

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra ekonomických teorií



Diplomová práce

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

Naryshev Alexander

© 2021 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Alexander Naryshev

Hospodářská politika a správa
Podnikání a administrativa

Název práce

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

Název anglicky

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

Cíle práce

Hlavním cílem diplomové práce je analýza nezaměstnanosti ve vybraných zemích bývalého Sovětského svazu: Ruská federace, Ukrajina a Republika Kazachstán. Dílčím cílem je identifikovat hlavní faktory ovlivňující nezaměstnanost a problémy na trhu práce ve vybraných regionech a provést komparativní analýzu časových řad makroekonomických ukazatelů.

Metodika

Diplomová 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, budou identifikovány příčiny nezaměstnanosti a stanoveny ekonomické a sociální důsledky. Pro analýzu shromážděných údajů bude využita statistická analýza dat. V rámci této analýzy budou použita data čerpaná ze statistických údajů vybraných zemí. Na základě zjištěných dat budou hledány vztahy mezi jednotlivými typy veličin a stanovena prognóza vývoje situace na trhu práce pro následující období pomocí ekonometrického modelu. Při zpracování diplomové práce budou použity různé přístupy a metody výzkumu: metoda rozdělení výzkumného předmětu na samostatné prvky pro výběr a porovnání materiálu v rámci zkoumané problematiky, metody statistické, ekonomické a srovnávací analýzy.

Doporučený rozsah práce

60-80 stran

Klíčová slova

nezaměstnanost, trh práce, vývoj nezaměstnanosti, aktivní politika nezaměstnanosti, úřad práce, příčiny a dopady nezaměstnanosti, míra nezaměstnanosti.

Doporučené zdroje informací

KASHEPOV, A. SULAKSHIN, S. MALCHINOV, A. Rynok truda: problemy i reshenia. 2008. ISBN: 978-5-91290-023-5.

KYAZIMOV K. Sodejstvie zaniatosti naselenia v usloviach krizisa. 2015. ISBN 978-5-4475-4018-0.

MAREŠ, P. SIROVÁTKA, T. Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika. Brno: Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií, 2003. ISBN 80-210-3048-8.

NĚMEC, O. KOTÝNKOVÁ, M. Lidské zdroje na trhu práce : vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU. Praha: Professional Publishing, 2003. ISBN 80-86419-48-7.

VYHLÍDAL, J. Mění se rizika a šance na trhu práce. Analýza postavení a šancí vybraných rizikových skupin na trhu práce. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2006. 67 s. ISBN 80-87007-07-7.

Předběžný termín obhajoby

2020/21 LS – PEF

Vedoucí práce

Mgr. Elizbar Rodonaia, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra ekonomických teorií

Elektronicky schváleno dne 26. 2. 2020

doc. PhDr. Ing. Lucie Severová, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 4. 3. 2020

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 31. 03. 2021

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Nezaměstnanost v zemích bývalého Sovětského svazu – Ruská federace, Ukrajina a Republika Kazachstán" jsem vypracoval samostatně pod vedením vedoucího diplomové 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 diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušil autorská práva třetích osob.

V Praze dne 31.03.2021

Poděkování

Rád bych touto cestou poděkoval panu jménem Mgr. Elizbar Rodonaia ph.d za vedení a odborné rady při tvorbě diplomové práce.

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

Abstrakt

Tato diplomová práce se zabývá problematikou zaměstnanosti a nezaměstnanosti v zemích bývalého Sovětského svazu. V úvodní teoretické části jsou popisovány základní charakteristiky a rozdělení nezaměstnanosti, trhu práce a politiky zaměstnanosti.

V následující analytické části je zobrazen stávající stav na trhu práce v zemích bývalého Sovětského svazu podle jednotlivých kritérií a v poslední části, se pokusím, navrhnou řešení vedoucí ke snížení nezaměstnanosti problémových skupin.

Klíčová slova: zaměstnanost, nezaměstnanost, politika nezaměstnanosti, míra nezaměstnanosti, trh práce, Ruská federace, Ukrajina, Republika Kazachstán

Unemployment in the former Soviet Union - Russian Federation, Ukraine and Republic of Kazakhstan

Abstract

This thesis deals with the topic of unemployment in the countries of the former Soviet Union. The introductory theoretical part describes the basic characteristics and distribution of unemployment, labor market and employment policy.

The following analytical part shows the current situation on the labor market in the countries of the former Soviet Union according to individual criteria and in the last part, I will try to propose solutions to reduce unemployment of problem groups.

Keywords: employment, unemployment, unemployment policy, rate unemployment, labor market, Russian Federation, Ukraine, Republic of Kazakhstan

Obsah

1 Úvod	11
2 Cíl práce a metodika.....	13
2.1 Cíl práce	13
2.2 Metodika.....	13
3 Teoretická východiska	15
3.1 Co je to práce a co znamená pro člověka	15
3.1.1 Zaměstnanost. Druhy a formy zaměstnání.....	19
3.1.2 Sociálně-ekonomická podstata zaměstnanosti, její hlavní charakteristiky.	23
3.2 Pojem „nezaměstnanost“	24
3.2.1 Faktory ovlivňující dynamiku nezaměstnaných.....	25
3.2.4 Ekonomické příčiny nezaměstnanosti	30
3.2.5 Míry nezaměstnanosti.....	31
3.2.6 Hlavní důsledky nezaměstnanosti.	32
3.2.7 Sociální důsledky nezaměstnanosti	33
3.2.8 Vztah nezaměstnanosti a inflace	34
3.3 Trh práce.....	35
3.3.1 Vnější a vnitřní trh práce.....	36
3.3.2 Funkce trhu práce	37
3.3.3 Mzda	37
3.3.4 Nabídka a poptávka na trhu práce	38
3.3.5 Rovnováha na konkurenčním trhu práce	41
3.3.6 Segmentace trhu práce	42
3.3.7 Klasifikace trhu práce	44
3.3.8 Konkurence na trhu práce	45
3.3.9 Diskriminace na trhu práce	47
3.4 Rizikové skupiny	49
3.4.1 Pracovní migrace	52
3.5 Politika zaměstnanosti.....	54
3.5.1 Pasivní politika zaměstnanosti	54
3.5.2 Aktivní politika zaměstnanosti.....	56
3.5.3 Legislativních opatření	57
3.5.4 Organizační opatření.....	57
4 Vlastní práce	59
4.1 Současný stav nezaměstnanosti v zemích bývalého Sovětského svazu.....	59
4.1.1 Historický vývoj nezaměstnanosti (od roku 1990 do roku 2019)	59
4.1.2 Dopad hospodářské krize na nezaměstnanost	64

4.2 Makroekonomické ukazatele analyzovaných států (Ruská federace, Ukrajina a Republika Kazachstán), současný stav a vývoj.....	67
4.2.1 Prognóza úrovně HDP analyzovaných zemí.....	72
4.3 Analýza trhu práce.....	76
4.3.1 Dynamika počtu ekonomicky aktivního obyvatelstva.....	77
4.4 Analýza faktorů ovlivňujících zaměstnanost populace.....	87
4.4.1 Mzda a životní minimum.....	87
4.4.2 Migrační tok.....	90
4.4.3 Nezaměstnaní podle úrovně vzdělání.....	93
4.5 Ekonometrická analýza.....	93
4.5.1 Ruská federace.....	95
4.5.2 Ukrajina.....	99
4.5.3 Kazachstán.....	101
4.6 Phillipsova křivka.....	105
4.7 Srovnávací charakteristika příčin nezaměstnanosti a výsledků implementace programu zaměstnanosti populace analyzovaných zemí.....	109
4.7.1 Možnosti snížení míry nezaměstnanosti.....	111
5 Závěr.....	114
6 Seznam použitých zdrojů.....	117
Přílohy.....	118

Seznam tabulek

Tabulka 1: Průměrný roční počet pracovníků a zaměstnanců v republikách SSSR (tis. osob)
Tabulka 2: Dynamika počtu pracovních sil v postsovětských zemích (tis. osob)
Tabulka 3: Dynamika míry nezaměstnanosti v postsovětských zemích (%)
Tabulka 4: Dynamika HDP a míra inflace analyzovaných zemí
Tabulka 5: Výpočet požadovaných ukazatelů
Tabulka 6: Výpočet požadovaných ukazatelů
Tabulka 7: Výpočet požadovaných ukazatelů
Tabulka 8: Dynamika počtu ekonomicky aktivního obyvatelstva
Tabulka 9: Zjištění tendence v řadě dynamik ekonomicky aktivního obyvatelstva
Tabulka 10: Struktura a dynamika počtu zaměstnaných a nezaměstnaných na trhu práce
Tabulka 11: Dynamika úrovně nezaměstnanosti mladých lidí a průměrné měsíční mzdy zaměstnanců

- Tabulka 12: Poměr minimální mzdy a životního minima (uvedeno v národní měně)
- Tabulka 13: Počet příjezdů, počet odjezdů, migrační růst, počet osob
- Tabulka 14: Podkladová data, Ruská federace
- Tabulka 15: Korelační matice
- Tabulka 16: Korelační matice
- Tabulka 17: Výpočet parametrů regrese
- Tabulka 18: Statistika regrese
- Tabulka 19: Podkladová data, Ukrajina
- Tabulka 20: Deskriptivní statistika
- Tabulka 21: Regresní statistika
- Tabulka 22: Výpočet parametrů regrese
- Tabulka 23: Podkladová data, Kazachstán
- Tabulka 24: Deskriptivní statistika
- Tabulka 25: Korelační matice
- Tabulka 26: Korelační matice
- Tabulka 27: Výpočet parametrů regrese
- Tabulka 28: Regresní statistika
- Tabulka 29: Srovnávací charakteristiky příčin nezaměstnanosti v analyzovaných zemích
- Tabulka 30: Hodnocení efektivity implementace státních programů analyzovaných zemí
- Tabulka 31: Hodnocení pracovní síly podle pohlaví
-
- Obrázek 1: Phillipsova křivka
- Obrázek 2: Poptávka po práci
- Obrázek 3: Poptávka po práci
- Obrázek 4: Trh práce
- Obrázek 5: Dynamika změn ekonomicky aktivní populaci Ruska
- Obrázek 6: Dynamika změn ekonomicky aktivního obyvatelstva Ukrajiny
- Obrázek 7: Dynamika změn ekonomicky aktivního obyvatelstva Kazachstánu
- Obrázek 8: Dynamika ekonomicky aktivního obyvatelstva
- Obrázek 9: Dynamika míry nezaměstnanosti
- Obrázek 10: Phillipsova křivka pro Ruskou federaci podle údajů z let 2001-2019
- Obrázek 11: Phillipsova křivka pro Ukrajinu podle údajů 2001-2019
- Obrázek 12: Phillipsova křivka pro Kazachstán podle údajů 2001-2019

1 Úvod

Oblast práce je důležitou a mnohostrannou oblastí hospodářského a sociálního života společnosti. Zahrnuje jak trh práce, tak jeho přímé použití v sociální produkci. Trh práce dostává odhad nákladů práce, určuje podmínky pro jeho zaměstnání, včetně výše mezd, pracovních podmínek, možnosti získání vzdělání, profesního růstu, jistoty zaměstnání atd. Trh práce odráží hlavní trendy v dynamice zaměstnanosti, její základní struktury, tj. v sociální dělbě práce, mobilitě pracovních sil, rozsahu a dynamice nezaměstnanosti.

Současná fáze vývoje státu je spojena s novým pohledem na práci jako na jeden z klíčových zdrojů ekonomiky. Tento nový pohled je důkazem skutečného růstu úlohy lidského faktoru v technologické fázi vědeckého a technologického pokroku, kdy přímá závislost výsledků produkce na kvalitě, motivaci a povaze využití práce obecně, a zejména jednotlivého pracovníka.

Výsledky ekonomických studií předních vědců potvrdily rostoucí roli lidského faktoru ve výrobě. V efektivnějších organizačních podmínkách dochází ke kombinaci práce a zaměstnání, zapojení inovací a tvořivosti výrobního procesu zaměstnanců, školení a rekvalifikace zaměstnanců, řešení problémů sociální ochrany pracovníků atd.

Intenzivní ekonomika žijící v režimu periodické technologické a organizační obnovy se postupně mění v ekonomiku trvalého rozvoje, která se vyznačuje téměř neustálým zlepšováním výrobních metod, zásad řízení, provozních charakteristik zboží a forem veřejných služeb.

Dosažení vysoké úrovně zaměstnanosti je jedním z hlavních cílů makroekonomické politiky státu. Ekonomický systém, který vytváří další počet pracovních míst, stanoví úkol zvýšit množství sociálního produktu a tím ve větší míře uspokojit materiální potřeby obyvatelstva. S neúplným využitím dostupných pracovních zdrojů systém funguje, aniž by dosáhl hranice svých výrobních schopností. Nezaměstnanost rovněž způsobuje značné škody na životně důležitých zájmech lidí a brání jim v tom, aby uplatnili své dovednosti v činnostech, při nichž se člověk může v co největší míře projevit.

V každé zemi existují lidé, kteří nechtějí a nikdy nebudou pracovat, jejichž vyživovací psychologii nelze změnit žádnými zákony a nařízeními. Jiní nikdy nebudou registrováni u služby zaměstnanosti kvůli hrdosti, protože věří, že to zhorší jejich lidskou, profesionální důstojnost a poškodí jejich sociální postavení. Existují lidé, kteří byli vyřazeni z primárního prostředí: zmatení před postupujícím trhem a jeho přísné požadavky ztratily naději na pracovní a sociální rehabilitaci.

Na služby zaměstnanosti se dívá celá řada skupin obyvatel. A proto socialisté těchto služeb neustále studují a pečlivě pomocí moderních technik analyzují procesy spojené s dynamikou nezaměstnanosti. Na základě víceúrovňové, segmentované analýzy jsou vytvářeny poměrně přesné předpovědi, které umožňují veřejným orgánům a managementu lépe se orientovat v situaci, nejen rozpoznat skutečnost nezaměstnanosti, ale určitým způsobem tento jev ovlivnit.

V teoretické části své diplomové práce jsem se zaměř na vysvětlení základních pojmů týkajících se nezaměstnanosti a vzdělání.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Cílem diplomové práce je podrobná analýza zaměstnanosti a nezaměstnanosti a zjištění současného stavu v zemích bývalého Sovětského svazu. V teoretické části práce budou shromážděny a porovnány české i zahraniční odborné publikace vztahující se k problematice nezaměstnanosti. Hlavním cílem bude analyzovat současné trendy v šíření nezaměstnanosti. Dílčím cílem práce bude hledání metod pro snížení nezaměstnanosti a analýza působení politiky zaměstnanosti ve sledovaných zemích. Pozornost bude zaměřena zejména na skutečnou míru nezaměstnanosti v zemích, jako je Ruská federace, Ukrajina a Republika Kazachstán.

2.2 Metodika

V rámci řešení diplomové práce bude shromážděna česká a zahraniční odborná literatura zabývající se trhem práce a problematikou nezaměstnanosti v zemích bývalého Sovětského svazu.

Diplomová práce je rozdělena na teoretickou a praktickou část. Teoretická část je rozdělena do pěti kapitol, které budou dále rozčleněny na podkapitoly. Jednotlivé kapitoly přitom nebudou vytvořeny nahodile, ale představují logicky řazené informace o dané problematice.

První kapitola diplomové práce se bude věnovat obecnému náhledu na zaměstnanost, její definici a rozdělení na základní typy. V této části se zaměřím také na ekonomické, sociální a psychické podstaty zaměstnanosti.

Ve druhé kapitole diplomové práce jsem se zaměřil na vysvětlení základních pojmů týkajících se nezaměstnanosti. Dále se pokusím popsat faktory ovlivňující dynamiku nezaměstnaných, ekonomické příčiny nezaměstnanosti a vztah mezi nezaměstnaností a inflací.

Další kapitola je zaměřená na samotný trh práce, na funkce a klasifikace trhu práce, dále je popsána diskriminace, jak se může členit, jakých skupin osob se nejvíce dotýká.

Ve čtvrté kapitole se budu snažit podrobněji definovat rizikové skupiny nezaměstnaných. Uvedu zde jedny z hlavních problémů nezaměstnaných, jako jsou věk, vzdělání, zdravotní postižení a migrace.

Pátá a poslední část teoretického vymezení pojmů popisuje politiku zaměstnanosti nebo činnost státu na trhu práce.

V praktické části bude úkolem analyzovat makroekonomické ukazatele pro každou ze zemí, závislost nezaměstnanosti na vybraných proměnných pomocí ekonometrického modelu, posoudit vztah mezi mírou nezaměstnanosti a mírou inflace při následné konstrukci Phillipsovy křivky, odhalit ekonomickou podstatu nezaměstnanosti, zvážit její typy, identifikovat příčiny jejího výskytu a určit ekonomické a sociální důsledky, analyzovat míru nezaměstnanosti ve státech, identifikovat rysy moderní nezaměstnanosti, určit a posoudit perspektivní oblasti vládní politiky v boji proti nezaměstnanosti.

Při zpracování diplomové práce budou použity různé přístupy a metody výzkumu: metoda rozdělení výzkumného předmětu na samostatné prvky, pro výběr a porovnání materiálu v rámci zkoumané problematiky, metody statistické, ekonomické a srovnávací analýzy, využity teoretické zdroje informací, statistické zdroje i legislativní akty.

3 Teoretická východiska

3.1 Co je to práce a co znamená pro člověka

Práce je hlavní a nezbytnou podmínkou lidské existence. Díky práci zvýraznil člověk ze zvířecí říše. Na rozdíl od zvířat si člověk vytváří svůj vlastní svět a vytváří ho svou prací. Díky jeho práci vyšel člověk ze světa zvířat.

Prostředí vytvořené člověkem, podmínky jeho existence jsou ve skutečnosti výsledkem společné práce.

V procesu práce se vytvářejí materiální a duchovní hodnoty, který je určen k uspokojení potřeb členů společnosti. To nám umožňuje zvýraznit uspokojení potřeb jako první a nejdůležitější sociální funkci práce, s níž začíná sociální bytí člověka. Práce dává člověku pocit seberealizace a společenské užitečnosti, vřazuje člověka do řádu sociálních vztahů, uspokojuje jeho potřeby ctižádosti, sebeuplatnění a sebeúcty.¹

Ekonomický rozvoj společnosti je založen na tvorbě hmotných hodnot, což je možné pouze díky účelné tvůrčí činnosti lidí. V procesu práce způsobuje osoba, která používá prostředky práce, předem stanovené změny v předmětu práce, tj. zhmotnění v materiálu, čímž se tento materiál změní. Všechny tři aspekty výrobního procesu: materiál, nástroje a práce se spojují do neutrálního výsledku – produkt práce. Práce v této obecné podobě není ničím jiným než věčným přirozeným stavem lidského života. Je nezávislá na jakékoli konkrétní organizaci. S jakoukoli sociálně-ekonomickou formací a politickou strukturou společnosti si práce udržuje svůj význam jako faktor v společenské výroby. Produkce jako taková možná pouze tehdy, pokud je půda a kapitál kombinovány s prací. Pouze v procesu pracovní činnosti se přírodní a materiální zdroje přeměňují v materiální hodnoty. Bez práce by půda a kapitál ztratily význam výrobních faktorů.

Práce je považována za dominantní faktor a liší se od ostatních dvou v aktivní povaze dopadu na hmotnou látku a přítomnosti lidského osobního principu, osobního začátku. Lidé vykonávají pracovní činnost, a proto práce nese otisk socio-historických podmínek.

¹ BUCHTOVÁ Božena, a kol. Nezaměstnanost: Psychologický, ekonomický a sociální problém, 2002. s. 75

Ke zlepšení výroby dochází také do velké míry díky práci, zvyšování její produktivity a komplikování jejího obsahu. Práce má významný dopad na celkovou výkonnost organizací, včetně úrovně zisku. V konečném důsledku závisí blahobyť, zaměstnavatele hospodářství, společnosti jako celku na efektivitě práce.

Základem veškerého sociálního rozvoje je práce, utváření sociálního bohatství. V důsledku pracovní činnosti je na jedné straně trh nasycen zbožím, službami, kulturními hodnotami, u nichž již byla určitá potřeba vyvinuta, a na druhé straně pokrok vědy, technologie, produkce vede k objevování nových potřeb a jejich následné uspokojení. V konečném důsledku závisí blahobyť zaměstnavatele, hospodářství, společnosti jako celku na efektivitě práce.

Práce, utvářející veřejné bohatství, je základem veškerého sociálního rozvoje. V důsledku pracovní činnosti je na jedné straně trh nasycen zbožím, službami, kulturními hodnotami, u nichž již byla určitá potřeba vyvinuta, a na druhé straně pokrok vědy, technologie, produkce vede k vzniku nových potřeb a jejich následné uspokojení. Mimo to vědecký a technologický pokrok navíc zvyšuje produktivitu a efektivitu práce.

Význam práce není omezen na její roli v sociální produkci. V procesu práce se také vytvářejí duchovní hodnoty. S růstem společenského bohatství se potřeby lidí stávají složitějšími, vytvářejí se kulturní hodnoty a vzrůstá úroveň vzdělání obyvatelstva. Práce tak plní funkci jednoho z faktorů sociálního pokroku a tvůrce společnosti. V konečném důsledku díky dělbě práce tvořily sociální vrstvy společnosti a základy jejich interakce.

Práce – vědomé cílevědomá činnost pro tvorbu materiálních a duchovních věcí potřebných pro uspokojení potřeb každého jednotlivce a společnosti jako celku tvoří nejen společnost, ale také osobu, povzbuzuje ho k získávání znalostí a odborných dovedností, k interakci s ostatními lidmi, ke komplikování potřeb. V lidské povaze, jak vědci poznamenávají, nezbytnou potřebou bylo pracovat jako nezbytná a přirozená podmínka existence. Mnoho vědců se drží názoru, že práce sama o sobě je zdrojem spokojenosti, což umožňuje realizovat lidskou touhu po sebevyjádření v práci.²

² Egorova E.A., Kuchmaeva O.V. Ekonomika i sotsiologiya truda, 2018. s. 11

Touha pracovat je často spojena s vědomím jednotlivce o sounáležitosti s lidskou komunitou, účastí na společném životě, společné vytváření vlastního prostředí.

Mezi sociální funkce práce je také vybrána svoboda tvořivosti: práce se ve společnosti projevuje jako „síla, která připravuje cestu lidstvu ke svobodě (tato funkce dává lidem možnost vzít v úvahu stále vzdálenější přírodní a sociální důsledky jejich jednání, a tak shrne všechny předchozí, protože právě v práci a prostřednictvím práce se společnost učí jak zákony svého vývoje, tak zákony přírody; proto další funkce, jako by, se „připravují“ a činí z funkce práce vytvářející svobodu, která je funkcí dalšího neomezeného rozvoje lidstva, skutečně proveditelné).

Z ekonomického hlediska je práce procesem ovlivňování přírodních a materiálních zdrojů.

