

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra ekonomických teorií



Bakalářská práce

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

Vyacheslav Brikun

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Vyacheslav Brikun

Podnikání a administrativa

Název práce

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

Název anglicky

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

Cíle práce

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

Metodika

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

Doporučený rozsah práce

30 – 40 stran

Klíčová slova

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

Doporučené zdroje informací

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

BRČÁK, J. SEKERKA, B. STARÁ, D. Makroekonomie – teorie a praxe. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2014. ISBN 978-80-7380-492-3.

DVOŘÁKOVÁ, Z. Management lidských zdrojů, 2007. Praha: C. H. Beck. ISBN 978-80-7179-893-4.

HOLMAN, R. Základy ekonomie. Praha: C. H. Beck, 2008. ISBN 978-80-717-9890-3.

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

Předběžný termín obhajoby

2022/23 LS – PEF

Vedoucí práce

Mgr. Elizbar Rodonaia, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra ekonomických teorií

Elektronicky schváleno dne 18. 8. 2022

doc. PhDr. Ing. Lucie Severová, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 27. 10. 2022

doc. Ing. Tomáš Šubrt, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 15. 03. 2024

Čestné prohlášení

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

V Praze dne 15 března 2024

Vyacheslav Brikun

Poděkování

Rád bych touto cestou poděkoval vedoucímu této bakalářské práce panu Mgr.Elizbaru Rodonaiaovi Ph.D., za odborné rady, které mi poskytl v průběhu zpracování dané problematiky a také za vstřícnost při konzultacích.

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

Abstrakt

Tato bakalářská práce je věnována analýze situace v oblasti nezaměstnanosti v Republice Kazachstán a Ruské federaci. Na základě analýzy provedené v období let 2022-2024 byly identifikovány hlavní problémy, které existují na trhu práce ve vybraných zemích, a faktory, které přímo ovlivňují vývoj nezaměstnanosti. Hluboké pochopení příčin, které vedou ke vzniku nezaměstnanosti, může pomoci při identifikaci nástrojů, které pomohou vytvořit kompetentní politiku k odstranění nezaměstnanosti na trhu práce. Práce je rozdělena do dvou částí - teoretické a praktické. V teoretické části jsou specifikovány základní pojmy a koncepty, které potřebujeme, abychom mohli diskutovat o problému nezaměstnanosti a hovořit o jeho řešení. V praktické části se zabýváme vývojem ekonomiky a mezinárodního trhu mezi vybranými zeměmi pomocí ukazatelů jako: HDP, Inflace, pak následuje komparativní analýza nezaměstnanosti, která zahrnuje počet nezaměstnaných osob, rozdělení podle pohlaví a regionálního rozložení a vývoj míry nezaměstnanosti v oblastech vybraných zemí.

Klíčová slova: Ruska federace, Republika Kazachstán, nezaměstnanost, míra nezaměstnanosti, trh práce, pracovní síla, vývoj nezaměstnanosti, druhy nezaměstnanosti, příčiny a důsledky

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

Abstract

This bachelor's thesis is devoted to the analysis of the unemployment situation in the Republic of Kazakhstan and the Russian Federation. On the basis of the analysis carried out between 2022-2024 the main problems that exist in the labour market in the selected countries and the factors that directly affect the development of unemployment were identified. A deep understanding of the causes that lead to the emergence of unemployment can help in identifying tools that will help to create a competent policy to eliminate unemployment in the labour market. The work is divided into two parts - theoretical and practical. In the theoretical part there are basic terms and concepts that we need to discuss the problem of unemployment and talk about solutions. In the practical part we discuss the development of economy and international market between the selected countries with the help of such pointers as: HDP, Inflation, pak následuje komparativní analýza nezaměstnanosti, která zahrnuje počet nezaměstnaných osob, rozdělení podle pohlaví a regionalního rozložení a vyvoj míry nezaměstnaností v oblastech vybraných zemí.

Keywords: Russian Federation, Republic of Kazakhstan, unemployment, unemployment rate, labor market, labor force, unemployment development, types of unemployment, causes and consequences Unemployment.

Obsah

1. Úvod.....	9
2. Cíl práce a metodika.....	10
2.1. Cíl práce	10
2.2. Metodika	10
3. Teoretická část	11
3.1. Trh práce.....	11
3.1.1. Nezaměstnanost.....	11
3.1.2. Tržní mechanismy na trhu práce	11
3.2. Nabídka a Poptávka.....	13
3.3. Klasifikace nezaměstnanosti	16
3.3.1. Sezónní nezaměstnanost	16
3.3.2. Deficit růstu nezaměstnanosti	17
3.3.3. Cyklická nezaměstnanost.....	17
3.3.4. Nezaměstnanost způsobená mzdovými náklady	18
3.3.5. Nezaměstnanost způsobená efektivními mzdami.....	18
3.3.6. Technologická nezaměstnanost	18
3.3.7. Nezaměstnanost způsobená dovozními cenami	19
3.3.8. Strukturální nezaměstnanost	19
3.3.9. Frikční nezaměstnanost	21
3.3.10. Demografická nezaměstnanost.....	21
3.4. Příčiny nezaměstnanosti.....	22
4. Praktická část	23
4.1. Faktory ovlivňující trh práce a nezaměstnanost v Rusku	24
4.1.1. Současná situace s nezaměstnaností v Rusku.	28
4.2. Faktory ovlivňující trh práce a nezaměstnanost v Kazachstánu	32
4.2.1. Aktuální situace nezaměstnanosti v Kazachstánu	34
5. Závěr.....	40
6. Zdroje:	41
6.1. Literatura:	41
6.2. Internetové zdroje:.....	42

Seznam grafů

Graf 1: Změny v míře nezaměstnanosti v Rusku	25
Graf 2: Ruské regiony s nejvyšší mírou nezaměstnanosti	32
Graf 3: Změny v míře nezaměstnanosti v Kazachstánu	34
Graf 4: Regiony Kazachstánu s nejvyšší mírou nezaměstnanosti.....	36
Graf 5: Dynamika dlouhodobé nezaměstnanosti v Kazachstánu a její podíl na celkové nezaměstnanosti	38
Graf 6: Míra nezaměstnanosti podle pohlaví	39

Seznam křivek

Křivka 1: Poptávka po práci	14
Křivka 2: Rovnováha na trhu práce	14
Křivka 3: Nedostatek nabízeného množství práce	15

1. Úvod

Nezaměstnanost je jedním z nejdůležitějších ukazatelů nestability v makroekonomickém sektoru, protože když se zabýváme problémem nezaměstnanosti, musíme brát v úvahu nejen čistě ekonomické ukazatele, ale musíme vzít v úvahu i sociální důsledky tohoto problému. Problém nezaměstnanosti se tak či onak dotýká všech vyspělých zemí a možnosti a varianty řešení tohoto problému zůstávají jednou z nejdůležitějších otázek makroekonomického sektoru státu. Ztráta zaměstnání pro většinu lidí znamená snížení životní úrovně a vážné psychické problémy. Také podle výsledků různých vědeckých studií má nezaměstnanost negativní dopad na délku života, zdravotní stav a je častou příčinou vzniku závislosti na alkoholu. Problém nezaměstnanosti má proto velmi závažný společenský charakter a je častým tématem politických debat v různých zemích. Nezaměstnanost navíc nejen snižuje porodnost, ale má vliv i na různá psychická onemocnění v důsledku zvýšené nervozity a pocitu beznaděje. Jinými slovy, člověk jednoduše ztrácí smysl života a začíná prostě existovat. Nezaměstnanost v zemi také zvyšuje míru kriminality a drogové závislosti mezi občany. Pokud hovoříme o příčinách, existuje mnoho faktorů: vědecké a technologické objevy především berou práci lidem, jejichž profese je spojena s

manuální prací; strukturální změny v ekonomice mají vliv na snižování počtu pracovních míst v určitých oblastech; růst produktivity vede ke snižování počtu pracovníků. V důsledku ekologické politiky 21. století přišlo o práci velké množství lidí v oblastech, které nesplňují ekologické normy. To jsou hlavní faktory, které se vyskytují ve všech zemích navzdory jejich ekonomickému systému a úrovni rozvoje. Proto je studium problematiky nezaměstnanosti a hledání způsobů jejího řešení nejen důležitým tématem, ale v dnešní době také velmi aktuální. Důvod, proč jsem si vybral tyto dvě země, je ten, že jsou si v mnoha ohledech blízké.

Tyto dva státy se v průběhu historie vyvíjely jako sousedé. A na začátku 20. století se spojili v jeden stát. V důsledku toho se během 70 let Kazachstán a Rusko vyvinuly jako jeden celek, který ovlivnil především obyvatele těchto dvou zemí a tento svaz měl také velký vliv na ekonomiku a nástroje k jejímu řízení.

2. Cíl práce a metodika

2.1. Cíl práce

Hlavním cílem této práce je analyzovat míru nezaměstnanosti na základě aktuálních dat ve vybraných zemích bývalého Sovětského svazu: Ruské federaci a Republice Kazachstán. Dalším cílem je identifikovat hlavní problémy a faktory, které negativně ovlivňují situaci v oblasti nezaměstnanosti v zemi.

2.2. Metodika

Tato bakalářská práce se skládá ze dvou hlavních částí: teoretické a praktické. Teoretická část je založena na rozsáhlém přehledu existující literatury, který zahrnuje výzkumné práce českých i zahraničních ekonomů specializujících se na oblast ekonomie a dynamiky nezaměstnanosti. Pro zajištění celistvosti a relevance studie byla zohledněna aktuální data z vědeckých článků a internetových zdrojů.

Teoretická část práce je věnována zkoumání základních pojmů a teoretických rámců souvisejících s problematikou nezaměstnanosti a fungováním trhu práce. Hlavním cílem teoretické části je poskytnout teoretický rámec pro pochopení a zkoumání aspektů problému nezaměstnanosti. Praktická část práce je věnována studiu klíčových ukazatelů odrážejících vývoj nezaměstnanosti v Rusku a Kazachstánu. K dosažení tohoto cíle jsou použity oficiální statistické údaje příslušných národních statistických úřadů a také relevantní akademický výzkum.

3. Teoretická část

3.1. Trh práce

Trh práce je dynamický prostor, kde poptávka po práci a nabídka pracovních služeb vzájemně ovlivňují hodnotu práce a množství a rozmanitost vykonávaných úkolů. Podle některých badatelů funguje trh práce jako komunikační médium, kde si prodávající (pracovníci) a kupující (zaměstnavatelé) vyměňují informace o svých nabídkách a potřebách (Sirovátka, 2013). Zdůrazňuje význam dovedností, zkušeností a požadovaných pracovních podmínek při utváření podmínek pracovních smluv.

Tento fragment pojednává o trhu práce, což je systém, kde jsou za určitou odměnu nabízeny služby definované v popisu práce. Odměňování je nedílnou součástí existence trhu práce, neboť práce musí být odměňována podle své hodnoty na trhu.

Regulace trhu práce je nezbytná pro zajištění spravedlnosti a efektivity interakce mezi zaměstnavateli a zaměstnanci (Sirovátka, 2013). V rámci tohoto procesu dochází k soutěži mezi poptávkou po práci a její nabídkou, což vede k přijímacím procesům a individuálním pracovním smlouvám.

3.1.1. Nezaměstnanost

Nezaměstnanost je pojem, který označuje nedostatek placeného zaměstnání. Zahrnuje osoby, které se nemohou účastnit placené pracovní činnosti, a osoby, které nejsou v produktivním věku, jako jsou žáci, studenti, důchodci a osoby, které se starají o děti. Posledně jmenovanou kategorii lze ze statistik nezaměstnanosti v užším slova smyslu vyloučit, neboť přispívají do sféry společenské práce, ale nejsou ve formální pracovní interakci (Buchtová, 2013).

Nezaměstnaností se rozumí situace, kdy jedinec aktivně hledá zaměstnání, ale nemůže najít vhodné pracovní místo odpovídající jeho charakteristikám (Buchtová, 2013). Zahrnuje také jednotlivce, kteří se zaregistrovali na úřadu práce a vyvíjejí konkrétní snahu o nalezení zaměstnání.

