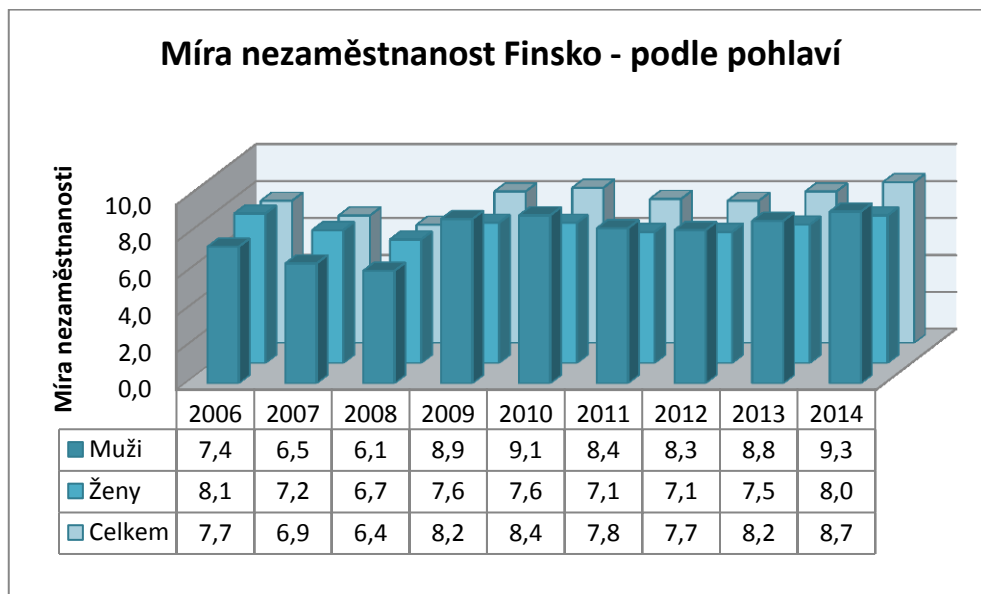


Zdroj: (EUROSTAT, 2015) Vlastní zpracování

5.2.5. Nezaměstnanost žen a mužů

Na rozdíl od situace v mnoha jiných zemích, kde se nezaměstnanost dotkla hlavně žen, ve Finsku je rozdíl velmi malý ve srovnání s ostatními zeměmi. Je zde i poměrně nízké procento zaměstnaných žen s dětmi pracujících na částečný úvazek, zatímco ve většině ostatních zemí EU, je obtížné pro zaměstnané ženy kombinovat zaměstnání na plný pracovní úvazek a rodinný život. Jedná se o běžné přesvědčení, že práce na částečný úvazek snižuje nejen roční příjem, ale také sociální zabezpečení a zajištění v důchodu.

Graf 5.7 Vývoj míry nezaměstnanosti ve Finsku - podle pohlaví



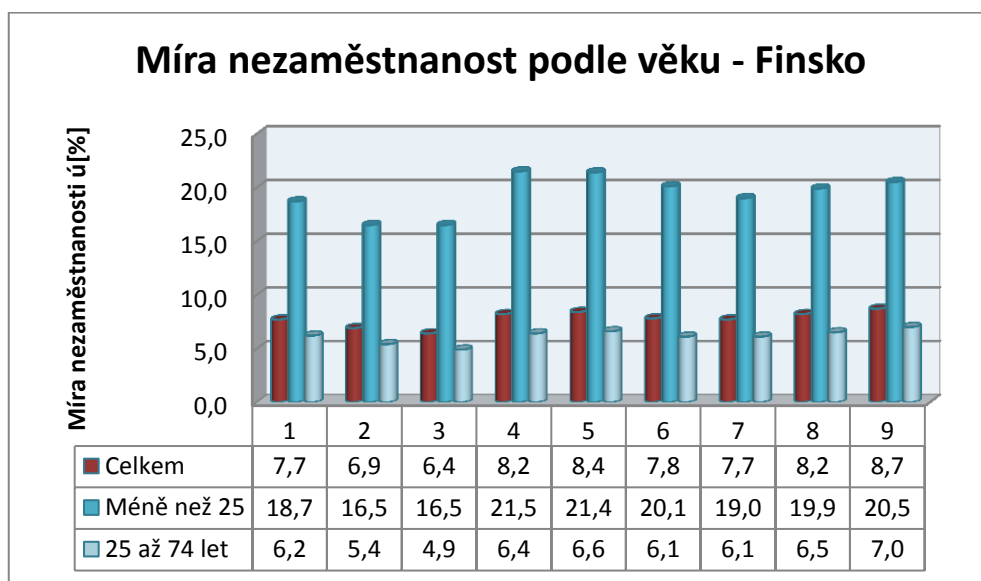
Zdroj: (EUROSTAT, 2015) Vlastní zpracování

5.2.6. Nezaměstnanost mladých

Nezaměstnanost mladých lidí je ve Finsku poměrně vysoká. Podle výběrového šetření pracovních sil, byla míra nezaměstnanosti mládeže v roce 2014 20,5 %. Průměrný počet nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání v úřadech práce bylo 42 000, což představuje 6,4 % populace ve věku 15-42.

Roční výdaje na veřejné a soukromé vzdělávací instituce v porovnání k HDP na obyvatele je ve Finsku (26,6 %) dlouhodobě pod průměrem EU (26,9 %) v roce 2011. V letech 2006 a 2008 byl propad o téměř 2 % proti EU (25,1 %). V následujících letech se výdaje na vzdělávání začaly přibližovat evropskému průměru.

Graf 5.8 Vývoj míry nezaměstnanosti ve Finsku - podle věku



Zdroj: (EUROSTAT, 2015) Vlastní zpracování

5.3. Dánsko

Rozloha:	43.094 km²
Počet obyvatel:	5 659 715 (k 31. 01. 2015)
Hustota obyvatelstva:	26 obyvatel /km²
HDP:	245,252 mld. € (2012)
Podíl ekonomicky činného obyvatelstva: (18-64 let):	61,5 %
Roční přírůstek obyvatelstva:	13 017
Podíl osob nad 65 let:	18 %
Podíl na celkovém počtu obyvatel EU:	1,1 %

Dánsko je jedním z nejvíce konkurenceschopných ekonomik na světě a řadí se na nejvyšší příčky ochrany práv pracujících. Do Evropské unie vstoupilo již v roce 1973. V roce 2000 odmítlo v referendu přijetí Eura a tím je vnímána účast Dánska v evropském integračním procesu za neplnohodnotnou. Navzdory prodělané krizi patří dánská ekonomika mezi světově nejsilnější a nejefektivnější. Má vysoké daně, štedrou sociální politiku, pružný trh práce, vysokou kvalitu veřejných služeb a školství. Důležitou roli v dánské ekonomice hraje zahraniční obchod. (Denmark, 2015).

5.3.1. Pracovní podmínky státu

V Dánsku je o něco kratší pracovní týden než v České republice. Pracuje se obvykle 37 hodin týdně. Od pondělí do čtvrtka se obvykle pracuje osm hodin denně a v pátek se odchází dřív. Minimální mzda v Dánsku určena není a odměňování zpravidla stanoví kolektivní smlouvy. Dánsko patří k zemím s nejvyššími platy, ale také velmi vysokými daněmi. Je zde nedostatek sociálních pracovníků, především v oblasti péče o seniory.

Dánsko má progresivní daň z příjmu a 3 možné úrovně zdanění příjmu (základní, střední a vysoké rozpětí) (EURACTIV, 2015).

Příspěvek na sociální zabezpečení obsahuje 8 % příspěvek na politiku zaměstnanosti ze mzdy a z věcných dávek, platí se v případě plné i omezené daňové povinnosti.

Místní daň a církevní daň je územně odlišná. Průměrná místní daň je 24,6 % a církevní daň 0,7 %.

Příspěvek na zdravotní péči je 8 % a je kalkulován na základě zdanitelného příjmu. (EURES, 2015)

Obecně jsou v Dánsku vysoce kvalitní pracovní podmínky, slušné mzdy, velkorysé příspěvky na letní dovolené a mnoho příležitosti k posílení budoucí kariéry a vzdělávání zaměstnanců. Platy v Dánsku se liší v závislosti na veřejném a soukromém sektoru a na výši kvalifikace. Ve veřejném sektoru jsou platy stanoveny v kolektivní smlouvě, v soukromém sektoru mají obory již menší vliv, proto ve většině případů o platu jedná zaměstnanec se svým zaměstnavatelem.

Tabulka 5.3 Vývoj průměrného ročního příjmu– Dánsko

Rok	Průměrný roční příjem v USD	Rok	Průměrný roční příjem v USD
2005	45 597	2010	49 393
2006	46 382	2011	48 813
2007	46 921	2012	48 209
2008	47 840	2013	48 347
2009	49 232		

Zdroj: (OECD, 2015) Vlastní zpracování

Dovolená je dána zákonem ve výši 5 týdnů dovolené, pokud zaměstnanec neodpracoval u svého zaměstnavatele celý rok, má nárok vybrat dny, na které nemá placený nárok formou neplacené dovolené.

5.3.2. Sociální výhody a nevýhody

Pojištění pro případ nezaměstnanosti

Pojištění pro případ nezaměstnanosti v Dánsku je dobrovolné. Zaměstnanec musí požádat o přijetí do pojištění fondu nezaměstnanosti písemnou formou. Nezbytným předpokladem pro přijetí je, že zaměstnanec je zaměstnán v Dánsku, je ve věku od 18 do 63 let. V současné době existuje v Dánsku 26 fondů.

Odbory

Většina zaměstnanců v Dánsku jsou členy odborů. Odbory zastupují zájmy svých členů, aby zaměstnanci dosáhli přiměřené mzdy a kvalitní podmínky práce. Někteří zaměstnavatele jsou také členové odboru a sami mají zájem, aby byli zaměstnanci

spokojeni s pracovními podmínkami. Každý zaměstnanec si může sám vybrat jakoukoli unii, která bude vyhovovat jeho potřebám. Většina si ale vybere odborovou unii, která má dohodu s jejich zaměstnavatelem (StatistikDanmarks, 2015).

Podpora v nezaměstnanosti

Podpora v nezaměstnanost činí až 90 % z průměrného výdělku pojištěného tj. maximálně 815,- DKK denně v roce 2014 a 827,- DKK denně v roce 2015. U částečného úvazku činí podpora maximálně dvě třetiny z průměrného výdělku. Dávka může být vyplácena maximálně po dobu 2 let, do věku 60 let. Pro mladé nezaměstnané osoby, které absolvují odbornou přípravu nebo vojenskou službu je stanovena dávka 3 340 DKK týdně.

Starobní důchod

Dánské důchody patří k nejštedřejším na světě a to díky investiční výkonnosti národního penzijního fondu. Skládá se ze sociálního důchodu, který je financován z daní a důchodů v soukromém sektoru, kam si občan sám dobrovolně přispívá. Nárok na plný starobní důchod má občan, který dosáhne 65 let věku, žil v Dánsku minimálně 40 let. Mnoho lidí v Dánsku doplňuje národní důchod ještě jinými druhy důchodů např. ze soukromého důchodového pojištění. Do předčasného důchodu může odejít člověk, který dovršil 60 let (do roku 2023 se hranice věku zvýší na 64 let) a musel přispívat do fondu pojištění pro případ nezaměstnanosti minimálně po dobu 30 let a zaplatil si tak speciální příspěvek umožňující mu odchod do předčasného důchodu. Věková hranice odchodu do důchodu je nyní 65 let, ale od roku 2024 -2027 má být 67 let (PensionDanica, 2015).

5.3.3. Nezaměstnanost

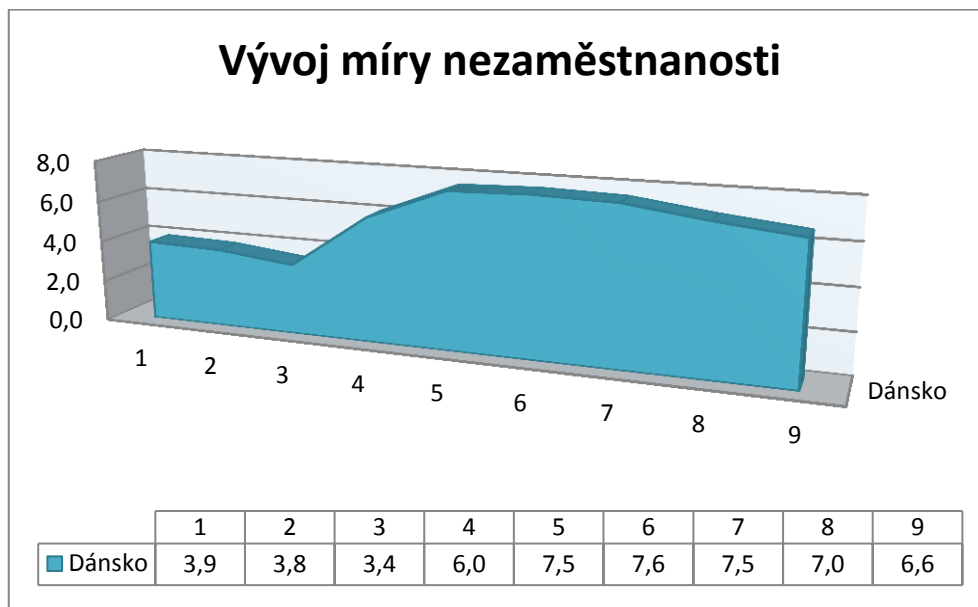
V současné době, za posledních 6 měsíců, zůstává míra nezaměstnanosti beze změny stále na úrovni 5,7 %. Růst dánské ekonomiky hlavně v průmyslu slibuje v roce 2015 více pracovních míst. Reforma systému dávek, kdy nárok na dávky byl zkrácen ze čtyř na dva roky, zbavila práva na dávky v nezaměstnanosti v letech 2013 a 2014 až 34 tisíc nezaměstnaných. Tato reforma byla hodně kritizována, protože 50 000 obyvatel zůstalo úplně bez příjmu.

Dánsko je jednou ze zemí v EU, kde je nejvyšší procento podpory dlouhodobě nezaměstnaných. Proto by se dalo očekávat, že je nezaměstnaných více než v jiných zemích, ale ve srovnání s ostatními zeměmi EU je dlouhodobá nezaměstnanost jedna z nejnižších a to pouze 1,8 % oproti nezaměstnanosti v EU, kde je 5,2 %. Dánský trh práce je velmi flexibilní a poskytuje mnoho příležitostí, při kterých je společnost ochotna přijmout rizika při vytváření nových pracovních míst.