S důrazem na dynamickou povahu tohoto společenského fenoménu, a mluví o živé práci, pracovní činnosti, jejíž hlavní rysy jsou: vědomý charakter; spojení s tvorbou zboží; racionalita; účelnost; veřejná služba.

Pracovní činnost lze klasifikovat podle typu v závislosti na povaze a obsahu práce; předmět a produkt práce; prostředky a metody práce; pracovní podmínky.³

Podle povahy a obsahu práce můžeme rozlišovat práci vlastníka výrobních prostředků – samostatnou a nezávislou pracovní sílu – najatou. Toto rozdělení, které zohledňuje sociální povahu práce, je způsobeno vlastnictvím výrobních prostředků. V jistém smyslu se sociální povaha práce odráží v rozdělení jejích dvou organizačních forem: individuální a kolektivní práce. Sociální povaha práce se projevuje ve formování způsobů motivace práce (touha, vědomá potřeba, donucení). V souladu s tím se rozlišují takové druhy práce jako dobrovolné a nedobrovolné.

Povahu a obsah práce lze považovat za strukturální aspekt. Z tohoto hlediska jsou na prvním místě vychází dva hlavní parametry – stupeň intelektualizace práce a kvalifikační složitost práce. V souladu s těmito parametry je možné rozlišovat fyzickou a duševní práci,

³ Egorova E.A., Kuchmaeva O.V. *Ekonomika i sotsiologiya truda*, 2018. s.12

reprodukční a kreativní, nekvalifikovanou a kvalifikovanou (vysoce kvalifikovanou) nebo práci s různou mírou složitosti. Druhé klasifikační kritérium – předmět a produkt práce – zohledňuje profesní, funkční a odvětvové dělení práce. Podle profesních atributů lze rozlišit tolik typů práce, kolik je profesí (práce řidiče, inženýra, učitele atd.). Účtování funkčního rozdělení práce zahrnuje rozdělení práce na typy odpovídající stadiím výroby: podnikatelské, inovativní, reprodukční a komerční. V souladu s odvětvovým dělením práce se tyto typy rozlišují jako průmyslová práce, zemědělství, stavebnictví, doprava atd.

Klasifikace druhů práce podle použitých prostředků a metod je omezena na přidělování manuální, mechanizované a automatizované (počítačové), nízko, střední a vysoce technologické práce.

Rozdělení práce na typy v závislosti na podmínkách, za kterých je prováděna, umožňuje rozlišovat práci prováděnou za běžných, škodlivých a nebezpečných podmínek. Můžeme mluvit o práci ve stacionárních podmínkách, pohyblivých, práci na cestách; lehký, mírný a těžký, neregulovaný (volný), regulovaný a přísně regulovaný s vynuceným rytmem.

Použití všech čtyřech skupin funkcí umožňuje formulování obecné vlastnosti konkrétního typu práce.

Práce, jak je zřejmé z výše uvedených charakteristik je složitý společenský jev. Vzhledem k práci jako zkoumacího předmětu se obvykle rozlišuje několik aspektů, které zahrnují: ekonomické, sociální, psychofyziologické, technické a technologické, právní.

Právní aspekt existuje při použití téměř jakéhokoli druhu práce, ale to neznamená, že pracovní právo je komplexní. Pokud jde o samostatnou práci, tj. práce vlastníka výrobního prostředku (zemědělec, individuální podnikatel atd.), právní úprava nepodléhá pracovnímu procesu, ale sociální vztahy nepřímo související s pracovními vztahy – vztahy k registraci samostatného podnikatele (získání povolení k výkonu určité činnosti), zdanění a další. Námezdní práce je také ne vždy regulována pracovními právními předpisy: může být prováděna na základě občanskoprávních pracovních smluv. V tomto případě je regulace podléhá vztahů vzniklých o výsledku práce.

Působností pracovního práva je pouze ta část najaté práce, která je spojena se zvláštním společenským vztahem vyplývajícím z procesu práce (pracovní činnost) - pracovní vztah.

3.1.1 Zaměstnanost. Druhy a formy zaměstnání.

Hospodářský rozvoj zemí je nerovnoměrný. Je charakterizována makroekonomickou nestabilitou, která se spolu s cyklickou povahou projevuje na úrovni zaměstnanosti a nezaměstnanosti.

Zaměstnanost – účast obyvatelstva na pracovních činnostech, včetně studií, vojenské služby, úklidu, péče o děti a seniory. Zaměstnanost je považována za společensky užitečnou činnost občanů, která jim zpravidla přináší výdělek.⁴

K zaměstnancům patří lidé, kteří pracují na pronájem, osoby samostatně výdělečně činné (podnikatelé, zemědělci), vojenský personál. Míra zaměstnanosti, tj. Zapojení do pracovních procesů, závisí na poměru mezi počtem zdatných osob a pracovních míst, jakož i na korelaci pracovních míst se schopnostmi pracovníků je používat, omezenou profesí, specializací, pracovními zkušenostmi, znalostmi a dovednostmi. Plná zaměstnanost znamená téměř úplné zajištění zaměstnání v produktivním věku. Zaměstnání na částečný úvazek znamená příležitost získat zaměstnání na částečný úvazek na sezónní období. Práce na částečný úvazek může být zdrojem nezaměstnanosti.

Proto je nutné chápat zaměstnání jako činnost občanů, která není v rozporu se stávající legislativou, která usiluje o uspokojení osobních a sociálních potřeb a přináší občanům příjem, mzdy. Pojem „zaměstnanost obyvatelstva“ ekonomové definují jako souhrn ekonomických vztahů, které charakterizují vztah mezi lidmi k vytvoření bohatství. Zaměstnání odráží, jak jsou lidem s povoláním poskytovány pracovní příležitosti. Praktická potřeba účetnictví populace vyžaduje identifikaci typů a forem zaměstnání.

⁴ Kashepov ,A, Sulakshin S, Malchinov A Rynok truda: problemy i resheniya, 2008. s 82

Podle míry kvantitativní a kvalitativní shody mezi potřebou ekonomiky pro realizaci jejich tvůrčího potenciálu se rozlišují následující typy zaměstnání: plné, produktivní, svobodně zvolené, racionální, efektivní a sociálně užitečné zaměstnání.⁵

Zaměstnání na plný úvazek je stav, ve kterém jsou těm, kteří to potřebují a chtějí pracovat, poskytnuta práce, což odpovídá přítomnosti rovnováhy mezi poptávkou a nabídkou práce. Jedná se o pravidelnou práci vykonávanou nejčastěji v tzv. pracovních dnech. Každá země pak svými zákony a vnitřními předpisy ošetřuje, které dny jsou pracovní, kolik jich je a kolik je pracovních hodin. Pokud je úvazek zkrácen, jedná se buď o poloviční pracovní úvazek, nebo o zkrácený pracovní úvazek. Jiným typem úvazku je alternativní pracovní úvazek.⁶

Produktivní zaměstnanost je zaměstnanost, která splňuje zájmy zvyšování efektivity výroby, zavádění výsledků vědeckého a technologického pokroku a zvyšování produktivity práce. To je zaměstnání těch, jejichž produkt práce je společností přijímán a placen.⁷

Svobodně zvolené zaměstnání znamená, že právo nakládat s jejich vlastní pracovní schopnost patří výhradně jeho vlastníkov. Tato zásada zaručuje právo každého zaměstnance na výběr mezi zaměstnáním a nezaměstnaností a zakazuje jakékoli administrativní zapojení do práce.

Racionální zaměstnávání je zaměstnávání odůvodněné z hlediska procesů formování, přerozdělování a využívání pracovních zdrojů, s přihlédnutím k jejich genderové a vzdělávací struktuře, způsobům rozmnožování zdatného obyvatelstva a jeho distribuci v zemi.⁸

Efektivní zaměstnanost – znamená schopnost veřejné správy reprodukovat sociálně-ekonomické podmínky pro rozvoj pracovníků, diktované kritérii životního stylu v této fázi rozvoje společnosti. Účinná povaha zaměstnání zahrnuje zapojení do společensky užitečných činností, které poskytují slušný příjem, zdraví, osobní nadšení, růst vzdělanostní

⁵⁻⁸ Kashepov ,A, Sulakshin S, Malchinov A Rynok truda: problemy i resheniya, 2008. s. 83

a profesní úrovně každého člena společnosti na základě růstu produktivity sociální práce, jakož i ekonomickou a sociální účelnost pracovních míst.⁹

Společensky prospěšné zaměstnání je určeno počtem práceschopných lidí zaměstnaných jak v sociální výrobě, ve vojenské službě, na ministerstvu vnitra, tak v prezenčních studentech, lidé vedoucí domácnosti (péče o děti, starší osoby, nemocní příbuzní).

Existují také různé formy zaměstnání, které lze seskupit podle jednotlivých charakteristik. Podle způsobu účasti na společenských aktivitách lze rozlišit najaté zaměstnání a samostatné výdělečné činnosti.

Zaměstnanost je vztah, který vzniká mezi vlastníky výrobních prostředků a pracovníky, kteří nemají výrobní prostředky a prodávají svou práci výměnou za určité náklady ve formě mezd. Samostatná výdělečná činnost v postsovětských zemích je relativně nová forma zaměstnání. Jedná se o vztah (ekonomický, právní atd.), o kterém lidé vstupují v souvislosti s účastí na sociálně užitečné práci a které jsou založeny na osobní iniciativě, nezávislosti a odpovědnosti, jejichž cílem je zpravidla vydělávat na příjmech z práce a podmínit seberealizaci a schválení osobnosti.

V závislosti na režimu pracovní doby je normální rozdělovat zaměstnání na plný úvazek a na částečný úvazek. Zaměstnání na plný úvazek je založeno na reglementované době pracovního dne, která je v současné době 40 hodin týdně.

Podle pravidelnosti práce je zaměstnání rozděleno na trvalé, dočasné, sezónní a příležitostné. Trvalé zaměstnání naznačuje, že zaměstnanec musí pracovat určitý počet hodin každý týden, méně často – každý měsíc; dočasné zaměstnání má dvě rozmanitosti: pracovní poměr na dobu určitou (pracovní smlouva na dobu určitou) a služební cesty (zprostředkováním určitých firem); Sezónní zaměstnání zahrnuje práci během určité sezóny a konečně, náhodné zaměstnání znamená provedení různých typů krátkodobých pracovních míst za účelem získání materiální odměny bez uzavření pracovní smlouvy.

⁹ Kashepov ,A, Sulakshin S, Malchinov A Rynok truda: problemy i resheniya, 2008. s. 83-84

Podle legitimacy zaměstnání je zaměstnání rozděleno na formální a neformální. Formální zaměstnání je zaměstnání je zapsána v oficiálním ekonomice. Neformální zaměstnání je zaměstnání není registrována v oficiálním ekonomice, která má zdroj pracovních míst neformálním sektoru a jeho jednotlivých druhů.

Podle podmínek organizace pracovních procesů je zaměstnanost rozdělena na standardní a nestandardní. Základem tohoto rozdělení jsou specifika organizace pracovního procesu, která má různé podoby.

Standardní zaměstnání je zaměstnání, které znamená stálou práci zaměstnance u jednoho zaměstnavatele v jeho výrobní místnosti při standardním zatížení během dne, týdne, roku.¹⁰ Nestandardní (flexibilní) zaměstnání přesahuje tento rámec a zahrnuje následující formy:

- zaměstnání spojené s nestandardními režimy pracovní doby, jako je flexibilní pracovní doba, krátká pracovní doba, flexibilní pracovní harmonogram atd .;
- zaměstnání související se sociálním statusem pracovníků: samostatně výdělečně pracovníky
- zaměstnanost na pracovních místech s nestandardními zaměstnáními a organizace práce: pracovníci, kteří pracují doma, „volající pracovníci“, směna a expediční zaměstnání;
- zaměstnávání nestandardními organizačními formami: dočasní pracovníci, paralelní zaměstnání.

Ekonomicky aktivní obyvatelstvo je součástí obyvatel země, kteří zastupují svou práci při výrobě zboží a služeb. Tato kategorie zahrnuje zaměstnané obyvatelstvo a nezaměstnané registrované na státní službě zaměstnanosti. Ekonomicky aktivní obyvatelstvo je charakterizováno ukazatelem „úroveň ekonomické aktivity obyvatelstva“, který je určen jako procento z celkového počtu obyvatel.¹¹

¹⁰ Egorova E.A., Kuchmaeva O.V. Ekonomika i sotsiologiya truda, 2018. s.12

Ekonomicky neaktivní populace v produktivním věku zahrnuje osoby, které nejsou považovány za zapojené do hospodářské činnosti nebo nezaměstnané.¹² Ekonomicky neaktivní populace zahrnuje:

- osoby pobírající důchod a nepracující nikde;
- nezaměstnaní, kteří nejsou registrováni u úřadu práce, ale kteří mohou a jsou ochotni pracovat;
- jiné osoby, které nepotřebují pracovat bez ohledu na zdroj příjmu.
- žáci a studenti

Tímto způsobem vychází různé typy a formy zaměstnání. Typy zaměstnání: plné, produktivní, svobodně zvolené, racionální, efektivní a sociálně užitečné zaměstnání. V závislosti na konkrétních podmínkách se rozlišují jednotlivé formy zaměstnání: na základě povahy vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem: najatá zaměstnání a samostatná výdělečná činnost. Na základě pracovní doby: plné a částečné zaměstnání. Podle pravidelnosti práce: trvalé, dočasné, sezónní a příležitostné zaměstnání. Zohlednění legitimacy zaměstnání: formální a neformální zaměstnání. Na základě zvláštností organizace pracovního procesu: zaměstnání je standardní a nestandardní.

3.1.2 Sociálně-ekonomická podstata zaměstnanosti, její hlavní charakteristiky.

Problém zaměstnanosti je jedním z nejdůležitějších sociálně-ekonomických problémů. Zaměstnanost je neoddělitelně spjata s lidmi a jejich pracovními činnostmi, výrobou, distribucí a spotřebou hmotného zboží. Na základě toho představuje kategorie zaměstnání univerzální ekonomickou kategorii, charakteristickou pro socioekonomické formací. Charakteristiky zaměstnanosti nejsou pouze ekonomického zájmu, jsou také hlavními ukazateli odrážejícími státní politiku v oblasti práce a postoj k člověku jako hlavní produktivní síle společnosti a jako osobě.

Současná situace v oblasti zaměstnanosti neodpovídá požadavkům tržního hospodářství, a proto je řešení této situace možné pouze tehdy, pokud bude ekonomika odrážet zájmy člověka ve světě práce.

¹¹⁻¹² Egorova E.A., Kuchmaeva O.V. Ekonomika i sotsiologiya truda, 2018. s.34

Je důležité určit stav zaměstnanosti ekonomicky aktivního obyvatelstva, včetně nezaměstnaných. Obvykle se rozlišuje pět stavů:

- Najatí pracovníci jsou osoby, které pracují na základě písemné smlouvy (dohody) nebo na základě ústní dohody s vedením podniku o podmínkách zaměstnání, za kterou dostávají platby dohodnuté při najímání;
- Osoby samostatně výdělečně činné je osoby, které samostatně vykonávají činnosti, které jim přinášejí příjem, nepoužívají nebo využívají najaté pracovníky pouze na krátkou dobu;
- Zaměstnavatelé – osoby, které řídí vlastní podnik nebo jsou oprávněny řídit akciovou společností, obchodní partnerství atd. Zaměstnavatel může své funkce zcela nebo částečně delegovat na najatého vedoucího pracovníka a ponechat si odpovědnost za prosperitu podniku;
- Neplacení zaměstnanci rodinných podniků – osoby, které pracují bez placení v rodinném podniku ve vlastnictví jejich příbuzného.
- Osoby, které nespádají do klasifikace podle postavení v zaměstnání, jsou nezaměstnaní, kteří předtím nevykonávali pracovní činnosti, které jim přinesly příjem. To zahrnuje osoby, které jsou obtížné přiřadit k určitému postavení v zaměstnání.

Dosažení vysoké úrovně zaměstnanosti je jedním z hlavních cílů makroekonomické politiky státu. Hospodářský systém, který vytváří další počet pracovních míst, stanoví úkol zvýšit množství společenského produktu a tím ve větší míře uspokojit materiální potřeby obyvatelstva. S neúplným využitím dostupných zdrojů pracovních sil, systém funguje, aniž by dosáhl hranice svých výrobních schopností.

Tak, zaměstnání je tedy dobrovolné, zaručené státem, společensky prospěšné činnosti občanů, uspokojující jejich materiální potřeby a potřebu seberealizace. Nejdůležitějším úkolem státu je zajistit nejvyšší možnou úroveň zaměstnanosti.

3.2 Pojem „nezaměstnanost“

Podle obecně přijímané definice nezaměstnanosti je přítomnost v státu lidí, kteří jsou součástí ekonomicky aktivního obyvatelstva v zemi, kteří jsou schopni a ochotní pracovat

za pronájem, ale nemohou najít práci. Úřední nezaměstnaná osoba by neměla mít práci, by měla hledat práci a být připravená kdykoli přistoupit k plnění služebních povinností.

Nezaměstnaní spolu se zaměstnanými tvoří pracovní sílu země. Ve skutečném ekonomickém životě nezaměstnanost působí jako přebytek nabídky práce nad poptávkou po ní.

V různých zemích je pojem „nezaměstnanost“ interpretován odlišně. Ekonomicky vyspělé země definují nezaměstnaného jako osobu, která chce pracovat, ale nemá možnost získat zaměstnání odpovídající jeho schopnostem.

V jiných zemích je zrušena možnost svobodného výběru a změn na pracovišti v systému sociálního dělení práce. Právně svobodní lidé jsou často nuceni spokojit se s nízkým placením, těžké a někdy marné práce v důsledku umělých omezení sociálního zabezpečení a pracovní mobility pracovních sil. V tomto ohledu vzniká problém skryté nezaměstnanosti. Nicméně, podhodnocování ukazatele míry nezaměstnanosti však tento problém neřeší, ale spíše zhoršuje řešení tohoto problému. Proto je problém spočívá ve vytvoření pracovního trhu s regulačním mechanismem k zajištění účinného zaměstnání. To se týká využití agregované práce, která přispívá k růstu národního produktu a blahobytu obyvatelstva.

Předpokládá se, že moderní tržní ekonomika může mít určitou míru přirozené nezaměstnanosti.

3.2.1 Faktory ovlivňující dynamiku nezaměstnaných

Mezi faktory ovlivňující dynamiku nezaměstnanosti patří:

- Demografické faktory – změna podílu ekonomicky aktivní populace v důsledku posunů v porodnosti, úmrtnosti, věkové a pohlavní struktuře populace, průměrné délky života, ve směrech a objemech migračních toků.
- Technické a ekonomické faktory – tempo a směr vědeckého a technického pokroku, vedoucí k úspoře práce. Zničení odvětví špičkových technologií, přeměna bez zohlednění hospodářských a sociálních důsledků na všech úrovních vytvoří hrozbu masivního bankrotu podniků a lavinové propuštění práce, jako tomu bylo v Rusku.
- Ekonomické faktory – stav národní produkce, investiční aktivity, finančního a úvěrového systému; úroveň cen a inflace. Podle zákona formulovaného A. Oukenem

existuje negativní vztah mezi mírou nezaměstnanosti a objemem HNP(GNP), každý nárůst nezaměstnanosti je spojen se snížením skutečného objemu HNP.

- Organizační a ekonomické faktory – změna organizačních a právních forem podniků, které se vyskytuje v průběhu privatizace státního majetku, strukturální restrukturalizaci, protože posiluje procesy vyloučení pracovníků z tohoto podniku a přitahování k jiným odvětvím, na jiná místa, tj. výkyvy na trhu práce.¹³

Nezaměstnanost je rozdělena na dobrovolnou a nedobrovolnou.

3.2.2 Dobrovolná nezaměstnanost.

Dobrovolně nezaměstnaní jsou ti, kteří neakceptují současnou mzdovou hladinu v konkrétním zaměstnání a hledají lépe honorovanou práci (doslova jejich mzdová újma z práce je vyšší než současná mzdová sazba). Taková práce ovšem na trhu není, proto setrvávají ve stavu nezaměstnanosti. Mohou tak činit i jen krátkodobě – mají totiž snahu změnit profesi směrem k lépe placeným. Existuje však nemalé množství osob, které nechtějí raději vůbec pracovat než za nabízenou mzdu a preferují závislost na sociálních dávkách. Čekají, že ÚP jim vyplatí podporu v nezaměstnanosti, a ještě najdou práci za požadovanou mzdu. V praxi tak tito lidé nadhodnocují míru registrované nezaměstnanosti.

3.2.3 Přírozená nezaměstnanost.

Přírozená míra nezaměstnanosti je taková míra pro danou strukturu nabídky a poptávky v ekonomice, která udržuje reálné mzdy nezměněné, a pokud je růst produktivity nulový, udržuje cenovou hladinu nezměněnou. Přírozená nezaměstnanost se projevuje několika formami její existence: frikční a institucionální.

„Změny ve frikční nezaměstnanosti mohou být způsobeny dobrovolnými změnami doby strávené hledáním zaměstnání, které jsou nezaměstnaní ochotni akceptovat“¹⁴

¹³ Kashepov ,A, Sulakshin S, Malchinov A Rynok truda: problemy i resheniya, 2008. s.30

¹⁴ Mareš, P. Nezaměstnanost jako sociální problém, 2002. s.20

Frikční nezaměstnanost: spojena s hledáním nebo očekáváním na práci. Někteří lidé dobrovolně mění své zaměstnání v souvislosti se změnou profesního poradenství, změnou místa bydliště nebo za účelem získání lepších pozic v jiných firmách. Ostatní lidé hledají nové zaměstnání kvůli propuštění z důvodu nedodržení předpisů nebo z důvodu firemního úpadku. Třetí dočasně ztrácejí sezónní práci. Mládež poprvé hledají práci. Když všichni tito lidé začnou pracovat, budou nahrazeni novými a udržení tohoto typu nezaměstnanosti z měsíce na měsíc. Frikční nezaměstnanost znamená pomalost na trhu práce: systém šíření informací o uchazečích o zaměstnání a volných pracovních místech je nedokonalé a geografický pohyb pracovníků se nemůže okamžitě objevit. Nalezení vhodné práce vyžaduje určité množství času a úsilí. Frikční nezaměstnanost je dokonce žádoucí, protože umožňuje pracovníkům zlepšit pracovní podmínky a najít vyšší mzdy.