3.1.2. Tržní mechanismy na trhu práce

Směna práce probíhá na trhu práce, který funguje podobně jako jiné trhy, kde se směňuje a prodává zboží nebo služby (Kanbur a Švejnar, 2009). Vzhledem k lidskému prvku se však trh práce neřídí stejnými pravidly a logikou jako trh zboží.

Pro většinu jednotlivců je příjem z práce zásadní složkou jejich života, protože zajišťuje jejich základní životní potřeby.

Neorganizovanost trhu práce může vést k sociálně nežádoucím důsledkům. Například prudký pokles mezd a nárůst nezaměstnanosti v důsledku nerovnováhy mezi nabídkou práce a poptávkou po práci může poškodit blahobyt obyvatelstva. Za těchto okolností mohou mít jednotlivci problém uspokojit své základní potřeby a udržet si slušnou životní úroveň. Aby se předešlo takovým nepříznivým účinkům, jsou zavedena omezení neomezeného výkonu moci na trhu práce. Cílem regulací a norem je vyrovnat nabídku a poptávku po pracovních zdrojích a předcházet tak krizovým situacím (Kanbur & Švejnar, 2009).

V průmyslových a kapitalistických společnostech je rozhodující rovnováha zájmů dvou základních prvků, práce a kapitálu. Vztah je čistě ekonomický, mezi podniky nebo kapitálem a těmi, kdo poskytují práci v podobě námezdní práce, tj. zaměstnanci. Bez práce není možné, aby podniky efektivně fungovaly (Kanbur a Švejnar, 2009, s 80). Primárním cílem podniků je zvyšování zisku při minimalizaci výrobních nákladů. Mzdy vyplácené zaměstnancům jsou často vnímány pouze jako nákladový faktor, což vede k podceňování významu pracovních zdrojů v podnikovém procesu.

Je důležité si uvědomit, že vlastnictví významných zdrojů podnikateli představuje pouze jeden z mnoha zájmů společnosti. V moderní společnosti existuje snaha o zajištění vysoké životní úrovně pro všechny členy bez ohledu na jejich postavení v ekonomickém nebo pracovním sektoru. Odbory působí jako kolektivní orgán zastupující zájmy zaměstnanců (Kanbur a Švejnar, 2009). Jejich cílem je zajistit spravedlivé odměňování, důstojné pracovní podmínky a pracovní práva.

V prostředí nízké nezaměstnanosti je počet uchazečů o zaměstnání omezený. Pro zaměstnavatele to znamená, že je třeba vyvinout úsilí k získání a udržení kvalifikovaných pracovníků. Při nedostatku pracovních sil se zaměstnavatelé potýkají s problémy při hledání zájemců pracovníci. Vzájemné působení mezi nabídkou a poptávkou po práci hraje důležitou roli při udržování rovnováhy na trhu práce a udržování udržitelné ekonomické dynamiky. V prostředí nízké nezaměstnanosti mají větší část tzv. vyjednávací síly uchazeči o zaměstnání (Kanbur & Švejnar, 2009). Pracovníci hledající zaměstnání mají větší vliv na podmínky pracovní smlouvy. Jejich nabídky a požadavky se stávají hodnotnějšími, protože

poptávka po práci převyšuje nabídku. V takové situaci nemusí přijmout první volné pracovní místo na trhu práce, protože zaměstnavatelé sami pociťují nedostatek vhodných kandidátů (Kanbur & Švejnar, 2009).

V období vysoké nezaměstnanosti se dynamika mění. V tomto případě mají zaměstnavatelé větší "vyjednávací sílu" (Kanbur & Svejnar, 2009). Díky širšímu výběru kandidátů nabízejí pracovní podmínky (včetně mzdových a pracovních podmínek), které jsou pro pracovníky méně výhodné. Současně jsou výrazně omezeny možnosti zaměstnanců požadovat lepší podmínky.

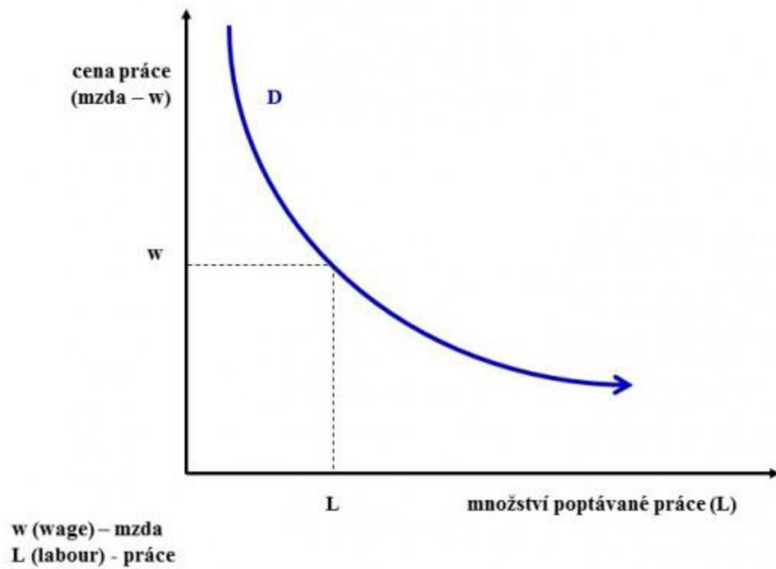
Rovnováha zájmů mezi zaměstnanci a zaměstnavateli je do značné míry závislá na tržních zákonech nabídky a poptávky na trhu práce. V době vysoké nezaměstnanosti mohou být uchazeči o zaměstnání nuceni přijmout méně výhodné podmínky. S rostoucím počtem nezaměstnaných mají zaměstnavatelé na výběr z většího počtu uchazečů a mohou nabídnout podmínky, které jsou v nejlepším zájmu jejich podniků. V době nedostatku pracovních sil, kdy je více volných pracovních míst než uchazečů o zaměstnání, však mohou pracovníci vyjednávat o různých aspektech, jako je mzda, pracovní doba a odpovědnost. To představuje pro uchazeče o zaměstnání příležitost k vytvoření výhodných pracovních podmínek (Kanbur & Švejnar, 2009).

3.2. Nabídka a Poptávka.

Poptávka na trhu práce představuje počet volných pracovních míst v daném období v podnicích různých forem vlastnictví, která chtějí zaměstnavatelé pokrýt přijetím chybějících odborníků.

Nabídka na trhu práce - je přání a možnost vyjádřená zaměstnanci pracovat za podmínek, které platí na trhu práce v daném období.

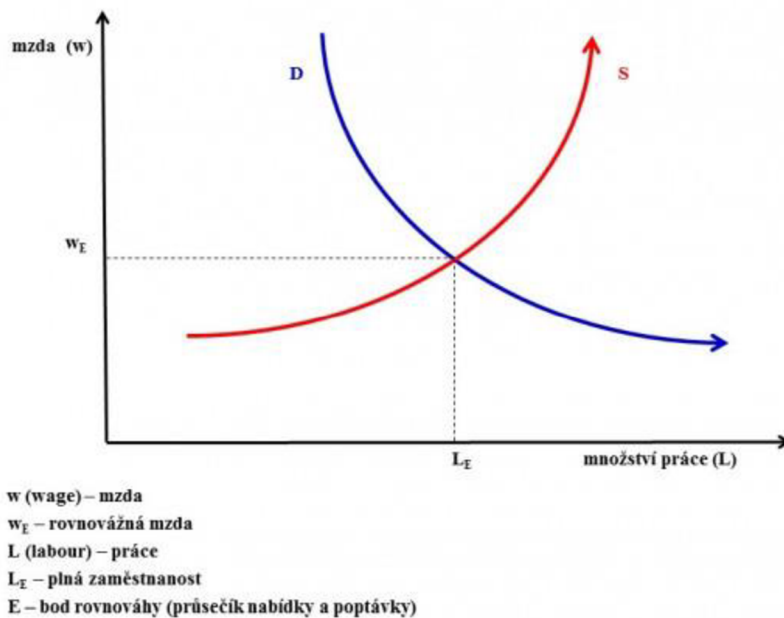
Křivka 1: Poptávka po práci



Zdroj: vovcr.cz (2018)

Ideální situace na trhu nastane, když se poptávka setká s nabídkou.

Křivka 2: Rovnováha na trhu práce

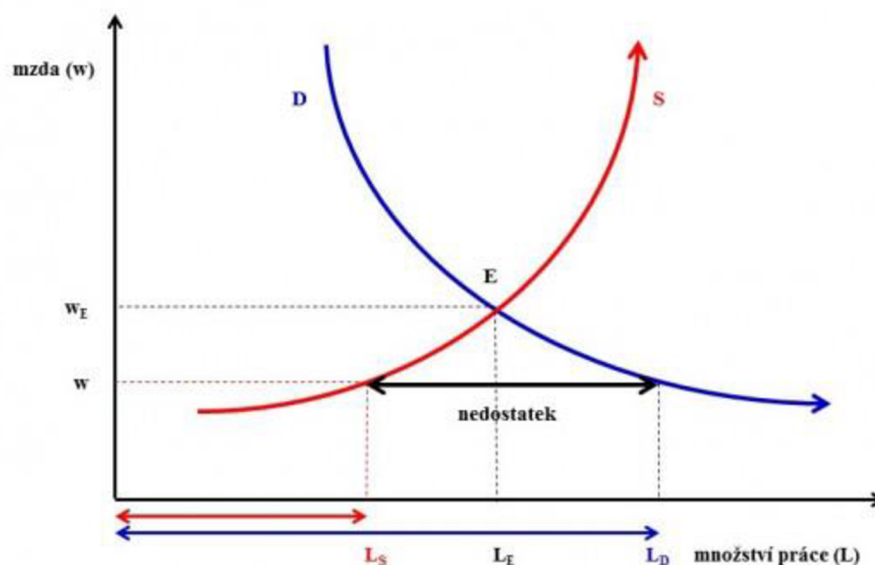


Zdroj: vovcr.cz (2018)

V případě, že dojde ke změně mzdy, na trhu vzniká nedostatek nebo přebytek práce.

Trh je nestabilní, je v nerovnováze. Na trhu je porucha.

Křivka 3: Nedostatek nabízeného množství práce



Zdroj: vovcr.cz (2018)

Moderní trh práce rozdělil všechny zaměstnance do několika tradičních kategorií:

Hromadný personál

Bez kvalifikace, speciálního vzdělání, znalostí, dovedností, schopností. Takové zaměstnance lze rychle najít, jsou potřební k výkonu jednoduché málo placené práce, takže k ukončení pracovního poměru s takovými zaměstnanci dochází bez poškození podniku a stagnace výrobního procesu. Do kategorie hromadných zaměstnanců patří kurýři, prodavači v supermarketech, uklízečky, řidiči, nakladači, obchodní zástupci, číšníci a všichni ostatní pracovníci, které lze na novém pracovišti "zapracovat" během několika pracovních dnů.

Středně kvalifikovaní pracovníci.

Do této kategorie lze zařadit osoby s určitými znalostmi, dovednostmi, vyšším nebo specializovaným vzděláním a pracovními zkušenostmi. Mohli by být zařazeni mezi hodnotné zaměstnance, ale z různých důvodů zůstávají na úrovni "podhodnocených" zaměstnanců (podle jejich názoru). Do této kategorie lze zařadit sekretářky, manažery, účetní, učitele, právníky, administrativní pracovníky a všechny ty, kteří pracují ve "vysoce konkurenčních" specializacích.

Vysoce kvalifikovaný personál.

Tuto kategorii zaměstnanců lze zařadit pouze tehdy, pokud je poptávka po zaměstnancích určité specializace mnohem vyšší než nabídka, tj. pokud je na danou pozici více volných míst než podobných životopisů. Mezi vysoce kvalifikované zaměstnance dnes patří lékaři, inženýři, architekti, stavaři, instalatéři, zámečníci, IT-specialisté atd.