Průzkum trhu práce v Dánsku ukazuje, že nezaměstnanost zůstává stabilní, zatímco zaměstnanost stoupá. Je to způsobeno tím, že stále více mladých vstupuje na trh práce. V roce 2012 byla míra nezaměstnaných mladých do 25 let 14,8 % a na konci roku 2014 jen 11,7 %. V současné době je v Dánsku více než 73 % obyvatelstva v produktivním věku 15 až 64 zaměstnáno. Míra zaměstnanosti je obecně vyšší u jedinců s vyšším vzděláním – v Dánsku je to 85 % v porovnání s 57 % nezaměstnaných se základním vzděláním (ECONOMICS, 2015).

Míra nezaměstnanosti byla v roce 2008 dokonce pod 2 % hranici, což byla nejnižší hodnota za posledních 34 let. Počet registrovaných nezaměstnaných v závěru roku 2008 činil 59 300, což odpovídá hodnotě 2,1 %. Poté již od začátku roku 2009 dochází v důsledku hospodářské recese k výraznějšímu nárůstu. Za červenec 2014 (poslední data) byla vykázána nezaměstnanost na úrovni 4,5 %. Dle nejnovější prognózy pro rok 2014 se očekává průměrná nezaměstnanost na úrovni 5,5 % a pro rok 2015 s mírným poklesem na úrovni 5,3 %. Přesto je úroveň nezaměstnanosti v Dánsku na jedné z nejnižších mezi zeměmi EU (Kodaň, 2015).

Graf 5.9 Vývoj míry nezaměstnanosti v Dánsku

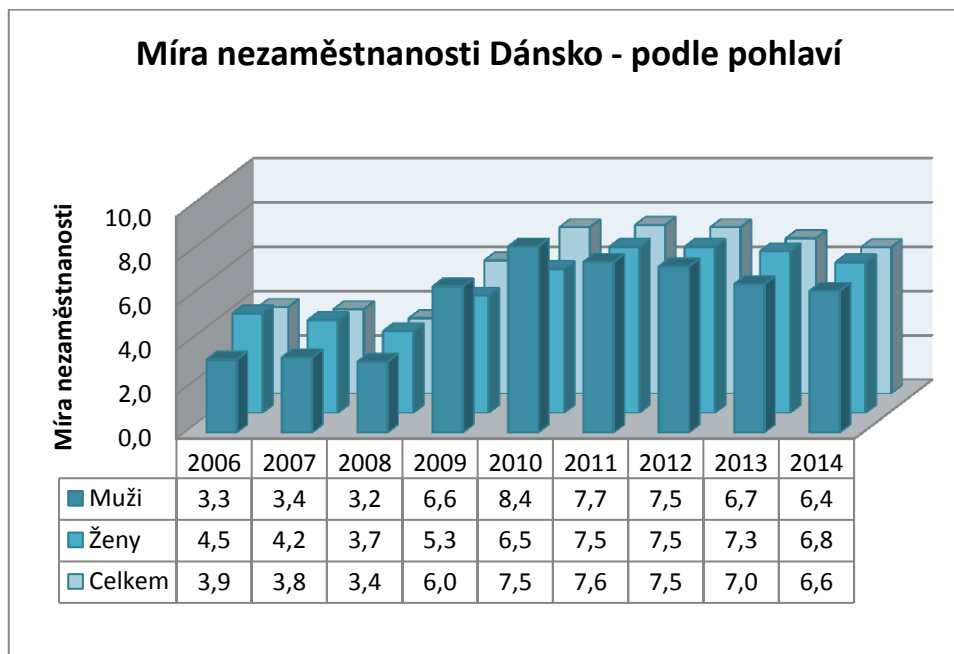


Zdroj: (EUROSTAT, 2015) Vlastní zpracování

5.3.4. Nezaměstnanost žen a mužů

Dánsko, stejně jako ostatní skandinávské státy se řadí na přední příčky světového hodnocení rovnosti pohlaví. Přestože, zákon nařizuje stejný plat za stejnou práci u žen a mužů, jsou platy mužů v Dánsku až o 21 % vyšší, než platy žen. Částečně je to způsobeno odvětvími, kde je zaměstnána malá část žen kvůli fyzické náročnosti práce a částečně tím, že více mužů je ve vedoucích pozicích. I po započtení těchto faktorů si muži vydělávají asi o 4 % více než ženy za stejnou práci.

Graf 5.10 Vývoj míry nezaměstnanosti v Dánsku - podle pohlaví



Zdroj: (EUROSTAT, 2015) Vlastní zpracování

5.3.5. Nezaměstnanost mladých

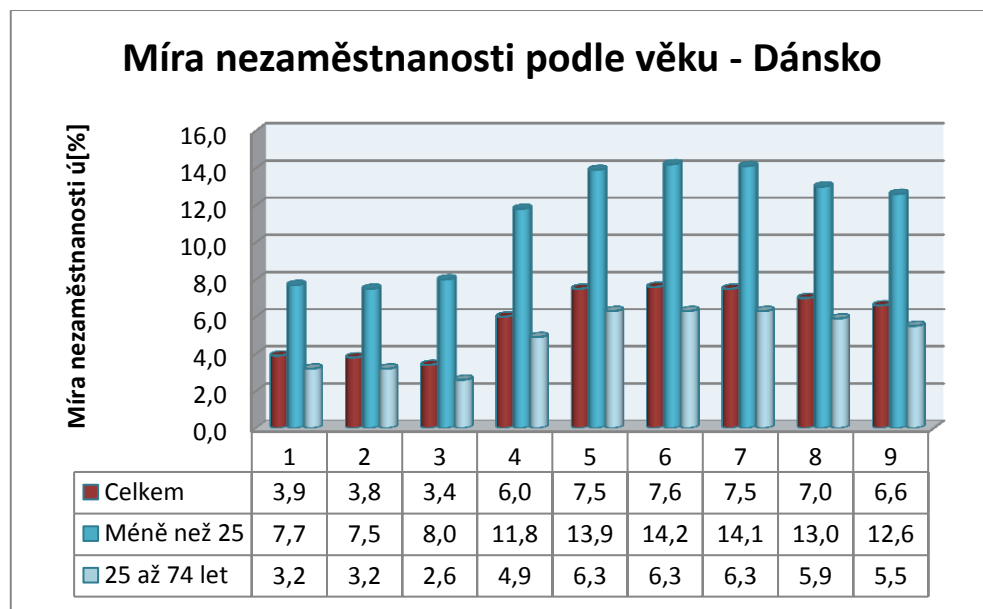
Míra nezaměstnanosti mladých ve věkové skupině 15 až 29 let stoupla v souvislosti s finanční krizí v roce 2008 bylo v této skupině pouze 6 % nezaměstnaných. Stejně jako v ostatních severských státech i v Dánsku jsou velké rozdíly v nezaměstnanosti mladých a nezaměstnanosti všech obyvatel. Už od roku 2007 je jedním z hlavních cílů dánské vlády snížit míru nezaměstnanosti mezi mladými lidmi. Kromě získání práce je kladen důraz na hodnotu vzdělávání a odborné přípravy a také blízký kontakt mladých lidí s pracovním životem. Na podporu nezaměstnaných mladých osob, byl v roce 2013 spuštěn program, při kterém měli nárok na podporu v nezaměstnanosti, ti, kteří se zúčastnili jednoho z následujících opatření:

- Zvyšování kvalifikace
- Práce – praxe
- Dotované zaměstnání

Pokud splnili určité podmínky programu, byla jim přiznána podpora po dobu minimálně 6 měsíců (NOWBASE, 2014). Roční výdaje na veřejné a soukromé vzdělávací instituce

v porovnání k HDP na obyvatele je v Dánsku (30,7 %) velmi nad průměrem EU (26,9 %) v roce 2011. Dlouhodobě se pohybuje o 4 – 5 % nad průměrem EU.

Graf 5.11 Vývoj míry nezaměstnanosti v Dánsku - podle věku



Zdroj: (EUROSTAT, 2015) Vlastní zpracování

5.4. Česká republika

Rozloha:	78 866 km²
Počet obyvatel:	10 521 646 (k 31. 12. 2014)
Hustota obyvatelstva:	133 obyvatel /km²
HDP:	152 926 mld. € (2012)
Podíl ekonomicky činného obyvatelstva: (15-64 let):	64,98 %
Roční přírůstek obyvatelstva:	13 017
Podíl osob nad 65 let:	18,5 %
Podíl na celkovém počtu obyvatel EU:	2,1 %

Česká republika je jedním z nejvíce prosperujících a stabilních postkomunistických států. Členem EU se stala 1. 5. 2014. HDP na obyvatele se pohybuje kolem 82 % průměru Evropské unie. Nejdůležitějšími odvětvími českého hospodářství byly v roce 2012 průmysl (31 %), velkoobchod a maloobchod, doprava, ubytovací a stravovací služby (19,5 %) a veřejná správa, obrana, vzdělávání, zdravotní a sociální péče (15,3 %).

Hlavními vývozními trhy České republiky jsou Německo, Slovensko a Polsko. Česká republika nejvíce dováží z Německa, Polska a Slovenska.

V České republice byla poprvé minimální mzda zavedena v roce 1991. Stanovení minimální mzdy od 1.1.2015 (9 200,- Kč) je sedmnáctou změnou od jejího zavedení. Rozdíly v odměňování zaměstnanců závisí kromě zastávané pozice také na pracovním výkonu a poptávce na trhu práce. S odstupem jsou nejlépe odměňováni odborníci a vedoucí pracovníci v peněžnictví a pojišťovnictví.

Tabulka 5.4 Vývoj průměrného ročního příjmu – Česká republika

Rok	Průměrný roční příjem v USD	Rok	Průměrný roční příjem v USD
2005	18 832	2010	20 824
2006	19 662	2011	21 165
2007	20 270	2012	21 037
2008	20 293	2013	20 338
2009	20 244		

Zdroj: (OECD, 2015) Vlastní zpracování

5.4.1. Pracovní podmínky

V ČR je pracovní doba 40 hodin týdně obvykle rozdělena na osmihodinovou pracovní dobu do pěti pracovních dnů. U pracujících, kteří pracují v nepřetržitém nebo třísměnném provozu, nesmí pracovní doba přesáhnout 37,5 hodiny a dvousměnný provoz má stanoveno 38,75 hodin týdně. Větší podniky mají ve většině případů kolektivní smlouvy, které mohou upravovat určité pracovní podmínky, např. pracovní dobu, placení přesčasů, různé příspěvky, výši dovolené atd.

Základní výměr dovolené jsou čtyři týdny ročně. Prodloužení dovolené může stanovit kolektivní smlouva.

Fyzická práce osob do 15 let nebo starších 15 let do skončení povinné školní docházky je zakázána. Tyto osoby mohou vykonávat pouze uměleckou, kulturní, reklamní nebo sportovní činnost za podmínek, které stanoví Zákoník práce.

Zaměstnávání mladistvých osob je možné, pouze v případech, kdy je práce přiměřená jejich fyzickému a rozumovému rozvoji a je jim poskytnuta zvýšená péče. To opět stanoví Zákoník práce.

5.4.2. Pracovní právo

Vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli jsou v České republice předmětem pracovního práva, jež tvoří řada zákonů, vyhlášek a nařízení vlády. Hlavními prameny pracovního práva jsou tři zákony:

- zákoník práce,
- zákon o kolektivním vyjednávání a
- zákon o zaměstnanosti.

Dalšími důležitými předpisy v pracovně právní oblasti jsou:

- zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,
- zákon o inspekci práce,
- zákon o nemocenském pojištění a
- zákon o sociálním zabezpečení.

Zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb., ve znění zákona č. 585/2006 Sb.) – je v českých podmínkách základním pracovněprávním předpisem. Upravuje mimo jiné tyto pracovněprávní vztahy:

- způsob vzniku, trvání a zániku pracovního poměru,
- pracovní kázeň,
- pracovní podmínky, pracovní podmínky žen a mladistvých,
- délku pracovní doby, přestávky v práci, práci přesčas, noční práci,
- dovolenou na zotavenou atd.
- upravuje mzdu a náhradu mzdy,
- bezpečnost a ochranu zdraví při práci, péči o zaměstnance,
- pracovní spory, náhrady škod apod.

Zákon o kolektivním vyjednávání (zákon č. 2/1991 Sb.) – upravuje kolektivní vyjednávání mezi příslušnými odborovými organizacemi a zaměstnavateli za případné součinnosti státu, jehož cílem je uzavření kolektivní smlouvy. Upravuje náležitosti kolektivní smlouvy a postup při uzavírání kolektivních smluv, kolektivní spory, stávku ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy aj.

Zákon o zaměstnanosti (zákon č. 435/2004 Sb.) – upravuje zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti, rovné zacházení a zákaz diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání, činnost úřadů práce a jejich působnost, posuzování zdravotního stavu fyzických osob a součinnost zdravotnických zařízení při posuzování jejich zdravotního stavu, právo na zaměstnání (MPSV, 2015).

5.4.3. Sociální výhody v nezaměstnanosti

Při ztrátě práce, zaměstnání, vzniká nárok především na podporu v nezaměstnanosti. Pokud jsou splněny všechny podmínky, je podpora v nezaměstnanosti vyplácena Úřadem práce. V případě, že u nezaměstnaného došlo k podstatnému poklesu příjmu, může pak vznikat i nárok na další dávky.

Podmínky pro podporu v nezaměstnanosti: registrace na úřadu práce, odvod pojistného na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti po dobu alespoň 12 měsíců v posledních dvou letech. Výše dávek v nezaměstnanosti je 65 % průměrného

čistého měsíčního výdělku pojištěného v posledním čtvrtletí se vyplácí po dobu dvou měsíců; 50 % v následujících dvou měsících; 45 % po zbývajících podpůrčí dobu. 60 % průměrného čistého měsíčního výdělku pojištěného se vyplácí, pokud nezaměstnaný absolvuje nějaký rekvalifikační kurz organizovaný Úřadem práce. Pokud budoucí žadatel o zaměstnání dobrovolně ukončí pracovní poměr bez pádného důvodu, má nárok na 45 % z průměrného čistého měsíčního výdělku, na který má nárok po celou podpůrčí dobu. Maximální měsíční dávka od 1. 1. 2015 je 14 604,- Kč, při rekvalifikace 16 367,- Kč (MPSV, 2015).

Délka podpory:

- do 50 let věku 5 měsíců
- nad 50 let a do 55 let věku 8 měsíců
- nad 55 let věku 11 měsíců

5.4.4. Starobní důchod

Nárok na starobní důchod mají v ČR osoby, které splní dvě podmínky:

- doba pojištění, po kterou byla osoba zaměstnána nebo byla OSVČ a přitom platila důchodové pojištění
- důchodový věk pro odchod do důchodu

Následující tabulka ukazuje orientačně možnost odchodu do důchodu dle roku narození.