Ze své podstaty tento typ nezaměstnanosti lze klasifikovat jako dobrovolná. V zásadě není odstranitelná v demokratické zemi, kde neexistuje nucená práce a režimu povolení k pobytu. Frikční nezaměstnanost je považována za nevyhnutelné, ale ještě přijatelné důsledkem zdravé ekonomiky. Délka frikční nezaměstnanosti bývá kolem 6 až 12 týdnů, jedná se tedy o krátkodobou nezaměstnanost.¹⁵

Institucionální nezaměstnanost – je způsobena fungováním infrastruktury trhu práce, jakož i faktory, které narušují nabídku a poptávku na trhu práce. Relativně velké dávky v nezaměstnanosti mohou vyvolat delší dobu hledání zaměstnání, což má významný dopad na nabídku práce. Dobrovolná nezaměstnanost zahrnuje kontingent nezaměstnaných práceschopných lidí, kteří se dobrovolně vzdali práce.

3.2.3 Nedobrovolná nezaměstnanost.

¹⁵ Mareš, P. Nezaměstnanost jako sociální problém, 2002

Nedobrovolná nezaměstnanost, která se nazývá nebo je diktována probíhajícími změnami hospodářské činnosti souvisejících s technologickou revolucí, posuny v odvětvové struktuře sociální výroby, změnami územního rozložení výrobních sil.

Strukturální nezaměstnanost: je spojena se změnami ve struktuře poptávky po práci podle odvětví, regionu a potřebou určité doby k zajištění souladu mezi strukturou pracovní síly, určitými kvalitami pracovníků a volnými místy s určitými profesními požadavky. Během technologických transformací se poptávka po některých profesích snižuje nebo zastavuje, u jiných se zvyšuje a mění se geografické rozložení pracovních míst. Například zavedení počítačů snížilo poptávku po psacích strojích, což snížilo poptávku po práci v podnicích vyrábějících psací stroje. Současně se zvýšila poptávka po práci v elektronickém průmyslu. Různé regiony produkují různé zboží, v některých regionech může současně klesat poptávka po práci a v jiných stoupat. Pokud mají frickční nezaměstnaní dovednosti, které mohou uplatnit, pak strukturální nezaměstnaní nemohou najít práci bez rekvalifikace, dalšího vzdělávání nebo změny bydliště. Pokud ke strukturálním změnám dochází neustále a pracovníci vyžadují určitý čas na změnu zaměstnání, je strukturální nezaměstnanost udržitelná.

Strukturální nezaměstnaní mají potíže s hledáním zaměstnání kvůli nedostatečně vysoké nebo nedostatečné kvalifikaci, diskriminaci na základě pohlaví, etnicity, sexuální orientace, věku nebo zdravotního postižení. Dokonce v obdobích vysoké zaměstnanosti mezi strukturálními nezaměstnanými přetrvává neúměrně vysoká nezaměstnanost.

Podle Mareše řada zaměstnanců ztrácí své zaměstnání také v důsledku:¹⁶

- rozpadu neefektivních podniků a institucí;
- eliminace celých starých odvětví a s tím spojeným náhlým a definitivním rušením některých souvisejících profesí;
- likvidace umělé přezaměstnanosti.

¹⁶ Mareš, P. Nezaměstnanost jako sociální problém, 2002. s.20

Cyklická nezaměstnanost, která je dle Mareše označována jako nezaměstnanost z nedostatečné poptávky, vzniká v důsledku „nevyužití stávajících kapacit z důvodů odbytových potíží“.

Cyklická nezaměstnanost: způsobená recesí, tj. fází hospodářského cyklu, která se vyznačuje nedostatečnými celkovými výdaji. Když celková poptávka po zboží a službách klesá, zaměstnanost klesá a nezaměstnanost stoupá. Recese je cyklický pokles obchodní činnosti, v důsledku čehož lidé ztratí zaměstnání pro toto období, dokud se poptávka znovu nezvýší a obchodní činnost se neobnoví.¹⁷

Cyklická nezaměstnanost je typická makroekonomická nezaměstnanost. Strukturální nezaměstnanost postihuje určité specifické skupiny pracovníků ve struktuře ekonomiky, sezónní nezaměstnanost zase určité profese. Pokud makroekonomická poptávka klesá, tak její celkový dopad má vliv do určité míry na všechna odvětví ekonomiky.¹⁸

Očekávání nezaměstnanosti jsou důsledkem rigidity mezd a výsledného nedostatku pracovních míst. V rovnovážném tržním modelu se mzdy mění vyvážením nabídky a poptávky. Ve skutečnosti však nejsou mzdy tak flexibilní a někdy uvíznou na úrovni nad rovnováhou, kde nabídka práce převyšuje poptávku po ní. Firmy musí mezi všechny uchazeče distribuovat nedostatečný počet pracovních míst. Nepružnost reálných mezd proto snižuje pravděpodobnost zaměstnání a zvyšuje míru nezaměstnanosti. Stagnující nezaměstnanost – dlouhodobá nezaměstnanost, střídání s krátkými obdobími dočasné, příležitostné práce. Charakterizuje tu část populace, která je neustále nezaměstnaná nebo je přerušena příležitostnými výdělky. Jsou to žebráci, tuláci, zdravotně postižení atd. Tato část lidí, která ztratila legální zdroj obživy, zpravidla doplňuje řady zločineckého světa.

Regionální nezaměstnanost je spojena s celým komplexem faktorů historické, demografické, kulturně-národní, socio-psychologické povahy. Při řešení tohoto problému by proto měla existovat úzká součinnost místních správních, národních a územních orgánů s ústředními, federálními úřady, nevylučující interakci s vládami sousedních států.

¹⁷ BUCHTOVÁ Božena, a kol. Nezaměstnanost: Psychologický, ekonomický a sociální problém, 2002. s.67

¹⁸ KOTÝNKOVÁ, M.; NĚMEC O. Lidské zdroje na trhu práce, 2003. s. 125

3.2.4 Ekonomické příčiny nezaměstnanosti

Mezi ekonomické příčiny nezaměstnanosti patří:

- Vysoká cena práce (plat) vyžadovaná jeho prodejcem nebo odborem

Chování kupujícího (zaměstnavatele) na trhu práce je v těchto podmínkách určováno korelací nákladů na nákup pracovní síly a příjmů, které získá z používání této práce po určitou dobu, s náklady, které vynaloží na nákup stroje nahrazujícího pracovní sílu, a výsledkem, který k němu tento stroj přinese. Pokud takové srovnání bude ve prospěch stroje, pak podnikatel odmítne kupovat pracovní sílu a dá přednost stroji. Lidská práce bude neprodaná, člověk bude v roli nezaměstnaného. Technologický pokrok a zvyšování technické struktury výroby je jedním z důvodů růstu nezaměstnanosti v moderních podmínkách.

- Nízká cena práce stanovená zaměstnavatelem

V tomto případě prodávající odmítá prodat svou pracovní sílu za nic a hledá jiného kupujícího. Po určitou dobu může zůstat bez práce a být klasifikován jako nezaměstnaní.

- Nedostatek hodnoty a z toho důvodu nedostatek ceny práce.

Ve společnosti jsou vždy lidé, kteří se nemohou zapojit do výrobního procesu kvůli nedostatku pracovních sil nebo dostupnosti pracovních sil tak nízké kvality, že si je kupující nechce pořídit. Jsou to tuláci, deklasované prvky, lidé se zdravotním postižením atd. Tato kategorie občanů zpravidla ztrácí zaměstnání navždy a naděje na její nalezení spadá do kategorie stagnujících nezaměstnaných.

Hlavní příčinou nezaměstnanosti je tedy nerovnováha na trhu práce. Tato nerovnováha je zesílena během období hospodářské recese, války, přírodních katastrof atd.

Nezaměstnanost je nezbytným společníkem tržní ekonomiky. Rezerva práce v rámci přirozené normy je jedním z faktorů jejího efektivní fungování

3.2.5 Míry nezaměstnanosti

Míra nezaměstnanosti vyjadřuje podíl počtu nezaměstnaných na celkové pracovní síle, resp. na celkovém ekonomicky aktivním obyvatelstvu; jelikož se jedná o poměrový ukazatel, míra nezaměstnanosti se vyjadřuje v procentech.

Ekonomicky aktivním obyvatelstvem rozumíme součet zaměstnaných a nezaměstnaných osob, tedy těch, kteří práci mají (i když v ní nejsou v současné době přítomní, ale mají vazbu na zaměstnání – např. nemoc, mateřská dovolená apod.) a těch, kteří práci nemají a splňují definici nezaměstnaných.¹⁹

Míra dlouhodobé nezaměstnanosti vyjadřuje podíl počtu nezaměstnaných jeden rok a déle na celkové pracovní síle (v procentech), kde v čitateli je počet nezaměstnaných jeden rok a déle a ve jmenovateli je celkový počet osob s jediným nebo hlavním zaměstnáním plus celkový počet nezaměstnaných.

Specifická míra nezaměstnanosti vyjadřuje podíl počtu určité skupiny nezaměstnaných na shodně vymezené pracovní síle v procentech (např. určitá věková skupina, stupeň vzdělání apod.).

Míra zahrnující lidi pracující z ekonomických důvodů na zkrácenou pracovní dobu: součet nezaměstnaných osob hledajících zaměstnání na plný úvazek plus polovina osob hledajících zaměstnání na zkrácenou pracovní dobu plus polovina osob, které z ekonomických důvodů na zkrácený úvazek pracují.

Míra zohledňující rezignované pracovníky je součet nezaměstnaných osob hledajících zaměstnání na plný úvazek plus polovina osob hledajících zaměstnání na zkrácenou pracovní dobu plus polovina osob, které z ekonomických důvodů na zkrácený úvazek pracují plus osoby, které by chtěly pracovat, ale už nevěří, že nějakou práci někdy získají.

Míra propuštěných z práce je poměr právě propuštěných pracovníků na součet pracovní síly.

¹⁹ BUCHTOVÁ Božena, a kol. Nezaměstnanost: Psychologický, ekonomický a sociální problém, 2002. s. 65

Míra nezaměstnaných, kteří hledají práci na plný úvazek je poměr nezaměstnaných, kteří hledají zaměstnání na plný úvazek, k počtu pracovníků, kteří pracují na plný úvazek.

3.2.6 Hlavní důsledky nezaměstnanosti.

Každá společnost se snaží optimálně využívat zdroje, které má k dispozici, aby využila produkční potenciál. Neúplná mobilizace zdrojů je považována za špatnou volbu pro společnosti, protože porušuje zásadu efektivního využití výrobních zdrojů. Přítomnost nezaměstnanosti ve společnosti označuje nedostatečné využití pracovních zdrojů. Nadměrná nezaměstnanost nepochybně negativně ovlivňuje celou ekonomiku země.

Mezi hlavní důsledky nezaměstnanosti patří:

- nedostatečné využití produkčního potenciálu společnosti, snížení tempa socio-ekonomického rozvoje země;
- Snížení daňových příjmů
- Snížení výroby
- Pokles životní úrovně lidí bez práce
- Snížení mezd zaměstnanců kvůli zvýšené konkurenci na trhu práce;
- Zvýšení daňového zatížení zaměstnanců v důsledku nezbytných sociálních kompenzací a podpory nezaměstnaných;
- Úplná nebo částečná ztráta kvalifikace a praktických dovedností u osob, které zůstaly dlouhodobě nezaměstnané;
- zvýšení nákladů společnosti na rehabilitaci nezaměstnaných;
- Náklady na pomoc nezaměstnaným;
- zvýšené sociální napětí a politická nestabilita

Pro charakterizaci negativních dopadů nezaměstnanosti je důležité definování ekonomických ztrát z nezaměstnanosti. Zprvé se jedná o ztráty spojené s náklady na vyplácení podpory v nezaměstnanosti a náklady na vzdělávání nezaměstnaných, kteří se na trhu práce nevyužili, jakož i náklady spojené s rekvalifikací a dalším vzděláváním nezaměstnaných občanů. Za druhé, jedná se o ztráty spojené s nedostatečnou výrobou produktů a služeb.

Pozitivní důsledky:

- Vytvoření rezervy práce pro strukturální přizpůsobení ekonomiky.
- Konkurence mezi zaměstnanci jako motivace k rozvoji pracovních schopností.
- Přerušování zaměstnání pro rekvalifikaci a zvýšení úrovně vzdělání.
- Stimulace růstu intenzity práce a produktivity

3.2.7 Sociální důsledky nezaměstnanosti

Sociální důsledky nezaměstnanosti spočívají ve zničení nejdůležitější složky obvyklého způsobu života v zemi – jistoty v obecné zaměstnávání obyvatelstva, v povinné zaměstnání (když ne vždy dobrovolné a ne vždy s požadovanou mzdou).

Při posuzování sociálních důsledků nezaměstnanosti je třeba mít na paměti, že práce pro drtivou většinu lidí je považována nejen za zdroj příjmu, ale také za čest, občanskou odvahu.

Negativní sociální dopady nezaměstnanosti:

- Nezaměstnanost, snižující příjmy rodiny, posiluje diferenciaci populace, což je v rozporu s konceptem vyrovnávací distribuce, který má kořeny v myslích milionů obyvatel. Většině obyvatel si vyžaduje, aby si uvědomili, že tato povaha distribuce zmizela, protože to omezovala růst produkční efektivity a ukázala se, že škodí státu jako celku. Je však třeba poznamenat, že současné rozlišování příjmů obyvatelstva není vždy ekonomicky odůvodněné a nepřispívá k sociálnímu míru v zemi, k růstu produkční efektivity.
- Skutečnost nezaměstnanosti potlačuje morální principy lidského chování. Člověk se může stát podrážděným, bezcitným, rozhněvaným, lhostejným k osudu ostatních, cítit se ponížený, zbytečný pro společnost, svou rodinu, dokonce i pro sebe.
- Nezaměstnanost vede k nečinnosti a degradaci člověka – opilství, drogové závislosti, zcela nemorální nezákonné činy. V důsledku toho je populace marginalizována a socio-psychologické klima ve společnosti se zhoršuje.
- Vysoká nezaměstnanost mladých lidí přispívá ke zvýšení kriminogenity v tomto prostředí. Kromě toho vysoká míra nezaměstnanosti mladých lidí negativně ovlivňuje počet sňatků, porodnost, rozvody a v konečném důsledku i demografickou situaci v zemi.

- Nezaměstnanost vede k oslabení rodinných vazeb, pozastavení rodičovství. Obvykle se zvyšujícím se počtem nezaměstnaných klesá počet sňatků a zvyšuje se počet rozvodů, v důsledku čehož roste počet dětí bez domova. Objevil se nový pojem - „sociální sirotci“, tj. děti opuštěné rodiči a převedené do dětských domovů atd.
- Nezaměstnanost působí jako sociální stres a výrazně zhoršuje lidské zdraví. Osoba se stává citlivější na různé nemoci a především duševním poruchám. Důkazem toho je změna počtu pacientů, kteří dostávají konzultační a terapeutickou péči.
- Vysoká nezaměstnanost může vyvolat sociální pobouření a dokonce i sociální výbuch - pokud její velikost přesáhne přípustnou úroveň. Nezaměstnanost může také působit jako faktor v sociálně-ekonomické destabilizaci, pokud hrozba nezaměstnanosti postihuje zaměstnance četných a dobře organizovaných profesních skupin, které hrají důležitou roli v ekonomickém životě země, nebo činnost, která ovlivňuje zájmy mnoha lidí. (Příkladem takových profesních skupin mohou být horníci, energetici, lékaři, učitelé a další).

Nezaměstnanost se také stává faktorem socioekonomické destabilizace v případě, že skupina lidí, kteří po dlouhou dobu déle než 12 měsíců nemohou najít práci, tzv. „zoufalí“. Všechny tyto okolnosti tvoří negativní postoj obyvatelstva k nezaměstnanosti. V myslích lidí je vznik nezaměstnanosti v zemi neoddelitelně spjat s ekonomickými reformami, a proto zužuje sociální základnu reform, a v důsledku toho brzdí růst ekonomiky v zemi.

Dlouhodobá nezaměstnanost je v současném rozsahu skutečným problémem, který negativně ovlivňuje nejen životy jedinců, ale i celou společnost. Nese s sebou rostoucí nároky na státní rozpočet, sociální dávky, podpory v nezaměstnanosti a zároveň pokles daňových příjmů. Ve společnosti se také objevují sociálně-patologické jevy a nestabilita.²⁰

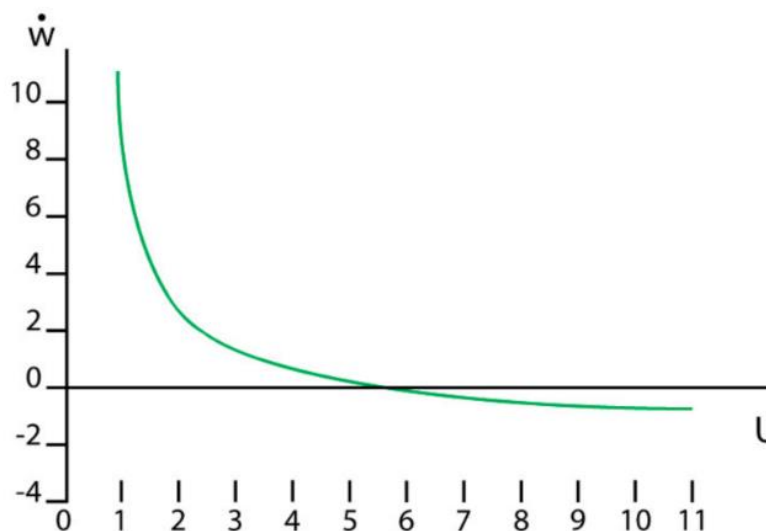
3.2.8 Vztah nezaměstnanosti a inflace

Nezaměstnanost a inflace jsou v určitém kvantitativním poměru. Na konci roku 1950, Profesor Londýnskou ekonomické školy A. Phillips stanovil takovou závislost, která je známá jako Phillipsova křivka.

²⁰ Mareš, P. Nezaměstnanost jako sociální problém, 2002. s.42

Phillipsova křivka je grafickým znázorněním vztahu mezi inflací a nezaměstnaností.

Obrázek 1: Phillipsova křivka



Zdroj: Policonomics.com, 2021

Závěry z Phillipsovy křivky:

- Míra inflace závisí na dynamice mezd, protože mzdy jsou hlavním prvkem výrobních nákladů.
- Mezi inflací a nezaměstnaností existuje inverzní vztah. Růst mezd, která zvyšuje poptávku, vede ke zvýšení produkce a vytváření pracovních míst.
- Pro snížení nezaměstnanosti v zemi neměli, byste bojovat s inflací.
- Pokud je nezaměstnanost v zemi na přirozené úrovni, pak neexistuje inflace.

3.3 Trh práce

Trh je ve své nejobecnější podobě systém ekonomických vztahů mezi prodejci a kupci zboží a služeb. Trh lze také považovat za hospodářský a geografický prostor, ve kterém probíhá proces oběhu zboží, výměna zboží za peníze, a tedy i peníze za zboží. Trh se také chápe jako mechanismus sdružující prodejce a kupce zboží a služeb.

Každá z těchto definic (systém vztahů, prostor, mechanismus) dává základní charakteristiku jedné ze stran mnohostranného pojmu „trh“. Existují trhy surovin, materiálů, paliva,

hotových výrobků, cenných papírů atd. Fungování každé z nich má své zvláštnosti spojené se specifikami produktu, který je předmětem nákupu nebo prodeje na tomto trhu.

Mezi trhu zaujímá zvláštní místo trh práce, který je základem tržních vztahů, protože řízení ekonomikou předpokládá především řízení práce. Trh práce je organickou součástí jakékoli tržní ekonomiky a plní funkce mechanismu rozdělování a přerozdělování sociální práce podle sektorů hospodářství, typů a forem zaměstnání podle kritérií efektivnosti práce a výroby v souladu se strukturou sociálních potřeb a forem vlastnictví.

Existuje několik vědeckých definic trhu.

Trh práce je kombinací ekonomických a právních postupů, které umožňují lidem vyměňovat si své služby práce za mzdy a další výhody, které firmy souhlasí s poskytováním těchto služeb výměnou.²¹

Trh práce je sférou kontaktů mezi prodejci a kupující, službami práce, v důsledku čehož je stanovena cenová hladina a distribuce služeb práce. Zahrnuje širokou škálu pracovních vztahů a osoby, které se jich týkají. Prostřednictvím trhu práce dostává většina pracujících populace práci a příjem.²²

3.3.1 Vnější a vnitřní trh práce

Vnější trh práce zahrnuje mobilitu práce mezi firmami. Vnitřní trh práce je založen na pohybu zaměstnanců v rámci podniku, nebo když se zaměstnanec přestěhuje do nového zaměstnání, podobné funkcemi a povahou práce na stejném místě nebo vyšší pozice. Vnější trh práce předpokládá přítomnost profesí, které mohou využívat různé firmy. Profese a kvalifikace pracovníků zaměřených na domácí trh práce se obtížněji používají v jiných podnicích, protože mají specifickou povahu kvůli práci v této společnosti. Kromě toho charakteristika výrobních vztahů na vnitřním trhu práce brání přechodu pracovníků do jiných podniků.

²¹ Lipsits I. V, *Ekonomika*. - M.: Omega-L, 2007. s. 244

²² Nikolaeva I.P., *Ekonomicheskaya teoriya v voprosakh i otvetakh: ucheb.posobiye*, 2006. s. 336

Pro vnější trh práce je tedy charakteristický vyšší fluktuace zaměstnanců ve srovnání s vnitřním trhem práce, kde se pohyb pracovníků provádí převážně v rámci podniku.

3.3.2 Funkce trhu práce

Funkce trhu práce jsou určovány rolí práce ve společnosti. Z ekonomického hlediska je práce nejdůležitějším výrobním zdrojem. V souladu s tím se rozlišují dvě hlavní funkce trhu práce:

- Sociální funkce – spočívá v zajištění normální úrovně příjmu a blahobytu lidí, normální úrovně reprodukce produkčních schopností pracovníků.
- Ekonomická funkce – je racionální zapojení, distribuci, správy a využívání pracovních sil.

3.3.3 Mzda

Důležitým prvkem trhu práce jsou mzdy, tzn. cena práce.

Mzda je forma materiální odměny za práci (část nákladů, vytvořené a prodané produkty, služby), které dostávají zaměstnanci podniků a institucí. „Pracovní smlouvy a mzdy jsou směňovány za čas a kvalifikaci pracovníků“²³.

Velikost mezd závisí na řadě faktorů: náklady na životní potřeby nezbytné pro reprodukci práce; minimální úroveň mezd pro pracovníky odpovídající životnímu minimu; úroveň dovedností zaměstnanců; rozvoj hospodářských a sociálních životních podmínek obyvatelstva; nabídka a poptávka na trhu práce.

Životní minimum je úroveň příjmu, který zaměstnanec potřebuje k nákupu potravinářských výrobků, který není nižší než fyziologické normy, a také k uspokojení jeho potřeb (na nejnutnější úrovni) v oděvech, obuvi, dopravě a účtech. Životní minimum – spodní hranice mezd.