3.3. Klasifikace nezaměstnanosti

Klasifikace typů nezaměstnanosti je nezbytná pro určení jejich hlavních příčin. Níže budou rozebrány hlavní formy nezaměstnanosti: sezónní nezaměstnanost; nezaměstnanost způsobená růstovým deficitem; cyklická nezaměstnanost; nezaměstnanost způsobená mzdovými náklady; nezaměstnanost způsobená efektivními mzdami; technologicky vyvolaná nezaměstnanost; nezaměstnanost způsobená dovozními cenami; strukturální nezaměstnanost; frikční nezaměstnanost; nezaměstnanost způsobená demografickými faktory; nezaměstnanost způsobená imigrací.

3.3.1. Sezónní nezaměstnanost

Sezónní nezaměstnanost je typ nezaměstnanosti, která vzniká v důsledku přírodních jevů ovlivňujících různá odvětví ekonomiky. Tento typ nezaměstnanosti je způsoben vlivem biologických, klimatických, behaviorálních a institucionálních faktorů na ekonomický proces. Například nepříznivé povětrnostní podmínky mohou způsobit dočasné přerušení práce ve stavebnictví nebo v zemědělství (Nový & Surynek, 2002). Dočasné shluky poptávky, jako jsou vánoční obchody nebo sezóna dovolených v cestovním ruchu, mohou být rovněž ovlivněny výše uvedenými faktory.

Rozsah sezónní nezaměstnanosti závisí na postížených odvětvích. Pro prevenci nebo omezení negativních dopadů sezónní nezaměstnanosti je důležité efektivní využívání nástrojů politiky trhu práce, jako jsou zimní příspěvky. Současně vytváření intervencí v oblasti zaměstnanosti poskytuje dočasné pracovní příležitosti v jiných odvětvích pro ty, kteří zaznamenali dočasnou ztrátu zaměstnání.

Sezónní nezaměstnanost je specifická tím, že má krátkodobé účinky a významně nepřispívá k celkové míře nezaměstnanosti. Pro účinné řešení tohoto jevu je však třeba vzít v úvahu specifika odvětví, která podléhají sezónním výkyvům, a provádět vhodné politiky trhu práce (Nový & Surynek, 2002).

3.3.2. Deficit růstu nezaměstnanosti

K nezaměstnanosti s růstovým deficitem dochází při poklesu míry využití výrobních faktorů, což vede k dlouhodobému deficitu poptávky. Tento jev je způsoben několika faktory, mezi něž patří trvalý růst míry úspor, nasycení trhu v důsledku snížené inovace výrobků a omezení finanční kapacity. Obzvláště častý je v rozvojových zemích. Jednou z příčin růstového deficitu nezaměstnanosti je postupné zvyšování míry úspor ve společnosti. Dále může snížení inovace výrobků vést k nasycení trhu, což vede ke snížení poptávky po technologicky zastaralých výrobcích (Nový & Surynek, 2002).

Finanční omezení v rozvojových zemích mohou také omezit investiční příležitosti do fyzického kapitálu, což má za následek pomalejší hospodářský růst a vyšší míru nezaměstnanosti. Všechny výše uvedené faktory mají vliv na dlouhodobý pokles hospodářského růstu tím, že neustále snižují zaměstnanost občanů (Nový & Surynek, 2002). Pro boj s touto formou nezaměstnanosti je nutný komplexní přístup, včetně stimulace inovací a zlepšení přístupu k finančním zdrojům, zejména v rozvojových ekonomikách.

3.3.3. Cyklická nezaměstnanost

Cyklická nezaměstnanost je způsobena výkyvy ve využití výrobního potenciálu v různých odvětvích, regionech a profesních skupinách. Tento typ nezaměstnanosti je důsledkem všeobecného nedostatku poptávky na trhu zboží, který ovlivňuje trh práce. Podle stoupenců Johna Keynesa a novokeynesiánské makroekonomie je nízká poptávka hlavní příčinou cyklické nezaměstnanosti (Nový & Surynek, 2002).

Nejběžnějším příkladem ekonomické recese je situace, kdy podniky v důsledku pesimistických očekávání prodeje snižují investiční aktivitu, což vede ke ztrátě příjmů a snížení počtu pracovních míst. To vede k celkovému poklesu ekonomické poptávky, včetně spotřebitelských výdajů, vládních výdajů, investic a čistého vývozu, což následně vede k poklesu všech složek hrubého domácího produktu. Proticyklickou měnovou a fiskální politikou lze kompenzovat ztrátu příjmů a vrátit ekonomiku do fáze růstu, čímž se zmírní cyklická nezaměstnanost. Cyklická nezaměstnanost je dočasný a krátkodobý jev způsobený změnami hospodářského cyklu (Šimek, 1997). Stabilizační politika vlády zaměřená na

vyrovnávání výkyvů poptávky v soukromém sektoru je účinným prostředkem stabilizace hospodářského vývoje a prevence cyklické nezaměstnanosti.

3.3.4. Nezaměstnanost způsobená mzdovými náklady

Podle neoklasické teorie je nezaměstnanost způsobena současnou úrovní mezd, která převyšuje reálnou mzdu při plné zaměstnanosti, což má za následek přebytek nabídky práce. Nerovnováha na trhu práce vzniká v důsledku nadměrné výše mezd, která je pevně stanovena a nezohledňuje podmínky nabídky a poptávky. Nepružné mzdy se nepřizpůsobují podmínkám nedostatku, což vede k nadměrné nabídce práce (Nový & Surynek, 2002). K této formě nezaměstnanosti přispívají také nepříznivé výrobní a investiční podmínky.

Klíčovou roli při udržování podzaměstnanosti v dlouhodobém horizontu hraje tzv. ratchet efekt. Pokud je zavedena vysoká úroveň mezd, její snižování se stává obtížným kvůli setrvačnosti a odporu pracovníků. Problém přetrvávající nezaměstnanosti tak dlouhodobě přetrvává, i když je trh práce vystaven měnícím se ekonomickým podmínkám (Nový & Surynek, 2002).

3.3.5. Nezaměstnanost způsobená efektivními mzdami

Nezaměstnanost způsobenou efektivními mzdami vysvětlují teorie efektivních mezd, známé také jako teorie trhu práce. Jejich základní myšlenkou je, že zvyšování mezd zvyšuje náklady firem, ale může mít různé dopady na efektivnost. Firmy se racionálně snaží zvyšovat mzdy tak dlouho, dokud očekávaný růst produktivity převyšuje růst nákladů. Mzdová strategie odděluje mzdy od výkyvů na vnějším trhu práce (Šimek, 1997). Navzdory možnosti najít pracovní sílu za nižší náklady dávají firmy přednost udržování vysokých interních mezd, protože ztráta efektivnosti může převážit nad přínosem úspory nákladů.

Efektivní mzda může sloužit jako prostředek boje proti skryté nezaměstnanosti. Ta je charakterizována nedostatečným využitím pracovní síly, jejím neefektivním využitím nebo její schopností pracovat méně produktivně v důsledku problémů s řízením. Stanovením vyšších mezd podniky podporují efektivnější využívání pracovních zdrojů a snižují pravděpodobnost skryté nezaměstnanosti (Šimek, 1997).

3.3.6. Technologická nezaměstnanost

Technologická nezaměstnanost je ztráta pracovních míst způsobená zaváděním strojů šetřících práci nebo efektivnějších výrobních postupů. Příkladem

takové nezaměstnanosti v moderním kontextu je snížení počtu pokladních v maloobchodních prodejnách po zavedení samoobslužných systémů. Technologické změny sice mohou vést k dočasné ztrátě pracovních míst, je však sporné, zda mohou způsobit dlouhodobý nárůst nezaměstnanosti. Optimisté uznávají, že inovace mohou dočasně narušit strukturu pracovních míst, ale domnívají se, že různé kompenzační efekty zabrání dlouhodobým negativním dopadům na zaměstnanost (Buchtová, 2002). Pesimisté naopak tvrdí, že za určitých okolností mohou nové technologie vést k dlouhodobému snížení celkového počtu pracovních míst.

3.3.7. Nezaměstnanost způsobená dovozními cenami

Nezaměstnanost způsobená vnějšími nabídkovými šoky se pozná podle náhlého a nepředvídaného zvýšení nákladů ve výrobním sektoru. Tyto šoky jsou vyvolány vnějšími faktory, jako je náhlé zvýšení úrokových sazeb během finanční krize, prudký pokles hodnoty národní měny nebo růst cen na mezinárodních trzích s komoditami. Pokud vyšší dovozní náklady vedou ke zvýšení domácích cen, které nelze kompenzovat, zaměstnavatelé mohou být nuceni snížit nominální mzdy nebo přijmout ztráty, aby zabránili trvalé podzaměstnanosti. To umožňuje podnikům minimalizovat negativní dopady externalit a udržet stabilitu na trhu práce. Zároveň však vytváří problémy pro sociální a ekonomickou rovnováhu (Buchtová, 2002).

3.3.8. Strukturální nezaměstnanost

Strukturální nezaměstnanost je typ nezaměstnanosti, která vzniká v důsledku nesouladu mezi kvalifikací a charakteristikami požadovanými a poskytovanými na trhu práce. Je způsobena různými faktory, včetně úrovně zaměstnání, kvalifikace, bydliště, věku, zdravotního stavu a místa výroby (Janoski, Luke, & Oliver, 2014). Míra strukturální nezaměstnanosti je dána příčinami a rychlostí, s jakou dochází k nesouladu mezi strukturou nabídky a poptávky na trhu práce. Důležitými faktory ovlivňujícími tento nesoulad jsou změny ve struktuře poptávky po práci, jako jsou změny ve struktuře poptávky po zboží a technologický pokrok. Na základě "hypotézy tří sektorů" dosavadní strukturální změny naznačují, že primární a sekundární sektor budou nadále snižovat svůj podíl na přidané hodnotě a zaměstnanosti, zatímco terciární sektor bude nadále růst. K této strukturální změně přispívá globalizace ekonomiky a dělba práce na celosvětové úrovni (Janoski, Luke a Oliver, 2014). Výměna zboží a financí mezi průmyslovými, rozvojovými a rozvíjejícími se zeměmi je na vzestupu. To vedlo k přesunu výroby náročné na pracovní sílu do zemí s nižšími

mzdami. Průmyslové země se mezitím zaměřují na kapitálově náročnou výrobu, která vyžaduje kvalifikovanější pracovní sílu. V důsledku toho dochází ke strukturálním změnám v poptávce po zboží, které vytvářejí novou kvalifikační strukturu poptávky po práci, čímž vzniká nerovnováha a následně strukturální nezaměstnanost (Janoski, Luke, & Oliver, 2014).

Technologický pokrok významně ovlivňuje trh práce a formuje nabídku a poptávku dvěma hlavními způsoby. Za prvé, technologické inovace vedou k vytváření nových výrobků a služeb, což následně stimuluje poptávku po nich. To vyžaduje, aby se pracovníci přizpůsobili novým požadavkům trhu. Za druhé, digitalizace a inovace výrobních procesů zrychlují produktivitu. Analýza nezaměstnanosti a volných pracovních míst odhaluje značné zpoždění ve vzájemném přizpůsobování nabídky a poptávky na trhu práce (Janoski, Luke, & Oliver, 2014). Rozdíly v míře nezaměstnanosti na základě strukturálních charakteristik, jako jsou region, kvalifikace a povolání, ukazují na segmentaci trhu práce a strukturální nezaměstnanost.

Ke zmírnění rizik trvalé nezaměstnanosti způsobené technologickým pokrokem se zavádějí úpravy vzdělávacího systému, zajišťuje se flexibilita trhu práce a účinně se využívají nástroje politiky trhu práce (Janoski, Luke, & Oliver, 2014). Pro prevenci dlouhodobé nezaměstnanosti u specifických skupin, jako jsou dlouhodobě nezaměstnaní, je důležité zaujmout k těmto aspektům diferencovaný přístup. Strukturální a frikční nezaměstnanost jsou neodmyslitelnými aspekty dynamického ekonomického prostředí. Část nezaměstnanosti, kterou lze považovat za "nevyhnutelnou", protože ji nelze snížit ani za nejpříznivějších ekonomických podmínek, se nazývá přirozená nezaměstnanost. Vzniká v důsledku omezení informací na trhu práce, nákladů na přizpůsobení se novým pracovním místům, komplikací v mobilitě pracovníků, náhodných událostí a institucionálních překážek, které brání volné tvorbě mezd. Omezení mohou vést k poklesu mezd nebo k nedokonalostem na trhu práce. Přirozená nezaměstnanost byla původně definována jako míra nezaměstnanosti, při níž zůstává stabilní inflace podle Phillipsovy křivky (Janoski, Luke, & Oliver, 2014). Dnes se měří mírou nezaměstnanosti, která nezpůsobuje zrychlení inflace.