Rok narození	Důchodový věk činí u					
	mužů	Žen s počtem vychovaných dětí				
		0	1	2	3 a 4	5 a více
1952	62r+10m	61r+8m	60r+4m	59r	57r+8m	56r+4m
1953	63r	62r	60r+8m	59r+4m	58r	56r+8m
1954	63r+2m	62r+4m	61r	59r+8m	58r+4m	57r
1955	63r+4m	62r+8m	61r+4m	60r	58r+8m	57r+4m
1956	63r+6m	63r+2m	61r+8m	60r+4m	59r	57r+8m
1957	63r+8m	63r+8m	62r+2m	60r+8m	59r+4m	58r
1958	63r+10m	63r+10m	62r+8m	61r+2m	59r+8m	58r+4m
1959	64r	64r	63r+2m	61r+8m	60r+2m	58r+8m
1960	64r+2m	64r+2m	63r+8m	62r+2m	60r+8m	59r+2m
1961	64r+4m	64r+4m	64r+2m	62r+8m	61r+2m	59r+8m
1962	64r+6m	64r+6m	64r+6m	63r+2m	61r+8m	60r+2m
1963	64r+8m	64r+8m	64r+8m	63r+8m	62r+2m	60r+8m
1964	64r+10m	64+10m	64r+10m	64r+2m	62r+8m	61r+2m
1965	65r	65r	65r	64r+8m	63r+2m	61r+8m
1966	65r+2m	65r+2m	65r+2m	65r+2m	63r+8m	62r+2m
1967	65r+4m	65r+4m	65r+4m	65r+4m	64r+2m	62r+8m
1968	65r+6m	65r+6m	65r+6m	65r+6m	64r+8m	63r+2m
1969	65r+8m	65r+8m	65r+8m	65r+8m	65r+2m	63+8m
1970	65r+10m	65r+10m	65r+10m	65r+10m	65r+8m	64r+2m
1971	66r	66r	66r	66r	66r	64r+8m
1972	66r+2m	66r+2m	66r+2m	66r+2m	66r+2m	65r+2m
1973	66r+4m	66r+4m	66r+4m	66r+4m	66r+4m	65r+8m
1974	66r+6m	66r+6m	66r+6m	66r+6m	66r+6m	66r+2m

Zdroj:(Duchody-duchodci 2015)

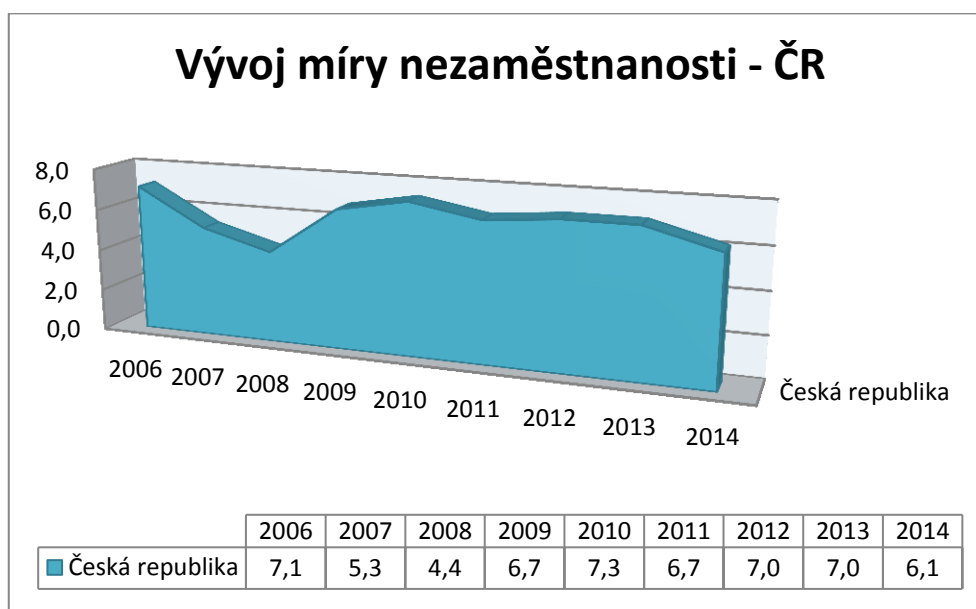
Nárok na předčasný důchod je před nárokem na řádný starobní důchod. Předčasný důchod zůstane trvale snížený, i když se dosáhne nároku na řádný starobní důchod. Pokud vznikne nárok na důchod později než v 63 letech, může se odejít do předčasného důchodu kdykoli po 60 roce věku. Pokud vznikne nárok na důchod dříve než v 63 letech, může se do důchodu odejít maximálně o 3 roky dříve, než vznikne nárok na důchod. Nezbytná podmínka pro přiznání předčasného důchodu je doba pojištění potřebná pro nárok na řádný starobní důchod (Důchody-duchodci, 2015).

5.4.5. Nezaměstnanost

V případě celoevropského porovnání nezaměstnanosti patří Česká republika k zemím, kde je míra nezaměstnanosti jedna z nejnižších. Podíl nezaměstnaných osob v prvním měsíci roku 2015 byl 7,7 % a v únoru poklesl na 7,5 %, počet uchazečů o zaměstnání přesáhl něco málo pře 548 tisíc. Nejpříznivější je ale statistika volných míst, kdy úřady práce evidovaly téměř 69 tisíc volných pracovních míst, což je ve srovnání s rokem 2014 nárůst o téměř 31 tisíc (MPSV, 2015).

Níže uvedený graf srovnává roční průměr míry nezaměstnanost v ČR. Na přelomu roku 2007 a 2008 byla za celé srovnávané období nejvyšší. Nejnižší byla stejně jako u jiných států EU v období roku 2008, před finanční krizí.

Graf 5.12 Vývoj míry nezaměstnanosti v ČR



Zdroj: (EUROSTAT, 2015) Vlastní zpracování

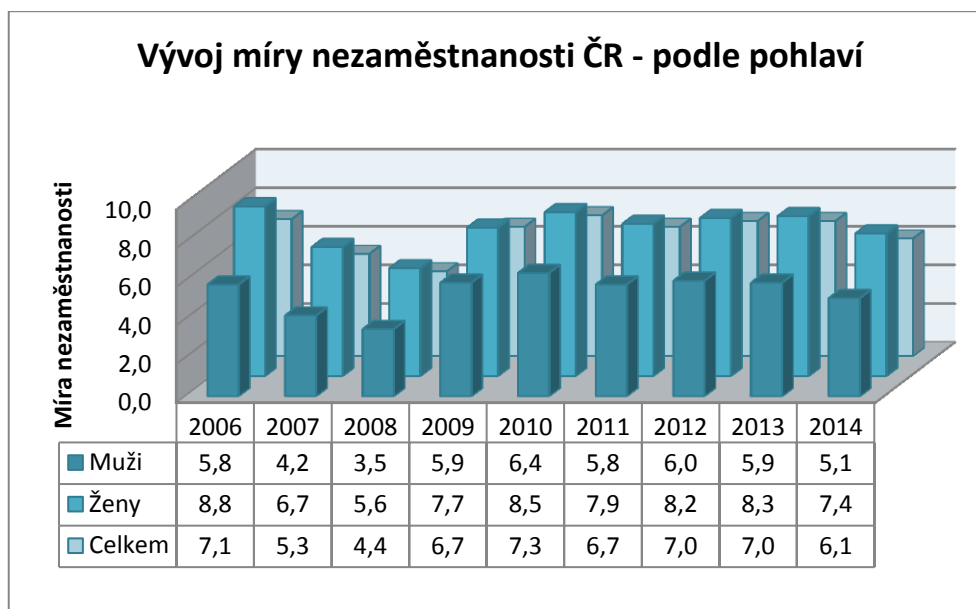
5.4.6. Nezaměstnanost žen a mužů

Tak jako v jiných státech EU je i v ČR míra nezaměstnanosti žen stále vyšší než mužů.

V oblasti rovnosti žen a mužů na trhu práce a podnikání je Česká republika hluboko pod průměrem Evropské unie. Propad míry zaměstnanosti u žen s dětmi oproti míře zaměstnanosti žen bez dětí je nejvyšší v EU – činí 41 % a průměr v EU je 12 %. Co se týká průměrného platů žen ve srovnání s platy mužů, tak za posledních pět let klesl rozdíl ve

výdělcích z 26 na 21 procent. Evropský rozdíl je však daleko nižší. Nejohroženější skupinou jsou absolventky škol, ženy pečující o předškolní děti a ženy v předdůchodovém věku (ČSÚ, 2010).

Graf 5.13 Vývoj míry nezaměstnanosti v ČR - podle pohlaví



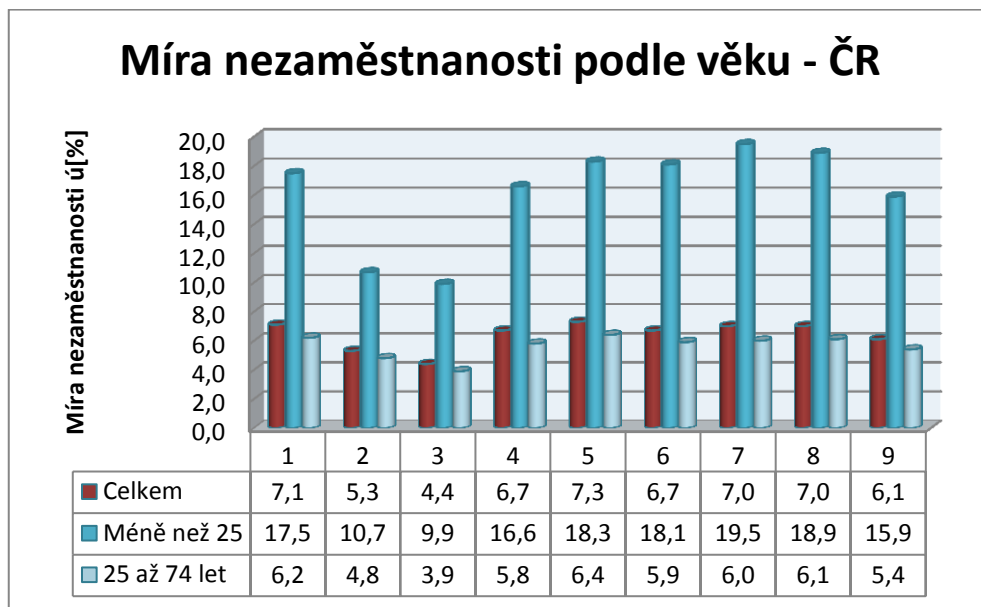
Zdroj: (EUROSTAT, 2015) Vlastní zpracování

5.4.7. Nezaměstnanost mladých do věku 25 let

Problematika nezaměstnanosti mladých lidí je téma, jehož význam vzrostl zejména s krizovými jevy, které začaly být viditelné již ke konci roku 2008, ale nejvíce, jak ukazuje níže uvedený graf v letech 2009 -2010. Podle níže uvedeného grafu je znatelné, že nejvyšší míra nezaměstnanosti byla v roce 2010. Přestože v roce 2011 nezaměstnaných mladých lidí ubylo, i tak dosáhl počet nezaměstnaných mladých asi 80000 tj. 20 %. V tomto období výrazně vzrostla celková nezaměstnanost, a hlavně nezaměstnanost mladých lidí. Velkým problémem je vzrůstající počet čerstvých absolventů, kteří hledají práci stále obtížněji a déle, protože jim chybí praxe.

Roční výdaje na veřejné a soukromé vzdělávací instituce v porovnání k HDP na obyvatele je v ČR nejnižší ze všech zemí (25,0 %) pod průměrem EU (26,9 %) v roce 2011. Dlouhodobě se roční výdaje pohybují o 2 – 4 % níže než je průměr EU, v roce 2010 to bylo pouze 23,6 %, přičemž průměr EU v tomto období činil 28 % (EUROSTAT, 2015).

Graf 5.14 Vývoj míry nezaměstnanosti v ČR - podle věku

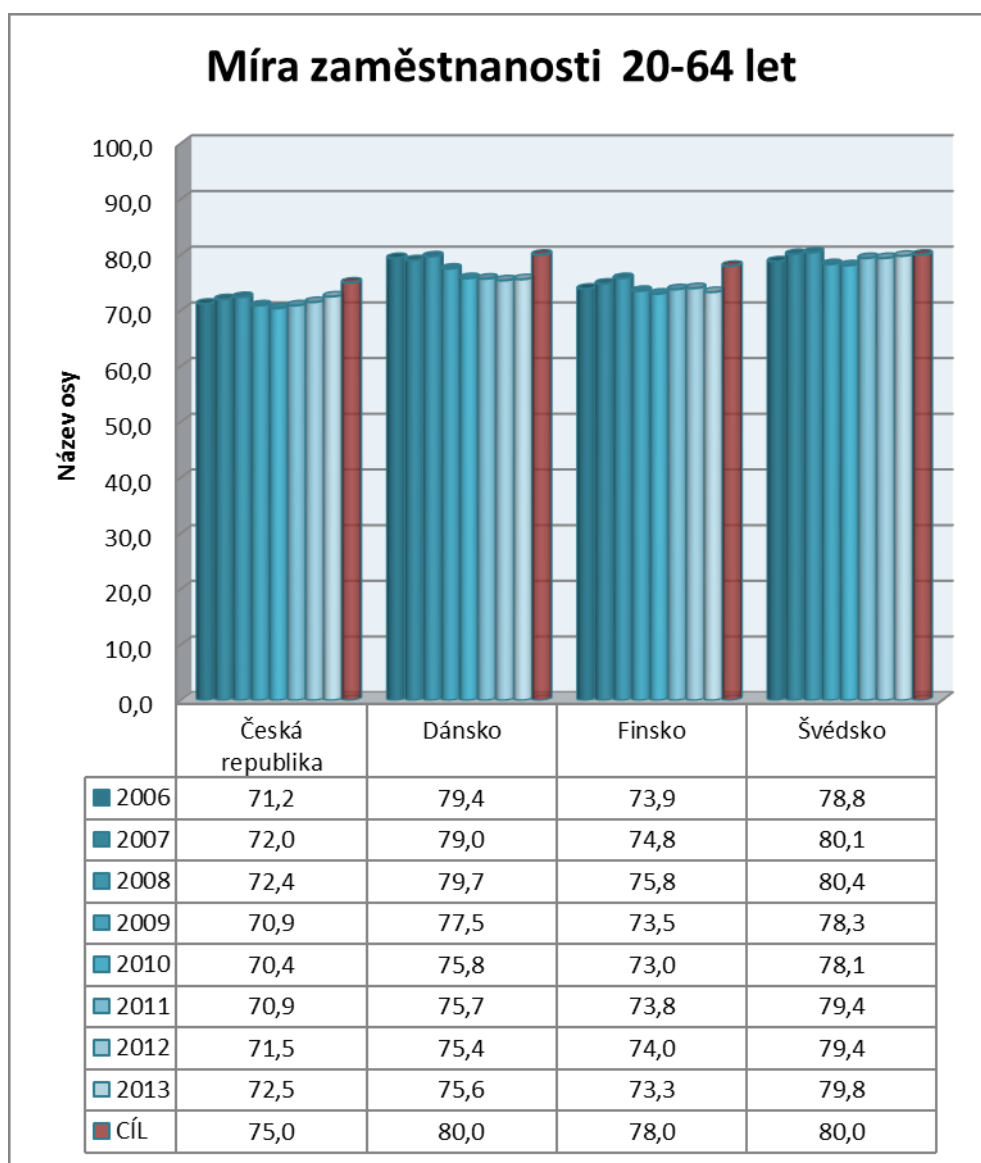


Zdroj: (EUROSTAT, 2015) Vlastní zpracování

5.4.8. Míra zaměstnanosti porovnávaných států

Jedním z hlavních cílů Evropské unie je zvýšit míru zaměstnanosti mladých lidí v souladu s širším cílem EU dosáhnout míry zaměstnanosti populace v produktivním věku do roku 2020 minimálně na 75 % (průměr celé EU). Vysoká míra zaměstnanosti se již delší dobu udržuje zejména ve všech srovnávaných státech a v zemích západní Evropy. Ve všech zemích došlo k meziročnímu nárůstu zaměstnanosti, jediné Finsko zaznamenalo mírný propad.