²³ Mareš, P. Nezaměstnanost jako sociální problém, 2002. s.54

Faktory ovlivňující mzdy:

- Náklady na životně důležité zboží nezbytné pro reprodukci práce
- Minimální mzda pracovníků, která odpovídá životnímu minimu
- Úroveň kvalifikace zaměstnanců
- Vývoj ekonomických a sociálních životních podmínek obyvatelstva
- Nabídka a poptávka na trhu práce

3.3.4 Nabídka a poptávka na trhu práce

Fungování trhu práce je založeno na skutečnosti, že obyvatelstvo je za účelem provádění běžných životních činností nuceno prodávat svou práci za úplatu, která je prezentována ve formě odměny. Specifickou komoditou je zde práce – určitý soubor intelektuálních, duchovních, fyzických schopností člověka, které obecně představují individuální pracovní potenciál. Na druhou stranu se další část populace zavazuje platit práci zaměstnanců. Na trhu práce jsou zaměstnavateli.

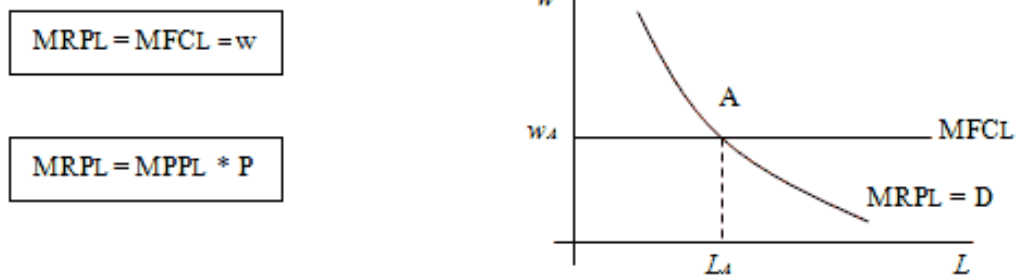
Poptávka po práci je množství práce, kterou si zaměstnavatelé přejí najmout v určitém časovém období za určitou mzdovou sazbu.

Poptávka na trhu práce je ovlivněna následujícími faktory:²⁴

- struktura sociální produkce;
- úroveň rozvoje a struktura měřítku společenské výroby;
- dominantní formy sociální produkce;
- Struktura společenské výroby;
- úroveň vědeckého a technologického rozvoje a vybavení národního hospodářství;
- růst a rozvoj národního hospodářství.

²⁴ Kashepov ,A, Sulakshin S, Malchinov A Rynok truda: problemy i resheniya, 2008. s.30

Obrázek 2: Poptávka po práci



Zdroj: vlastní zpracování

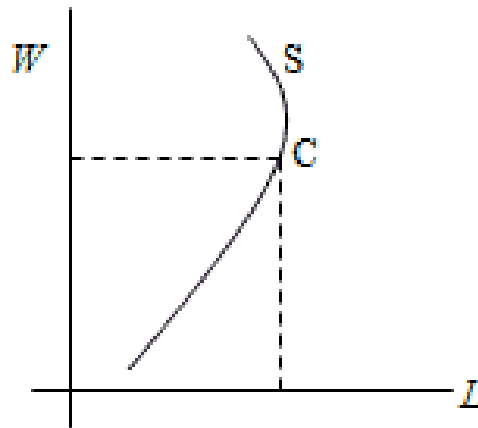
Nabídka práce je to množství práce, které lze podnikatelům nabídnout za určitou cenu (mzdu) a v určitou dobu.

Nabídka na trhu práce je ovlivněna těmito klíčovými faktory:²⁵

- průměrná mzda;
- počet obyvatel a celková demografická situace;
- profesní struktura trhu práce (nadbytek nebo nedostatek určitých profesí);
- mobilita obyvatelstva;
- etnické, náboženské, kulturní, psychologické charakteristiky obyvatelstva;

²⁵ Kashepov ,A, Sulakshin S, Malchinov A Rynok truda: problemy i resheniya, 2008. s.30

Obrázek 3: Poptávka po práci



Zdroj: vlastní zpracování

Hlavním ukazatelem trhu práce je odměna za práci, která je stanovena mimo jiné na základě celkových nákladů na zboží, které jsou nezbytné k zajištění běžného fungování osoby. Tento bod je výchozím bodem, pod kterým není možné stanovit mzdy. Konečná úroveň mezd je určována vlivem mnoha faktorů, z nichž hlavní je nabídka a poptávka na trhu práce.

Mezi hlavní faktory, pod jejichž vlivem se vytváří velikost mezd, patří:

- životní úroveň obyvatelstva;
- povaha intenzity společenské práce;
- produktivita společenské práce;
- úroveň socioekonomického vývoje národního hospodářství;
- úroveň vědeckého a technického rozvoje národního hospodářství;
- geografické, přírodní a klimatické rozdělení pracovních zdrojů.
- věková a genderová struktura trhu práce. Velký dopad na trh práce má počet osob různého věku a pohlaví.

Předmětem poptávky na trhu práce jsou podniky a stát, předmětem nabídky jsou domácnosti.

Na dokonalém konkurenčním trhu je počet zaměstnaných zaměstnanců určen dvěma ukazateli – velikostí mezd a mezním produktem práce v peněžním vyjádření. Přilákání další jednotky práce skončí, jakmile budou tyto ukazatele stejné.

Nabídka práce také závisí na výši mezd obdržených za produktivní služby. Prodejci na trhu práce v podmínkách dokonalé konkurence se snaží zvýšit nabídku s rostoucími mzdami. Proto má křivka nabídky práce kladný sklon.

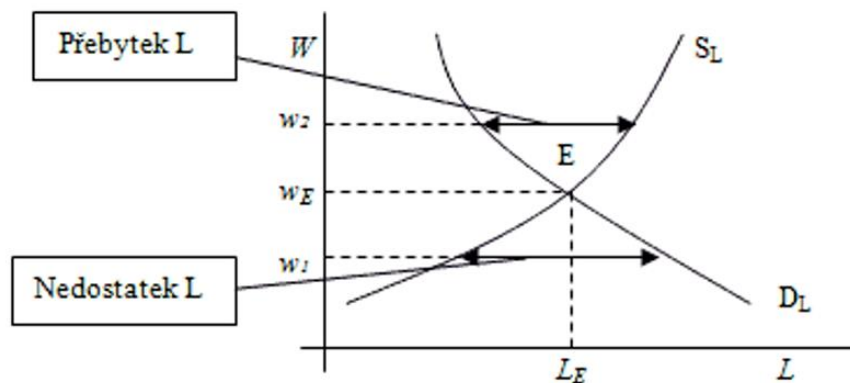
3.3.5 Rovnováha na konkurenčním trhu práce

Pokud je mzdová sazba nad rovnovážnou úrovní, nabídka na trhu práce převyšuje poptávku. V této situaci dochází k odchylce od pozice plné zaměstnanosti, není dost pracovních míst pro každého, kdo chce prodat svou práci za vysoké mzdy. Vzniká přebytek nabídky práce.

V případě poklesu mzdové sazby ve srovnání s rovnovážnou, poptávka na trhu práce převyšuje nabídku. V důsledku toho vznikají neobsazená pracovní místa z důvodu nedostatku pracovníků, kteří souhlasí s nižšími mzdami.

Obě tyto situace (nezaměstnanost a přítomnost neobsazených pracovních míst) nemohou být udržitelné (dlouhodobé), jsou upraveny tržním mechanismem směrem k obnově situace plné zaměstnanosti.

Obrázek 4: Trh práce



Zdroj: vlastní zpracování

Trh práce se tedy, stejně jako jakýkoliv trh, rozvíjí podle zákonů nabídky a poptávky, rovnováha na něm se obnovuje a nemůže dojít k dlouhodobé nezaměstnanosti.

Nicméně, nezaměstnanost však existuje. Existence udržitelné nezaměstnanosti pouze naznačuje, že na trhu práce chybí dokonalá konkurence: volný tok zdrojů v různých

segmentech trhu práce, flexibilní mzdy, perfektní informace atd. Na trhu práce se vyskytují tzv. Nekonkurenční faktory, které by měly zahrnovat různé instituce. Za prvé, vláda aktivně reguluje trh práce zbaví flexibilitu mezd na trhu. Za druhé, odbory, které mají velký vliv na výši mezd ve směru jejich růstu ve srovnání s rovnovážnou úrovní. Zatřetí, velké korporace mají v průběhu času tendenci zavádět relativně stabilní standardní mzdovou sazbu a odmítají ji příliš často kontrolovat v závislosti na poměru nabídky a poptávky na trhu práce.

Regulace trhu práce má dopad na poptávku i nabídku práce. Předmětem regulace jsou mzdy, délka pracovního týdne a svátky, postup při přijímání a propouštění, různé druhy sociálního zabezpečení atd.

3.3.6 Segmentace trhu práce

Segmentace trhu práce je jeho rozdělení na jednotlivé části, sektory (segmenty) podle určitých kritérií. V závislosti na stupni vývoje trhu, cílech analýzy a použitých kritériích lze rozlišit různé segmenty trhu. Podle kritéria stability pracovních vztahů je trh práce rozdělen do tří sektorů – jádro, periferie a nezaměstnaní.²⁶

Nejstabilnějším odvětvím je „jádro“ - primární trh práce. Zaměstnanci tohoto sektoru mají stabilní zaměstnání, pracují na plný úvazek a dostávají vysoké mzdy. Vytvořeny podmínky pro profesního růstu, zvládnutí souvisejících specialit. Používají se v různých stupních řízení výroby. Na pracovištích se používají progresivní technologie; V tomto odvětví existují silné odbory.

Druhý sektor - „periferie“ - sekundární trh práce. Je charakterizována částečným zaměstnáním, sezónností práce, prací na základě krátkodobých smluv, pracovní místa nejsou prestižní, primitivní, časově náročné, nízké mzdy, příležitosti k profesnímu růstu jsou omezené, sociální ochrana je slabá, odbory obvykle chybí.

Třetí sektor spojuje nezaměstnané. Jedná se o rezervu práce pro první a druhý sektor, tj. nezaměstnaní se mohou připojit na primární i sekundární trhy.

²⁶ Kokorev I. A, Ponimaniye segmentatsii rynka truda v sovremennoy nauchnoy literature, 2012, s. 137-139

Základem výše uvedeného rozdělení trhu práce do těchto segmentů jsou tyto důvody:

- Nerovnoměrný tok vědeckého a technického pokroku v různých průmyslových odvětvích a činnostech. V bodech růstu se objevují vysoce technologické (high-tech) průmyslová odvětví, ale zároveň zůstávají aktivity s rutinní technologií, které nejsou ovlivněny vědeckým a technickým pokrokem;
- Cyklický rozvoj výroby, doprovázený vzestupy a pády obchodní činnosti, snižování a růst nezaměstnanosti;
- Diskriminace při přijímání a propouštění z práce, zejména u žen, starších pracovníků a dospívajících, osob jiných národností.

Podle míry vlivu státu na trh práce v úzkém smyslu lze rozlišit dva segmenty:

- Trh řízený, regulovaný státní službou zaměstnanosti. Kvantitativně zahrnuje všechny nezaměstnané registrované u Federálního úřadu práce, kteří hledají práci a potřebují kariérové poradenství, školení a rekvalifikace. Z tohoto kontingentu pochází nabídka práce. Proti němu stojí poptávka, která je představována ve formě volných pracovních míst registrovaných v pracovních centrech, jakož i na místa studentů v systému odborného vzdělávání, s nimiž Federální úřad práce uzavřel dohodu;
- Nekontrolovaný trh práce je segment trhu práce v užším slova smyslu, který je součástí nabídky práce a volných pracovních míst a míst pro studenty, na něž se nevztahují služby oficiálních agentur práce. Zaměstnání tohoto kontingentu je zajištěno na základě přímých kontaktů nezaměstnaných a zaměstnavatelů, vedoucích personálních oddělení podniků.

Zvláštním segmentem trhu práce v úzkém smyslu je skrytý trh práce, který zahrnuje část osob formálně zaměstnaných v oficiálním sektoru, ale zaměstnaných na částečný úvazek. Důvodem je pokles výroby v důsledku poklesu poptávky po výrobcích; s reprofilací; změna struktury výroby. Část pracovníků v takové situaci by mohla být propuštěna, aniž by byla dotčena výroba.

Skrytý trh lze rozdělit na dvě části: oficiální a neoficiální.

- Oficiální část, registrovaná statistikou, zahrnuje osoby, které jsou nuceny pracovat na částečný úvazek.
- Neoficiální část skrytého trhu práce je odhalena prostřednictvím sociologických průzkumů, expertních hodnocení a dalších prostředků.

Trhy práce jsou konkurenční a nekonkurenční.

Charakteristika konkurenčního trhu práce:

- Značný počet kupujících a prodejců služeb práce.
- Homogenní služby práce (pracovníci se stejnou kvalifikací a produktivitou práce).
- Žádný z kupujících a prodejců služeb práce nemůže ovlivnit mzdovou sazbu (nedostatek monopolu).
- Volný vstup a výstup z trhu pro obě strany.
- Plná informovanost účastníků trhu práce o nabídce a poptávce.
- V chování účastníků trhu práce dominuje ekonomická motivace.

Nekonkurenční trh práce je trh, na kterém může prodávající nebo kupující práce ovlivnit výši mezd. Tento trh práce představují dva modely:

- Monopsony na trhu práce, kde působí jeden kupující (například velký městský podnik v malém městě);
- Monopolní trh práce, kde funguje jeden prodejce (například odborový svaz spojující lidi určité specializace, průmysl).

3.3.7 Klasifikace trhu práce

Moderní trh práce rozdělil všechny zaměstnance do několika podmíněných kategorií:

Hromadný personál, bez kvalifikace, speciální vzdělání, znalosti, dovednosti. Takoví pracovníci lze rychle najít, potřebují vykonávat jednoduchou, málo placenou práci, proto k rozpadům pracovních vztahů s těmito zaměstnanci dochází bez poškození společnosti a stagnace ve výrobním procesu. Do kategorie hromadného personálu patří kurýři, prodejci v supermarketech, čističi, řidiči, stěrači, obchodní zástupci, číšníci a všichni ostatní zaměstnanci, kteří mohou být „aktuální“ na novém pracovišti během několika pracovních dnů.

Průměrný personál. Do kategorie těchto pracovníků patří lidé s určitými znalostmi, dovednostmi, vyšším nebo specializovaným vzděláním a pracovními zkušenostmi. Mohli by

být klasifikováni jako hodnotní pracovníci, ale z různých důvodů zůstávají na úrovni „podceňovaných“ pracovníků (podle jejich názoru). Tato kategorie zahrnuje sekretáře, manažery, účetní, učitele, právníky, administrátory a všechny, kdo pracují ve „vysoce konkurenčních“ specializacích.

Vysoce kvalifikovaný personál. Tuto kategorii pracovníků lze započítat pouze tehdy, když poptávka po zaměstnancích určité specializace daleko převyšuje nabídku z jejich strany, to znamená, když existuje více volných pracovních míst pro konkrétní pozici, než analogických životopisů. Mezi vysoce kvalifikované pracovníky dnes patří lékaři, inženýři, architekti, stavitelé, instalatéri, IT specialisté atd.

3.3.8 Konkurence na trhu práce

Hlavními subjekty konkurence na trhu práce zaměstnanci a zaměstnavatelé; jejich zástupci jsou často odbory a sdružení zaměstnavatelů. Zkušenost ukazuje, že cíle vedoucích odborové organizace se ne vždy shodují s náladami většiny jejich členů. Stát, který může také působit jako zaměstnavatel, hraje zvláštní roli, určuje pravidla hry a formuje institucionální prostředí, ve kterém subjekty trhu práce působí.

Zaměstnanci mezi sebou soutěží o pracovní místa a pozice, zaměstnavatelé – pro pracovníky, zejména vysoce kvalifikované a produktivní, zaměstnavatele a zaměstnance (odbory) - o pracovní podmínky. Konkurence se někdy ukazuje jako přístup k atraktivním segmentům trhu práce, informací o volných pracovních místech, požadované pracovní síle atd.

Konkurence je možná pod monopolní mocí jedné ze stran. Když velká společnost najme všechny nebo většinu odborníků z jakéhokoli povolání nebo pokud je mobilita tohoto typu práce vážně omezena (kvůli nemožnosti requalifikace, sociálním podmínkám, geografickým faktorům atd.), dochází k monopsonu. Pro některé kategorie pracovníků, například vojenský personál, monopsonist je stát. Někdy je odborový monopol; pokud to koexistuje s monopsonistické zaměstnavatele, pak existuje bilaterální monopol. Ruské, ukrajinské a kazašské odbory nemají moc ve výši, která by jim umožnila vyvíjet na zaměstnavatele vážný tlak. Monopsony moc zaměstnavatelů je naproti tomu velmi rozvinutá, zejména v osadách s městskými podniky.

Jak je známo, trh práce se dělí na samostatné segmenty, často téměř nespojené mezi sebou. Konkurence je možná v rámci každého z nich – mezi zaměnitelnými pracovníky stejné úrovně dovedností (v rámci společnosti a mezi společnostmi) nebo zaměstnavateli nabízejícími jednotná pracovní místa a mezi nimi – při překonání průmyslových a územních překážek.

Stejně jako na jiných trzích, trh práce rozlišuje mezi cenovou a necenovou konkurencí. První z nich přímo souvisí s úrovní odměny za práci; lidé s více skromnými nároky vyhrají (najdou práci), stejně jako zaměstnavatelé, kteří, bojující za správné pracovníky, mohou zvýšit mzdy tím, že ušetří na jiných výdajích nebo vyšších ziscích než soupeři, vyhrají (najdou práci). Necenová soutěž mezi zaměstnanci souvisí s jejich nerovnou produktivitou (různá užitečnost pro organizaci) a nerovnými příležitostmi vyslat zaměstnavateli „tržní signál“ o pracovních příležitostech; mezi zaměstnavateli – s různorodostí navrhovaných pracovních míst (různé pracovní podmínky).

Ve spravedlivé konkurenci nejsou porušovány zákony a etika. A naopak, v případě nečestnosti – zaměstnanci hledají způsob, jak přehánět své vlastní zásluhy, snižovat zásluhy kolegů (zejména pokud jde o vyplácení bonusů, kariérní postup atd.). Pokud uchazeči o pracoviště použijí určité metody nekalé soutěže (například předloží falešný diplom vysokoškolského vzdělání, falešný záznam v sešitu), je zaměstnavateli zbaven možnosti identifikovat a vyhodnotit nejlépe. Nekalá konkurence je možná také u zaměstnavatelů: přilákat správné pracovníky, poskytovat jim nepravdivé informace o pracovních podmínkách, úrovni zranění, psychologické klima v týmu atd.

Sociálně-ekonomické důsledky hospodářské soutěže na trhu práce jsou kontroverzní. Tento jev pozitivně mění strukturu pracovních sil a vede lidi k tomu, aby sledovali technologický pokrok a požadavky trhu. Rivalita mezi pracovníky stimuluje jejich individuální pracovní mobilitu, touhu zlepšit své dovednosti atd. Konkurence mezi zaměstnavateli je nutí zvyšovat jejich mzdy, nabízet zaměstnancům významný sociální balíček, poskytovat příležitosti pro rozvoj, seberealizaci a kariérní růst, zlepšovat pracovní místa a psychologické klima pracovní síly. Výsledkem je zvýšení efektivity využívání zdrojů.

Avšak konkurence má ničivou sílu. Podniky, které byly ve svém průběhu poraženy, způsobují společnosti velké potíže. Je-li příliš bankrotů, plná zpomalení hospodářského růstu, pokles zaměstnanosti, ke zhoršení sociálních problémů, nárůst kriminality. Pozitivní důsledky bankrotu se projeví, když to vydrží neefektivní firmy; pokud je bankrot způsoben monopolním postavením konkurentů, jejich blízkostí k mocenským strukturám, spojením s kriminálním světem, tlakem na soudnictví, pak může být škoda z toho těžko přeceňována.

Zvláštní pozornost si vyžaduje konkurence na trhu práce, kde moc zaměstnavatelů je hypertrofická a cena za najatou pracovní sílu je podceňována. Konkurenční pozice zaměstnanců musí být posíleny, institucionalizovány. Potřebujeme státní protimonopolní politiku, která podporuje jednotné konkurenční prostředí (například kvůli překonávání a ničení meziregionálních překážek), boj proti nekalé soutěži ve všech jejích projevech. Je nereálné se toho úplně zbavit, je však možné v dohledné budoucnosti radikálně snížit rozsah, ale pouze důsledným jednáním státu.

3.3.9 Diskriminace na trhu práce

Na trhu práce existuje několik typů diskriminace podle rozsahu nebo výsledků.

- Diskriminace při najímání (nebo propouštění z práce) - je-li určitá skupina pracujících populace bude za stejných podmínek poslední, která má být najata, a první, která bude propuštěna.
- Diskriminace v přístupu k určitým profesím nebo pozicím – pokud je určité skupině obyvatelstva zakázán nebo omezen přístup k určitým druhům činností, povolání, pozic, bez ohledu na to, že jsou schopny tuto práci vykonávat. Tento druh diskriminace se také nazývá profesní segregace (omezení práv). V důsledku profesionální segregace dostávají zaměstnanci nediskriminované skupiny vyšší plat na náklady zaměstnanců diskriminované skupiny. Nicméně jsou nedostávají plat nižší než jejich mezní produkt.
- Diskriminace mezd – nastává v případě nižších mezd některých pracovníků ve srovnání s ostatními za výkon stejné práce. V tomto případě nejsou rozdíly v mezd spojeny s rozdíly v efektivitě práce (produktivita).
- Diskriminace v povýšení, v profesní kariéře – pokud jsou zaměstnanci diskriminované skupiny ve vertikální mobilitě omezeni. Tento druh diskriminace je

podobný profesní segregaci, ale v tomto případě k omezení práv dochází vertikálně v hierarchii zaměstnání.

- Diskriminace při získávání vzdělání nebo odborné přípravy – může být vyjádřena buď omezením přístupu ke vzdělávání a odborné přípravě, nebo poskytováním vzdělávacích služeb nižší kvality. Tento druh diskriminace nelze plně přičíst diskriminaci na trhu práce, protože vzdělání obvykle předchází vstupu na trh práce a pracovní činnosti. Ale bez ohledu na „předpracovní“ povaze tohoto typu diskriminace jsou jeho příčiny a důsledky úzce spojeny s fungováním profesionálního trhu práce

Diskriminace je tedy komplexním jevem, který kombinuje diskriminační rozdíly v mezích a jiné nerovné příležitosti na trhu práce. Mělo by být zřejmé, že nerovný plat za práci srovnatelné hodnoty nemusí být nutně diskriminací, zatímco stejná odměna za práci stejné hodnoty nemusí nutně znamenat nepřítomnost diskriminace.