3.3.9. Frikční nezaměstnanost

Frikční nezaměstnanost je typ kolísavé nezaměstnanosti způsobené neustálým hledáním práce u určité skupiny pracovníků. Vzniká při změně zaměstnání, protože konec starého a začátek nového zaměstnání se často rozcházejí, což vede k dočasné nezaměstnanosti. Pracovníci, kteří zažívají frikční nezaměstnanost, aktivně hledají nové pracovní příležitosti. Proces získávání nového zaměstnání zahrnuje shromažďování informací o potenciálních zaměstnavatelích, podávání žádostí, účast na pohovorech a absolvování testů způsobilosti (Andreas, 2009). Doba mezi odchodem z předchozího zaměstnání a nástupem do nového může být kvůli těmto krokům dlouhá.

Výpočet frikční nezaměstnanosti závisí na tom, zda změnu zaměstnání inicioval zaměstnanec nebo zaměstnavatel. Fluktuace nezaměstnanosti může být zhoršena strukturální nezaměstnaností, která nastává, když objektivní, subjektivní nebo organizačně-institucionální faktory vedou k dlouhodobé nezaměstnanosti osob zapojených do procesu zaměstnávání (Andreas, 2009). Cyklická nezaměstnanost ovlivňuje také frikční nezaměstnanost tím, že prodlužuje dobu hledání zaměstnání v obdobích vysokého napětí na trhu práce. Míra fluktuace a doba potřebná k úspěšnému přechodu z předchozího zaměstnání do nového určuje rozsah frikční nezaměstnanosti.

3.3.10. Demografická nezaměstnanost

Demografická nezaměstnanost může nastat, když počet nových pracovníků vstupujících na trh práce v důsledku přirozeného přírůstku obyvatelstva nebo přistěhovalectví převyšuje počet pracovníků opouštějících trh práce z důvodu odchodu do důchodu nebo emigrace. Celkovou dynamiku nezaměstnanosti mohou ovlivnit také změny zákonného věku odchodu do důchodu. Zvýšení věkové hranice pro odchod do důchodu vede ke zvýšení počtu pracovníků, kteří zůstávají na trhu práce (Buchtová, 2013). Nezaměstnanost způsobená přistěhovalectvím

Nárůst potenciální pracovní síly, obvykle spojený s čistým přistěhovalectvím, může mít významný dopad na trh práce a ovlivnit dostupnost pracovních míst a konkurenci. Pokud existuje exogenně stanovený přebytek nabídky práce a poptávka po práci se nemění nebo se nemění ve stejném rozsahu či dostatečně rychle, musí rovnovážná mzda klesnout, aby se zabránilo podzaměstnanosti. Pokud však mzdy vykazují setrvačnost nebo trvale klesají, může dojít k nezaměstnanosti, protože

nabídka práce roste (Buchtová, 2013). Délka tohoto období nezaměstnanosti se liší v závislosti na opatřeních, která vláda přijímá k regulaci trhu práce.

3.4. Příčiny nezaměstnanosti

Nezaměstnanost je charakteristickým jevem moderních tržních vztahů, který významně ovlivňuje hospodářský rozvoj státu. Jednou z příčin nezaměstnanosti je úpadek nekonkurenceschopných podniků, který je důsledkem vysoké míry konkurence na trhu. K dalším faktorům, které přispívají k nezaměstnanosti, patří nerovnováha ve spotřebě, investicích a úsporách a nerovnoměrné rozdělení kapitálu v důsledku rozvoje vědeckého potenciálu (Mareš, 2002). Cyklická povaha výroby vytváří podmínky pro ztrátu pracovních míst během hospodářských poklesů a recesí. V této souvislosti vede nedostatek stálé poptávky po zboží a službách k nárůstu počtu nezaměstnaných. Individualizovaná nezaměstnanost je ovlivněna různými faktory, které působí na pracovníky a jejich pracovní aktivitu. Jedním z těchto faktorů je častá geografická mobilita, která může být způsobena hledáním lepších životních podmínek, změnou pracoviště nebo osobními preferencemi (Mareš, 2002). Časté stěhování může mít za následek období dočasné nezaměstnanosti, protože se jednotlivci přizpůsobují novému prostředí a hledají nové příležitosti. Změny v osobních okolnostech, jako je narození dítěte nebo nástup na mateřskou dovolenou, mohou mít vliv na pracovní historii. Mnoho pracujících rodičů dočasně přeruší svou pracovní činnost během mateřské dovolené, která je často čerpána za účelem sladění pracovního a rodinného života. Dalším důvodem čerpání mateřské dovolené je profesní růst a rozvoj, což může vyžadovat rekvalifikaci a změnu kvalifikace. Během přechodného období adaptace na novou profesní oblast může dojít k dočasné ztrátě zaměstnání v důsledku procesu učení a hledání vhodných příležitostí k uplatnění nových znalostí (Mareš, 2002). Podle předchozí části je míra nezaměstnanosti ovlivněna různými faktory. Existují tři hlavní skupiny faktorů, které ovlivňují nezaměstnanost:

1. Demografické,
2. Technologické,
3. Ekonomické.

První skupina vychází ze změn v ekonomicky aktivním obyvatelstvu, které mohou být způsobeny změnami v porodnosti, věkové a pohlavní struktuře, střední

délce života a míře migrace. Například změny v populaci v produktivním věku nebo její struktuře mohou ovlivnit celkovou míru nezaměstnanosti v dané zemi (Mareš, 2002, s 96). Technologické faktory se týkají dopadu vědeckého a technického pokroku na ekonomiku. Technologický pokrok může vést k úsporám práce, například prostřednictvím automatizace a mechanizace výroby. Modernizace nebo změny v některých odvětvích mohou způsobit zvýšení nezaměstnanosti (Mareš, 2002). Ekonomické faktory zahrnují národní výrobu, investice, cenovou a důchodovou úroveň a inflační procesy. Okunův zákon říká, že prudký nárůst míry nezaměstnanosti je spojen s poklesem reálného objemu hrubého národního produktu (Abel & Bernanke, 2005). Ekonomická kondice země, včetně investic a cenové hladiny, přímo ovlivňuje zaměstnanost a následně i míru nezaměstnanosti. Stát stimuluje hospodářský rozvoj investicemi a vytvářením nových pracovních míst. Ty vyžadují vysoce kvalifikovanou pracovní sílu. Při přirozené míře nezaměstnanosti je však obtížné najít kvalifikované pracovníky. Ve snaze přilákat pracovníky zaměstnavatelé zvyšují mzdy. To vede k vyšším mzdám pro všechny pracovníky, nejen pro nově otevíraná pracovní místa. V důsledku toho se zvyšuje poptávka a rostou příjmy. Navzdory tomu zůstávají dodatečná pracovní místa nevyužita, což vede k nedostatečné výrobě zboží a vyšším cenám, což posiluje inflační procesy (Abel & Bernanke, 2005). These factors contribute to the development or worsening of unemployment, with serious macroeconomic consequences. This problem is significant due to several factors. The loss of working time cannot be fully compensated, resulting in underproduction of goods (Abel & Bernanke, 2005). Unemployment deprives individuals of their own source of income, and the state bears the cost of providing unemployment benefits. An increase in the number of unemployed reduces demand in the domestic market, as people are forced to limit their spending on necessities. Additionally, unemployment can cause social instability and lead to an increase in crime rates as individuals face financial difficulties and may resort to illegal means to support themselves and their families.

4. Praktická část

V této kapitole bude analyzován trh práce a míra nezaměstnanosti v Rusku a Kazachstánu.

4.1. Faktory ovlivňující trh práce a nezaměstnanost v Rusku

Navzdory výraznému šoku způsobenému rozpadem Sovětského svazu, který v 90. letech způsobil pokles HDP až o 40 %, si Rusko ve srovnání s ostatními transformujícími se zeměmi udrželo relativně nízkou míru nezaměstnanosti. V krizovém roce 1998 dosáhla nezaměstnanost svého maxima na úrovni 13 %, zatímco v ostatních transformujících se zemích dosahovala téměř 20 % (OECD, 2011). Stabilitu míry nezaměstnanosti v Rusku během hospodářské krize lze přičíst ruskému modelu trhu práce. Místo toho, aby trh práce v Rusku reagoval na růst nezaměstnanosti, vedl k výrazným ztrátám pro zaměstnance, včetně zkrácení pracovní doby, nižších reálných mezd, opožděného vyplácení mezd, nucených dovolených a nedostatečného vymáhání pracovních práv (OECD, 2011). Kromě toho došlo v Rusku k výraznému přerozdělení práce. Hospodářský rozmach na konci 90. let vedl k výraznému zlepšení situace na trhu práce v zemi. Do roku 2007 klesla míra nezaměstnanosti na 6 %, reálné mzdy se zvýšily šestinásobně a zpoždění výplaty mezd se stalo vzácností (OECD, 2011). Světová finanční a hospodářská krize v roce 2008 však způsobila nárůst nezaměstnanosti v Rusku.

V letech 1991-2021 míra nezaměstnanosti v Rusku výrazně kolísala. V prvním roce po rozpadu Sovětského svazu činila míra nezaměstnanosti 5,41 %. Následně v 90. letech 20. století docházelo k postupnému zvyšování míry nezaměstnanosti, zejména během krize v roce 1998, kdy míra nezaměstnanosti dosáhla 13,26 %. V letech 2000 až 2009 však došlo k postupnému poklesu míry nezaměstnanosti, kdy se míra snížila z 10,58 % na 8,30 % (Macrotrends [online] citace z dne 17.02.2024).

Od roku 2010 je míra nezaměstnanosti v Rusku s občasnými výkyvy relativně stabilní. Celkový trend však naznačuje pokles nezaměstnanosti. Například od roku 2010 do roku 2019 se míra nezaměstnanosti snížila ze 7,37 % na 4,50 % a v roce 2019 dosáhla historického minima (Macrotrends.net [online] citace z dne 17.02.2024). V roce 2020 sice došlo k mírnému nárůstu na 5,59 %, ten však byl kompenzován poklesem v roce 2021 na 4,72 %. Od roku 2016 do roku 2021 zůstala míra nezaměstnanosti relativně stabilní, přičemž změny se pohybovaly v rozmezí 1 % ročně (Macrotrends.net [online] citace z dne 17.02.2024).

Graf 1: Změny v míře nezaměstnanosti v Rusku



Zdroj: *Macrotrends.net* (2024)

Ruský trh práce je vyspělý a dynamický systém, který se vyvíjel v posledních několika desetiletích. Od poloviny roku 2000 dochází k trvalému vytváření vazeb mezi hlavními ekonomickými ukazateli. Mzdy v Rusku mají dlouhodobě pozitivní korelaci s produktivitou a negativní korelaci s mírou nezaměstnanosti. To znamená, že když se produktivita práce zvyšuje a míra nezaměstnanosti klesá, mzdy v zemi mají tendenci růst, což odpovídá ekonomické logice (Goodrich, [online] citace z dne 23.12.2023).

Ruský trh práce vykazuje jasnou asymetrii ve vztazích mezi různými ekonomickými proměnnými. Konkrétně nezaměstnanost reaguje silněji na pokles výroby než na její zvýšení. Podobnou nerovnost lze pozorovat i ve vztahu mezi HDP a mírou nezaměstnanosti: během hospodářských krizí se vztah mezi těmito ukazateli zvyšuje, zatímco v období hospodářského růstu může být nevýznamný.