Graf 5.15 Vývoj průměrné roční míry zaměstnanosti v ČR, Dánsku, Finsku a Švédsku

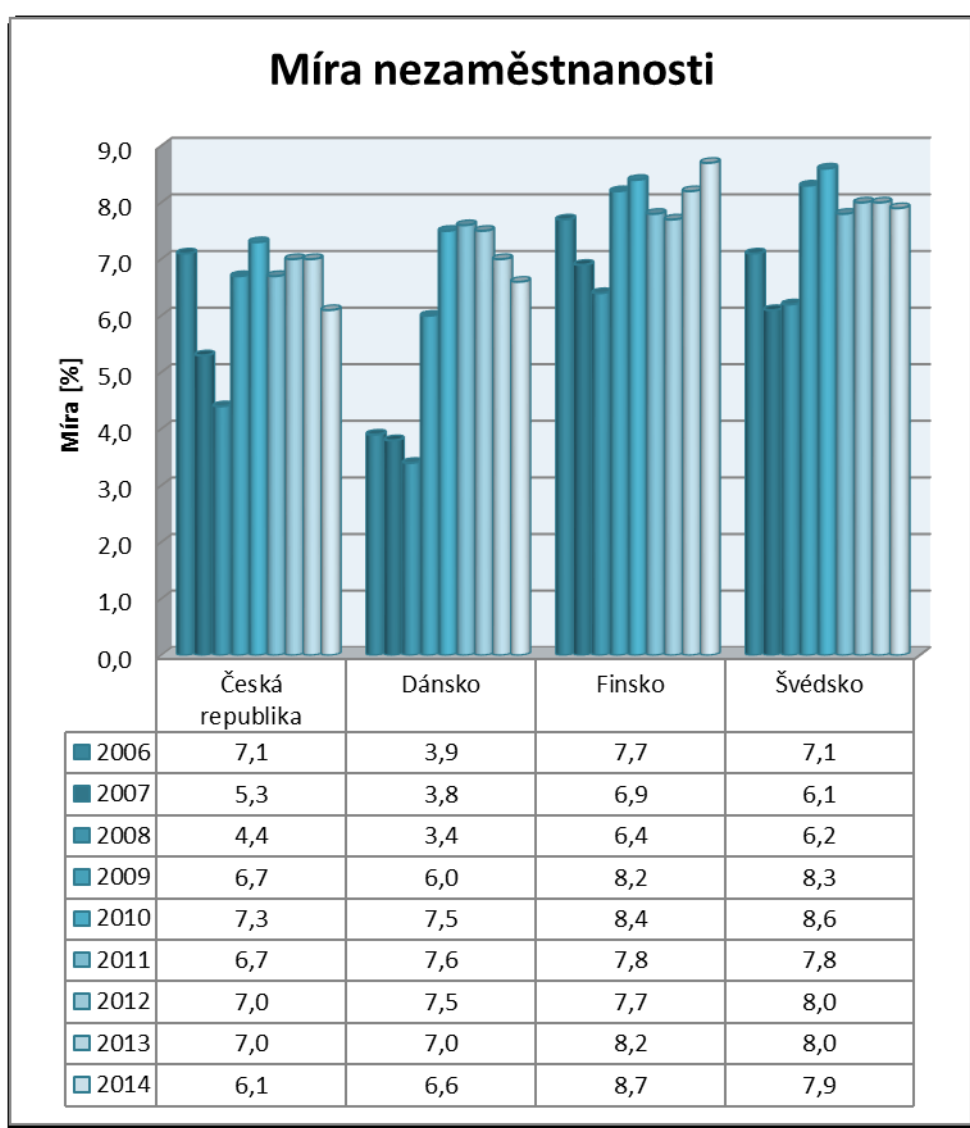


Zdroj: (EUROSTAT, 2015) Vlastní zpracování

5.5. Srovnání nezaměstnanosti v ČR, Dánsku, Finsku a Švédsku

Dle níže uvedeného grafu je zřejmé, že nejnižší roční průměrná míra nezaměstnanosti v letech 2006 byla v Dánsku a nejvyšší ve Švédsku a v České republice. Ke konci roku 2014 byla nejpříznivější situace v České republice, kdy nezaměstnanost dosáhla 6,1 %, v Dánsku 6,6 %, ve Švédsku 7,9 % a největší z porovnávaných států ve Finsku 8,7 %. Všechny státy jsou ale pod průměrem Evropské unie, kde je průměrná nezaměstnanost všech 28 států 10,2 %. Procentní hodnoty nezaměstnanosti nevykazují u všech porovnávaných států výrazné rozdíly.

Graf 5.16 Vývoj míry nezaměstnanosti v ČR, Dánsku, Finsku a Švédsku

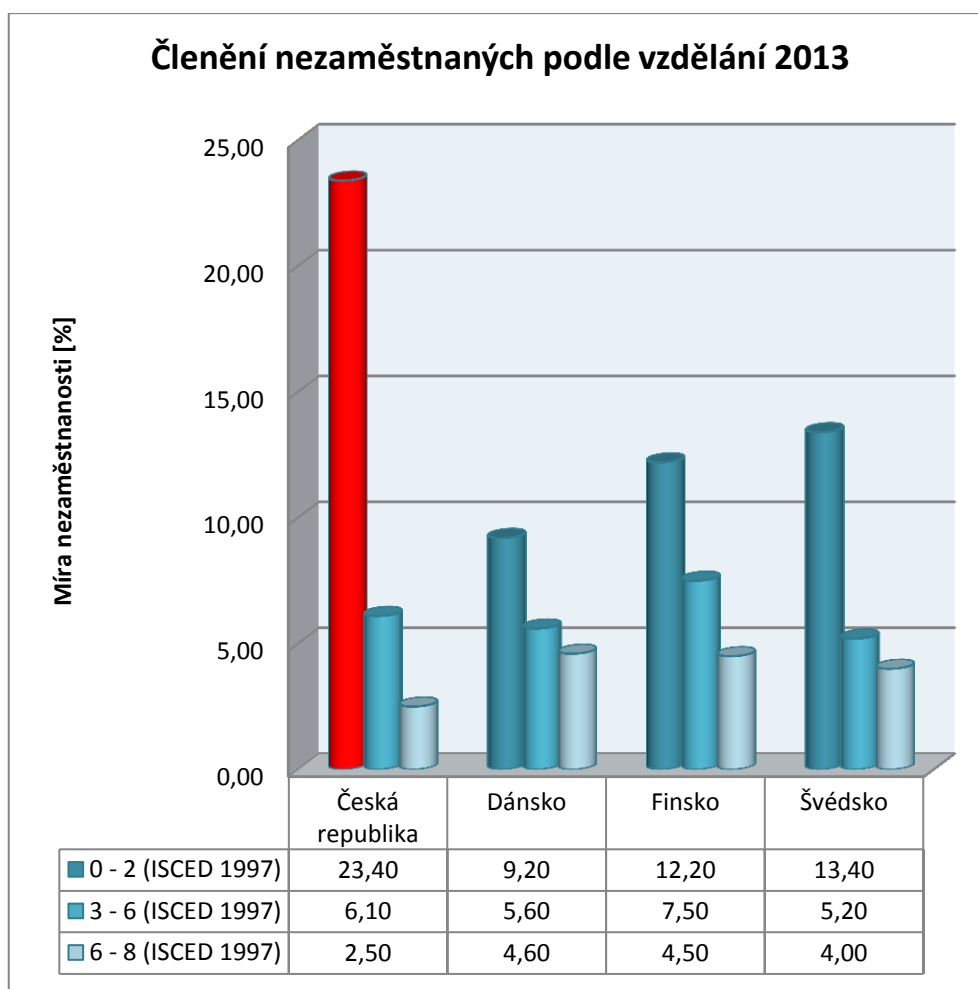


Zdroj: (EUROSTAT, 2015) Vlastní zpracování

5.5.1. Vliv úrovně vzdělání na míru nezaměstnanosti

Ve všech zkoumaných zemích je zřetelný vliv úrovně vzdělání na nezaměstnanost, kdy pro skupinu obyvatel dle klasifikace vzdělání podle ISCED na úrovni 0 – 2 je vyšší riziko, že se neuplatní na trhu práce. Naopak naprostá většina obyvatel s nejvyšším vzděláním daleko snadněji uplatní své schopnosti. V České republice je tento rozdíl dle uvedeného grafu výrazně největší. Téměř čtvrtina občanů s nejnižším vzděláním se není schopna uplatnit na trhu práce. Oproti tomu nezaměstnaných vysokoškolsky vzdělaných lidí v ČR bylo v roce 2013 pouze 2,5 procenta, což je téměř na poloviční úrovni oproti severským zemím. Kde se nezaměstnanost v této skupině pohybuje kolem 4,0 – 4,5 %.

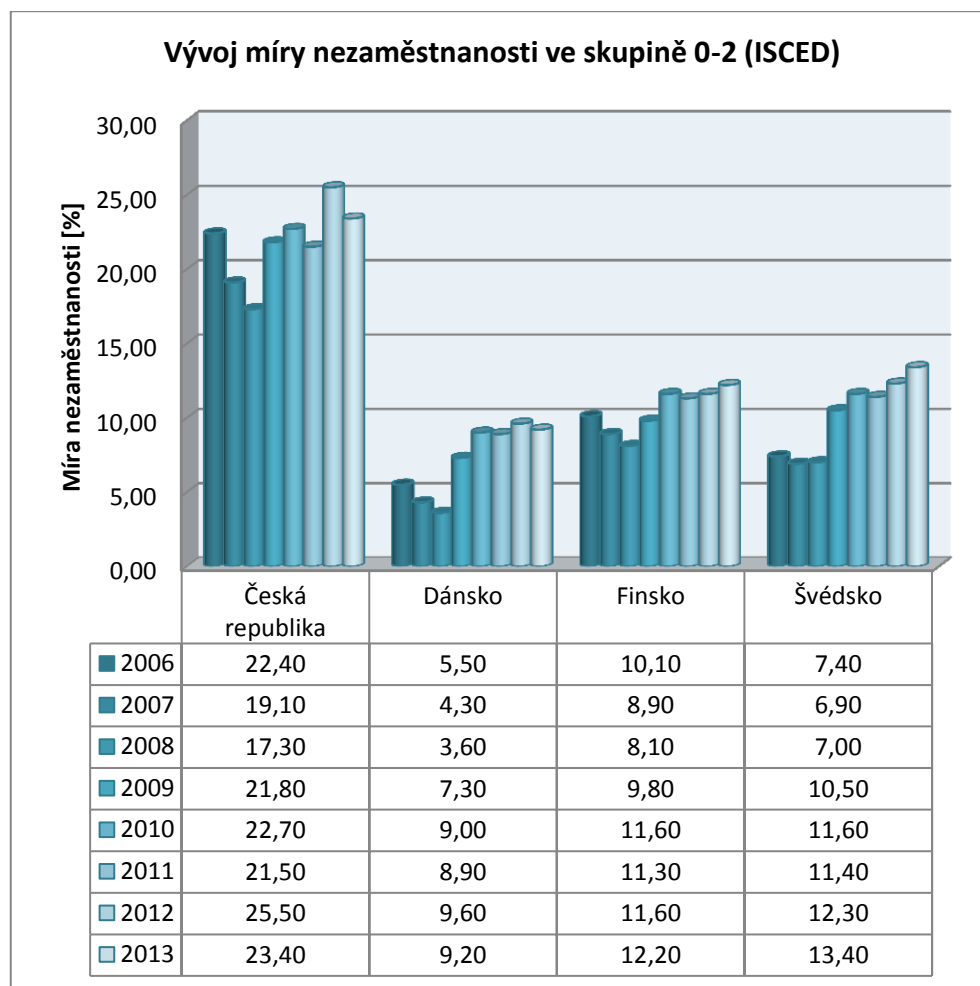
Graf 5.17 Porovnání míry nezaměstnanosti - podle dosaženého vzdělání



Zdroj: (EUROSTAT, 2015) Vlastní zpracování

Naopak nejdramatičtější vývoj v nezaměstnanosti této vzdělanostní skupině v období po roce 2008 je zaznamenán v Dánsku, kde se míra nezaměstnanosti dle níže uvedeného grafu v průběhu dvou let prakticky téměř zdvojnásobila.