Rozlišují se také různé typy diskriminace v závislosti na důvodech, které k ní vedly:

- Diskriminace na straně zaměstnanců vzniká, když se většina zaměstnanců vyhýbá spolupráci v pracovním kolektivu s diskriminovanými zaměstnanci;
- Diskriminace na straně spotřebitelů je způsobena nerovným přístupem spotřebitelů k zaměstnancům, kteří jim poskytují stejný typ služeb;
- Diskriminace ze strany zaměstnavatele se projevuje nerovným postojem zaměstnavatele k různým skupinám pracovníků, stejnou produktivitou, ale odlišnou charakteristikou, podle níž zaměstnavatel dává přednost jedné skupině druhé;
- Diskriminace na straně nabídky práce vzniká jako reakce zaměstnavatelů na různé charakteristiky nabídky práce pracovníků se stejnou produktivitou. Typickým příkladem diskriminace na straně nabídky práce je monopsonistická diskriminace na trhu práce, kde monopsonistický zaměstnavatel platí zaměstnancům nerovné mzdy za předpokladu, že různé skupiny pracovníků mají různou elasticitu nabídky práce a rozdílnou pracovní (profesní) mobilitu;
- Statistická diskriminace – vyjadřuje se v tom, že zaměstnavatel v podmínkách nedokonalosti informací soudí zaměstnance na základě průměrných charakteristik produktivity práce, které jsou vlastní skupině, do níž zaměstnanec patří, a nikoli na

základě informací o jeho individuální produktivitě. Statistická diskriminace může také nastat při výběru pracovníků.

- K tomu se kromě viditelných charakteristik používají speciální testy, jejichž výsledky umožňují s určitou pravděpodobností posoudit individuální produktivitu zaměstnance.

V praxi nastávají situace, kdy mohou být zaměstnavatelé náchylní k diskriminaci a předsudkům vůči určitým skupinám pracovníků. Zaměstnanci diskriminovaných a nediskriminovaných skupin mají navíc stejnou produktivitu a jsou ve výrobě zcela vyměnitelní, ale jejich platy se liší.

Diskriminace je tedy vyjádřena v neodůvodněných rozdílech v odměňování nebo zaměstnanosti, což zase vede ke zhoršení blahobytu lidí. Navíc zisk z diskriminace některých skupin nenahrazuje ztrátu druhých. Diskriminace prospívá jedné skupině společnosti a poškozují ostatní, ale pokud zisk bývalé společnosti nestačí k vyrovnání ztráty druhé, pak se diskriminační ekonomika přesune z potenciálně efektivní situace opačným směrem. Diskriminační rozdíly zvýhodňují pracovníky z nediskriminační skupiny a způsobují ztráty zaměstnavatelům nebo zaměstnancům diskriminované skupiny. Ale bez ohledu na typ diskriminace je spojena s poklesem celkové pohody.

K překonání diskriminačních rozdílů v mezd v sociální politice mnoha zemí se používá systém stejné odměny za práci srovnatelné hodnoty. V tomto systému je každé pracoviště hodnoceno a porovnáváno s jiným podle kritérií kvalifikace, napětí, odpovědnosti a pracovních podmínek. Pracovní místa, která získají stejné hodnocení srovnatelné hodnoty, by měla mít stejnou úroveň platu.

3.4 Rizikové skupiny

Pracovní síla má určitou specifiku v závislosti na pohlaví a věku, zdraví a úrovni dovedností.²⁷ Podle těchto charakteristik lze rozlišit následující segmenty:

²⁷ BUCHTOVÁ Božena, a kol. Nezaměstnanost: Psychologický, ekonomický a sociální problém, 2002. s.109

- Ženská práce
- Pracovní síla mládeže;
- Pracovní síla starších lidí;
- Pracovní síla zdravotně postižených.
- Nezaměstnaní občané, kteří byli propuštěni z vězení.
- Migranti

Mobilita těchto kategorií pracovníků je omezená. Mohou převládat v jednotlivých odvětvích a profesích, které se zase mohou soustředit v jednotlivých regionech a vytvářet uzavřené trhy práce. Stát je nucen regulovat podmínky zaměstnávání a práce stanovené pracovní síly zvláštními právními předpisy nebo přidělováním zvláštních oddílů ve všeobecných zákonech.

Zvláštností trhu pro určité skupiny ženské práce je to, že jsou méně konkurenceschopné než muži kvůli své zvláštní roli ve společnosti, zejména kvůli funkci mateřství a rodičovství. Podle výzkumu, většina nezaměstnaných žen má nezletilé děti, zatímco do značné míry diskriminace zaměstnavatelem postihuje ženy s dětmi a těhotné ženy, což vede k vážným sociálně-ekonomickým problémům u těchto kategorií žen, jejichž sociální nejistota na státní úrovni vede ke snížení porodnosti. Obzvláště vážné problémy s nezaměstnaností ovlivňují situaci nejméně sociálně chráněných žen: svobodných, ženy s více dětmi, výchovných dětí předškolního věku nebo dětí se zdravotním postižením. Podle studií jsou hlavními faktory pracovní diskriminace žen nerovnost pracovních příležitostí a nerovnost odměňování. Podpora není proto obecně nutná pro ženy, ale v určitých kategoriích pracovní síly žen, jakož i v odvětvích, kde ženy pracují, zvyšování jejich odborné přípravy a konkurenceschopnosti, pomoc při organizaci práce doma.

Mladí lidé jsou na trhu práce v nevýhodě, výzkumy ukazují, že nezaměstnaná mládež se vyznačuje nízkou konkurenceschopností na trhu práce. Důvody jsou: věkové rysy, sociální nezralost, nedostatek pracovních a životních zkušeností, nedostatečná úroveň profesionality, nedostatek poptávky po populárních specialitách nebo nadbytek personálu po nich, nedostatečné posouzení situace na trhu práce, nedostatek dovedností při hledání zaměstnání a sebe prezentace. Nejzranitelnější na trhu práce jsou mladí lidé s nízkou úrovní vzdělání, problémy se socializací a související sociální problémy. Diskriminace mladých lidí při práci

se projevuje zejména v zaměstnání, kdy je za stejných podmínek vybrán starší a zkušenější pracovník.

Specifickým segmentem trhu práce jsou senioři s vysokou kvalifikací, ale ze zdravotních důvodů méně konkurenceschopní. Jejich mobilita je omezena vazbou na tým, se kterým pracovali; na místo, kde žijí a mají přátele, s nimiž je těžké se rozloučit. U pracovníků v předdůchodovém věku a mladých pracovníků (specialistů) je zaměstnání uplatňováno v řadě zemí na základě „dělby zaměstnání“. V tomto případě se mechanismus podpory zaměstnanosti používá ve formě kompenzace za nucený nedostatek zaměstnání účastníků „sdíleného pracoviště“.

Ještě užší segment trhu je pro zdravotně postižené osoby, které se mohou ucházet o místa vytvořená speciálně pro ně a která jsou zpravidla dotována. Pracovní skupina pro nezaměstnané osoby se zdravotním postižením. Pracovní skupina "Osoby se zdravotním postižením" Konkurenceschopnost osob se zdravotním postižením na trhu práce je z důvodu zdravotních omezení poměrně nízká, což vede k vysoké míře nezaměstnanosti.

Charakteristickým rysem nedostatečného zaměstnávání osob se zdravotním postižením je skutečnost, že nezaměstnaní lidé se zdravotním postižením čelí nejen akutně všem problémům nezaměstnaných, ale také problémům se sociální integrací, které, jako důležitá součást rehabilitace zdravotně postižené osoby, vyžadují pracovní integraci. Diskriminace osob se zdravotním postižením při práci se projevuje v neexistenci rovnosti výsledků, což se projevuje tím, že při stejných výsledcích práce zaměstnavatel dává přednost zaměstnávání zaměstnance bez zdravotního postižení a absence rovných příležitostí, což odráží nižší příležitosti pracovní seberealizace osoby se zdravotním postižením. V důsledku poklesu výroby jsou lidé se zdravotním postižením nejprve propuštěni. Proto potřebují odbornou rehabilitaci a sociální ochranu více než kterákoli jiná kategorie lidí.

Ve vztahu k osobám se zdravotním postižením se používá mechanismus pro přidělování pracovních míst, což znamená sankce za nedodržování kvót a pobídky k najímání náhradou části nákladů na mzdy na úkor státu. Podniky, které nepředstavují pracovní místa pro osoby se zdravotním postižením, platí daň do speciálně vytvořeného fondu určeného ke zlepšení pracovních příležitostí a pracovních podmínek pro osoby se zdravotním postižením.

Nezaměstnaní občané, kteří byli propuštěni z vězení. Hlavní překážkou v jejich zaměstnání je diskriminace na základě rejstříku trestů, který odrazuje zaměstnavatele, který nechce vidět odsouzené pracovníky ve svém stavu a přispívá k jejich vysoké míře nezaměstnanosti. Stigmatizace občanů se tedy objevuje v trestním rejstříku, který je spojen s jejich sociální stigmatizací, což se projevuje negativním postojem vůči společnosti ze strany společnosti, což vede k potížím při resocializaci bývalých vězňů. To vše v kombinaci s doprovodnými sociálně-ekonomickými a psychologickými obtížemi občanů propuštěných z míst zbavení svobody vede k jejich sociálnímu vyloučení a přispívá k vytvoření subkultury vězňů, která se často stává zločinnou subkulturou, která odvádí bývalé vězně, kteří nenašli místo ve společnosti. Mezi nejproblematičtější skupiny bývalých vězňů patří: opakovaně odsouzené osoby, které nemají povolání, kteří mají problémy se socializací a související sociální problémy.

Migranti jsou levnou prací pouze pro zaměstnavatele, ale je to velmi drahé práce pro veřejnost, protože veřejnost platí nepřímé náklady spojené se zatížením infrastruktury, škol a medicíny. Veřejnost hradí náklady spojené s kriminalizací, růstem kulturních, domácích konfliktů. Společnost platí za budoucí výdaje, když se narodí děti těchto migrantů, které se již sjednocují v rodinách, tyto děti již pobírají dávky v nezaměstnanosti, a neberou žádnou práci, uspořádají pogromy na předměstí měst.

3.4.1 Pracovní migrace

Pracovní migrace je přemístění zdatného obyvatelstva za účelem zaměstnání. Rozlišujeme vnitřní migraci pracovní síly mezi regiony jednoho státu a vnější migrací – pohybem populace mezi dvěma nebo více zeměmi.

Imigrace je vstup práceschopného obyvatelstva do dané země za jejími hranicemi, emigrace je odchod práceschopného obyvatelstva země za jejími hranicemi. Rozdíl mezi imigrací a emigrací je migrační saldo.

Pracovní migrace se dále dělí na migraci vysoce kvalifikované pracovní síly a migraci nízko kvalifikované pracovní síly.

Migrace může nastat od země k zemi, z venkova do města a zpět mezi regiony. Proces návratu migrantů se považuje za repatriaci.

Imigranti jsou rozděleni do následujících skupin:

- Smluvní migrující pracovníci legálně přicházející do země;
- Nelegální imigranti, osoby, které nemají právo být na území státu;
- Žadatelé o azyl;
- Uprchlíci (tato skupina obvykle na trhu práce nefunguje)
- Přistěhovalci legálně přijati do země;

Hlavní příčiny pracovní migrace jsou:

- rychlý růst světové populace;
- nerovnoměrný ekonomický rozvoj zemí;
- rozvoj vědeckého a technologického pokroku;
- socio-politický rozvoj některých regionů světa;
- ekonomická situace národního hospodářství;
- neuspokojivé ekonomické životní podmínky obyvatelstva v produktivním věku;
- stabilní a relativně vysoká úroveň mezd v hlavních imigračních centrech;
- relativně vysoká úroveň pracovních podmínek;
- příležitosti k většímu naplnění jejich schopností v zemích přistěhovalců;
- přírodní katastrofy a úroveň ochrany životního prostředí;
- politické důvody;
- vojenské důvody;
- náboženské důvody;
- národní důvody;
- kulturní důvody.

V souhrnu je třeba poznamenat, že pro úspěšnou adaptaci prezentovaných kategorií nezaměstnaných občanů na trh práce je nutná změna státní sociální politiky, pokud jde o jejich zaměstnávání. Důležitým aspektem státní politiky zaměstnanosti by měla efektivní odpor vůči diskriminaci v zaměstnání.

3.5 Politika zaměstnanosti

„Právo na zaměstnání bez ohledu na rasu, barvu pleti, pohlaví, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, členství v politických stranách nebo příslušnost k politickým hnutím, národnost, etnický nebo sociální původ, majetek, zdravotní stav nebo věk, je jedním ze základních práv občana.“²⁸

Politika zaměstnanosti je definována jako činnost, směřující k dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, produktivnímu využití zdrojů pracovních sil a k zabezpečení práva občanů na zaměstnání. Jejím cílem je vytváření optimálních podmínek a předpokladů pro dosažení plné, produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti.²⁹

Nezaměstnanost je nezbytným prvkem běžného fungování tržního hospodářství, protože poskytuje rezervu práce nezbytnou pro rychlou reakci trhu na změny spotřebitelské poptávky. Pokud se však v zemích se stabilní tržní ekonomikou jsou její stupnice nevýznamné a mohou klesnout na minimální hodnoty, v málo rozvinutých zemích a zemích s transformujícími se ekonomikami, mezi které patří Kazachstán, Ukrajina, Bělorusko a Rusko, její úroveň je vysoká a má tendenci se zvyšovat. Pro státy, v nichž je nezaměstnanost vážným problémem, je proto důležitá volba konkrétní politiky a vypracování akčního programu v oblasti zaměstnanosti a ochrany nezaměstnaných.

3.5.1 Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politika zaměstnanosti (pasivní politika na trhu práce) - soubor opatření zaměřených na zmírnění negativních dopadů nezaměstnanosti (materiální pomoc, výplaty příplatků pro závislé osoby atd.)

- Státem zaručená dávka v nezaměstnanosti
- Poskytování materiální pomoci nezaměstnaným;
- Provádění zvláštních plateb závislým osobám;
- Vydávání levných základních potřeb občanům s nízkými příjmy;

²⁸ KOTÝNKOVÁ, M.; NĚMEC O. Lidské zdroje na trhu práce, 2003. s. 131

²⁹ KOTÝNKOVÁ, M.; NĚMEC O. Lidské zdroje na trhu práce, 2003. s. 131

- Zorganizování stravování pro nezaměstnané ve speciálních jídelnách.

Podle E.F. Borisova, provádění státní politiky zaměstnanosti se provádí v následujících hlavních oblastech:³⁰

- Vytvoření právního rámce upravujícího zaměstnanosti a sociální ochranu nezaměstnaných.

Tato činnost státu se netýká pouze veřejného sektoru ekonomiky, ale i soukromého sektoru.

- Vytváření podmínek státem pro samostatnou výdělečnou činnost obyvatelstva.

V tomto ohledu, mezinárodní zkušenosti ukazují, že největší efekt přináší pomoc státu malých a středních podniků. Za tímto účelem by měl být vytvořen vhodný legislativní rámec, to znamená, že by měly být přijaty zákony o preferenčním zdanění začínajících podnikatelů, poskytování zvýhodněných půjček jako startovacího kapitálu pro ty, kdo chtějí otevřít vlastní podnikání, a další.

- Školení, rekvalifikace a zvyšování kvalifikace.

Strukturální přizpůsobení centralizované ekonomiky a její zavedení na trhu nevyhnutelně vede ke strukturální nezaměstnanosti. Situace se vyvíjí na trhu práce, který je na jedné straně charakterizován přebytkem personálu ve starých profesích a na straně druhé nedostatkem kvalifikovaného personálu nezbytného k zajištění moderních technologií. Proto je jednou z prioritních oblastí státní politiky v oblasti zaměstnanosti je odborná příprava a rekvalifikace pracovníků v souladu s časovou náročností. Je třeba poznamenat, že rekvalifikace pracovníků by neměla být dočasná, ale měla by být prováděna nepřetržitě v souladu se změnami tržních podmínek.

- Podpora teritoriální mobility práce.

To znamená, že stát by měl poskytovat veškerou pomoc a materiální pomoc těm občanům a rodinám, kteří se rozhodli změnit místo pobytu a přestěhovat se do oblastí, kde chybí práce.

³⁰ Borisov E.F., Ekonomicheskaya teoriya v voprosakh i otvetakh: ucheb.posobiye, 2006. s.256

Kromě toho by opatření pro organizovaný nábor pracovních sil měla být důležitou oblastí státní politiky zaměstnanosti. Nicméně, jak praxe ukazuje, změna místa bydliště je vždy spojena se značnými materiálními a morálními náklady, a proto nelze počítat s úspěchem v boji proti nezaměstnanosti přemístěním lidí do jiných oblastí. Organizovaný nábor práce umožňuje řešit otázky zaměstnanosti s nižšími náklady na osobu a větším dopadem na ekonomiku. (napr. Fly-in fly-out)

- Regulace mezinárodních pracovních toků;

Za tímto účelem by měly být podepsány mezinárodní dohody upravující pohyb pracovních sil mezi státy. Každá země na základě své vlastní hospodářské situace zase vytváří domácí právní předpisy, které podněcují nebo omezují příliv přistěhovalců do země. V mezinárodní praxi je vždy podporován příliv předních vědců a odborníků do jedinečných procesů.

- Regulace demografických procesů.

Stát by měl sledovat procesy plodnosti a úmrtnosti a v případě negativních trendů přijmout opatření k jejich regulaci. Jak víme, práce je souhrnem tělesných a duševních schopností člověka, a proto kvalita pracovní síly a situace na trhu práce závisí nejen na osobě samotné, ale také na politice státu v oblasti demografických procesů.

Regulovaný trh práce se vytváří za předpokladu, že existuje právní základ pro chování subjektů na trhu práce a pro rozvoj smluvních vztahů, kolektivních i individuálních.

3.5.2 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti je soubor právních, organizačních a ekonomických opatření přijatých státem za účelem snížení nezaměstnanosti.

Aktivní politika zaměstnanosti je proaktivní, zaměřený na prevenci negativních jevů, případně jejich likvidace a zmenšování. Činnost aktivní politika se vztahuje na ekonomicky aktivní populaci. Hlavní formy aktivní politiky zaměstnanosti jsou:

- Stimulace vytváření pracovních míst;
- Organizace veřejných prací;
- Využití flexibilních forem zaměstnání (částečný úvazek, pracovní týden);

- Školení, rekvalifikace a další vzdělávání osob;
- Podpora malých podniků a samostatné výdělečné činnosti.

Poslední forma je nejslibnější, protože rozvoj malých podniků a individuální podnikání stimuluje rozvoj soukromého vlastnictví, rozvoj podnikatelské činnosti přispívá k nasycení trhu se zbožím a službami atd.

Nejdůležitější věcí pro stát je to, že finanční prostředky investované do podpůrného programu pro aktivní politiku podpory zaměstnanosti, na rozdíl od vyplácení náhrad (dávky v nezaměstnanosti), jsou kompenzovány a jsou zvrátané.

3.5.3 Legislativních opatření

Využití legislativních regulačních nástrojů státem může vytvořit podmínky pro snížení nabídky práce. Například snížení věku odchodu do důchodu umožňuje předčasně odejít do důchodu pracovníci, kteří nedosáhli zákonného důchodového věku. Předčasný starobní důchod tak může snížit počet uchazečů o volná pracovní místa a uvolnit další volná pracovní místa pro nezaměstnané na trhu práce.

Státní legislativa může regulovat zaměstnávání určitých skupin obyvatelstva, například mládeže. Problém zaměstnanosti mladých pracovníků lze vyřešit vytvořením příslušných právních norem. Provádění programů podpory mládeže lze provádět metodami ekonomické stimulace zaměstnanosti mládeže. Například poskytováním určitých daňových výhod podnikům, v nichž mladí zaměstnanci mají dohodnutý podíl, nebo vytvořením center pro vzdělávání mladých lidí v těch profesích, které jsou nejvíce potřebné.

3.5.4 Organizační opatření

Účelem organizačních opatření je omezit nebo odstranit řadu institucionálních překážek, které brání teritoriální, odvětvové nebo kvalifikační mobilitě pracovních zdrojů. Za tímto účelem by měl být vytvořen účinný a mobilní systém pro studium a regulaci struktury nabídky práce a poptávky na místních a regionálních trzích a činnost burz práce by měla být neustále zlepšována. Systém odborného vzdělávání pracovníků v souvislosti s poptávkou po tržních podmínkách by měl získat vyšší úroveň rozvoje. Důležitým směrem v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti státu je rozvoj souboru ekonomických opatření. S jejich pomocí je

plná politika zaměstnanosti prováděna půjčováním, subvencováním, poskytováním dávek a dotací zaměstnavatelům, regulováním úrokových sazeb a výše daně z příjmu.

Pokud jde o zkušenosti zahraničních zemí v otázce provádění aktivní státní politiky v oblasti zaměstnanosti, je zajímavé zvážit zkušenosti Nizozemska.

Aktivní politika zaměstnanosti nizozemské vlády v posledních letech přispěla ke snížení nezaměstnanosti na 4–5 % v letech 2018–2019 ve srovnání s 7–8 % v letech 2013–2014. V posledních letech vytvořilo nizozemské ministerstvo práce více než 10 programů pro trh práce. Všechny z nich jsou zaměřeny na realizaci společného cíle – stimulovat zaměstnanost a zvyšovat poptávku po práci. Praktické provádění programů na podporu zaměstnanosti poskytuje nezaměstnaným příležitost získat pracovní zkušenosti (což výrazně zjednodušuje postup při zaměstnávání na otevřeném trhu práce) a rovněž vytváří základ pro výběr povolání nebo rekvalifikačních kurzů. Nizozemské ministerstvo práce se domnívá, že důraz na aktivní politiku zaměstnanosti umožní v následujících letech snížit nezaměstnanost na minimum 1,5–2 %.³¹ Činnosti státu na trhu práce jsou mnohostranné.

³¹ Zdroj: https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=une_rt_m&lang=en

4 Vlastní práce

4.1 Současný stav nezaměstnanosti v zemích bývalého Sovětského svazu

4.1.1 Historický vývoj nezaměstnanosti (od roku 1990 do roku 2019)

Moderní nezaměstnanost je fenomén generovaný vývojovou fází procesu formování tržních vztahů. Navzdory specifickým rysům ruské nezaměstnanosti má charakteristické rysy ve všech zemích, zejména v zemích bývalého SSSR. Postoj k nezaměstnanosti jako socioekonomickému kritériu stavu společnosti se postupem času měnil, ale škody způsobené nezaměstnaností vedou k významnému zpoždění ekonomického rozvoje země.

Všimněte si, že země, které jsme klasifikovali jako post-sovětské, zahájily cestu přechodu k tržní ekonomice v 90. letech, což bylo z velké části způsobeno zdroji, které vlastnily v době rozpadu SSSR, z tohoto důvodu budeme rozdělovat období vývoje uvažovaných republik do dvou obdobích: před a po roce 1990.³²

Nejprve se podíváme do tabulky č. 1, kde můžeme sledovat dynamiku změn počtu pracovníků a zaměstnanců v Sovětském svazu v období 1940-1990.