Regionální trhy práce v Rusku se navzájem významně ovlivňují, zejména pokud se nacházejí v těsné blízkosti. Propojení mezi těmito trhy je způsobeno aktivní prostorovou migrací pracovních sil, která je ovlivněna různými faktory, především demografickými a ekonomickými (Goodrich, [online] citace z dne 23.12.2023). Migrační toky mají tendenci směřovat do regionů s vyšší úrovní příjmů a nižší mírou nezaměstnanosti (Andrienko & Guriev, 2005).

Pokud jde o vnitřní meziregionální migraci v Rusku, jsou důležité zejména ukazatele regionu příchodu. Faktory, jako je počet obyvatel, příjem, vzdělání a míra nezaměstnanosti v regionu, hrají významnou roli při získávání pracovních zdrojů z jiných regionů. Demografické faktory jsou hlavními motivy odlivu pracovních zdrojů z regionů.

Na ruském trhu práce se k regulaci zaměstnanosti v rozpočtovém sektoru často používá politika měkkých rozpočtových omezení. To znamená, že úroveň zaměstnanosti v tomto sektoru má tendenci růst s růstem rozpočtových příjmů a transferů do regionálních rozpočtů z federálního centra. Vztah mezi rozpočtovými zdroji a zaměstnaností v rozpočtovém sektoru je složitý. Snížení rozpočtových zdrojů nemusí nutně vést k odpovídajícímu snížení počtu zaměstnanců v tomto sektoru. Tento jev, který se běžně označuje jako "ratchet effect", pomáhá vysvětlit trvalý růst zaměstnanosti v rozpočtovém sektoru. Od počátku roku 2000 Rusko využívá zaměstnanost ve veřejném sektoru jako nástroj sociální politiky (Goodrich [online] citace z dne 22.12.2023). Děje se tak za účelem vytvoření dalších pracovních míst v obdobích rostoucí nezaměstnanosti, především v důsledku politických faktorů. Ruský trh práce je často vnímán jako trh se značnou mírou skryté nezaměstnanosti, což představuje značný problém při posuzování skutečného rozsahu nezaměstnanosti v zemi (Goodrich [online] 22.12.2023). Tento jev je přičítán především skutečnosti, že značná část nezaměstnaných obyvatel nepobírá podporu v nezaměstnanosti, a tudíž se neregistruje na ruské Federální službě zaměstnanosti. Tuto problematiku však ještě více komplikuje praxe, která je mezi společnostmi rozšířená v době hospodářského poklesu, kdy se místo hromadného propouštění rozhodnou snížit mzdy stávajícím zaměstnancům. Zajímavé je, že mnozí zaměstnanci se snižováním mezd souhlasí ze strachu z nezaměstnanosti a z omezené dostupnosti alternativních pracovních příležitostí. Tento jev má hluboké kořeny v tradici sahající až do sovětské éry, kdy se udržení pracovních míst upřednostňovalo před tržními principy a cílem bylo udržet sociální stabilitu na úkor ekonomiky volného trhu. Tato tradice vstúpila kulturní příklon k zachování pracovních míst, což přispělo k relativně nízké oficiální míře nezaměstnanosti ve srovnání s jinými zeměmi (Goodrich [online] 22.12.2023). Diskurz kolem zákonů o minimální mzdě a její optimální výše zůstává v mnoha zemích včetně Ruska předmětem neustálých diskusí.

Podstatou právních předpisů o minimální mzdě je stanovit minimální mzdu a zabránit firmám, aby svým zaměstnancům vyplácely mzdu pod stanovenou hranicí. Migrační vzorce hrají zásadní roli při utváření demografických trendů a dynamiky pracovních sil v Ruské federaci. Navzdory nedostatku konzistentních a spolehlivých údajů o migračních tocích ukazuje srovnání mezi lety 1991 a 2002 významné migrační pohyby, kdy do Ruska v tomto období přišlo přibližně 11 milionů přistěhovalců, což představuje přibližně 15 % pracovní síly v zemi (Andrienko a Guriev [online] citace z dne 22.12.2023). Oficiální statistiky však zachycují pouze zlomek dočasných pracovních migrantů, neboť se odhaduje, že více než 95 % přistěhovalců obchází oficiální kanály, a vyhýbá se tak statistické dokumentaci. Navíc se odhaduje, že v Rusku žije 3 až 5 milionů nelegálních přistěhovalců, což představuje 2 až 3,5 % celkové populace (Andrienko & Guriev, [online] citace z dne 22.12.2023).

Řešení problému zpomalení přirozeného přírůstku obyvatelstva vyžaduje značnou čistou imigraci, která se podle OSN (2008) odhaduje na 1 až 1,5 milionu osob ročně. Přestože před rokem 2007 neexistovala migrační politika, ukázalo se, že migrace má zásadní význam pro zmírnění poklesu počtu obyvatel v Rusku. Ruská vláda však v roce 2010 proti logice věci snížila kvóty pro zahraniční zaměstnance na polovinu. Před rokem 2006 bylo vydávání pracovních povolení velmi omezené, obvykle platilo pouze tři měsíce a migranti museli opustit zemi a znovu do ní vstoupit, aby si povolení obnovili. Navíc všichni cizinci s povolením k dočasnému pobytu v Rusku musí povinně získat pracovní povolení. Vnitřní migrace má také význam pro efektivnější přerozdělování pracovních zdrojů v Rusku, zejména s ohledem na přetrvávající dědictví sovětské éry. Vnitřní migrace představuje značný potenciál pro zmírnění meziregionální nerovnováhy v zaměstnanosti v rámci země. Podle konzervativních odhadů je v Rusku přibližně 2,3 milionu nezaměstnaných osob, přičemž se předpokládá přirozená míra nezaměstnanosti ve výši 5,5 %. Mnoho z těchto nezaměstnaných osob by mohlo potenciálně najít pracovní příležitosti v regionech, které se vyznačují vysokou mírou nezaměstnanosti a nižší úrovní mezd. Problematika migrace v Rusku je mnohostranná a prolíná se s různými socioekonomickými faktory. Kromě dynamiky trhu práce jsou migrační vzorce ovlivňovány faktory, jako je politická stabilita, politika sociálního zabezpečení a regionální ekonomické rozdíly.

Nízkou míru nezaměstnanosti v Rusku lze přičíst různým faktorům, z nichž jedním je významná přítomnost šedé ekonomiky (Kelley, [online] citace z dne 13.01.2024). Tento segment ekonomiky funguje mimo zorné pole oficiálních statistik, což zkresluje tradiční údaje o nezaměstnanosti. Šedá ekonomika zahrnuje legální činnosti, které nejsou vykazovány daňovým nebo regulačním orgánům, což vede k podhodnocení skutečné úrovně zaměstnanosti.

Je pozoruhodné, že v Rusku se odhaduje, že šedá ekonomika představuje více než 40 % HDP, což znamená, že značná část pracujících je zapojena do neformálního sektoru (Kelley, [online] citace z dne 13.01.2024). V důsledku toho může být značná část aktivního obyvatelstva, které je v oficiálních statistikách klasifikováno jako nezaměstnané, ve skutečnosti zaměstnána v neformální ekonomice.

Podle Veredyuka (2016) se počet zaměstnanců v neformálním sektoru odhaduje na přibližně 15 milionů osob, což představuje přibližně 20 % celkové populace. Tato významná přítomnost neformální zaměstnanosti zpochybňuje tradiční představy o dynamice trhu práce a zdůrazňuje význam zohlednění neformálních ekonomických aktivit v komplexní analýze nezaměstnanosti. Soukromý sektor se ukazuje jako dominantní zaměstnavatel v Rusku, který svou velikostí a rozsahem předčil státní sektor. Převaha neformální zaměstnanosti v kombinaci s dominantní rolí soukromého sektoru komplikuje dynamiku ruského trhu práce.

4.1.1. Současná situace s nezaměstnaností v Rusku.

V roce 2023 dosáhla míra nezaměstnanosti v Rusku historického minima 3,2 %, jak uvádí Ruská statistická agentura (Rosstat). Je však důležité vzít v úvahu určité faktory, které mohou zkreslovat skutečnou situaci na trhu práce v Rusku. Zejména dvě největší města v zemi, Moskva a Petrohrad, mají míru nezaměstnanosti hluboko pod celostátním průměrem, a to 2 %, resp. 1,6 % (Kapeliushnikov, 2023). Text popisuje nerovnoměrné rozložení nezaměstnanosti v různých regionech Ruska a zdůrazňuje rozdíly v ekonomickém rozvoji a trhu práce mezi metropolitními a provinčními oblastmi. Podle údajů Rosstatu bylo bez práce 2,4 milionu lidí (Kapeliushnikov, 2023). Ačkoli je míra nezaměstnanosti v procentech nízká, značný počet lidí se stále potýká s obtížemi při hledání zaměstnání.

Trh práce v Rusku ovlivňují demografické faktory. V důsledku demografického vývoje v posledních desetiletích dochází v zemi ke snižování počtu pracovních sil. Negativní dopad na trh práce měla také pandemie COVID-19 v roce 2020, která vedla k mírnému

nárůstu nezaměstnanosti (Kapeliushnikov, 2023). Kromě toho odvody několika set tisíc civilistů, které začaly na podzim, změnilly národní trh práce.

Oficiální statistiky v Rusku uvádějí rekordně nízkou míru nezaměstnanosti, nicméně existují miliony občanů, kteří jsou skutečně nezaměstnaní, ale nejsou v těchto statistikách zahrnuti.

Počet skrytě nezaměstnaných osob dosahuje rekordních hodnot, které nebyly zaznamenány za posledních osm let. Přibližně 4,6 milionu Rusů pracuje na částečný úvazek, v prostojech z viny zaměstnavatele nebo na neplaceném volnu. Tato míra skryté nezaměstnanosti dosahuje téměř 13 %, což je třikrát více než oficiální statistiky, které uvádějí 3,9 % (Kapeliushnikov, 2023). Od ledna do října 2022 se počet "skrytých nezaměstnaných" zvýšil o 730 tisíc osob (The Moscow Times, 2023). Na konci prvního čtvrtletí bylo 1,12 milionu Rusů pracujících na částečný úvazek (nárůst o 100 tisíc od začátku roku), 240 tisíc lidí bylo nečinných (nárůst o 80 tisíc) a 3,3 milionu lidí bylo na neplacené dovolené (nárůst o 550 tisíc) (The Moscow Times, 2023). Statistický zázrak, že oficiální míra nezaměstnanosti v zemi je nízká, je způsoben snížením počtu pracovních sil. Přibližně 400 tisíc lidí bylo mobilizováno a další statisíce emigrovaly, aby unikly následkům války (The Moscow Times, 2023). Tyto faktory mají významný dopad na skutečný obraz ruského trhu práce a vyžadují další výzkum a analýzu. Takto vysoká míra skryté nezaměstnanosti ukazuje na systémové problémy v ekonomice.

Rekordní úroveň skryté nezaměstnanosti v Rusku je patrná zejména v automobilovém průmyslu. Po odchodu západních automobilových společností ze země došlo k výraznému propadu výroby, který činil 79 %. Tato krize měla vážný dopad na zaměstnanost v tomto odvětví: více než čtvrtina pracovníků automobilových závodů (27,1 %) byla na konci října nečinná a dalších 8,4 % pracovalo na částečný úvazek (The Moscow Times, 2023). Dřevařský průmysl čelí náročné situaci, neboť téměř 10 % jeho zaměstnanců je na dovolené. V důsledku evropského embarga na dřevo ztratil průmysl svůj největší trh a nebyl schopen zajistit si nové trhy v Asii. To vedlo k omezení výroby a propouštění zaměstnanců. Podobně se s významnými problémy v oblasti zaměstnanosti potýkalo i potravinářské, chemické a farmaceutické výrobní odvětví. V těchto odvětvích byl téměř každý pátý zaměstnanec nucen vzít si neplacené volno, což představuje 17,9 %, 17,9 % a 17,8 % (The Moscow Times, 2023). Kromě toho je na neplaceném volnu více než 20 % zaměstnanců v kovoprůmyslu, nábytkářství a výrobě elektrických spotřebičů. Je důležité poznamenat, že oficiální míra nezaměstnanosti uváděná Rosstatem neodráží úplný obraz,

protože značný počet lidí je považován za "skrytě nezaměstnané". V prvních devíti měsících roku 2022 zaznamenalo Rusko úbytek přibližně 1,5 milionu osob v důsledku přirozeného úbytku a emigrace, což lze přičíst ekonomickým faktorům a slabé demografické situaci (The Moscow Times, 2023).