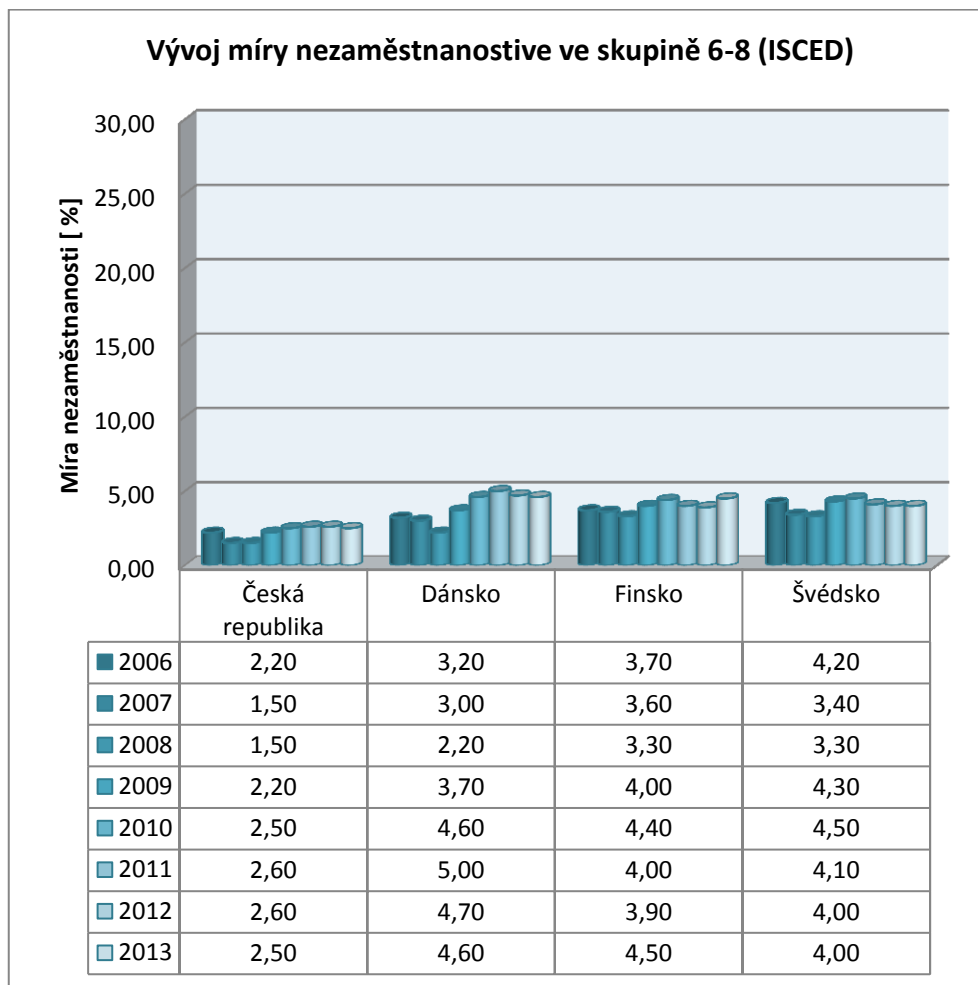
Graf 5.18 Porovnání vývoje míry nezaměstnanosti ve skupině 0 - 2 (ISCED)



Zdroj: (EUROSTAT, 2015) Vlastní zpracování

Výrazněji v Dánsku, ale i dalších severských zemích mělo kritické období z let po roce 2008 vliv na míru nezaměstnanosti i v nejvýše vzdělané skupině, naopak v ČR v této vzdělanostní skupině se krize projevila pouze minimálně a v porovnání se severskými zeměmi se drží stabilně nejniž.

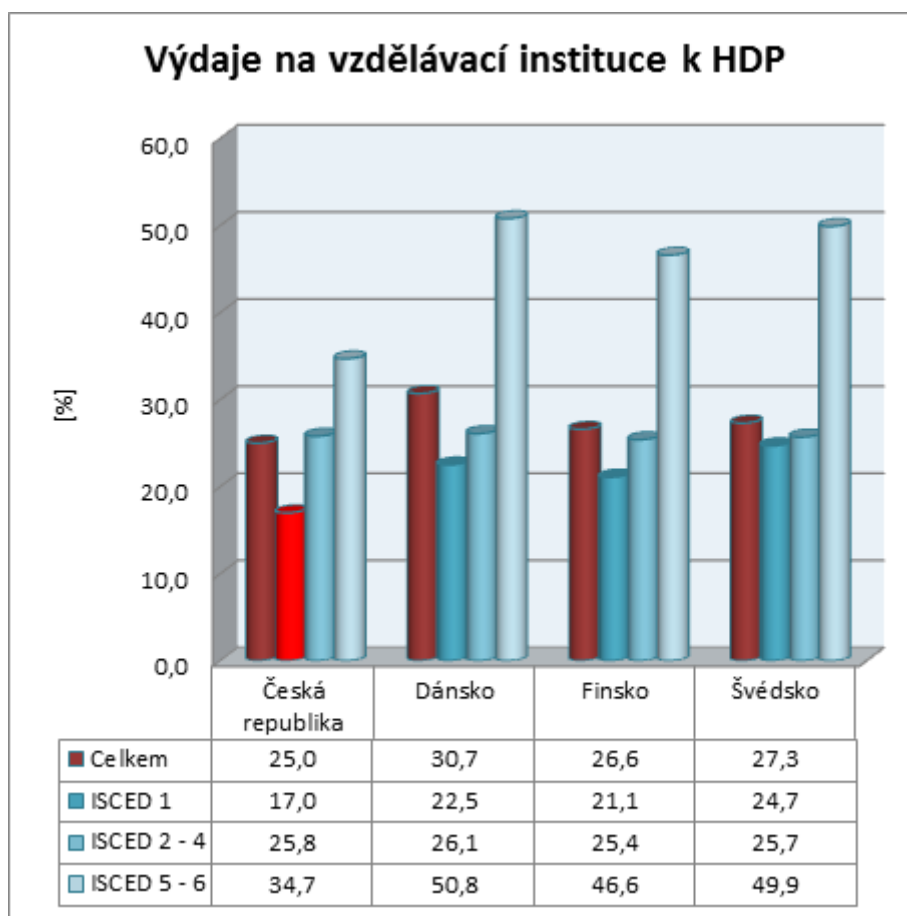
Graf 5.19 Vývoj míry nezaměstnanosti ve skupině 6 - 8 (ISCED)



Zdroj: (EUROSTAT, 2015) Vlastní zpracování

Při studiu statistických dat ročních výdajů na veřejné a soukromé vzdělávací instituce v porovnání k HDP na obyvatele je důležité se zaměřit na nejpostiženější skupinu nezaměstnaných s nejnižším dosaženým vzděláním, kde se projevuje vliv úrovně vzdělání na míru nezaměstnanosti nejvíce.

Graf 5.20 Roční výdaje na vzdělávací instituce v porovnání k HDP na obyvatele



Zdroj: (EUROSTAT, 2015) Vlastní zpracování

6. Zhodnocení výsledků a doporučení

Porovnáním nezaměstnanosti vybraných států Evropské unie vyplynulo, že se nezaměstnanost v porovnávaných státech výrazně neliší. Míra nezaměstnanosti srovnávaných států se vyvíjela následovně:

V roce 2006 byla nejnižší nezaměstnanost v Dánsku a to pouhé 3,9%, v České republice a Švédsku byla totožná a to 7,1%. Nejhuře na tom bylo Finsko s 7,7% nezaměstnanosti. V letech 2007 až 2012 začala nezaměstnanost mírně stoupat a začaly se výrazněji projevovat důsledky hospodářské krize. V dalších třech letech došlo ve všech státech k nevýrazným výkyvům a až v roce 2014 se situace zlepšuje a nezaměstnanost mírně klesá ve všech státech, kromě Finska.

Při srovnání vyplácených podpor ve srovnávaných zemích, nelze jednoznačně určit, že by výše podpor v nezaměstnanosti měla nějak výrazný vliv na míru nezaměstnanosti ve srovnávaných státech. V Dánsku, pokud člověk splní podmínky nároku na dávky v nezaměstnanosti je jejich výše po dobu až dvou let téměř 90%. Nárok na podporu mají i mladí lidé do 25, kteří absolvují další odbornou přípravu nebo rekvalifikaci.

Vzhledem k rozdílu ve výši platu a výši vyplácených podpor není hlavně v České republice výhodné pobírat dávky v nezaměstnanosti, které dosahují pouze 40-60 % čisté mzdy a to po dobu průměrně pouze šesti měsíců.

Doba vyplácení dávek v nezaměstnanosti ve Finsku je maximálně 500 dnů. Dávka sestává ze základní částky plus částky vycházející z předchozího příjmu, takže v některých případech se může vyšplhat až na úroveň 90 % posledního měsíčního příjmu. Běžně je tato úroveň ale v rozmezí 40 až 50 procent.

Ve Švédsku může být dávka vyplácena po dobu až 300 dnů, pokud má pojištěný alespoň jedno dítě mladší 18 let, může se doba prodloužit až o 150 dnů. V průměru je výše plnění 80 % z předchozích příjmů pojištěného po dobu 200 dní a 70 % dalších 100 dní.

Ve výši dávek v nezaměstnanosti a v době nároku na podporu v nezaměstnanosti, jsou podmínky v České republice nesrovnatelně horší než ve všech porovnávaných severských státech.

V datech srovnávaných zemích nebyla nalezena žádná přímá souvislost výše vyplácených podpor a mírou nezaměstnanosti.

Nelze tedy tvrdit, že vyplácení podpor v nezaměstnanosti má vliv na nezaměstnanost.

Ze zpracovaných statistických údajů se nepodařilo potvrdit první hypotézu, že výše poskytované podpory v nezaměstnanosti má vliv na vývoj nezaměstnanosti porovnávaných států.

Při studiu dat průměrné roční míry nezaměstnanosti členěné podle úrovně dosaženého vzdělání byla nalezena systematická závislost úrovně dosaženého vzdělání a výše průměrné míry nezaměstnanosti. Tato závislost je zřejmá z grafického vyhodnocení Graf 5.17 Porovnání míry nezaměstnanosti - podle dosaženého vzdělání a to ve všech porovnávaných státech. Dalším porovnáváním byla nalezena závislost mezi výší vynakládaných veřejných prostředků do vzdělání a mírou nezaměstnanosti. Tato závislost je zřetelná z Grafu 5.20 Roční výdaje na vzdělávací instituce v porovnání k HDP na obyvatele. Právě v porovnání míry nezaměstnanosti podle úrovně dosaženého vzdělání se Česká republika zřetelně lišila od ostatních států ve skupině obyvatel dle klasifikace vzdělání podle ISCED na úrovni 0 – 2. Z mezinárodních srovnávacích studií je kvalita vzdělání v České republice na průměru, či spíše pod průměrem OECD, kde se Česká republika zřetelně lišila od ostatních států ve skupině obyvatel bez ukončeného základního nebo pouze se základním vzděláním, kde procento nezaměstnanosti dosáhlo výše 23,4 % oproti Švédsku s 13,4 %, Finsku 12,2 % a značně neporovnatelným Dánskem, kde výše nezaměstnaných v této skupině dosáhla pouze 9,2% nezaměstnaných se základním vzděláním. V porovnání financování základního školství, je velký rozdíl mezi financování školství v České republice a skandinávských zemích a to se samozřejmě odráží na konečné kvalitě vzdělání.

Problémem také je, že vzdělávací instituce nereflektují požadavky, které mají na svoje budoucí pracovníky zaměstnavatelé, nebo se požadavkům budoucích zaměstnavatelů přizpůsobují jen velmi pomalu s velkým zpožděním. V České republice chybí spolupráce vzdělávacího systému s podniky, potřeba podpory a propagace řemesel a technických oborů ve školách.

Jedním ze států, které jsou na předních příčkách v hodnocení kvality vzdělání je právě Finsko. Jedním ze základních principů finského školství je, že všichni musí mít stejný přístup ke kvalitnímu vzdělávání bez ohledu na etnický původ, věk nebo majetkové poměry. Na všech stupních je vzdělávání bezplatné, rodiče neplatí za učebnice, stravování

ani dopravu žáků. Studenti středních a vysokých škol si učebnice kupují, ale stravování mají zdarma. Školné může být požadováno jen ve vzdělávání dospělých. Propracovaný systém stipendií a půjček usnadňuje studium na středních i vysokých školách. V Dánsku mají velmi vysokou prestiž právě učitelské profese a do vzdělávacího systému jsou vynakládány nadprůměrné veřejné výdaje. Při porovnávání financování vzdělávacího systému je velký rozdíl mezi financování v České republice a skandinávských zemích a to se samozřejmě odráží na konečné kvalitě vzdělání.

Pokud se porovná vliv vzdělanosti na nezaměstnanost s ročními výdaji na veřejné a soukromé vzdělávací instituce k HDP na obyvatele ukazuje se, že nižší výdaje v oblasti Základního vzdělání (první stupeň, 1. - 5. ročník) (ISCED 1) snižuje možnosti dosáhnout rozvoje mladých lidí, aby byli schopni dosáhnout vyššího vzdělání, případně se zařadit do rekvalifikačních aktivit a tím se vrátit do zaměstnání.

Tímto je potvrzena hypotéza, že kvalita a financování vzdělávacího systému pozitivně ovlivňuje míru nezaměstnanosti.

Ze zjištěných výsledků lze doporučit navýšení výdajů na vzdělání hlavně ve stupních ISCED 1 – 2, kterým by mělo projít naprostá většina mladých lidí a měli by dosáhnout tak kvalitní základ vzdělání, aby se mohli dobře uplatnit na trhu práce i se základním vzděláním. Pokud je položen kvalitní základ, pak pro méně schopné mladé lidi, lze zvládnout řemeslo. Tímto způsobem lze vyrovnat výraznou míru nezaměstnanosti v ČR u občanů s nejnižším vzděláním.

7. Závěr

Tato diplomová práce měla za cíl porovnat vývoj nezaměstnanosti ve vybraných státech EU. Byly zvoleny severské státy, které sdílejí mnoho specifických rysů, které je z pohledu politiky zaměstnanosti odlišují od zbytku Evropy a jsou srovnávány z Českou republikou. Kromě podobných politických rysů se jedná především o tzv. státy blahobytu, které jsou charakterizované hlavně zodpovědností státu za poskytování sociálních služeb, které jsou financovány prostřednictvím vysokého zdanění.

Z uvedených skutečností vyplývá, že po dobu sledovaného období nebyly žádné velké rozdíly v míře nezaměstnanosti v porovnávaných zemích.

V roce 2010 zahájila Evropská unie desetiletou strategii růstu „Evropa 2020“, jejímž hlavním cílem je překonání současné krize a jedním z dalších klíčových cílů je dosáhnout do konce tohoto desetiletí 75 % zaměstnanosti osob v produktivním věku. Hlavním nástrojem EU pro investice do lidských zdrojů je Evropský sociální fond, který pomáhá zemím EU realizovat reformy v oblasti politiky trhu práce a zaměstnanosti.

Základní charakteristikou skandinávského sociálního modelu je aktivní politika trhu práce, rozšíření sociálních služeb, snaha o co nejvyšší zaměstnanost. V tomto pohledu je politika úspěšná, protože všechny skandinávské země i Česká republika se pohybují pod průměrem nezaměstnanosti celé Evropské unie.

Rozsáhlé systémy sociálního zabezpečení přispěly ve Skandinávii i k jejich ekonomickým problémům. Krize v posledních letech donutila mnoho pojišťoven, kde si zaměstnanci platili dobrovolné pojištění proti nezaměstnanosti zvýšit měsíční příspěvky, protože nebyly schopné zvládat zvyšující počet nezaměstnaných. To vedlo k tomu, že mnoho lidí pojištění zrušilo a pokud přijde o práci, má nárok pouze na základní pojištění od státu.