Tabulka 1: Průměrný roční počet pracovníků a zaměstnanců v republikách SSSR (tis. osob)

Republiky	1940	1950	1960	1970	1980	1990	Míra růstu
RUS	20625	26172	39505	54376	65612	63878	3,1
UKR	6173	6926	10659	16200	20042	19886	3,2
BLR	1032	999	1887	3075	4046	4236	4,1
UZB	693	848	1565	2642	4169	5158	7,4
KAZ	917	1465	2942	4692	6043	6476	7,1
GEO	454	622	940	1490	1978	2091	4,6
AZE	456	568	748	1273	1802	2053	4,5
LTU	187	338	674	1166	1461	1459	7,8
MDA	95	262	439	944	1511	1422	15,0
LVA	264	442	725	1033	1202	1094	4,1
KGZ	165	249	434	780	1102	1253	7,6
TJK	139	174	320	586	927	1159	8,3
ARM	142	234	427	838	1192	1283	9,0

³² Tsypin A.P. Statisticheskiiy analiz dolgovremennykh demograficheskikh tendentsiy v postsovetsskikh stranakh / A.P. Tsypin // Finansovaya ekonomika. – 2018. – № 6. – S. 1760–1764

TK.M	173	203	314	478	711	862	5,0
EST	179	289	453	613	700	626	3,5
USSR	31877	39976	62032	90186	112498	112936	3,5

Zdroj: Istmat.info, 2021, vlastní zpracování

Podle údajů uvedených v tabulce 1 lze ve sledovaném období konstatovat nárůst počtu pracovníků a zaměstnanců ve všech republikách v porovnání z rokem 1940, takže za sledované období byl růst v SSSR 3,5krát, což je způsobeno především výrazným nárůstem populace země. Největší růst byl zaznamenán ve středoasijských republikách jako jsou: Tádžikistán, Kyrgyzstán, Uzbekistán. Moldavsko zvýšilo ukazatel na maximum – 15krát, Arménie – 9krát. Kolosální růst ve vybraných republikách je způsoben nízkou srovnávací základnou. Hlavním faktorem růstu je samozřejmě nárůst celkového počtu obyvatel republik, neměli bychom však zapomínat, že před nastolením sovětské moci bylo ve středoasijských a kavkazských oblastech zapojení žen do ekonomiky nevýznamné. Takže v době vzniku SSSR (1922) činil podíl žen na celkovém počtu pracovníků a zaměstnanců 25 %, zatímco v době rozpadu unie (1990) se toto číslo již zvýšilo na 52 %. Tento faktor lze tedy považovat za klíčový při formování růstu ekonomicky aktivního obyvatelstva.³³

S ohledem na zvláštnosti vývoje trhu práce v SSSR je třeba zmínit distribuční systém absolventů vysokých škol, v důsledku čehož byli do různých částí země vysíláni mladí odborníci, což vedlo ke zvýšení úrovně a kvalita vzdělávání, zdravotní péče a výroby v zemích Střední Asie a na Kavkaze. Po rozpadu Sovětského svazu bohužel pod vlivem nacionalistických, etnických a konfesních hnutí většina vysoce kvalifikovaných odborníků opustila území bývalých členů SSSR a emigrovala do Ruska.

Přechod k tržním vztahům v postsovětských zemích byl poznamenán poklesem a stagnací ve všech sociálně-ekonomických sférách. V roce 1992 se tedy ve srovnání s rokem 1991 počet pracovních sil v souhrnu 15 postsovětských zemí zvýšil pouze o 1 % (tabulka 2), zatímco v republikách jako Arménie, Estonsko, Lotyšsko došlo k poklesu. V Rusku, Bělorusku a na Ukrajině byl růst nižší než 0,05 %. Pokud porovnáme rok 2019 s rokem 1990, celkový růst za toto období dosah 15 %, ale v zemích jako Lotyšsko, Litva, Ukrajina a Gruzie byl zaznamenán pokles o 20 % z důvodu pracovní migrací. Ázerbájdžán, Tádžikistán a

³³ <http://www.hist.msu.ru/Labs/Ecohist/OB4/sokolov.htm>

Turkmenistán dosáhly významného úspěchu při budování pracovní síly, což téměř zdvojnásobilo ukazatel. Je to především způsobeno populačním růstem, přesto nemůžeme mluvit o kvalitě této pracovní síly.³⁴

Tabulka 2: Dynamika počtu pracovních sil v postsovětských zemích (tis. osob)

Země	1990	2000	2010	2019	Tempo růstu
Kumulativní počet	136971	135963	143538	143272	1,05
RUS	76001	73461	75937	72736	0,96
UKR	24576	23222	21666	20038	0,82
BLR	4694	4803	5090	4975	1,06
UZB	7540	9733	12952	15555	2,06
KAZ	7970	7654	8718	9263	1,16
GEO	2392	2050	2015	2012	0,84
AZE	2891	3498	4455	5073	1,75
LTU	1790	1682	1504	1440	0,80
MDA	1298	1426	1241	1241	0,96
LVA	1287	1090	1063	974	0,76
KGZ	1699	2049	2447	2655	1,56
TJK	1248	1512	2094	2560	2,05
ARM	1464	1285	1380	1380	0,94
TKM	1348	1818	2294	2676	1,98
EST	774	679	684	694	0,90

Zdroj: Vsemirnyjbank.org, 2021, vlastní zpracování

Je známo, že v tržní ekonomice se pracovní síla skládá ze dvou kategorií, a to zaměstnaných a nezaměstnaných, o druhou kategorii je největší zájem, protože jde o jeden z indikátorů stavu ekonomiky. Z tohoto důvodu se podíváme do tabulky č. 3.

Tabulka 3: Dynamika míry nezaměstnanosti v postsovětských zemích (%)

Země	1991	2000	2010	2019	Změny v roce 2019 ve vztahu k roku 1991
Globální celosvětové tendence	6,1	6,4	6,1	4,9	-1,2
RUS	12,1	10,6	7,3	4,5	-7,6
UKR	6,8	11,6	8,1	9,3	2,5
BLR	0,6	11,9	6,1	5,8	5,2
UZB	1,9	12,1	5,4	5,5	3,6
KAZ	3,1	12,8	5,8	5,4	2,3
GEO	12,5	10,8	16,3	14,2	1,7
AZE	4,6	11,8	5,6	5,4	0,8

³⁴ Kikot' T.A., Tolkacheva S.V., Shuaybova M.SH. Razvitiye kadrovogo potentsiala sotrudnikov vuza na osnove proyektu «VUZ – samoobuchayushchaya organizatsiya» // V sbornike: DEN' NAUKI Sbornik materialov konferentsii. 2015. – S. 25–26.

LTU	15,8	15,9	17,8	6,6	-9,2
MDA	7,3	8,5	7,4	3,7	-3,6
LVA	17,6	14,2	19,5	8,2	-9,4
KGZ	8,7	7,5	8,6	7,4	-1,3
TJK	11,0	11,8	11,5	11,1	0,1
ARM	18,9	17,8	19,0	17,7	-1,2
TKM	1,4	11,8	4,0	3,9	2,5
EST	1,5	13,4	16,7	5,9	4,4

Zdroj: Vsemirnyjbank.org, 2021, vlastní zpracování

Podle poskytnutých informací lze konstatovat, že situace v posuzovaných zemích není jednoznačná. V roce 2019 byla nejvyšší úroveň zaznamenána v Arménii - 17,7 %, Gruzii - 14,2 % a Tádžikistánu - 11,1 %. Vlády těchto zemí evidentně nedokázaly vytvořit optimální strukturu ekonomiky schopnou „absorbovat“ dostupnou pracovní sílu. Pouze 6 republik dokázalo snížit míru nezaměstnanosti v období 1990–2019.

Navzdory různým vývojovým cestám nebyly po rozpadu SSSR post-sovětské země schopny zcela přerušit vnitrouijní vazby, což se projevuje výraznou migrací pracovních sil. Například Rusko je největším zaměstnavatelem ze všech uvedených zemí. Do státu míří především zástupci zemí střední Asie. Úroveň vzdělání a kvalifikace těchto pracovníků je zároveň velmi nízká, a proto obsazují málo placená místa.

Jako první věc Ruská federace řeší problém nedostatku zaměstnanců v této oblasti, ale na druhé straně je zde problém odlivu kapitálu ze země. Pokud vezmeme v úvahu pobaltské země a také Bělorusko, Ukrajinu, Moldavsko a Kazachstán, je tu pozorován podobný trend a z těchto zemí se pracovní síla přesouvá do EU. Obecně se post-sovětským zemím po více než čtvrt století podařilo snížit nezaměstnanost na přirozenou úroveň, vytvořit vnitřní trh práce schopný „absorbovat“ většinu pracovní síly. Mezitím nízké mzdy a vysoké životní náklady způsobují migraci pracovních sil, což lze jasně vidět v zemích střední Asie a Baltského moře.

V souhrnu je možné formulovat řadu závěrů naznačujících stávající vzorce na trhu práce post-sovětských zemí.

Navzdory různým vývojovým cestám nebyly po rozpadu SSSR post-sovětské země schopny zcela přerušit vnitroujní vazby, což se projevuje výraznou migrací pracovních sil. Například Rusko je největším zaměstnavatelem ze všech uvedených zemí. Do státu míří především zástupci zemí střední Asie. Úroveň vzdělání a kvalifikace těchto pracovníků je zároveň velmi nízká, a proto obsazují málo placená místa.

Jako první věc Ruská federace řeší problém nedostatku zaměstnanců v této oblasti, ale na druhé straně je zde problém odlivu kapitálu ze země. Pokud vezmeme v úvahu pobaltské země a taktéž Bělorusko, Ukrajinu, Moldavsko a Kazachstán, je tu pozorován podobný trend a z těchto zemích se pracovní síla přesouvá do EU. Obecně se post-sovětským zemím po více než čtvrt století podařilo snížit nezaměstnanost na přirozenou úroveň, vytvořit vnitřní trh práce schopný „absorbovat“ většinu pracovní síly. Mezitím nízké mzdy a vysoké životní náklady způsobují migraci pracovních sil, což lze jasně vidět v zemích střední Asie a Baltského moře.

V souhrnu je možné formulovat řadu závěrů naznačujících stávající vzorce na trhu práce post-sovětských zemí.

1. Údaje za sovětské vývojové období (1940–1990) naznačují nárůst ekonomicky aktivního obyvatelstva ve všech republikách, přičemž vedoucí pozice zaujímají středoasijské a kavkazské republiky. Dá se to vysvětlit zapojením žen, které tradičně nejsou zaměstnány v ekonomiky těchto zemí v pracovní činnosti, ale také neustálý růst populace. Je také třeba zdůraznit, dominanci RSFSR (přes 50 %) a Ukrajinské SSR (více než 15 %) v této populaci.
2. Počáteční fáze vývoje postsovětských zemí (po roce 1991) byla poznamenána prudkým poklesem pracovní síly. Tento pokles je spojen s transformací ekonomiky a dezorientací společnosti.
3. Na konci roku 2019 se v postsovětských zemích vyvinuly tyto vzorce: vysoká nezaměstnanost v kavkazských zemích, která je způsobena nevyváženou strukturou ekonomiky; vysoká kyvadlová pracovní migrace v zemích hraničících s Ruskem a Evropskou unií; mírný nárůst pracovní síly, který je spojen se zpomalením (a v některých zemích poklesem) populačního růstu a v důsledku toho se vstupem do produktivního věku stále menšího počtu lidí.

4.1.2 Dopad hospodářské krize na nezaměstnanost

Jak již bylo dříve definováno, nezaměstnanost je socioekonomický jev způsobený přebytkem nabídky práce nad objemem poptávky po práci. Jeho výskyt je spojen s řadou důvodů, jako jsou nedostatečná poptávka po profesích, sezónní změny a ekonomická krize.

Každá ekonomická krize, bez ohledu na důvody, je vždy doprovázena poklesem výroby i poklesem poptávky mezi potenciálními kupci a nedostatkem peněz pro společnosti na realizaci projektů. Výrobci jsou nuceni šetřit a omezovat výrobu. Jedním z nejběžnějších způsobů, jak ušetřit peníze, je snížit počet zaměstnanců. S poklesem počtu lidí ve velkém počtu stoupá míra nezaměstnanosti.

Problém nezaměstnanosti v zemích bývalého SSSR během hospodářské krize vyžaduje okamžitá vládní opatření ke snížení její úrovně a vypracování doporučení, která by mohla být použita k rozvoji a provádění účinných hospodářských a sociálních politik zaměřených na zajištění zaměstnanosti ekonomicky aktivního obyvatelstva země, snížení nezaměstnanosti na minimální společensky přijatelnou úroveň.

Míra nezaměstnanosti v Ruské federaci není extrémně velká. Během krizi 2008 činila 6,20 % (4 697 000 osob). Před rokem 2009 dosahovala 8,30 % (6 284 000 osob). Nyní, když krize odezněla, je v září 2013 v země je 3 991 000 nezaměstnaných, což je 5,27 %. Pro velký počet zemí světa jsou tyto ukazatele snem.³⁵

V Kazachstánu se podle výsledků roku 2008 tempo růstu HDP zpomalilo z 8,9 % na 3,3 %. Očekávalo se, že náhlá krize přinese prudký nárůst nezaměstnanosti a nárůst kriminality, ale překvapivě po výsledcích krize míra nezaměstnanosti neočekávaně poklesla ze 7,3 % v roce 2007 na 5,8 % v roce 2010. Počet trestné činy obecně zůstaly na stejné úrovni - 128 tisíc registrovaných trestných činů v roce 2007 a 131 tisíc v roce 2010.³⁶

³⁵ <http://uroven'-bezrobotitsy.rf>

³⁶ <https://stat.gov.kz/official/dynamic>

Podle státní statistické služby Ukrajiny vzrostl reálný HDP Ukrajiny v roce 2008 o 2,1 %.³⁷ Inflace činila 22,3 %³⁸. Podle ministerstva financí se na konci prosince 2008 celkový veřejný dluh Ukrajiny zvýšil na 24,121 miliardy USD, zatímco v ekvivalentu hřivny se celkový veřejný dluh v roce 2008 zvýšil 2,1krát, a to zejména v důsledku rychlé devalvace ukrajinské hřivny.

Míra nezaměstnanosti, vypočítaná podle metodiky Mezinárodní organizace práce, činila v průměru 9,5 % během 9 měsíců roku 2008. Podle státní statistické služby se míra nezaměstnanosti v listopadu 2008 ve srovnání s říjnem 2008 zvýšila o 20,7 % - o 639,9 tisíc osob.³⁹

Celosvětová finanční a hospodářská krize změnila trh práce postsovětských zemí, zejména zhoršila řadu dlouhodobých problémů:

1 Nadbytek trhu práce právníky, ekonomy a manažery.

Na začátku roku 2000 nikdo nepřemýšlel o finanční a ekonomické krizi. Na tyto specializace dostalo obrovské množství uchazečů. Výsledkem bylo, že mnoha společnostem došly volná místa a každý zaměstnanec vykonával svou úzkou funkci a dostával za to plat. Během finanční hospodářské krize mnoho společností začalo spojovat pozice blízké jejich funkcím. Propouštěly své výkonné umělce a předávaly své odpovědnosti třetí osobě. Dnes tento trend zůstává, vzhledem k tomu, že každá společnost se snaží snížit své náklady.

2 Přítomnost skryté nezaměstnanosti v zemi.

Globální krize tento koncept pouze prohloubila. Podle pracovního práva se zaměstnavatel zavazuje platit různé náhrady. Zaměstnavatel však místo toho pošle zaměstnance na dovolenou na dobu neurčitou nebo jej převede na částečný úvazek. Všechna tato opatření byla přijata, aby bylo zajištěno, že zaměstnanec opustil organizaci z vlastní vůle.

3 Stagnace zpracovatelského průmyslu.

Události této úrovně vždy vedou k propouštění ve velkém měřítku. Například automobilový gigant v Rusku, jako je AvtoVAZ, čelil během finanční a hospodářské krize finančním problémům, které v roce 2009 vedly k bezprecedentnímu propouštění. Bylo propuštěno asi

³⁷ http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2005/vvp/vvp_ric/vvp_u.htm

³⁸ http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2006/ct/cn_rik/isc/isc_u/isc_m_u.htm

³⁹ http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2006/rp/eanean_u/brntp_rik_u.htm

22,5 tisíce osob, z toho 11,5 dostalo důchod a 2,3 tisíce lidí bylo nuceno požádat o předčasný starobní důchod. Totéž vzala v úvahu také společnost ZIL CJSC, která se rovněž nachází ve výrobní krizi a která rovněž v době krize prošla hromadným propouštěním.⁴⁰ Během krize byl trh práce v postsovětských zemích přetížen „identickými“ profesemi, které v době krize nebyly potřebné, a prakticky neexistovali žádní inženýři ani techničtí specialisté. V tomto ohledu je nutné zvýšit prestiž povolání určitého typu, aby se země znovu nedostala do situace, kdy je mnoho odborníků, ale není jich zapotřebí.

Míra nezaměstnanosti však není ovlivněna pouze hospodářskou krizí, ale také pandemií, která přináší určité změny na trhu práce. Zejména ve světě práce před pandemií, nerovnosti a problémy byly velmi rozšířené. Tou dobou bylo zaměstnáno pouze 57 procent lidí v produktivním věku (3,3 miliardy lidí: 1,3 miliardy žen a 2,0 miliardy mužů) a cca 188 milionů nezaměstnaných. Většina z těch, kteří měli zaměstnání, pracovali v neformální ekonomice a většině z nich chyběla pracovní práva a sociální ochrana a dostávali nízké mzdy. V několika zemích bylo v neformálním sektoru zaměstnáno více než 85 procent pracovníků. Neformální zaměstnanost je zvláště vysoká mezi ženami (62 procent) a dominuje v oboru zemědělství a služeb. Častým problémem po celém světě zůstal nesoulad dovedností s poptávkou.⁴¹

Počet nucených dočasných a částečných pracovních úvazků i nových forem práce roste, což vede ke zvýšenému pocitu nejistoty mezi pracovníky a podniky, zejména mikropodniky, malými a středními podniky. Určité populace byly zvláště znevýhodněny.

Před krizí pracovali více než tři ze čtyř mladých pracovníků na celém světě v neformálním sektoru, ve srovnání s 60 procenty dospělých ve věku 25 a více let. Míra nezaměstnanosti mladých lidí dostávala na třikrát vyšší než u dospělé populace úroveň.

Skoro pětina mladých lidí po celém světě neboli 267 milionů, nepracovalo, neštudovalo ani nemělo odborné vzdělání. (mezi mladými ženami tento počet dosahuje až 40 procent).⁴²

⁴⁰ http://ria.ru/crisis_news/20100205/207816139.html

⁴¹ https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/sg_policy_brief_world_of_work_and_covid_19_russian.pdf

⁴² <https://www.un.org/development/desa/disabilities/publication-disability-sdgs.html>

Před krizí významná část osob se zdravotním postižením byla vyloučena ze všech oblastí práce: podíl zaměstnané populace u osob se zdravotním postižením ve věku od 15 let byl téměř dvakrát nižší než u osob bez zdravotního postižení. Pracovníci se zdravotním postižením obecně dostávali nižší mzdy ve srovnání s pracovníky bez zdravotního postižení. Nedostatek dostupných pracovních míst a přiměřené úpravy vytváří další překážky v zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Systém sociální ochrany ve většině zemí poskytuje lidem se zdravotním postižením a jejich rodinám podporu. Po celém světě dávky v invaliditě dostávají pouze 28 procent osob s významným postižením, v porovnání s pouhým 1 procentem v zemích s nízkými příjmy.⁴³

Rozšířená krize mikropodniků a malých a středních podniků, páteř ekonomiky a hlavní zdroj pracovních míst v mnoha zemích bude mít zásadní dopad na národní ekonomiky a vyhlídky globálního růstu, na vnímání a očekávání, a dokonce i na finanční sektor, který již může být pod tlakem v důsledku nedostatečné návratnosti investičních portfolií. V některých zemích může mít zhoršující se finanční situace mikropodniků a malých a středních podniků negativní dopady na bankovní sektor jako celek.

Zhruba 436 milionů podniků, nebo přibližně 54 procent všech zaměstnavatelů na světě, podniká v nejvíce postižených odvětvích, jako jsou výroba, pohostinství a stravování, velkoobchod, maloobchod, nemovitost a podnikání. Těto podniky v průměru představují více než 30 procent HDP. Kromě toho tyto čtyři sektory zaměstnávají 389 milionů osob samostatně výdělečně činných. Zatímco malé hospodářské jednotky hrají důležitou roli jako zdroj zaměstnanosti po celém světě, zejména v zemích s nízkými a středními příjmy a zejména u žen. Často jim chybí přístup k úvěrům, mají málo aktiv a nemohou těžit z fiskálních opatření obecně a ze stimulačních balíčků spojených se současnou krizí.⁴⁴

4.2 Makroekonomické ukazatele analyzovaných států (Ruská federace, Ukrajina a Republika Kazachstán), současný stav a vývoj.

Hlavním makroekonomickým ukazatelem vývoje zemí je ukazatel HDP. Upozorňujeme, že HDP je hrubý domácí produkt, který je jedním z bodů blahobytu země a úrovně

⁴³ https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/sg_policy_brief_world_of_work_and_covid_19_russian.pdf

⁴⁴ http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2005/vvp/vvp_ric/vvp_u.htm

ekonomického rozvoje. Dynamika HDP a míra inflace analyzovaných zemí jsou uvedeny v tabulce 4.

Tabulka 4: Dynamika HDP a míra inflace analyzovaných zemí

Země	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Ruská Federace							
HDP, mld. rub	79 030	83 087	85 616	91 843	103 862	109 193	106 607
Tempo růstu, %	-	105	103	107	113	105	98
Roční míra inflace	11,4	12,9	5,4	2,5	4,3	3,0	4,9
Odchylka, +-	-	1,54	-7,50	-2,90	1,80	-1,30	1,90
Ukrajina							
HDP, mil. uah	1 586 915	1 988 544	2 385 367	2 983 882	3 560 596	3 978 400	4 079 000
Tempo růstu, %	-	125	120	125	119	112	103
Roční míra inflace	24,87	43,31	12,36	13,67	9,78	4,05	5,00
Odchylka, +-	-	18,44	-30,95	1,31	-3,89	-5,73	0,95
Kazachstán							
HDP, mil. kzt	39 675 833	40 884 134	46 971 150	54 378 858	61 819 536	69 532 627	70 134 100
Tempo růstu, %	-	103	115	116	114	112	101
Roční míra inflace	7,54	13,53	8,29	7,22	5,43	4,2	7,5
Odchylka, +-	-	5,99	-5,24	-1,07	-1,79	-1,23	3,30

Zdroj: Vlastní zpracování

Jak lze vidět z této tabulky, v roce 2020 došlo k poklesu hrubého domácího produktu Ruské federace o 2,3 % ve srovnání s rokem 2019 a činil 106 607 mld. rublů. Tempo růstu HDP ruské ekonomiky se snížilo ve srovnání s rokem 2018, kdy hodnota indikátoru dosáhla maxima od roku 2015. Pokles HDP v roce 2020 je spojen s omezujícími opatřeními zaměřenými na boj proti infekci koronaviry, poklesu celosvětové poptávky energií a zpomalení světového obchodu způsobené konfliktem mezi USA a Čínou. Dynamika HDP v

roce 2020 byla ovlivněna poklesem domácí konečné poptávky a zvýšením čistého vývozu zboží a služeb v důsledku převyšujícího snížení dovozu ve srovnání s vývozem.