Situaci v oblasti zaměstnanosti v Rusku ovlivňuje kombinace několika faktorů, včetně sankcí uvalených západními zeměmi a vlastní ruské politiky nahrazování dovozu. Tyto faktory ovlivňují činnost mezinárodních společností i místních podniků a mají vliv na úroveň zaměstnanosti v různých odvětvích ekonomiky.

Uvalení sankcí ze strany západních zemí v kombinaci s jejich politickým postojem vůči Rusku způsobilo problémy mezinárodním společnostem působícím v zemi (Kashtanova et al., 2020). Mnoho západních společností, které dříve hrály významnou roli v různých odvětvích ruského průmyslu, nyní čelí rostoucímu tlaku na ukončení činnosti nebo omezení své přítomnosti. Uzavírání místních poboček a dceřiných společností má za následek stěhování vysoce kvalifikovaných ruských odborníků, kteří byli dříve v těchto společnostech zaměstnáni. Tito lidé byli zvyklí na stabilitu a konkurenceschopné platy, které západní společnosti nabízely. V důsledku toho jsou nyní nezaměstnaní a hledají srovnatelné pracovní příležitosti v domácích podnicích. Provádění politiky nahrazování dovozu mělo nezamýšlené důsledky na situaci v oblasti zaměstnanosti. Ačkoli měla podpořit domácí průmysl a snížit závislost na zahraničním dovozu, neúmyslně narušila činnost mezinárodních společností a ztížila jejich schopnost udržet si aktivní přítomnost na ruském trhu (Kashtanova et al., 2020). V důsledku toho vedla ke ztrátě pracovních míst a snížení úrovně zaměstnanosti, zejména v průmyslových odvětvích, která byla silně závislá na zahraničních odborných znalostech a investicích.

Dalším faktorem, který přispívá k problémům se zaměstnaností, je volatilita směnných kurzů. Kolísání směnných kurzů může mít značný dopad na provozní náklady podniků, včetně nákladů spojených s reklamou, náborem a přijímáním zaměstnanců. V důsledku toho jsou společnosti působící na ruském trhu nuceny přijímat úsporná opatření, která často zahrnují snížení nákladů na reklamu a omezení náborem zaměstnanců.

Příliv nové generace na trh práce má dopad na současný stav a budoucí trendy v oblasti zaměstnanosti. Jednou z pozoruhodných výhod mladé generace je její rychlá adaptace a schopnost vykonávat více činností najednou. Na rozdíl od starších generací ruská mládež vykazuje sklon k efektivnímu využívání technologií, zejména komunikačních zařízení a online platform, k plnění úkolů (Kashtanova et al., 2020). Tento příklon k

digitalizaci a práci na dálku naznačuje preferenci pracovních míst s flexibilním rozvrhem a prací na dálku. Zaměstnavatelé tak čelí výzvě, jak vyhovět preferencím mladých absolventů, pro které je obtížné dodržovat tradiční pracovní normy, včetně pevných rozvrhů.

Z tohoto důvodu mnoho absolventů přechází do "šedé ekonomiky", což ještě zhoršuje problémy na formálním trhu práce. Šedá ekonomika, která se vyznačuje neoficiálním zaměstnáváním, zkresluje oficiální statistiky zaměstnanosti (Kashtanova et al., 2020)

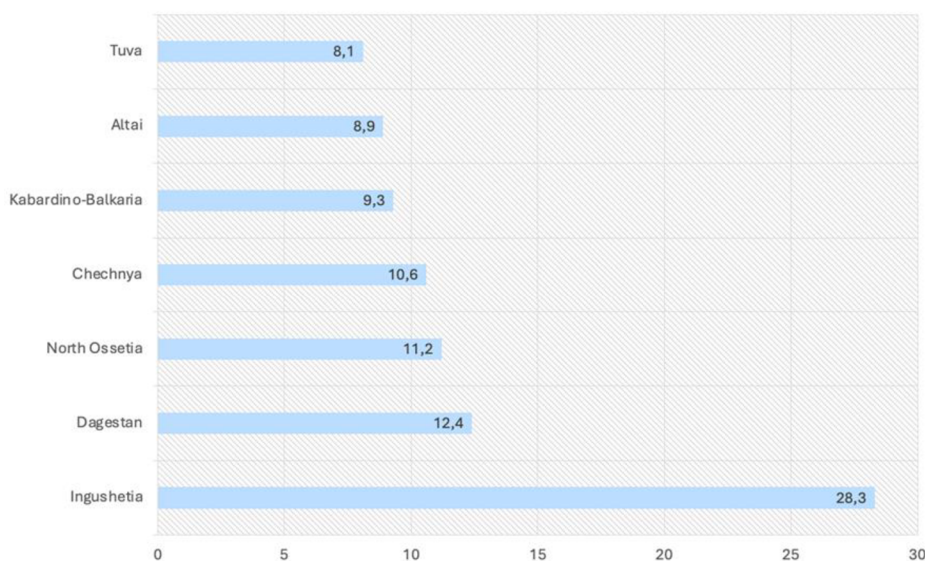
Ruský trh se navíc vyznačuje stárnutím pracovní síly, což ovlivňuje trendy v oblasti zaměstnanosti. Tento jev úzce souvisí s rozšířeným problémem "věkové diskriminace", kterému čelí starší lidé. Snahy o boj proti věkové diskriminaci byly zahájeny novelizací zákona "O zaměstnanosti v Ruské federaci" v roce 2013 (Kashtanova et al., 2020). Cílem těchto změn bylo zakázat zavádění věkových omezení v zaměstnání, což znamenalo vytvoření inkluzivnějšího a spravedlivějšího prostředí na trhu práce. Navzdory legislativním opatřením se problém nepodařilo vyřešit.

Lidé ve věku 45 let a více zůstávají obzvláště zranitelnou demografickou skupinou z hlediska jistoty zaměstnání a příležitostí na trhu práce (Kashtanova et al., 2020). Často se potýkají s diskriminačními praktikami při přijímání do zaměstnání, omezenými kariérními vyhlídkami a zvýšeným sklonem ke stěhování.

Historicky nízká míra nezaměstnanosti v Rusku v roce 2023 se může jevit jako pozitivní ukazatel vysoké úrovně zaměstnanosti. V prvním čtvrtletí roku 2023 vzrostl reálný příjem očištěný o inflaci meziročně o 1,9 %. Rekordně nízká míra nezaměstnanosti však ve skutečnosti ukazuje na vážné strukturální problémy v ekonomice země. Jedním z nejdůležitějších problémů je vznik nedostatku pracovních sil, který od mobilizace dosáhl nebývalých rozměrů. Podíl podniků, které se potýkají se ztrátou zaměstnanců z různých formálních důvodů, včetně odvodů, soudních sporů nebo úmrtí, vzrostl z obvyklých 38 % na 60 % (Kapeliushnikov, 2023).

Nedostatek kvalifikovaných pracovníků se projevuje prakticky ve všech odvětvích a týká se nejen IT odborníků, ale i pracovníků v průmyslu. Důsledky přesahují rámec prostých provozních problémů a týkají se jak řadových zaměstnanců, tak vedoucích pracovníků. Na rozdíl od technického vybavení, které lze modernizovat nebo vyměnit, je řešení nedostatku zaměstnanců dlouhodobou výzvou, kterou nelze vyřešit v krátké době, zejména vzhledem k současné politické a hospodářské situaci v Rusku.

Graf 2: Ruské regiony s nejvyšší mírou nezaměstnanosti



Zdroj: Vlastní zpracování dle Rosstat

Míra nezaměstnanosti v Rusku se vyznačuje výraznými regionálními rozdíly. Ty se projevují výraznými rozdíly v míře nezaměstnanosti v různých správních jednotkách. Například Inguško je regionem s nejvyšší mírou nezaměstnanosti - 28,3 %. Následuje Dagestán s 12,4 %, Severní Osetie s 11,2 %, Čečensko s 10,6 %, Kabardinsko-Balkarsko s 9,3 %, Altaj s 8,9 % a Tuva s 8,1 % a 7 % (Kapeljušnikov, 2023). Tyto regionální rozdíly v míře nezaměstnanosti jsou způsobeny demografickým složením, průmyslovou strukturou a úrovní ekonomického rozvoje. Regiony s vyšší mírou nezaměstnanosti se vyznačují nižší úrovní ekonomické diverzifikace, omezeným přístupem ke kvalifikovaným pracovním místům a slabší sociální infrastrukturou.

4.2. Faktory ovlivňující trh práce a nezaměstnanost v Kazachstánu

V letech 1991-1998 prošel Kazachstán významnými tržními reformami, které vedly ke snížení počtu pracovních sil a změnám v jejich složení. Jedním z hlavních důvodů byla privatizace a korporatizace státních podniků, která vedla k výraznému snížení výroby a uvolnění pracovní síly. Transformace ekonomiky z plánované na tržní způsobila disproporce v různých odvětvích (Kusainov, 2012). Tehdy přijatý zákon "o zaměstnanosti" byl tržně orientovaný a sloužil jako vzor pro ostatní země

SNS. Mnoho osob zabývajících se neformálním obchodem, pastevečtvím, opravárenstvím a nekvalifikovanými službami však působilo mimo rámec státní regulace a významně přispívalo k šedé ekonomice (Kusainov, 2012). V tomto období stát osoby samostatně výdělečně činné přísně nereguloval, protože měly vlastní zdroj příjmů.

Otázka zaměstnanosti a udržení rovnováhy na trhu práce byla řešena vytvořením burzy práce. Tato burza spojila podle klasického modelu dvě struktury, Státní úřad práce a Fond na podporu zaměstnanosti. Centralizovaná koordinace dynamiky trhu práce byla prováděna prostřednictvím této jediné struktury. Trh práce čelil několika výzvám, jako byl pokračující úpadek průmyslu, nestabilita finančního a úvěrového systému, prohlubující se krize neplacení, regresivní změny ve struktuře zaměstnanosti, zhoršující se životní úroveň a výrazný nárůst nezaměstnanosti (Kusainov, 2012). V letech 1992 až 1995 se reálný HDP snížil přibližně o 31 % a inflace dosáhla troj- a čtyřciferných hodnot a přetrvávala až do roku 1996. V tomto období zaniklo přibližně 1,6 milionu pracovních míst, což vedlo ke snížení počtu pracovních sil o téměř 30 % (Tatibekov, 2018, s 52). V důsledku toho v roce 1994 počet nezaměstnaných poprvé překročil 1,5 milionu, čímž se Kazachstán zařadil do kategorie zemí s vysokou mírou nezaměstnanosti (Tatibekov 2018,). Hlavním prostředkem pro získání vysídlených pracovníků se stal sektor drobného podnikání, který se postupně stal základem pro rozvoj sektoru služeb. Mezi triádou klíčových odvětví dominoval obchod.

V letech 1999-2009 zažil Kazachstán období hospodářského oživení, které bylo doprovázeno mírným nárůstem zaměstnanosti a zpomalením strukturálních změn. V roce 1999 byla uzavřena burza práce, což vedlo k prudkému nárůstu nezaměstnanosti, která dosáhla rekordních 13,5 % (Tatibekov 2018). Trh práce se také stal více decentralizovaným a méně koordinovaným. Zavedení nového zákona "O práci v Republice Kazachstán" však znamenalo zlom v regulaci pracovních vztahů na trhu (Tatibekov 2018). Přijetím tohoto zákona došlo k rozšíření práv podnikatelů. Kazachstán se dokázal vymanit z hluboké socioekonomické krize spojené s rozpadem SSSR a přechodem na tržní hospodářství. Globální finanční a hospodářská krize z let 2007-2008 však měla významný dopad na ekonomiku Kazachstánu kvůli její závislosti na vnějších podmínkách a cenách ropy a kovů. V

letech 2006 až 2008 tvořil neformální sektor přibližně 40,6 % celkové zaměstnanosti, zatímco míra nezaměstnanosti dosáhla vrcholu 7,3 % (Tatibekov 2018).