Neexistuje shodný názor, zda tato reforma přispěla k ekonomickým problémům země nebo naopak aktivní politikou trhu práce, přístupu ke vzdělání a dalších sociálních služeb, posílila konkurenceschopnost skandinávských zemí.

Nejúspěšnějším státem, který má nejvyšší zaměstnanost žen je Švédsko, kde byla posílena rovnost mezi ženami a muži a podporován ve velkém vstup žen na trh práce a zlepšeny podmínky možnosti spojit kariéru a rodinu. Většina žen v severských státech je zaměstnána ve veřejném sektoru, zatímco muži v soukromém sektoru.

Vzdělání je jeden z nejdůležitějších faktorů, který ovlivňuje míru nezaměstnanosti. S největšími problémy při hledání práce se potýkají lidé s ukončeným nebo dokonce i nedokončeným základním vzděláním. Ve většině případů nelze tuto skupinu doporučit ani k rekvalifikaci z důvodů chybějícího vzdělání.

Nejnižší míru nezaměstnanosti mají vysokoškoláci, poté lidé s maturitou, vyšší úroveň nezaměstnanosti je u vyučených a nejvyšší u lidí se základním vzděláním, kteří mají problémy s uplatněním po celé své ekonomicky aktivní období. Právě výše vzdělání je jeden z nejvíce výrazných faktorů, který ovlivňuje míru nezaměstnanosti v České republice. V severských zemích, kde se klade velký důraz na vzdělávání a kvalitu školství, je míra nezaměstnanosti podle výše vzdělání na poměrně vyrovnané úrovni. Na rozdíl od České republiky, kde je nejvíce nezaměstnaných právě jen se základním vzděláním.

Jednou z výhod dlouhodobé nezaměstnanosti mladých je to, že využili finanční krizi k získání vzdělání nebo na odbornou přípravu na budoucí povolání.

Skandinávské sociální státy patří mezi nejštědřejší na světě, což má za následek podstatné přerozdělení příjmů ve společnosti, a vliv na vysokou zaměstnanost, rovnost pro všechny občany bez ohledu na jejich produktivitu. Model poskytuje zabezpečení z příjmů v případě nemoci, nezaměstnanosti, pracovního úrazu, dále při odchodu do důchodu a na rodičovské dovolené. Pro severské státy je velmi náročný a to zejména vzhledem k tomu, že vzdělání, péče o děti a péči o seniory je poskytována ve většině případů bezplatně. Už v současné době začínají hlavně severské státy čelit problémům, které jim přinášejí vysoké dávky v nezaměstnanosti a v pracovní neschopnosti, i předčasné odchody do důchodů.

Vysoké podpory vedou k poklesu motivace hledat si pracovní místo, protože je pro ně výhodnější uspokojovat své potřeby ze sociálních dávek a svou finanční situaci si obvykle vylepšují občasnou výdělečnou aktivitou v šedé ekonomice. Týká se to hlavně většinou lidí s nízkou kvalifikací, kteří neočekávají vyšší příjem za práce než ze sociálních dávek. Ve vyspělých zemích je tato skutečnost hrozbou pro celou společnost.

8. Seznam použitých zdrojů

8.1. Tištěné zdroje

BROŽOVÁ, Dagmar. 2006. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. 1. vyd. Praha : Oeconomica, 2006. str. 173. ISBN 80-245-1120-7.

BROŽOVÁ, Dagmar, 2003. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. Vyd. Praha : Studijní texty (Sociologické nakladatelství), 2003. Sv. 26. ISBN 8086429164.

BRUNCLÍK, Miloš, HAVLÍK, Vlastmil a PINKOVÁ, Aneta. 2011. *Skandinávie: [proměny politiky v severských zemích]*. Vyd. 1. . Praha : Wolters Kluwer, 2011. str. 303. Sv. xvi. ISBN 9788073577032.

BUCHTOVÁ, B. 2002. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha : Grada Publishing, 2002. 236 s.. ISBN 80-247-9006-8.

COUFALÍK, J., PALÁN, Z. a PAVLÍK, O. 2001. *Vzdělávání dospělých. In. Národní program rozvoje vzdělávání v České republice: bílá kniha*. Praha : Tauris, 2001. stránky 79-83. ISBN 80-211-0372-8.

FUCHS, Kamil. 2000. *Pojmy a osobnosti ekonomie ve vzájemných souvislostech*. Brno : Masarykova universita, 2000. 80-210-2268-X.

HALÁSKOVÁ, R a PAULÍK, K. 2002. *Nezaměstnanost a problémové skupiny na trhu práce. Psychologické poradenství v sociální práci*. 1. vyd. Ostrava : Ostravská univerzita Filozofická fakulta, 2002. stránky 74–92. ISBN 80-7042-615-2.

KNOLL, Oto. 1993. *Druhy nezaměstnanosti a příčiny jejich vzniku*. Praha : Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 1993.

KODYMOVÁ, P, KOLÁČKOVÁ, J. a MATOUŠEK, O. 2005. *Sociální práce s nezaměstnanými, Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. 1. vyd. Praha : Portál, 2005. stránky s. 299–314.

KUCHAŘ, Pavel. 2007. *Trh práce: sociologická analýza*. Vyd. 1. Praha: Karolinum, ISBN 978-80-246-1383-3.

LEITMANOVÁ, I. 1999. *Trh práce EU a ČR stav a vývoj*. Praha : Datapartner, ISBN: 80-902696-0-5.

MAREŠ, Petr. 1998. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 2., dopl. Praha: Sociologické nakladatelství. ISBN 80-85850-60-5.

MAYEROVÁ, Carmen. 1996. *Komparativní politika Skandinávie a Středomoří*. 1. vyd. Praha : Karolinum, 1996. str. 84. ISBN 80-718-4250-8.

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. 2003. *Evropská politika zaměstnanosti a sociální politika pro občany*. 2. upravené vydání. Praha : autor neznámý, 2003. ISBN-80-865-5257-8.

PETRŽÍLEK, Petr. 2002. *Politika trvale udržitelného rozvoje a programy sociálního smíru při přechodu k trvale udržitelné ekonomice*. Praha : Ministerstvo životního prostředí, 2002. str. 56. ISBN 80-721-2194-4..

POTŮČEK, Martin. 1995. *Sociální politika*. Praha : Sociologické nakladatelství, 1995. ISBN 80-85850-01-X.

POTŮČEK, Martin. 2005. *Veřejná politika*. Uprav., dopl. a aktualizované vyd. v českém jazyce. Praha : Sociologické nakladatelství, ISBN 80-86429-50-4.

SIROVÁTKA, Tomáš. 1997. *Marginalizace na pracovním trhu: příčiny diskvalifikace a selhávání pracovní síly*. Brno : Masarykova univerzita, 1997. str. 138. ISBN 80-210-1716-3.

SNIGEON, Tomáš. 1997. *Sever, za kamna vlezem: nahlédnutí do života ve Skandinávii*. [překl.] Vladimír KLOKOČKA a Eliška WAGNEROVÁ. 1. vyd. Praha : Český rozhlas, 1997c1998, 207 s., [8] s. barev. obr. příl., 1997. str. 207. ISBN 80-862-1203-3.

SUSA, Zdeněk. 2012. *Lidská práva osob s postižením, nevyléčitelně nemocných a umírajících*. Středokluky : Editor René Milfait, 2012. 978-80-86057-79-8

8.2. Elektronické zdroje

Administration, Social Security. 2015. Social Security Administration. [Online] 2015. <http://www.socialsecurity.gov/policy/docs/progdesc/ssptw/2014-2015/europe/sweden.html>.

ČSÚ. 2010. <http://www.czso.cz/> . [Online] 26. 1 2010.

ČSÚ. 2011. Klasifikace vzdělání CZ ISCED 2011. [Online] 2011. https://www.czso.cz/csu/czso/klasifikace_vzdelani_cz_isced_2011 .

ČSÚ. 2014. Metodika - zaměstnanost, nezaměstnanost. [Online] Český statistický úřad, 2014. https://www.czso.cz/csu/x/metodika_zamestnanost-_nezamestnanost .

Databáze Eurostatu. http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/databaze_eurostatu. [Online] http://apl.czso.cz/pll/eutab/html.h?ptabkod=t2020_10.

Denmark, Ministry of Foreign Affairs of. 2015. DENMARK the official website of denmark. [Online] 2015. <http://denmark.dk/>.

Důchody-důchodci. 2015. *Důchody-důchodci*. [Online] 2015. <http://www.duchody-duchodci.cz/duchodovy-vek.php>.

ECONOMICS, TRADING. 2015. TRADING ECONOMICS. [Online] 2015. <http://www.tradingeconomics.com/denmark/youth-unemployment-rate>.

Eläketurvakeskus. 2015. Eläketurvakeskus. *Eläketurvakeskus*. [Online] 2015. http://www.etk.fi/en/service/keskim%C3%A4%C3%A4r%C3%A4iset_el%C3%A4kkeet/262/keskim%C3%A4%C3%A4r%C3%A4iset_el%C3%A4kkeet.

EU 2015: Nový impulz pro zaměstnanost, růst a investice. [Online] 28. 11 2014. [Citace: 15. 01 2015.] http://europa.eu/rapid/press-release_IP-14-2235_cs.htm IP/14/2235

EURACTIV. 2015. EU4YOU.CZ. [Online] 2015. <http://www.euractiv.cz/eu4you/dansko>

EURES. 2015. MPSV.CZ. [Online] 2015. <http://portal.mpsv.cz/eures/podminky/dansko/> .

EUROSTAT. 2015. EUROSTAT. *Eurostat*. [Online] EU, 2015. <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database> .

Evropská komise. 2013. NÁVRH SPOLEČNÉ ZPRÁVY O ZAMĚSTNANOSTI. [Online] 13. 11 2013. http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/2014/jer2014_cs.pdf . COM(2013) 801 final.

Finance. 2015. FINANCE. *Finance*. [Online] 2015. <http://www.finance.cz/zpravy/finance/413789-jak-stoupla-minimalni-mzda-pro-rok-2014-v-eu/>.

Gola, Petr. finance.cz 2015. Minimální mzda v EU v roce 2015. [Online] finance.cz 2015. <http://www.finance.cz/zpravy/finance/438005-minimalni-mzda-v-eu-v-roce-2015/> .

Jak funguje Evropsá unie - Švédsko. *Evropská unie.* [Online] [Citace: 22. 01 2015.] http://europa.eu/about-eu/countries/member-countries/sweden/index_cs.htm#goto_1 .

Kodaň, Zastupitelský úřad. 2015. Bussinessinfo. [Online] 2015. <http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/dansko-ekonomicka-charakteristika-zeme-18529.html> .

Evropská komise -Eurostat,, 2015. Eurostat. *Váš klíč k evropským statistikám.* [Online] 2015. <http://ec.europa.eu/eurostat>.

FERRYTO 2015, [Online] http://ferryto.ee/cs/Scandinavia_Ferries.html .

LIVE, OECD BETTER. 2015. v. [Online] 2015. <http://www.oecdbetterlifeindex.org/countries/finland/> .

Ministerstvo práce Finska. 2015. te-palvelut. [Online] 2015. <http://www.te-palvelut.fi/te/fi/> .

MPSV 2015. *EURES.* [Online] 2015. <http://portal.mpsv.cz/eures/podminky/dansko/> .

MPSV. 2015. MPSV. [Online] 2015. <http://www.mpsv.cz>

MPSV-stat 2012. Zaměstnanost. *Integrovaný portál MPSV.* [Online] Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2012. <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/> .

MŠMT. 2015. Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. [Online] 2015. <http://www.msmt.cz/mezinarodni-vztahy/zprava-oecd-o-hodnoceni-vzdelavani-v-cr> .

NOWBASE. 2014. *NOWBASE.* [Online] 2014. <http://nowbase.org/~media/Projekt%20sites/Nowbase/Publikationer/Andre/Youth%20Unemployment.ashx> .

OECD. 2015. *AV_AN_WAGE.* [Online] 2015. http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=AV_AN_WAGE .

PensionDanica. 2015. Danica Pension. *Danica Pension.* [Online] 2015. <http://www.danicapension.dk/da-dk/Medarbejdere-og-private/Pages/forside.aspx> .

SAK. 2015. SAK - finské odbory. [Online] 2015. <https://www.sak.fi/tama-on-sak/yhteystiedot/> .

StatistikDanmarks. 2015. DanmarksStatistik. [Online] 2015. <http://www.dst.dk/da/Statistik/emner/arbejdsloshed.aspx> .

Sweden, Government Offices. 2015. Government Offices Sweden. [Online] 2015. <http://www.government.se/sb/d/15473/a/183495> .

Sweden, Statistics. 2015. Statistics Sweden. [Online] 2015. <http://scb.se/en /Finding-statistics/Statistics-by-subject-area/Living-conditions/Gender-statistics/Gender-statistics/Aktuell-Pong/12259/Behallare-for-Press/375659/> .

Velvyslanectví Finska, Praha. 2015. *Finland*. [Online] 2015. <http://www.finland.cz/Public/Default.aspx> .