Při analýze dynamiky míry inflace v Rusku lze pozorovat pokles této úrovně z 11,4 % v roce 2014 na 4,9 % v roce 2020. V souvislosti s nízkou inflací, může dojít k další divergenci úrovně rozvoje regionů. V Rusku existují regionální rozdíly v úrovni inflace – v některých regionech je výrazně vyšší než cílová úroveň a v některých je výrazně nižší. Velmi nízká míra inflace se může ukázat jako záporná kvůli statistické povaze výpočtu. Deflační procesy mají extrémně negativní vliv na stav ekonomiky. Některá odvětví také žijí v deflačních podmínkách.

Nízká inflace přispívá ke snížení úvěrové kvality podnikových dlužníků a ke zvýšení dluhové zátěže. S vyšší inflací skutečná úroveň dluhu sama o sobě postupně klesá a podniky měly další manévrovací prostor. Při trvale nízké inflaci se to nenastává a je obtížné splácet podnikové dluhy, ačkoli současná zátěž bude díky nízkým úrokovým sazbám pohodlnější.

Možné další důsledky nízké inflace v postupném zvyšování míry nezaměstnanosti. V Rusku dochází ke vzájemnému pohybu inflace a úrovně nezaměstnanosti (inflace klesá a současně i nezaměstnanost a naopak) v důsledku závislosti ekonomiky na komoditních trzích. Nicméně na pozadí snižování závislosti ruského rublu na cenách ropy však lze očekávat postupné ožívání klasické zpětné vazby mezi inflací a nezaměstnaností (nárůst nezaměstnanosti při klesající inflaci).

Nejpravděpodobnějším a nejnebezpečnějším důsledkem nízké inflace v Rusku může být zpomalení poskytování úvěrů a investiční aktivita uprostřed hospodářské krize způsobené pandemií COVID-19.

Při analýze dat v tabulce vidíme, že HDP Ukrajiny se každoročně zvyšuje, tento růst HDP byl způsoben maloobchodem, nevýrobním sektorem. Po absolvování náročné karanténní fáze se ukazatel HDP zvýšil oproti předchozímu roku o 2,5%

Míra inflace na Ukrajině byla po dlouhou dobu nejvyšší ze všech analyzovaných zemí kvůli politické a ekonomické situaci v zemi za posledních několik let. V roce 2015 došlo k

velkému skoku v míře inflace. Celková míra inflace dosáhla 43,3 %, což je nejvyšší hodnota za posledních 20 let. Jak uvedlo ministerstvo hospodářského rozvoje, 90 % z toho bylo způsobeno devalvací hřivny, která se v únoru 2015 oslabila vůči americkému dolaru podle oficiálního směnného kurzu na historické minimum 30,01 hřivny.⁴⁵ Index současné finanční situace občanů podle GfK Ukrajiny dosáhl v dubnu 2015 své minimální hodnoty za posledních 15 let - 23 z 200.⁴⁶ Míra nezaměstnanosti dosáhla nejvyšší úrovně za leta nezávislosti Ukrajiny – cca 5 milionů nezaměstnaných.

Ukrajinská ekonomika byla ve stagnaci:

- skoro neexistují vážní investoři kvůli vnitřním podmínkám;
- nestabilita vlastnických práv;
- legislativa se neustále mění;
- akcie zemědělského komplexu klesají v ceně;
- investoři pojistí rizika;
- problémy se správou vnějšího dluhu.

Do roku 2018 země ztratila 20% průmyslové výroby a struktura ekonomiky se téměř úplně změnila. Krize průmyslové výroby vedla ke zvýšení nezaměstnanosti.

Na pozadí deindustrializace a výrazného snížení průmyslové výroby můžeme pozorovat růst HDP o 3 % (3695899 mil. hřivny nebo 140 miliard USD) a pokles míry inflace. Především je to způsobeno prostřednictvím obchodu, včetně obchodu s dováženým zbožím. Maloobchodní obrat roste a v roce 2019 vzrostl o 10,5 %.⁴⁷ Nominálně vzrostly mzdy, ale nebylo to způsobeno investicemi do výroby, modernizace, ani vytvářením nových pracovních míst, ani zvýšením produktivity práce, ale nedostatkem pracovních sil v souvislosti s masovou migrací. To znamená, že to není výsledek žádných akcí, reforem, vylepšení, ale vnější faktor. Ukrajínští zaměstnavatelé jsou nuceni zvyšovat mzdy, aby udrželi občany v zemi. Proto existuje větší spotřeba, což zase stimuluje růst bankovních spotřebitelských úvěrů.

⁴⁵ <https://www.unn.com.ua/ru/news/1442859-natsbank-zniziv-ofitsiyniy-kurs-grivni-do-30-01-grn-za-dol-2>

⁴⁶ https://zn.ua/macrolevel/stabilnoe-uhudshenie-_.html

⁴⁷ <https://index.minfin.com.ua/economy/trade/retail/2019/>

Míra inflace klesla do roku 2019 na 4 % a pak do roku 2020 vzrostla na 5 %. Na základě mých subjektivních názorů si Ukrajina docela dobře poradila s krizemi způsobenými pandemií.

Ekonomika Kazachstánu je největší ve střední Asii a druhá v post-sovětském prostoru. Od 1. 1. 2015 je země členem Euroasijské hospodářské unie.

Podle odborníků vykazuje kazašská ekonomika v posledních několika desetiletích stabilní růst a stálý růst hrubého domácího produktu na obyvatele. Tento stav věcí přispěl ke zvýšení sociálních a ekonomických životních podmínek obyvatel, vedl ke snížení úrovně chudoby a ke zvýšení tržní aktivity. Příznivý vývoj byl ovlivněn velkými exportními dodávkami nerostných a energetických zdrojů. Díky tomu měla ekonomika země do roku 2014 před poklesem cen ropy pozitivní saldo zahraničního obchodu. Na tuto závislost Kazachstánu na vnější poptávce po přírodních zdrojích, ropě a plynu lze v budoucnu pohlížet jako na pravděpodobnou hrozbu a překážku rozvoje jeho vědeckého, inovativního a technického potenciálu. Významná část obyvatel země se stále zabývá zemědělskou výrobou. K dosažení ekonomické diverzifikace je nutné změnit národní průmysl na výrobu produktů s vysokou úrovní přidané hodnoty. Podle vlády země povede tento přístup ke zvýšení produktivity práce a v budoucnu prodlouží období plánovaného ekonomického rozvoje.

Stejně jako všechny ostatní bývalé sovětské republiky, Kazachstán zažil těžké ekonomické otřesy, které začaly v 90. letech. Navzdory tomu bylo oživení ekonomiky pozorováno již na začátku roku 2000, kdy tempo růstu HDP dosáhlo 7 %.⁴⁸

Bez ohledu na pokles ukazatelů v některých průmyslových odvětvích během pandemie (doprava, obchod, vědecké a technické činnosti, transakce s nemovitostmi, těžební průmysl) byla pozorována dynamika růstu HDP. V roce 2020 hrubý domácí produkt Kazachstánu činil 70 134 100 mil. tenge. Míra inflace se v roce 2020 vrátila k ukazatelům roku 2014 a činí 7,5 %

⁴⁸ <https://stat.gov.kz/official/dynamic>

Jak ukazují údaje uvedené v tabulce jako celku, makroekonomická nerovnováha je pozorována v ekonomikách všech analyzovaných zemí. Například vojenský konflikt na východě Ukrajiny, hluboká strukturální nerovnováha, nedostatek transparentnosti ve veřejném sektoru vlády a pandemie vedly ke snížení tempa růstu HDP v roce 2020.

4.2.1 Prognóza úrovně HDP analyzovaných zemí.

Pro posouzení míry přiblížení trendu se skutečnými daty časové řady je nutné vypočítat ukazatelé variability úrovně HDP.

Mezi absolutní ukazatele patří:

- Variační rozpětí je definován jako rozdíl mezi nejvyšší (X_{\max}) a nejnižší (X_{\min}) hodnotou možností.

$$R = X_{\max} - X_{\min}$$

- Průměrná odchylka je průměr absolutních hodnot všech odchylek hodnot od průměru.

$$\bar{d} = \frac{\sum(x_i - \bar{x})}{n}$$

- V praxi je míra variace objektivněji odrážena ukazatelem rozptylu. Rozptyl je definován jako střední hodnota kvadrátů odchylek od střední hodnoty.

$$\sigma^2 = \frac{\sum(x_i - \bar{x})^2}{n}$$

- Směrodatná odchylka vypovídá o tom, nakolik se od sebe navzájem typicky liší jednotlivé případy v souboru zkoumaných hodnot.

$$\sigma = \sqrt{\sigma^2} = \sqrt{\frac{\sum(x_i - \bar{x})^2}{n}}$$

- Variační koeficient představuje relativní míru variability. Používá se na porovnávání variability mezi soubory dat s odlišnými průměry. Počítá se jako podíl směrodatné odchylky a průměru:

$$\nu = \frac{\sigma}{x} \cdot 100\%$$

- Koeficient stability časové řady. Čím blíže je tento ukazatel 100 %, tím vyšší je stabilita časové řady.

$$k_s = 100\% - \nu y(t)$$

K identifikaci trendu používáme metodu analytického vyrovnání pomocí rovnice přímky $\hat{y} = a + bt$. Pro výpočet požadovaných ukazatelů vytvoříme pomocnou tabulku pro každou ze zemí. Pro výpočet požadovaných ukazatelů vytvoříme pomocnou tabulku 5

Tabulka 5: Výpočet požadovaných ukazatelů

Rok	HDP, y	t	t ²	y - \hat{y}	\hat{y}	y _t	(y - \hat{y}) ²
2014	79030,0	-3,0	9,0	-237090,1	77764,0	1266,0	1602865,2
2015	83087,4	-2,0	4,0	-166174,7	83235,0	-147,6	21782,8
2016	85616,1	-1,0	1,0	-85616,1	88705,9	-3089,8	9546984,5
2017	91843,2	0,0	0,0	0,0	94176,9	-2333,7	5446166,2
2018	103861,7	1,0	1,0	103861,7	99647,8	4213,8	17756467,0
2019	109193,2	2,0	4,0	218386,3	105118,8	4074,4	16600667,1
2020	106606,6	3,0	9,0	319819,7	110589,7	-3983,2	15865605,5
Celkem	659238,0	0,0	28,0	153186,7	659238,0	0,0	66840538,3

Zdroj: Vlastní zpracování

Na základě údajů v tabulce č. 5 vypočítáme směrodatnou odchylku:

$$S_{y(t)} = \sqrt{\frac{\sum (y - \hat{y})^2}{n}} = \sqrt{\frac{66\,840\,538,3}{7}} = 3\,090,09$$

Variační koeficient:

$$V_{y(t)} = \frac{S_{y(t)}}{\bar{y}} \times 100\% = \frac{3\,090,09}{94\,176,86} \times 100\% = 3,28\%$$

Koeficient stability časové řady:

$$k_s = 100\% - V_{y(t)} = 100\% - 3,28\% = 96,72\%$$

Výpočet ukazatelů variability ukázal, že skutečné hodnoty úrovně ruského HDP se odchylní od vyrovnaných v průměru o 3 090,09 mld. rublů nebo 3,28 %, koeficient stability je 96,72 %, proto je systém stabilní, fluktuace nejsou významné. Výslednou trendovou rovnici lze tedy použít jako prediktivní model.

Udělejme prognózu úrovně ruského HDP za poslední pro rok 2021. Vypočítáme bodovou hodnotu prognózy dosazením pořadového čísla roku namísto „t” do získané rovnice lineárního trendu:

$$\hat{y}_{2021} = 94\,176,86 + 5\,470,95 \times 4 = 116\,060,67$$

Odvodíme intervalovou prognózu pro rok 2021.

Odhad trendové funkce na období let 2014 až 2020 včetně směrodatných chyb (SE) je následující:

$$\hat{y}_t = 94\,176,86 + 5\,470,95t + u_t$$

(SE) (1381,93) (690,965)

$$\hat{y}_{2021}^{min} = (94\,176,86 - 2 * 1\,381,93) + (5\,470,95 - 2 * 690,965) * 4$$

$$\hat{y}_{2021}^{max} = (94\,176,86 + 2 * 1\,381,93) + (5\,470,95 + 2 * 690,965) * 4$$

$$107\,769,08 < \hat{y}_{2021} < 124\,351,52$$

S pravděpodobností 95 případů ze 100 lze říci, že předpokládané hodnoty ruského HDP v roce 2021 nespádnou pod 107 769,08 miliardy rublů i nezůstanou nad 124 351,52 miliard rublů.

Ukrajina

Tabulka 6: Výpočet požadovaných ukazatelů

Rok	HDP, y	t	t ²	Y - ý	ý	yt	(Y - ý) ²
2014	158691,0	-3,0	9,0	-4760745,0	1584186,7	2728,3	74435,9
2015	1988544,0	-2,0	4,0	-3977088,0	2035300,9	-46756,9	21862036,9
2016	2385367,0	-1,0	1,0	-2385367,0	2486415,0	-10104,0	1021069,0
2017	2983882,0	0,0	0,0	0,0	2937529,1	46352,9	2148587,3
2018	3560596,0	1,0	1,0	3560596,0	3388643,3	17195,7	29567735,2
2019	3978400,0	2,0	4,0	7956800,0	3839757,4	13864,6	19221762,3
2020	4079000,0	3,0	9,0	12237000,0	4290871,6	-2118,6	44889562,6
Celkem	20562704,0	0,0	28,0	12631196,0	20562704,0	0,0	10823199,3

Zdroj: Vlastní zpracování

Na základě údajů v tabulce vypočítáme směrodatnou odchylku:

$$S_{y(t)} = \sqrt{\frac{\Sigma(y - \hat{y})^2}{n}} = \sqrt{\frac{108\,231\,994\,244,3}{7}} = 124\,345,14$$

Variační koeficient:

$$V_{y(t)} = \frac{S_{y(t)}}{\bar{y}} \times 100\% = \frac{108\,231\,994\,244,3}{2\,937\,529,14} \times 100\% = 4,23\%$$

Koeficient stability časové řady:

$$k_s = 100\% - V_{y(t)} = 100\% - 4,23\% = 95,77\%$$

Výpočet ukazatelů variability ukázal, že skutečné hodnoty úrovně ukrajinského HDP se odchyľují od vyrovnaných v průměru o 124 345,14 mil. hřiven nebo 4,23 %, koeficient stability je 95,77 %, proto je systém stabilní, fluktuace nejsou významné. Výslednou trendovou rovnici lze tedy použít jako prediktivní model.

Bodová predikce:

$$\hat{y}_{2021} = 2\,937\,529,14 + 451\,114,14t + u_t$$

$$(SE) \quad (55\,608,8) \quad (27\,804,4)$$

$$\hat{y}_{2021} = 2\,937\,529,14 + 451\,114,14 \times 4 = 4\,741\,985,71$$

Intervalová predikce pro 2021 rok:

$$\hat{y}_{2021}^{min} = (2\,937\,529,14 - 2 * 55\,608,8) + (451\,114,14 - 2 * 27\,804,4) * 4$$

$$\hat{y}_{2021}^{max} = (94176,86 + 2 * 1381,93) + (5470,95 + 2 * 690,965) * 4$$

$$4\,508\,332,9 < \hat{y}_{2021} < 4\,975\,638,5$$

S pravděpodobností 95 případů ze 100 lze říci, že předpokládaný HDP Ukrajiny v roce 2021 nespadne pod 4 508 332,9 mil. a nezůstane nad 4 975 638,5 mil. hř.

Kazachstán

Tabulka 7: Výpočet požadovaných ukazatelů

Rok	HDP, y	t	t ²	Y - ý	ý	yt	(Y - ý) ²
2014	3967583,9	3,0	9,0	1190274,7	3725087,5	242496,4	588043306,1
2015	4088413,6	2,0	4,0	8176826,2	4309087,7	220674,1	486972371,5
2016	4697110,0	1,0	1,0	4697115,0	4893088,8	195973,8	3840560584,8
2017	54378857,8	0,0	0,0	0,0	5477089,0	392033,2	1536900299,2
2018	6181953,4	1,0	1,0	6181953,4	6061089,2	120863,2	1460808776,6
2019	6953262,5	2,0	4,0	139065,0	6645090,4	308172,1	9497017575,9
2020	7013409,8	3,0	9,0	210402,4	7229090,5	-21568,7	4651828189,6
Celkem	383396,0	0,0	28,0	163520,9	3833962,0	0,0	3035406193,8

Zdroj: Vlastní zpracování

Na základě údajů v tabulce vypočítáme směrodatnou odchylku:

$$S_{y(t)} = \sqrt{\frac{\Sigma(y - \hat{y})^2}{n}} = \sqrt{\frac{30\,354\,061\,932\,044,8}{7}} = 2\,082\,377,14$$

Variační koeficient:

$$V_{y(t)} = \frac{S_{y(t)}}{\bar{y}} \times 100\% = \frac{30\,354\,061\,932\,044,8}{54\,770\,891} \times 100\% = 3,8\%$$

Koeficient stability časové řady:

$$k_s = 100\% - V_{y(t)} = 100\% - 3,8\% = 96,2\%$$

Výpočet ukazatelů variability ukázal, že skutečné hodnoty úrovně kazašského HDP se odchyľují od vyrovnaných v průměru o 2 082 377,14 mil. tenge nebo 3,8 %, koeficient stability je 96,2 %, proto je systém stabilní, fluktuace nejsou významné. Výslednou trendovou rovnici lze tedy použít jako prediktivní model.

Bodová predikce:

$$\hat{y}_{2021} = 54\,770\,891 + 5\,840\,006,18t + u_t$$

(SE) (931 267) (465 634)

$$\hat{y}_{2021} = 54\,770\,891 + 5\,840\,006,18 \times 4 = 78\,130\,915,7$$

Intervalová predikce pro 2021 rok:

$$\hat{y}_{2021}^{min} = (54\,770\,891 - 2 * 931\,267) + (5\,840\,006,18 - 2 * 465\,634) * 4$$

$$\hat{y}_{2021}^{max} = (54\,770\,891 + 2 * 931\,267) + (5\,840\,006,18 + 2 * 465\,634) * 4$$

$$74\,405\,845,72 < \hat{y}_{2021} < 83\,718\,521,72$$

S pravděpodobností 95 případů ze 100 lze říci, že předpokládaný HDP Kazachstánu v roce 2021 nespadne pod 74 405 845,72 milionu tenge.

4.3 Analýza trhu práce

V této kapitole jsem se zaměřil na analýzu trhu práce. Hlavním cílem bylo podívat se na dynamiku změn v počtu ekonomicky aktivních lidí v zemích zastoupených v práci. Provést prognózu změn v počtu ekonomicky aktivní populace. Analyzovat míru nezaměstnanosti a prozkoumat počet nezaměstnaných podle pohlaví a vzdělání. Identifikovat příčiny a příznaky.

4.3.1 Dynamika počtu ekonomicky aktivního obyvatelstva

Ve většině případů úplného odrazu velikosti aktivního obyvatelstva, je důležité vzít v úvahu absolutní nárůst (přírůstek), stejně jako tempo růstu a míru růstu populace.

Ekonomicky aktivní část populace tvoří lidé ve věku od 15 do 65 let, kteří spadají pod příslušnou definici ekonomicky aktivní populace podle Mezinárodní organizace práce: všichni lidé, kteří poskytují pracovní sílu za účelem výroby zboží a služeb po stanovenou dobu. Pracovní silou se rozumí souhrn počtu zaměstnaných a nezaměstnaných osob. Ostatní obyvatelé (děti, studenti denního studia, důchodci, ženy v domácnosti apod.) mezi pracovní sílu nejsou zařazeni.