Graf 3: Změny v míře nezaměstnanosti v Kazachstánu



Zdroj: *Macrotrends.net (2024)*

V letech 2010 až 2019 došlo ke zpomalení hospodářské aktivity a stabilizaci úrovně zaměstnanosti, což bylo způsobeno demografickým vývojem. Touha po podnikání prudce poklesla, v roce 2010 o 32,2 % a v roce 2012 o 87,9 % (Tatibekov 2018). Podmínky na trhu práce charakterizoval prohlubující se rozdíl mezi nabídkou a poptávkou po kvalifikované pracovní síle. Problémy se zaměstnaností se zhoršily u specifických demografických skupin, jako jsou mladí lidé, osoby se zdravotním postižením, ženy a vojenští důchodci. Nadále se rozšiřovala skrytá nezaměstnanost a neformální pracovní vztahy a přicházel značný počet pracovních migrantů ze zemí SNS. Byla také pozorována nedostatečně účinná koordinace státu na trhu práce. Rozšiřování pracovních příležitostí na dálku bylo rovněž usnadněno rozvojem informačních a komunikačních technologií.

4.2.1. Aktuální situace nezaměstnanosti v Kazachstánu

Podle údajů Národního statistického úřadu (BNS) činil na konci září 2023 celkový počet pracovních sil v Kazachstánu 9,6 milionu osob (BNS, 2024). Od začátku roku došlo k nárůstu o 1,4 %. Podíl pracovní síly na obyvatelstvu v produktivním věku zůstal na úrovni 69-70 % (BNS, 2024). V rámci pracovní síly se zvýšil jak počet námezdních pracovníků, tak i osob samostatně výdělečně činných. Statistiky ukazují, že od začátku roku 2023 se počet

námezdních pracovníků zvýšil o 1 % a počet samostatně výdělečně činných osob o 3 % (BNS, 2024).

Počet nezaměstnaných se od začátku roku snížil o téměř 7 tisíc osob, míra nezaměstnanosti v Kazachstánu dosáhla rekordně nízké hodnoty 4,7 %. Jedná se o nejnižší míru nezaměstnanosti v historii pozorování tohoto ukazatele v zemi. Většinu ekonomicky neaktivního obyvatelstva tvoří důchodci (49 %) a studenti denního studia (33 %), zbytek (18 %) tvoří lidé nepracující ze zdravotních důvodů, pracovníci v domácnosti a další malé skupiny (BNS, 2024).

Na konci třetího čtvrtletí roku 2023 tvořili zaměstnanci s platem většinu kazašské pracovní síly, a to 72 % z celkového počtu, tj. 6,9 milionu osob (BNS, 2024). V posledních dvaceti letech se počet zaměstnanců neustále zvyšuje. Například od roku 2005 se jejich počet zvýšil z 59 % na 72 % ve třetím čtvrtletí roku 2023. V posledních letech dochází ke zpomalení růstu počtu zaměstnanců pracujících za mzdu, přičemž od roku 2015 do roku 2020 se jejich počet zvýšil o 392 tisíc.

V posledních třech letech docházelo ke stabilnímu vyrovnávání složení pracovní síly, což bylo způsobeno nízkou porodností v 90. letech a vstupem této věkové skupiny na trh práce. Tato situace bude v blízké budoucnosti pokračovat. Podle koncepce rozvoje trhu práce přijaté v zemi se však očekává, že se tato dynamika do roku 2030 změní. Podle této koncepce bude trh práce v důsledku demografického růstu v roce 2000 doplněn o 300 tisíc nových pracovníků ročně.

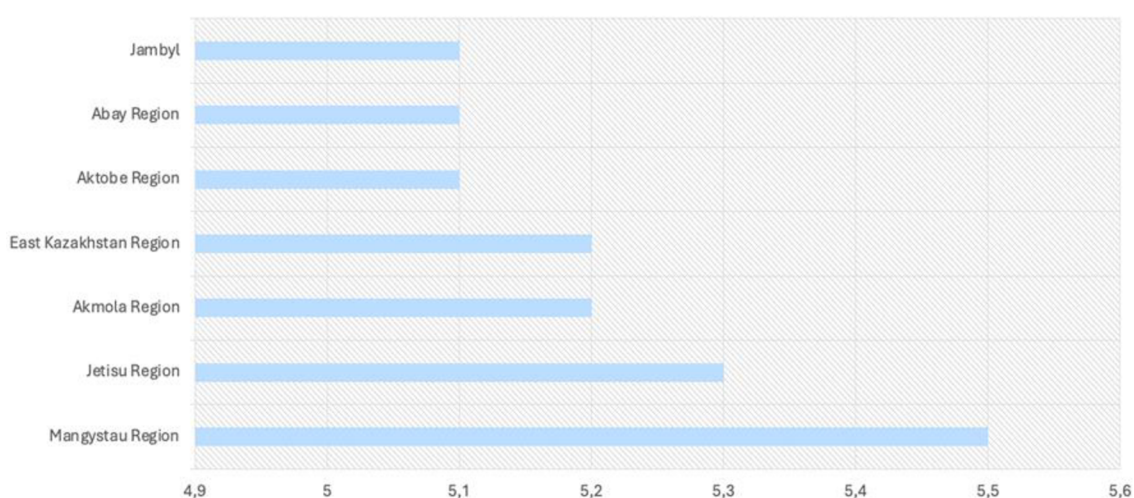
Většina námezdních pracovníků působí ve městech, kde tvoří 67 % z celkového počtu. Genderové složení pracovníků v městských oblastech je téměř vyrovnané, s téměř stejným podílem mužů a žen. Zatímco ve venkovských oblastech převažují muži, kteří se na celkovém počtu pracovníků podílejí 56 %.

Při analýze struktury zaměstnanosti placených pracovníků v různých odvětvích ekonomiky je zřejmé, že největší koncentrace pracovníků je v odvětví školství (16 %), průmyslu (15 %) a obchodu (12 %). V posledním desetiletí došlo k výraznému poklesu počtu zaměstnanců pracujících za mzdu v zemědělství, a to jak v absolutním, tak v relativním vyjádření. Například podíl pracovníků v zemědělství se snížil z 11 % v roce 2013 na 7 % do konce 3. čtvrtletí 2023, což vedlo ke snížení počtu zaměstnanců z 687 000 na 491 000 (Halyk Research, 2024).

Dále dochází k mírnému poklesu počtu zaměstnanců v průmyslu a stavebnictví, zatímco v obchodu dochází k nárůstu počtu zaměstnanců v pracovním poměru. Přibližně

třetina zaměstnanců pracujících za mzdu žije v jižním Kazachstánu, zatímco nejnižší podíl je ve středovýchodní oblasti (14 %) (Halyk Research, [online] citace z dne 27.02.2024). Koncepce rozvoje trhu práce předpokládá, že tento trend bude pokračovat až do roku 2030, přičemž počet pracovníků se bude zvyšovat v jižní oblasti a snižovat v severní a středovýchodní oblasti. Vzhledem k tomu, že produktivita práce v jižních regionech je nižší než v ostatních regionech, může nárůst počtu obyvatel a pracovní síly zhoršit problémy s nezaměstnaností, produktivitou práce a způsobit rozdíly ve mzdách a příjmech. Následující graf ukazuje regiony s nejvyšší mírou nezaměstnanosti.

Graf 4: Regiony Kazachstánu s nejvyšší mírou nezaměstnanosti



Zdroj: Vlastní zpracování dle Halyk research

Problémy s definicí a klasifikací osob samostatně výdělečně činných v Kazachstánu existují již dlouhou dobu. Zejména od zavedení jednotné souhrnné platby (JSP) v roce 2019 pro skupinu osob vykonávajících neformální zaměstnání, které nejsou individuálními podnikateli, se objevily potíže s určením jejich statusu. Tato kategorie se začala označovat jako "nezávislí pracovníci" - fyzické osoby vykonávající činnost za účelem výroby nebo prodeje zboží, prací a služeb za účelem dosažení příjmu, avšak bez státní registrace své činnosti, s výjimkou živnostníků, osob vykonávajících soukromou praxi, jakož i účastníků a zakladatelů právnických osob.

Navzdory rozdílům v postavení a registraci jsou všechny tyto kategorie z hlediska oficiálních statistik zahrnuty do populace samostatně výdělečně činných osob. Na konci třetího čtvrtletí roku 2023 činil počet osob samostatně výdělečně činných celkem 2,2 milionu osob, a to jak osob samostatně výdělečně činných a nezávislých pracovníků, tak osob

vykonávajících soukromou praxi a dalších malých skupin (Halyk Research, [online] citace z dne 27.02.2024).

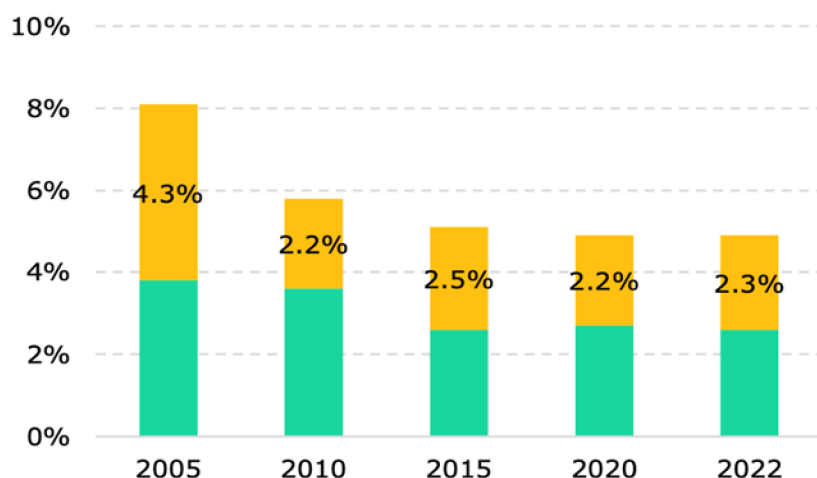
Samostatně výdělečně činné osoby byly povinny platit SCP měsíčně až do 1. ledna 2024. Tato platba šla na sociální příspěvky, důchodový fond, daň z příjmu fyzických osob a zdravotní pojištění. Navzdory jednoduchosti a malé výši SCP, která nebyla závislá na výši příjmu, ale poskytovala možnost kumulovat senioritu a zdravotní péči, mohla do kategorie osob samostatně výdělečně činných přilákat osoby, které ve skutečnosti neměly žádný stabilní zdroj příjmů. Takové osoby mohly být ve skutečnosti zařazeny do kategorie nezaměstnaných (Halyk Research, [online] citace z dne 27.02.2024). To ukazuje na skrytou nezaměstnanost a nízké mzdy u významné části ekonomicky aktivního obyvatelstva.

Oficiální míra nezaměstnanosti v Kazachstánu, která ukazuje úroveň zaměstnanosti, je výrazně nižší než v mnoha vyspělých zemích. Tento ukazatel však neodráží skutečný obraz vzhledem k přítomnosti skryté nezaměstnanosti. Na konci třetího čtvrtletí roku 2023 činil počet neproduktivních samostatně výdělečně činných osob 221 tisíc, což představuje polovinu všech nezaměstnaných (Halyk Research, 2024). Tyto osoby, přestože jsou samostatně výdělečně činné, nevykonávají produktivní činnost, a tudíž nepřispívají významně k ekonomice.

Existenci skryté nezaměstnanosti potvrzuje skutečnost, že míra nezaměstnanosti v zemi nereaguje na hospodářské krize, což není v souladu s mezinárodními zkušenostmi. Například v období světové finanční krize, devalvace tenge a pandemie koronaviru došlo k prudkému nárůstu počtu osob samostatně výdělečně činných. V letech 2008 až 2011, v období globální finanční krize a jejích následků, se počet osob samostatně výdělečně činných zvýšil o 62 tisíc osob. Podobný vývoj byl pozorován i v letech 2015-2016, kdy v souvislosti s prudkým poklesem světových cen komodit a následnou devalvací tenge došlo k nárůstu počtu OSVČ o 72 tis. osob. V letech 2020-2021, v době pandemie koronaviru, se počet OSVČ opět zvýšil o 52 tis. osob (Halyk Research, [online] citace z dne 27.02.2024).