9. Přílohy

Příloha 1

Databáze Eurostatu

[tsdec450](#)

Míra nezaměstnanosti podle pohlaví (v %)

Míra nezaměstnanosti představuje nezaměstnané osoby jako procentní podíl z pracovní síly = aktivního obyvatelstva. Pracovní síla je celkový počet zaměstnaných a nezaměstnaných osob. Do nezaměstnaných osob patří osoby ve věku 15 až 74 let, které byly: a, bez práce (nebyly zaměstnané) během referenčního týdne, b, jsou k dispozici pro nástup do práce, tzn. jsou připraveny pro výkon placeného zaměstnání nebo sebezaměstnání (zaměstnání ve vlastním podniku) před koncem dvou týdnů následujících po referenčním týdnu, c, aktivně hledající práci, tzn. podnikající aktivní kroky pro hledání placeného zaměstnání nebo sebezaměstnání (zaměstnání ve vlastním podniku) ve čtyřtýdenním období končícím referenčním týdnem, nebo kteří našli práci s pozdějším začátkem, tzn. max, v tříměsíčním období,

[Metadata \(SDDS\)](#)

Země / Období	Celkem									
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	
EU (28 zemí)	8,2	7,2	7,0	8,9	9,6	9,6	10,5	10,9	10,2	
EU (27 zemí)	8,2	7,2	7,0	8,9	9,6	9,6	10,4	10,8	10,1	
Eurozóna (18 zemí)	8,4	7,5	7,6	9,6	10,1	10,1	11,3	12,0	11,6	
Eurozóna (17 zemí)	8,4	7,5	7,6	9,5	10,1	10,1	11,3	12,0	11,6	
Česká republika	7,1	5,3	4,4	6,7	7,3	6,7	7,0	7,0	6,1	
Dánsko	3,9	3,8	3,4	6,0	7,5	7,6	7,5	7,0	6,6	
Finsko	7,7	6,9	6,4	8,2	8,4	7,8	7,7	8,2	8,7	
Švédsko	7,1	6,1	6,2	8,3	8,6	7,8	8,0	8,0	7,9	

Země / Období	Muži									
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	
EU (28 zemí)	7,6	6,6	6,6	9,0	9,6	9,6	10,4	10,8	10,1	
EU (27 zemí)	7,6	6,6	6,6	9,0	9,6	9,5	10,4	10,8	10,0	
Eurozóna (18 zemí)	7,5	6,7	6,9	9,4	10,0	9,9	11,2	11,9	11,4	
Eurozóna (17 zemí)	7,5	6,7	6,9	9,4	9,9	9,8	11,2	11,9	11,4	
Česká republika	5,8	4,2	3,5	5,9	6,4	5,8	6,0	5,9	5,1	
Dánsko	3,3	3,4	3,2	6,6	8,4	7,7	7,5	6,7	6,4	
Finsko	7,4	6,5	6,1	8,9	9,1	8,4	8,3	8,8	9,3	
Švédsko	6,9	5,9	5,9	8,6	8,7	7,8	8,2	8,2	8,2	

Země / Období	Ženy									
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	
EU (28 zemí)	9,0	7,9	7,5	8,9	9,6	9,7	10,5	10,9	10,3	
EU (27 zemí)	9,0	7,9	7,5	8,9	9,6	9,7	10,5	10,9	10,3	
Eurozóna (18 zemí)	9,5	8,6	8,4	9,8	10,3	10,4	11,5	12,1	11,8	
Eurozóna (17 zemí)	9,6	8,6	8,4	9,7	10,3	10,4	11,5	12,1	11,8	
Česká republika	8,8	6,7	5,6	7,7	8,5	7,9	8,2	8,3	7,4	
Dánsko	4,5	4,2	3,7	5,3	6,5	7,5	7,5	7,3	6,8	
Finsko	8,1	7,2	6,7	7,6	7,6	7,1	7,1	7,5	8,0	
Švédsko	7,2	6,5	6,6	8,0	8,5	7,7	7,7	7,9	7,7	

Příloha 2

Databáze Eurostatu

tps00081

Osoby evidované na úřadech práce

Průměrný počet evidovaných osob za rok

Zde se jako referenční informace udává počet osob evidovaných na úřadech práce jako nezaměstnaní nebo jako uchazeči o zaměstnání, Tyto skupiny osob jsou hlavními cílovými skupinami opatření politiky zaměstnanosti (PZ), a to se dá použít pro uvedení do souvislosti s počtem příjemců, kteří využívají různé druhy zásahů PZ, Evidovaní uchazeči o zaměstnání jsou všechny osoby, které jsou v dané době evidovány jako uchazeči o zaměstnání na úřadech práce, Evidovaní nezaměstnaní jsou osoby, které jsou evidované jako uchazeči o zaměstnání a současně splňují národní kritéria, aby byli evidováni jako nezaměstnaní bez ohledu na to, zda dostávají dávky v nezaměstnanosti nebo nikoli,

[Metadata \(SDDS\)](#)

Země / Období	Evidovaní uchazeči o zaměstnání celkem						
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
EU (28 zemí)	:	:	:	:	:	:	:
EU (27 zemí)	:	:	:	:	:	:	:
Eurozóna (18 zemí)	:	:	:	:	:	:	:
Eurozóna (17 zemí)	:	:	:	:	:	:	:
Česká republika	474882	391989	325575	464743	531037	509163	504958
Dánsko	219533	169747	116024	209918	206522	207745	204572
Finsko	481225	443433	418637	491322	504238	470401	466678
Švédsko	692833	588736	524877	647571	712541	679020	690541

Země / Období	Evidovaní nezaměstnaní						
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
EU (28 zemí)	:	:	:	:	:	:	:
EU (27 zemí)	:	:	:	:	:	:	:
Eurozóna (18 zemí)	:	:	:	:	:	:	:
Eurozóna (17 zemí)	:	:	:	:	:	:	:
Česká republika	474882	391989	325575	464743	531037	509163	504958
Dánsko	127186	94344	63457	114784	137910	130048	138000
Finsko	247889	215751	202891	264806	264813	243876	253150
Švédsko	210891	169516	150384	236991	231313	206692	213194

Země / Období	Evidovaní dlouhodobě nezaměstnaní (více než 6 měsíců do 25 let věku, více než 12 měsíců nad 25 let věku)						
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
EU (28 zemí)	:	:	:	:	:	:	:
EU (27 zemí)	:	:	:	:	:	:	:
Eurozóna (18 zemí)	:	:	:	:	:	:	:
Eurozóna (17 zemí)	:	:	:	:	:	:	:
Česká republika	:	:	:	:	:	:	:
Dánsko	:	:	:	:	:	:	:
Finsko	65595	52452	43393	43404	56045	58428	62411
Švédsko	18795	18292	12375	16837	24582	21669	20668

Příloha 3

Databáze Eurostatu

tsdec420

Celková míra zaměstnanosti v členění podle pohlaví

%

Míra zaměstnanosti je vypočítána podílem počtu zaměstnaných osob ve věku 20 až 64 let k počtu všech osob v této věkové skupině, Ukazatel je založen na Šetření pracovních sil EU (EU Labour Force Survey), Předmětem šetření jsou všechny osoby žijící v soukromých domácnostech a nevztahuje se na osoby žijící v hromadných ubytovacích zařízeních jako jsou penziony, studentské ubytovny a nemocnice, Zaměstnané obyvatelstvo sestává z osob, které v průběhu referenčního týdne pracovaly alespoň 1 hodinu za mzdu, plat nebo jinou odměnu, nebo sice nebyly v práci, ale měly formální vztah k zaměstnání,

[Metadata \(SDDS\)](#)

Země / Období	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
EU (28 zemí)	69,8	70,3	69,0	68,5	68,5	68,4	68,4
EU (27 zemí)	69,9	70,3	69,0	68,6	68,6	68,5	68,5
Eurozóna (18 zemí)	69,9	70,2	68,8	68,4	68,5	68,0	67,7
Eurozóna (17 zemí)	69,8	70,2	68,8	68,4	68,5	68,0	67,7
Česká republika	72,0	72,4	70,9	70,4	70,9	71,5	72,5
Dánsko	79,0	79,7	77,5	75,8	75,7	75,4	75,6
Finsko	74,8	75,8	73,5	73,0	73,8	74,0	73,3
Švédsko	80,1	80,4	78,3	78,1	79,4	79,4	79,8

Země / Období	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
EU (28 zemí)	77,7	77,8	75,7	75,0	74,9	74,5	74,2
EU (27 zemí)	77,7	77,9	75,8	75,1	75,0	74,6	74,4
Eurozóna (18 zemí)	78,2	78,1	75,8	75,1	75,0	74,2	73,5
Eurozóna (17 zemí)	78,2	78,1	75,9	75,2	75,1	74,2	73,5
Česká republika	81,5	82,0	80,2	79,6	79,9	80,2	81,0
Dánsko	83,2	83,9	80,5	78,6	79,0	78,6	78,7
Finsko	77,2	78,4	74,7	74,5	75,6	75,5	74,7
Švédsko	83,1	83,5	80,9	81,1	82,1	81,9	82,2

Země / Období	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
EU (28 zemí)	62,1	62,8	62,3	62,0	62,2	62,3	62,6
EU (27 zemí)	62,1	62,8	62,3	62,1	62,3	62,5	62,6
Eurozóna (18 zemí)	61,6	62,3	61,9	61,8	62,0	62,0	62,0
Eurozóna (17 zemí)	61,5	62,3	61,8	61,7	62,0	62,0	62,0
Česká republika	62,4	62,5	61,4	60,9	61,7	62,5	63,8
Dánsko	74,7	75,5	74,5	73,0	72,4	72,2	72,4
Finsko	72,5	73,1	72,4	71,5	71,9	72,5	71,9
Švédsko	77,1	77,2	75,7	75,0	76,5	76,8	77,2

Příloha 4

Databáze Eurostatu

[tsdsc330](#)

Celková míra dlouhodobé nezaměstnanosti, v členění podle pohlaví

(podíl počtu dlouhodobě nezaměstnaných (12 měsíců a déle) na celkové pracovní síle, v procentech)

Dlouhodobě (12 měsíců a déle) nezaměstnané jsou osoby patnáctileté a starší, nežijící v kolektivních zařízeních, které nejsou zaměstnané po dobu 14 dnů následujících po šetření, jsou k dispozici okamžitě nebo nejpozději do 14 dnů pro výkon placeného zaměstnání nebo sebezaměstnání a hledají práci (v průběhu posledních 4 týdnů hledaly aktivně práci nebo nehledají práci, protože ji již našly a jsou schopny ji nastoupit nejpozději do 14 dnů), Celková pracovní síla je celkový počet osob s jediným nebo hlavním zaměstnáním plus celkový počet nezaměstnaných, Doba trvání nezaměstnanosti je definována jako doba hledání práce nebo jako délka období uplynulého od posledního zaměstnání (pokud je toto období kratší než doba hledání práce),

[Metadata \(SDDS\)](#)

Země / Období	Celkem							
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
EU (28 zemí)	3,7	3,1	2,6	3,0	3,8	4,1	4,7	5,1
EU (27 zemí)	3,7	3,1	2,6	3,0	3,8	4,1	4,6	5,1
Eurozóna (18 zemí)	3,9	3,3	3,0	3,4	4,3	4,6	5,3	6,0
Eurozóna (17 zemí)	3,9	3,3	3,0	3,4	4,3	4,5	5,2	6,0
Česká republika	3,9	2,8	2,2	2,0	3,0	2,7	3,0	3,0
Dánsko	0,8	0,6	0,5	0,6	1,5	1,8	2,1	1,8
Finsko	1,9	1,6	1,2	1,4	2,0	1,7	1,6	1,7
Švédsko	1,0	0,9	0,8	1,1	1,6	1,5	1,5	1,5

Země / Období	Muži							
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
EU (28 zemí)	3,5	2,9	2,4	2,9	3,9	4,2	4,7	5,2
EU (27 zemí)	3,5	2,8	2,4	2,9	3,9	4,1	4,6	5,1
Eurozóna (18 zemí)	3,5	2,9	2,7	3,2	4,3	4,5	5,2	5,9
Eurozóna (17 zemí)	3,5	3,0	2,7	3,2	4,2	4,5	5,2	5,9
Česká republika	3,1	2,1	1,7	1,6	2,6	2,4	2,6	2,5
Dánsko	0,7	0,5	0,4	0,6	1,8	2,0	2,1	1,6
Finsko	2,1	1,7	1,3	1,6	2,5	2,2	2,1	2,1
Švédsko	1,2	0,9	0,8	1,2	1,8	1,7	1,7	1,7

Země / Období	Ženy							
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
EU (28 zemí)	4,1	3,4	2,8	3,1	3,8	4,1	4,6	5,1
EU (27 zemí)	4,0	3,3	2,8	3,1	3,7	4,1	4,6	5,1
Eurozóna (18 zemí)	4,4	3,8	3,3	3,6	4,3	4,7	5,3	6,0
Eurozóna (17 zemí)	4,4	3,8	3,3	3,6	4,3	4,6	5,3	6,0
Česká republika	4,9	3,6	2,8	2,5	3,5	3,2	3,6	3,7
Dánsko	0,9	0,7	0,5	0,5	1,2	1,7	2,1	2,0
Finsko	1,8	1,4	1,1	1,1	1,5	1,2	1,2	1,3
Švédsko	0,9	0,8	0,7	1,0	1,4	1,3	1,3	1,3

Příloha 5

Databáze Eurostatu

Míra volných pracovních míst (v %)

Volné pracovní místo je definováno jako nově vytvořené, neobsazené místo nebo místo, které bude brzy uvolněno, Míra volných pracovních míst (JVR - job vacancy rate) vyjadřuje podíl volných pracovních míst na celkovém počtu míst, vyjádřený v procentech takto: $JVR = \frac{\text{počet volných pracovních míst}}{\text{počet obsazených míst} + \text{počet volných pracovních míst}} \cdot 100$, Data nejsou sezónně očištěna s výjimkou České republiky a Spojeného království,

		Průmysl, stavebnictví a služby (s výjimkou činnosti domácností jako zaměstnavatelů a činnosti exteritoriálních organizací a orgánů)			
Země / Období		2012	2013	2014	2014
Eurozóna		1,7	1,6	1,7	1,8
Eurozóna (18 zemí)		1,7	1,6	1,7	1,8
Eurozóna (17 zemí)		1,7	1,6	1,7	1,8
Evropská unie		1,5	1,5	1,6	1,7
EU (28 zemí)		1,5	1,5	1,6	1,7
EU (27 zemí)		1,5	1,5	1,6	1,7
Česká republika		0,9	0,9	1,0	1,6
Dánsko		:	:	:	:
Finsko		3,3	2,0	2,1	0,9
Švédsko		1,8	1,7	1,9	1,4
		Všechny ekonomické činnosti podle NACE (s výjimkou činnosti domácností jako zaměstnavatelů a jejich produkce pro vlastní potřebu; činnosti exteritoriálních organizací a orgánů)			
Země / Období		2012	2013	2014	2014
Česká republika		0,9	0,9	1,0	1,6
Dánsko		:	:	:	:
Finsko		3,3	2,1	2,1	0,9
Švédsko		1,8	1,7	1,9	1,4
		Průmysl (bez stavebnictví)			
Země / Období		2012	2013	2014	2014
Česká republika		0,7	0,5	0,7	1,1
Dánsko		1,1	1,0	1,1	1,0
Finsko		3,3	1,8	2,5	0,4
Švédsko		1,5	1,1	1,3	1,0
		Zpracovatelský průmysl			
Země / Období		2012	2013	2014	2014
Česká republika		0,8	0,6	0,7	1,2
Dánsko		1,0	1,0	1,1	1,0
Finsko		3,2	1,8	2,7	0,5
Švédsko		1,3	0,9	1,2	0,9
		Stavebnictví			
Země / Období		2012	2013	2014	2014
Česká republika		1,4	1,5	1,5	2,3
Dánsko		1,0	0,8	1,3	1,1
Finsko		2,2	1,3	0,9	0,8
Švédsko		1,2	1,1	1,3	0,9
		Velkoobchod a maloobchod; doprava; ubytování, stravování a pohostinství			
Země / Období		2012	2013	2014	2014
Česká republika		1,0	0,9	1,2	1,8
Dánsko		1,1	1,0	1,4	1,1
Finsko		4,1	2,5	1,8	0,9
Švédsko		1,3	1,5	1,7	1,2
		Informační a komunikační činnosti			