Kromě problému skryté nezaměstnanosti způsobené neproduktivními osobami samostatně výdělečně činnými jsou v Kazachstánu také neúčinná opatření v boji proti nezaměstnanosti. Země má problém s dlouhodobou nezaměstnaností. Přestože míra nezaměstnanosti v posledních dvaceti letech trvale klesá, podíl nezaměstnaných, kteří nemohou najít práci po dobu 12 měsíců, nejenže neklesá, ale naopak se zvyšuje.

Graf 5: Dynamika dlouhodobé nezaměstnanosti v Kazachstánu a její podíl na celkové nezaměstnanosti

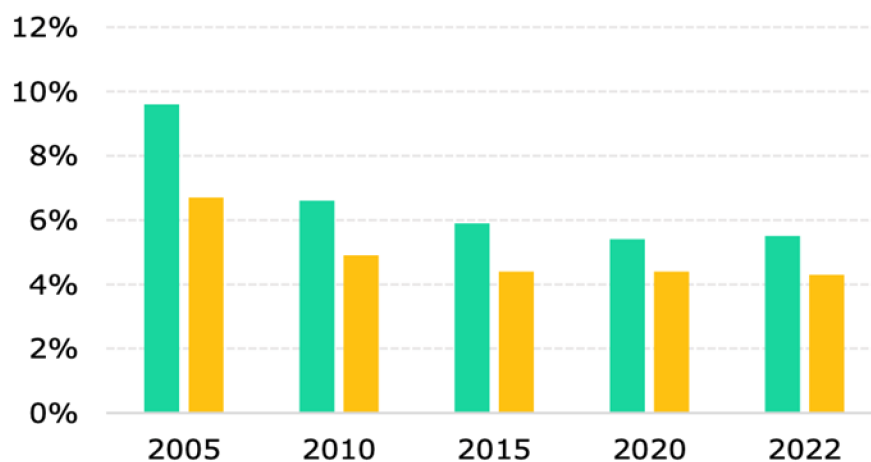


Zdroj: Halyk Research (2024)

Podíl osob považovaných za dlouhodobě nezaměstnané přesáhl v roce 2005 polovinu všech nezaměstnaných, ale poté začal klesat a v roce 2010 se dostal pod 40 %. V následujících letech se však tento trend obrátil a došlo k nárůstu počtu dlouhodobě nezaměstnaných, kteří na konci roku 2022 tvořili téměř polovinu všech nezaměstnaných (47 %) (Halyk Research, [online] citace z dne 27.02.2024).

Dlouhodobá nezaměstnanost v Kazachstánu je považována za nepříznivou z několika důvodů. Zaprvé vede k delšímu období bez příjmu pro nezaměstnaného a jeho rodinu, což zhoršuje jejich finanční situaci. Za druhé, dlouhá doba nezaměstnanosti vede k devalvaci kvalifikace člověka a snižuje jeho konkurenceschopnost na trhu práce, což dále ztěžuje hledání zaměstnání. Zatřetí, dlouhodobé hledání práce vede k nižším mzdám, když člověk nastoupí na nové místo (Akhmetzhanova, [online] citace z dne 10.12.2023). Čím déle je člověk nezaměstnaný, tím nižší je jeho mzda, když se vrátí na trh práce.

Graf 6: Míra nezaměstnanosti podle pohlaví



Zdroj: Halyk Research (2024)

Female unemployment in Kazakhstan is also a characteristic problem for the labour market. Official data for 2023 indicate consistently higher unemployment rates for women compared to men. Long-term unemployment also appears to be more prevalent among women (Halyk Research, [online] citace z dne 27.02.2024).

Women in rural areas often face limited access to jobs due to less favourable economic conditions compared to urban areas. In rural areas, there is usually a pronounced division of labour, where men regularly go to work while women take care of the household and children. This results in limited employment opportunities for women and hence hidden unemployment. In addition, the gender pay gap remains a significant challenge. Women's average earnings are still significantly lower than men's.

5. Závěr

Ačkoli oficiální zprávy hovoří o historicky nejnižší míře nezaměstnanosti v Rusku v roce 2023 ve výši 3,2 %, skutečnost je mnohem složitější. Regionální rozdíly v míře nezaměstnanosti ukazují značné rozdíly mezi městskými a venkovskými oblastmi, přičemž města jako Moskva a Petrohrad mají míru nezaměstnanosti hluboko pod celostátním průměrem. Skrytá nezaměstnanost, která zahrnuje pracovníky na částečný úvazek, osoby na neplaceném volnu a osoby ovlivněné faktory, jako je například branná povinnost, je však v příkrém rozporu s oficiálními údaji. Do této kategorie spadá přibližně 4,6 milionu Rusů, což představuje téměř 13 % pracovní síly. Zvláště těžce byla postižena odvětví, jako je automobilový průmysl a lesnictví, což problém zaměstnanosti ještě zhoršuje. Situaci navíc dále zhoršuje demografický vývoj, který je umocněn rychlou emigrací. Existují také strukturální problémy, jako je věková diskriminace a nedostatek kvalifikovaných pracovníků. Zavedení západních sankcí a politiky nahrazování dovozu tyto problémy dále prohloubily, což se dotklo jak nadnárodních společností, tak místních podniků a přispělo ke ztrátě pracovních míst v různých odvětvích.

Přestože v Kazachstánu dosáhla oficiální míra nezaměstnanosti v roce 2023 rekordně nízké hodnoty 4,7 %, je stejně jako v Rusku naléhavým problémem skrytá nezaměstnanost. Klasifikace osob samostatně výdělečně činných a převažující dlouhodobá nezaměstnanost představují významné překážky pro přesné posouzení podmínek na trhu práce. Téměř polovina všech nezaměstnaných v Kazachstánu je považována za dlouhodobě nezaměstnané a tento trend pokračuje i přes celkový pokles nezaměstnanosti. V nezaměstnanosti přetrvává nerovnost mezi pohlavími, přičemž ženy se potýkají s většími obtížemi v přístupu k pracovním příležitostem, zejména ve venkovských oblastech, kde tradiční genderové role omezují účast na ekonomických aktivitách.

Obě země čelí systémovým výzvám, které vyžadují komplexní politickou reakci. Řešení skryté nezaměstnanosti, podpora diverzifikace ekonomiky, investice do vzdělávání a rozvoje dovedností a boj proti diskriminaci na základě pohlaví jsou zásadními kroky na cestě k inkluzivním a udržitelným trhům práce. Kromě toho je třeba řešit regionální nerovnováhu, která je pro Rusko a Kazachstán charakteristická, prostřednictvím cílených opatření na podporu hospodářského růstu a vytváření pracovních příležitostí v problémových regionech.

6. Zdroje:

6.1. Literatura:

ABEL, A., BERNANKE, B. Macroeconomics (5th ed.). Pearson Addison Wesley, 2005. ISBN 0321199634

ANDREAS, I. Frictional unemployment, labor market institutions, and endogenous economic growth. *Economics Bulletin* 29(2):1127-1138, 2009.

BUCHTOVÁ, B. Nezaměstnanost: 2., přepracované a aktualizované vydání, 2013. ISBN 978-80-247-4282-3

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

JANOSKI, T., LUKE, D., OLIVER, C. The Causes of Structural Unemployment: Four Factors That Keep People from the Jobs They Deserve. *Work & Society*, 2014. ISBN 9780745670287

KANBUR, R., SVEJNAR, J. Labor Markets and Economic Development (1st Edition), 2009. ISBN 9780415743570

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

KUSAINOV, M. The role of small and mediumsized enterprises in solving regional problems of employment and unemployment. *Management of economic systems*, No. 37, 2012.

MAREŠ, P. Nezaměstnanost jako sociální problém. Sociologické nakladatelství (SLON), 2002. ISBN: 80-86429-08-3

NOVÝ, I., Surynek, A. Sociologie pro ekonomy a manažery. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2002. ISBN: 80-247-1705-0

OECD. OECD Reviews of Labour Market and Social Policies: Russian Federation 2011, OECD Publishing, 2011.

ŠIMEK, D. Sociologie práce. 1. vyd. Olomouc: Vydavatelství Univerzity Palackého, 1997. ISBN: 80-7067-705-8

SIROVÁTKA, T. Politika zaměstnanosti a další opatření na trhu práce v dlouhodobé perspektivě a v průběhu krize. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2013. ISBN 978-80-7416-114-8

TATIBEKOV B. Labor economics of Kazakhstan: Development of Labor Market and Employment in Transitive Economy. Kaskelen: Suleyman Demirel University, 2018.

6.2. Internetové zdroje:

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

ANDRIENKO, Y. & GURIEV, S. Understanding Migration in Russia. The University of Sydney, Faculty of Economics and Business. 2005 [cit. 22.12.2023]. Dostupné z: https://www.researchgate.net/publication/228951816_Understanding_Migration_in_Russia

BUREAU OF NATIONAL STATISTICS (BNS). Employment and unemployment: Main indicators of the labor market in the Republic of Kazakhstan (Fourth quarter of 2023). [online]. 2024 [cit. 11.02.2024]. Dostupné z: <https://stat.gov.kz/en/industries/labor-and-income/stat-empt-unempl/publications/116256/>

GOODRICH, L. Russia Is Saving Jobs, but Not the Economy. Stratfor. 2016 [cit. 23.12.2023]. Dostupné z: <https://worldview.stratfor.com/article/russia-saving-jobs-not-economy>

HALYK RESEARCH. Trh práce Kazachstánu 2023: nízká produktivita, skrytá nezaměstnanost, regionální nerovnováha, 2024. [cit. 27.02.2024]. Dostupné z: https://halykfinance.kz/download/files/analytics/AC_labor.pdf

KASHTANOVA, et al. Russian Labour Market Outlook. IOP Conf. Series: Materials Science and Engineering 753. 2020 [cit. 20.02.2024]. Dostupné z: <https://iopscience.iop.org/article/10.1088/1757-899X/753/8/082026/pdf>

KELLEY, M. B. Russia's Underground Economy Is Massive. Business Insider. 2013 [cit. 13.01.2024]. Dostupné z: <https://www.businessinsider.com/russia-largest-underground-economy-in-the-world-2013-2?r=US&IR=T&IR=T>

MACROTRENDS. Kazakhstan Unemployment Rate 1991-2024. 2024 [cit. 13.01.2024]. Dostupné z: <https://www.macrotrends.net/global-metrics/countries/KAZ/kazakhstan/unemployment-rate>

MACROTRENDS. Russia Unemployment Rate 1991-2024. 2024. [cit. 17.02.2024]. Dostupné z: <https://www.macrotrends.net/global-metrics/countries/RUS/russia/unemployment-rate>

THE MOSCOW TIMES. Míra skryté nezaměstnanosti v Rusku dosáhla rekordní výše. 2023. Dostupné z: <https://www.moscowtimes.ru/2023/01/29/vgosdume-zayavili-obostroi-nehvatke-dvornikov-vmoskve-ipredlozhili-razdavati-imkvartiri-a32132>

VEREDYUK, O. Informal employment: structure and risk determinants in Russia. 2016 [cit. 17.02.2024]. Dostupné z: <https://dspace.spbu.ru/bitstream/11701/5980/1/02-Veredyuk.pdf>

LABOR MARKET OUTCOMES KAZAKHSTAN. 2016 [cit. 27.02.2024] Dostupné z: <https://documents1.worldbank.org/curated/en/773971497857554882/pdf/Kazakhstan-Labor-Market-Outcomes-Achievements-and-Remaining-Challenges.pdf>

EVA KARÁSKOVÁ. MIKROEKONOMIE OBECNÉ EKONOMICKÉ POIMY. 2018. ISBN 978-80-88418-17-7. Dostupné z: <https://www.vovcr.cz/odz/ekon/450/page23.html>