Země / Období	2012	2013	2014	2014
Česká republika	0,9	0,8	0,6	0,9
Dánsko	2,1	2,0	3,1	2,9
Finsko	3,9	2,6	1,6	2,1
Švédsko	3,5	2,6	2,5	3,2
Peněžnictví a pojišťovnictví				
Země / Období	2012	2013	2014	2014
Česká republika	1,4	1,6	1,9	1,3
Dánsko	0,9	0,9	0,9	1,2
Finsko	1,9	0,9	0,5	0,7
Švédsko	1,5	1,3	1,4	1,6
Činnosti v oblasti nemovitosti				
Země / Období	2012	2013	2014	2014
Česká republika	6,1	7,8	6,3	7,1
Dánsko	0,7	1,3	1,0	0,7
Finsko	7,6	3,4	4,6	6,2
Švédsko	1,8	2,3	2,2	1,7
Odborné, vědecké a technické činnosti; administrativní a podpůrné činnosti				
Země / Období	2012	2013	2014	2014
Česká republika	2,6	3,3	4,0	6,8
Dánsko	1,6	1,9	2,0	1,6
Finsko	3,6	2,9	4,1	1,3
Švédsko	3,2	2,6	2,8	2,4
Veřejná správa a obrana; vzdělávání; zdravotní a sociální péče				
Země / Období	2012	2013	2014	2014
Česká republika	0,3	0,2	0,3	0,4
Dánsko	:	:	:	:
Finsko	2,2	1,5	1,0	0,7
Švédsko	1,7	1,7	1,8	1,2
Kulturní, zábavní a rekreační činnosti; ostatní činnosti				
Země / Období	2012	2013	2014	2014
Česká republika	1,0	0,8	1,1	1,9
Dánsko	:	:	:	:
Finsko	6,3	1,8	4,8	0,7
Švédsko	3,2	2,5	2,5	1,6
Zemědělství, lesnictví a rybářství				
Země / Období	2012	2013	2014	2014
Česká republika	1,4	1,3	2,2	1,9
Dánsko	:	:	:	:
Finsko	3,6	3,9	0,7	1,9
Švédsko	1,1	0,5	1,2	0,6

Příloha 6

Databáze Eurostatu

tps00066

Míra nezaměstnanosti v populaci ve věku 25-64 let v členění podle vzdělání (roční průměr)

Tyto ukazatele se zaměřují na dospělé ve věku 25 až 64 let, Měří "pravděpodobnost", že se člověk stane nezaměstnaným, přestože chce být zaměstnaný, a to v členění podle úrovně vzdělání, Ukazují míru obtíží, kterým lidé s různou úrovní vzdělání musí čelit na trhu práce, a nabízejí první úvahu ohledně dopadu vzdělání na snížení šance být nezaměstnaný,

[Metadata \(SDDS\)](#)

Země / Období	0 - 2 (ISCED 1997)							
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
EU (28 zemí)	10,00	9,20	9,80	12,80	14,20	14,70	16,70	17,90
EU (27 zemí)	10,00	9,20	9,80	12,80	14,20	14,70	16,70	17,80
geo : ea19	10,10	9,40	10,20	13,50	14,90	15,40	17,90	19,30
Eurozóna (18 zemí)	10,10	9,40	10,20	13,50	14,90	15,40	17,90	19,30
Eurozóna (17 zemí)	10,10	9,40	10,20	13,40	14,80	15,40	17,90	19,30
Česká republika	22,40	19,10	17,30	21,80	22,70	21,50	25,50	23,40
Dánsko	5,50	4,30	3,60	7,30	9,00	8,90	9,60	9,20
Finsko	10,10	8,90	8,10	9,80	11,60	11,30	11,60	12,20
Švédsko	7,40	6,90	7,00	10,50	11,60	11,40	12,30	13,40

Země / Období	3 - 6 (ISCED 1997)							
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
EU (28 zemí)	7,20	6,10	5,60	7,20	7,80	7,70	8,20	8,60
EU (27 zemí)	7,20	6,10	5,60	7,20	7,80	7,60	8,20	8,50
geo : ea19	7,30	6,40	6,10	7,70	8,10	7,90	8,70	9,20
Eurozóna (18 zemí)	7,30	6,40	6,10	7,60	7,90	7,80	8,60	9,10
Eurozóna (17 zemí)	7,30	6,40	6,10	7,50	7,80	7,70	8,50	9,10
Česká republika	5,50	4,30	3,30	5,40	6,20	5,70	5,70	6,10
Dánsko	2,70	2,60	2,30	4,80	6,10	6,00	6,20	5,60
Finsko	7,00	6,10	5,40	7,70	7,50	6,90	7,10	7,50
Švédsko	4,80	4,00	3,90	5,70	5,90	4,90	5,10	5,20

Země / Období	6 - 8 (ISCED 1997)							
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
EU (28 zemí)	4,10	3,60	3,50	4,50	4,90	5,10	5,60	5,90
EU (27 zemí)	4,10	3,60	3,50	4,50	4,90	5,00	5,60	5,80
geo : ea19	4,60	4,10	3,90	5,00	5,50	5,60	6,40	6,90
Eurozóna (18 zemí)	4,70	4,10	4,00	5,00	5,50	5,60	6,40	6,90
Eurozóna (17 zemí)	4,70	4,10	4,00	5,00	5,50	5,60	6,40	6,90
Česká republika	2,20	1,50	1,50	2,20	2,50	2,60	2,60	2,50
Dánsko	3,20	3,00	2,20	3,70	4,60	5,00	4,70	4,60
Finsko	3,70	3,60	3,30	4,00	4,40	4,00	3,90	4,50
Švédsko	4,20	3,40	3,30	4,30	4,50	4,10	4,00	4,00

Příloha 7

Databáze Eurostatu

[tsdec460](#)

Celková míra nezaměstnanosti v členění podle věkových skupin

%

Míra nezaměstnanosti představuje nezaměstnané osoby jako procentní podíl z pracovní síly = aktivního obyvatelstva, Pracovní síla je celkový počet zaměstnaných a nezaměstnaných osob, Do nezaměstnaných osob patří osoby ve věku 15 až 74 let, které byly: a, bez práce (nebyly zaměstnané) během referenčního týdne, b, k dispozici pro nástup do práce, tzn, byly připraveny pro výkon placeného zaměstnání nebo sebezaměstnání před koncem dvou týdnů následujících po referenčním týdnu, c, aktivně hledající práci, tzn, podnikající aktivní kroky pro hledání placeného zaměstnání nebo sebezaměstnání (zaměstnání ve vlastním podniku) ve čtyřtýdenním období končícím referenčním týdnem, nebo kteří našli práci s pozdějším začátkem, tzn, max, v tříměsíčním období,

[Metadata \(SDDS\)](#)

Země / Období	Méně než 25									
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	
EU (28 zemí)	17,7	15,8	15,9	20,3	21,4	21,7	23,2	23,7	22,2	
EU (27 zemí)	17,6	15,8	15,9	20,2	21,3	21,6	23,1	23,5	22,0	
Eurozóna (18 zemí)	17,2	15,6	16,1	20,6	21,3	21,2	23,5	24,4	23,7	
Eurozóna (17 zemí)	17,2	15,7	16,1	20,5	21,2	21,1	23,5	24,4	23,8	
Česká republika	17,5	10,7	9,9	16,6	18,3	18,1	19,5	18,9	15,9	
Dánsko	7,7	7,5	8,0	11,8	13,9	14,2	14,1	13,0	12,6	
Finsko	18,7	16,5	16,5	21,5	21,4	20,1	19,0	19,9	20,5	
Švédsko	21,5	19,2	20,2	25,0	24,8	22,8	23,7	23,6	22,9	

Země / Období	25 až 74 let									
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	
EU (28 zemí)	7,0	6,1	5,9	7,6	8,2	8,3	9,0	9,5	8,9	
EU (27 zemí)	7,0	6,1	5,9	7,6	8,2	8,2	9,0	9,4	8,9	
Eurozóna (18 zemí)	7,3	6,5	6,6	8,3	8,9	8,9	10,1	10,7	10,4	
Eurozóna (17 zemí)	7,3	6,6	6,6	8,3	8,8	8,9	10,0	10,7	10,4	
Česká republika	6,2	4,8	3,9	5,8	6,4	5,9	6,0	6,1	5,4	
Dánsko	3,2	3,2	2,6	4,9	6,3	6,3	6,3	5,9	5,5	
Finsko	6,2	5,4	4,9	6,4	6,6	6,1	6,1	6,5	7,0	
Švédsko	5,0	4,3	4,1	5,9	6,2	5,5	5,7	5,7	5,7	

Příloha 8

Databáze Eurostatu

tps00175

Průměrný hrubý roční výdělek v průmyslu a službách, v členění podle pohlaví

(zaměstnanců na plný úvazek v podnicích s 10 nebo více zaměstnanci, v ECU/EUR)

Hrubý výdělek představuje odměny (mzdy a platy) v hotovosti přímo placené zaměstnancům před srážkou daně z příjmů a příspěvků na sociální zabezpečení placené zaměstnancem, Údaje jsou prezentovány za zaměstnance na plný úvazek v "průmyslu a službách",

[Metadata \(SDDS\)](#)

Země / Období	Celkem			
	2008	2009	2010	2011
EU (28 zemí)	:	:	:	:
EU (27 zemí)	:	:	:	:
Eurozóna (18 zemí)	:	:	:	:
Eurozóna (17 zemí)	:	:	:	:
Česká republika	:	:	:	:
Dánsko	52 509	53 543	55 707	56 299
Finsko	:	38 626	38 520	42 351
Švédsko	35 802	33 163	38 023	41 026

Země / Období	Muži			
	2008	2009	2010	2011
EU (28 zemí)	:	:	:	:
EU (27 zemí)	:	:	:	:
Eurozóna (18 zemí)	:	:	:	:
Eurozóna (17 zemí)	:	:	:	:
Česká republika	:	:	:	:
Dánsko	58 245	59 119	62 120	62 851
Finsko	:	42 855	42 741	47 834
Švédsko	39 044	36 006	41 311	44 827

Země / Období	Ženy			
	2008	2009	2010	2011
EU (28 zemí)	:	:	:	:
EU (27 zemí)	:	:	:	:
Eurozóna (18 zemí)	:	:	:	:
Eurozóna (17 zemí)	:	:	:	:
Česká republika	:	:	:	:
Dánsko	45 405	47 241	49 254	49 584
Finsko	:	34 389	39 511	36 435
Švédsko	31 000	29 064	33 305	35 733

Příloha 9

Databáze Eurostatu

Roční výdaje na veřejné a soukromé vzdělávací instituce v porovnání k HDP na obyvatele, v členění dle stupně vzdělávání

(v %, použit ekvivalent plné školní docházky)

Roční výdaje na veřejné a soukromé vzdělávací instituce na žáka/studenta v porovnání k HDP na obyvatele se vztahují na prostředky (např. výdaje na zaměstnance, ostatní běžné a kapitálové výdaje) poskytované na vzdělávání ve veřejných a soukromých vzdělávacích institucích k celkovému hospodářskému bohatství země. Vychází se z ekvivalentu plné školní docházky. Použití ukazatele HDP na osobu umožňuje porovnání úrovní ekonomické aktivity ekonomik rozdílných velikostí (vyjádřeno na obyvatele) bez ohledu na jejich cenové úrovně (v PPS - standard kupní síly).

Země / Období	Všechny úrovně vzdělání					
	2006	2007	2008	2009	2010	2011
EU (28 zemí)	25,1	24,8	25,6	27,4	28,0	26,9
EU (27 zemí)	25,1	24,8	25,6	27,4	28,0	26,9
Eurozóna (18 zemí)	24,9	24,6	25,6	27,4	28,0	26,6
Eurozóna (17 zemí)	24,9	24,6	25,6	27,4	28,0	26,6
Česká republika	23,3	21,5	21,5	23,8	23,6	25,0
Dánsko	28,6	28,4	28,6	31,6	30,7	30,7
Finsko	23,7	22,7	23,7	26,4	26,6	26,6
Švédsko	25,4	25,3	26,3	28,2	27,5	27,3
Země / Období	Základní vzdělání (první stupeň, tzn. 1. - 5. ročník) (ISCED 1)					
	2006	2007	2008	2009	2010	2011
EU (28 zemí)	20,1	20,5	21,1	22,6	23,4	22,7
EU (27 zemí)	20,2	20,5	21,2	22,6	23,4	22,7
Eurozóna (18 zemí)	19,5	19,1	19,9	21,2	22,1	21,0
Eurozóna (17 zemí)	19,5	19,1	19,8	21,2	22,1	21,0
Česká republika	14,0	13,5	14,1	16,3	16,3	17,0
Dánsko	25,2	25,2	25,3	29,2	26,9	22,5
Finsko	18,2	17,6	18,7	20,7	21,2	21,1
Švédsko	22,0	22,2	23,0	25,1	25,4	24,7
Země / Období	Střední vzdělání (ISCED 2 - 4)					
	2006	2007	2008	2009	2010	2011
EU (28 zemí)	26,0	25,1	26,1	27,9	28,5	27,0
EU (27 zemí)	25,9	25,1	26,1	27,9	28,4	27,1
Eurozóna (18 zemí)	26,4	25,8	27,0	28,8	29,3	27,6
Eurozóna (17 zemí)	26,4	25,8	27,0	28,8	29,3	27,6
Česká republika	22,4	21,5	22,0	24,6	24,8	25,8
Dánsko	27,7	26,6	27,0	28,9	29,0	26,1
Finsko	23,3	22,1	22,8	25,1	25,4	25,4
Švédsko	24,2	24,3	25,0	26,7	25,7	25,7
Země / Období	Vysokoškolské (terciární) vzdělání (ISCED 5 - 6)					
	2006	2007	2008	2009	2010	2011
EU (28 zemí)	36,4	36,0	37,2	39,4	39,6	37,4
EU (27 zemí)	36,3	35,9	37,2	39,4	39,6	37,4
Eurozóna (18 zemí)	35,8	35,8	38,2	40,2	40,0	38,4
Eurozóna (17 zemí)	35,9	35,9	38,3	40,3	40,0	38,5
Česká republika	40,7	33,0	30,8	32,0	30,2	34,7
Dánsko	44,1	45,2	44,3	48,5	46,8	50,8
Finsko	39,7	38,3	40,5	46,5	46,4	46,6
Švédsko	48,6	48,9	50,7	53,5	49,8	49,9