V době psaní tohoto článku státní statistické služby Ukrajiny dosud nezveřejnily všechny informace o demografické populaci země. Proto jsem se rozhodl použít pro tuto práci všechna data o populaci Ukrajiny z oficiálních statistických zdrojů do roku 2019

Tabulka 8: Dynamika počtu ekonomicky aktivního obyvatelstva

Rok	Pracovní síla	Absolutní přírůstek		Koeficient růstu		Tempo růstu, %		Tempo přírůstku, %		Absolutní hodnota 1 % přírůstku, tis. osob
		Řetězový	Bazický	Řetězový	Bazický	Řetězový	Bazický	Řetězový	Bazický	
Ruská federace										
2013	75 529	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2014	75 428	-101	-101	1,00	1,00	100	100	-0,13	-0,13	755,3
2015	76 588	1160	1059	1,02	1,01	102	101	1,54	1,40	754,3
2016	76 636	48	1107	1,00	1,01	100	101	0,06	1,47	765,9
2017	76 285	-351	756	1,00	1,01	100	101	-0,46	1,00	766,4
2018	76 190	-95	661	1,00	1,01	100	101	-0,12	0,88	762,9
2019	75 398	-887	-131	0,99	1,00	99	100	-1,16	-0,17	762,8
2020	75 048	-350	-481	0,99	0,99	99	99	-0,46	-0,64	760,8
Průměr	75887,75	-82,28571429		0,999087734		99,90877336		-0,091226644		902,0
Ukrajina										
2013	20 824,6	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2014	19 920,9	-904	-904	0,96	0,96	96	96	-4,34	-4,34	208,2
2015	18 097,9	-1823	-2727	0,91	0,87	91	87	-9,15	-13,09	199,2
2016	17 955,1	-143	-2870	0,99	0,86	99	86	-0,79	-13,78	181,0
2017	17 854,4	-101	-2970	0,99	0,86	99	86	-0,56	-14,26	179,6
2018	17 939,5	85	-2885	1,00	0,86	100	86	0,48	-13,85	178,5
2019	18 066,0	212	-2759	1,01	0,87	101	87	1,19	-13,25	178,5
Průměr	18 665,49	-445,6666667		0,976594385		97,6594385		-2,3405615		190,41

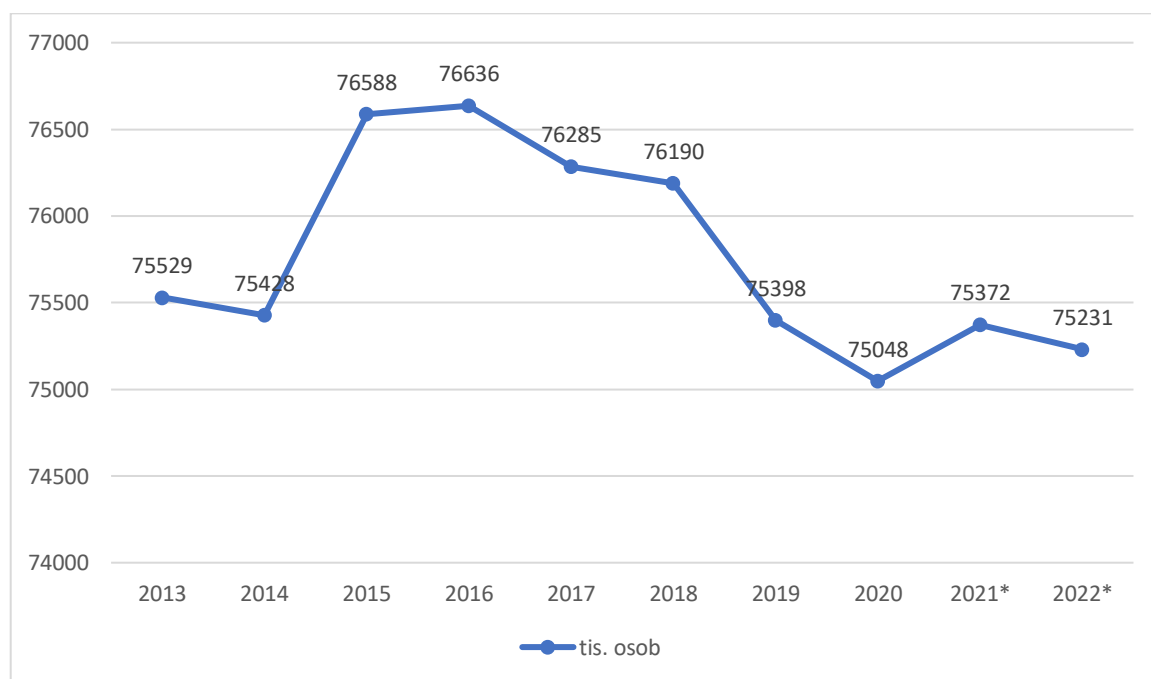
Kazachstán										
2013	9 041,3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2014	8 962	-79	-79	0,99	0,99	99	99	-0,88	-0,88	90,4
2015	8 887,62	-74	-154	0,99	0,98	99	98	-0,83	-1,70	89,6
2016	8 998,8	111	-43	1,01	1,00	101	100	1,25	-0,47	88,9
2017	9 027,4	29	-14	1,00	1,00	100	100	0,32	-0,15	90,0
2018	9 138,6	111	97	1,01	1,01	101	101	1,23	1,08	90,3
2019	9 221,5	194	180	1,02	1,02	102	102	2,15	1,99	90,3
2020	9 197,5	-24	156,2	0,99	1,01	99	101	-0,26	1,72	92,3
Průměr	9 059,34	38,28571429		1,002449959		100,2449959		0,244995892		156,27

Zdroj: Vlastní zpracování

Z této tabulky můžeme konstatovat, že během sledovaného období v Rusku činila průměrně ekonomické aktivní populace 75887,75 tisíc lidí. V období mezi rokem 2013 a 2020 se počet snížil o 82,2 tisíc lidí nebo 0,09 %.

Dynamika změn ekonomicky aktivní populaci Ruska je znázorněna na obrázku č. 5.

Obrázek 5: Dynamika změn ekonomicky aktivní populaci Ruska

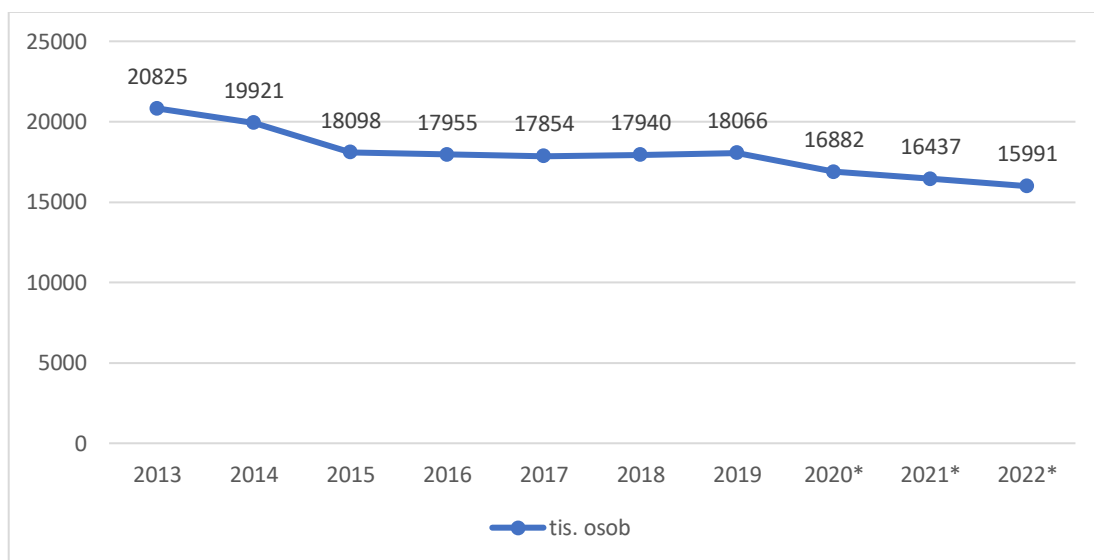


Zdroj: Vlastní zpracování

Při analýze tabulky lze také poznamenat, že počet pracovních sil na Ukrajině v roce 2020 činil 18 066 tisíc lidí. Průměrný počet za celé analyzované období je 18 665 tisíc lidí. V

dynamice za sledované období od roku 2013 do roku 2020 se počet snížil o 445,6 tisíc lidí nebo 2,34 %. Největší pokles pracovní síly v této zemi je pozorován v roce 2017. Průměrná roční míra růstu ekonomicky aktivního obyvatelstva na Ukrajině během období činila -2,34 %.

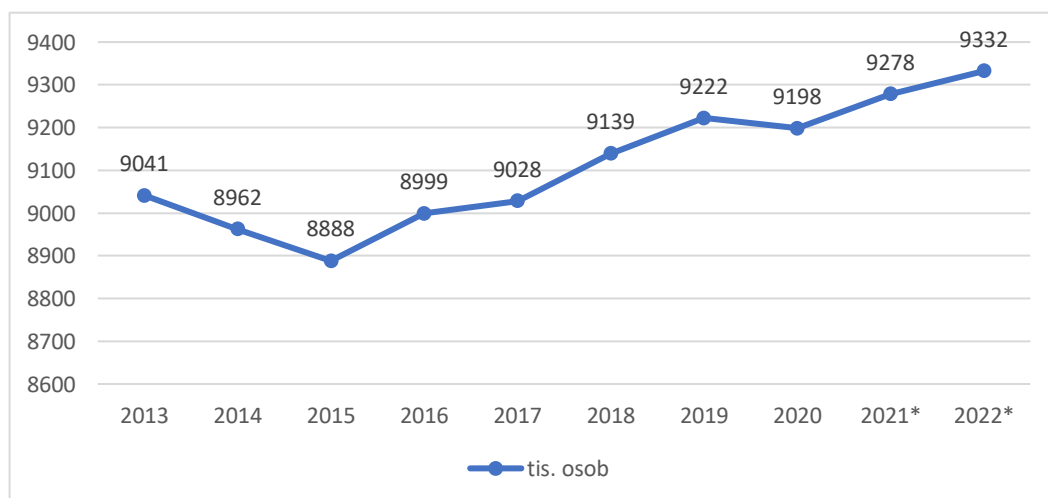
Obrázek 6: Dynamika změn ekonomicky aktivního obyvatelstva Ukrajiny.



Zdroj: Vlastní zpracování

V Kazachstánu žije téměř 9,2 milionu ekonomicky aktivních obyvatelů, jehož počet se během analyzovaného období zvýšil o 0,33 %. V průměru ekonomicky aktivní populace v Kazachstánu činila 9023 tisíc lidí. Ve srovnání s dynamikou aktivního obyvatelstva na Ukrajině a v Rusku vykazuje Kazachstán nejmenší výkyvy v tempu růstu.

Obrázek 7: Dynamika změn ekonomicky aktivního obyvatelstva Kazachstánu



Zdroj: Vlastní zpracování

V současné době tvoří ženy více než 40 % pracovní síly po celém světě. Asi 70 % žen v rozvinutých zemích a 60 % v rozvojových zemích má placené zaměstnání. Z tabulky č. 31 můžeme vyvodit závěr, že poměr mužů a žen ve všech třech analyzovaných zemích je na úrovni 51 % mužů a 49 % žen. V dynamice dochází ke zvyšování podílu mužů a snižování podílu žen.

Pro zjištění tendence ve změně počtu ekonomicky aktivního obyvatelstva pro každou ze tří zemí vytvoříme pomocnou tabulku, vypočítáme potřebné indexy a nakreslíme graf.

Tabulka 9: Zjištění tendence v řadě dynamik ekonomicky aktivního obyvatelstva

Rok	Pracovní síla, tis. lidí, y	t	t ²	Y - ý	ý	yt	(Y - ý) ²
Ruská federace							
2014	75 428	-3,0	9,0	-226 284,0	76 363,9	-935,9	875 962,3
2015	76 588	-2,0	4,0	-153 176,0	76 222,3	365,7	133 746,9
2016	76 636	-1,0	1,0	-76 636,0	76 080,6	555,4	308 421,6
2017	76 285	0,0	0,0	0,0	75 939,0	346,0	119 716,0
2018	76 190	1,0	1,0	76 190,0	75 797,4	392,6	154 168,4
2019	75 398	2,0	4,0	150 796,0	75 655,7	-257,7	66 416,7
2020	75 048	3,0	9,0	225 144,0	75 514,1	-466,1	217 222,6
Celkem	531 573,0	0,0	28,0	-3 966,0	531 573,0	0,0	1 875 654,4
Ukrajina							
2013	20 824,6	-3,0	9,0	-62 473,8	20 002,9	821,7	675 267,2
2014	19 920,9	-2,0	4,0	-39 841,8	19 557,1	363,8	132 376,4
2015	18 097,9	-1,0	1,0	-18 097,9	19 111,3	-1013,4	1 026 928,9
2016	17 955,1	0,0	0,0	0,0	18 665,5	-710,4	504 647,9
2017	17 854,4	1,0	1,0	17 854,4	18 219,7	-365,3	133 441,5
2018	17 939,5	2,0	4,0	35 879,0	17 773,9	165,6	27 421,0
2019	18 066,0	3,0	9,0	54 198,0	17 328,1	737,9	544 470,1
Celkem	18 665,49	0,0	28,0	-12 482,1	130 658,4	0,0	3 044 552,9
Kazachstán							
2014	8 962,0	-3,0	9,0	-26 886,0	8 899,7	62,3	3 882,6
2015	8 887,6	-2,0	4,0	-17 775,2	8 953,8	-66,2	4 377,7
2016	8 998,8	-1,0	1,0	-8 998,8	9 007,8	-9,0	81,7
2017	9 027,4	0,0	0,0	0,0	9 061,9	-34,5	1 191,2
2018	9 138,6	1,0	1,0	9 138,6	9 116,0	22,6	511,2

2019	9 221,5	2,0	4,0	18 443,0	9 170,1	51,4	2 645,6
2020	9 197,5	3,0	9,0	27 592,5	9 224,1	-26,6	709,7
Celkem	63433,4	0,0	28,0	1 514,1	63 433,4	0,0	13 399,8

Rovnice tendenci počtu ekonomicky aktivního obyvatelstva analyzovaných zemí bude mít podobu:

$$\hat{y}_{\text{Rus}} = 75939 - 141,643t + u_t$$

$$(SE) \quad (231,495) \quad (115,748)$$

$$\hat{y}_{\text{Ua}} = 54\,770\,891 + 5\,840\,006,18t + u_t$$

$$(SE) \quad (294,936) \quad (147,468)$$

$$\hat{y}_{\text{Kz}} = 9061,91 + 54,0750t + u_t$$

$$(SE) \quad (19,5666) \quad (9,78330)$$

Uděláme prognózu ekonomicky aktivního obyvatelstva na další období.

Bodová předpověď pro rok 2021:

Ruská federace: $\hat{y}_{2021} = 75\,939 - 141,643 * 4 = 75\,372,428$

Ukrajina: $\hat{y}_{2021} = 18\,665,5 - 445,789 * 5 = 16\,436,555$

Kazachstán: $\hat{y}_{2021} = 9061,91 + 54,0750 * 4 = 9\,278,21$

Intervalová předpověď pro rok 2021:

Ruská federace

$$\hat{y}_{2021}^{\min} = (75\,939 - 2 * 231,495) + (-141,643 - 2 * 115,748) * 4$$

$$\hat{y}_{2021}^{\max} = (75\,939 + 2 * 231,495) + (-141,643 + 2 * 115,748) * 4$$

$$75\,835 < \hat{y}_{2021} < 76\,760$$

Jak ukazují tyto výpočty, s pravděpodobností 95 případů ze 100 lze tvrdit, že předpokládaná hodnota počtu ekonomicky aktivní populace Ruska v roce 2021 neklesne pod 75 835 tisíc lidí a nezvýší se nad 76 760 tisíc lidí.

Ukrajina

$$\hat{y}_{2021}^{\min} = (18\,665,5 - 2 * 294,936) + (-445,789 - 2 * 147,468) * 5$$

$$\hat{y}_{2021}^{\max} = (18\,665,5 + 2 * 294,936) + (-445,789 + 2 * 147,468) * 5$$

$$14\,372,003 < \hat{y}_{2021} < 18\,501$$

S pravděpodobností 95 případů ze 100 lze tvrdit, že předpokládaná hodnota počtu ekonomicky aktivní populace Ukrajiny v roce 2021 neklesne pod 16 573 tisíc lidí a nezvýší se nad 18 651 tisíc lidí.

Kazachstán

$$\hat{y}_{2021}^{min} = (9061,91 - 2 * 19,5666) + (54,0750 - 2 * 9,78330) * 4$$

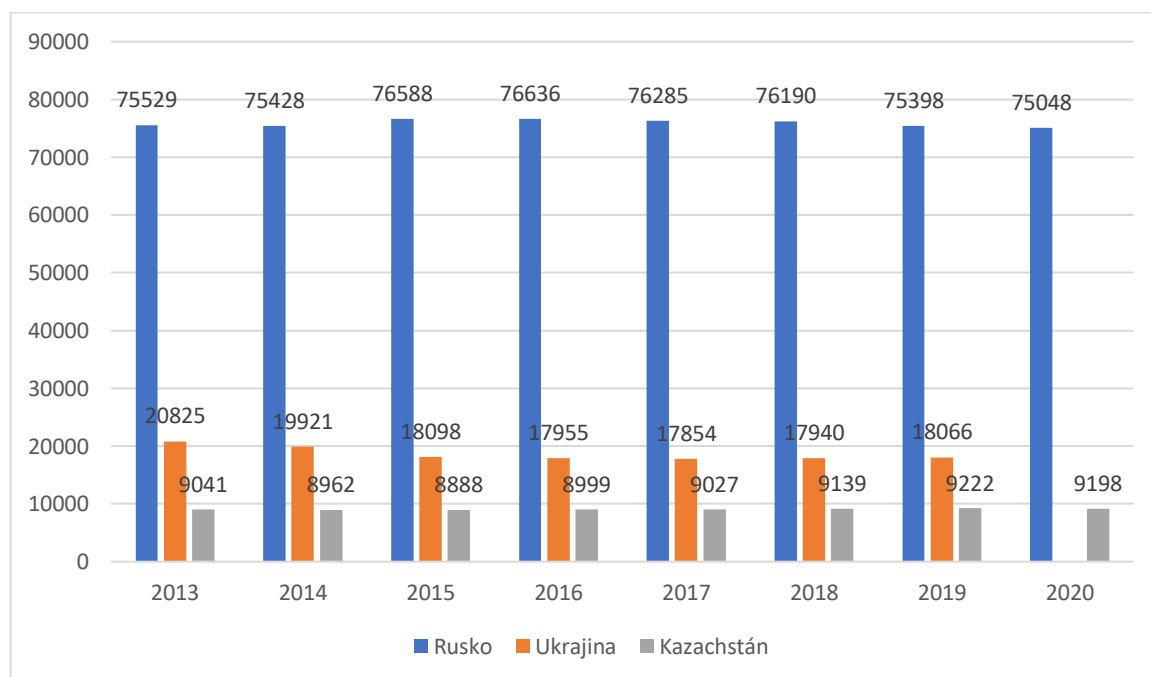
$$\hat{y}_{2021}^{max} = (9061,91 + 2 * 19,5666) + (54,0750 + 2 * 9,78330) * 4$$

$$9\ 160 < \hat{y}_{2021} < 9\ 395$$

S pravděpodobností 95 případů ze 100 lze tvrdit, že předpokládaná hodnota počtu ekonomicky aktivní populace Kazachstánu v roce 2021 neklesne pod 9 160 tisíc lidí a nezvýší se nad 9 395 tisíc lidí.

Dynamiku ekonomicky aktivního obyvatelstva analyzovaných zemí lze spatřit na obrázku č. 8.

Obrázek 8: Dynamika ekonomicky aktivního obyvatelstva



Zdroj: Vlastní zpracování

V průběhu 7 let se počet pracovních sil v Rusku snížil o zanedbatelný počet lidí, na rozdíl od Kazachstánu, kde došlo k mírnému nárůstu. Na Ukrajině lze poznamenat, že v období 2013 až 2019 dochází k výraznému poklesu pracovní síly, a to přibližně o 15 %.

Tabulka 10: Struktura a dynamika počtu zaměstnaných a nezaměstnaných na trhu práce

Rok	Ekonomicky aktivní obyvatelstvo						Celková populace, tis. osob
	tis. osob	%	Zaměstnaní		Nezaměstnaní		
			tis. osob	%	tis. osob	%	
Ruská federace							
2013	75 529	52,71	71 391	49,82	4 137	5,48	143 300
2014	75 428	52,49	71 539	49,78	3 889	5,16	143 700
2015	76 588	52,35	72 324	49,44	4 264	5,57	146 300
2016	76 636	52,31	72 393	49,42	4 243	5,54	146 500
2017	76285	51,97	72 316	49,26	3 969	5,20	146 800
2018	76 190	51,87	72 532	49,38	3 658	4,80	146 900
2019	75 398	51,36	71 933	49,00	3 465	4,60	146 800
2020	75 048	51,16	70 467	48,03	4 581	6,10	146 700
Ukrajina							
2013	20 824,6	45,72	19 314,2	42,40	1 510,4	7,25	45 553,0
2014	19 920,9	43,85	18 073,3	39,79	1 847,6	9,27	45 426,2
2015	18 097,9	42,16	16 443,2	38,30	1 654,7	9,14	42 929,3
2016	17 955,1	41,99	16 276,9	38,07	1 678,2	9,35	42 760,5
2017	17 854,4	41,93	16 156,4	37,94	1 698,0	9,51	42 584,5
2018	17 939,5	42,32	16 360,9	38,60	1 578,6	8,80	42 386,4
2019	18 066,0	42,86	16 578,3	39,33	1 487,7	8,23	42 153,2
Kazachstán							
2013	9 041,3	52,69	8 570,6	49,94	470,7	5,21	17 160,9
2014	8 962,0	51,46	8 510,1	48,86	451,9	5,04	17 415,7
2015	8 887,6	50,30	8 433,3	47,73	454,3	5,11	17 669,9
2016	8 998,8	50,23	8 553,4	47,74	445,4	4,95	17 915,2
2017	9 027,4	49,72	8 585,2	47,28	442,2	4,90	18 157,3
2018	9 138,6	49,68	8 695,0	47,27	443,6	4,85	18 395,6
2019	9 221,5	49,49	8 780,8	47,13	440,7	4,78	18 631,78
2020	9197,5	48,72	8744,5	46,32	453	4,93	18 877,1

Zdroj: Vlastní zpracování

Jak lze vidět z tabulky č. 10, v Ruské federaci míra nezaměstnanosti do roku 2019 postupně klesala a dosáhla 4,8 %, ale pak došlo ke skoku ve směru růstu, což je negativní tendence a dosáhla 6,1 %.

Údaje v tabulce ukazují, že z celkového počtu ekonomicky aktivního obyvatelstva Ruska (věk 15-72 let) v roce 2020 je 48,03 % zaměstnaných a 6,1 % nezaměstnaných.

V současné době míra nezaměstnanosti v Rusku je nejvyšší za sledované období. Pokud však vezmeme v úvahu podrobnější údaje Federální státní statistické služby, nejnižší míra

nezaměstnanosti byla pozorována od července do října 2018 - 4,6 % (neboli 3 658 tis. osob). Pak došlo ke skoku v míře nezaměstnanosti na 4,9 % v období od listopadu 2018 do února 2019 (3 670,5 tis. osob). Během dubnu 2019 míra nezaměstnanosti klesla na 4,7 % (3 489,5 tisíce osob).⁴⁹

- Nezaměstnanost v Rusku v roce 2020 sestává z několika složek, například:
- Ekonomické: snížení produkce v důsledku krize;
- Politické: provádění reformy rozpočtové sféry doprovázené snižováním počtu pracovních míst;
- Skryté: šetří se peníze na daních, zaměstnavatelé upřednostňují neformální zaměstnání, s výjimkou zaměstnání na základě smlouvy;
- Strukturální: nezaměstnanost specialistů na vzácná povolání, bez pracovních zkušeností, ve venkovských oblastech atd.;
- Mládež: většina absolventů se rozhodne studovat pouze ve vysoce placených profesích, což vede k tomu, že nadbytek odborníků logicky vede k nedostatku pracovních míst;
- Stínová ekonomika: mnoho zaměstnavatelů dává přednost najímání nelegálních pracovních migrantů, které pracují většinou bez smlouvy a jsou připraveni pracovat za minimální plat.

Podle Rosstatu bylo v březnu 2020 v Rusku 3,485 milionu nezaměstnaných, v dubnu a květnu se jejich počet zvýšil o více než 1 milion lidí. Na podporu občanů, kteří kvůli pandemické krizi přišli o práci, zvýšila vláda maximální částku dávek v nezaměstnanosti na úroveň minimální mzdy: minimální dávka v nezaměstnanosti je nyní 4500 rublů a maximální je 13000 rublů.⁵⁰ Toto rozhodnutí přispělo v dubnu k prudkému nárůstu (+80 %) počtu úředně evidovaných nezaměstnaných v centrech zaměstnanosti, v květnu se jejich počet zvýšil o dalších 63 % a dosáhl 2,143 milionu lidí, z toho 1,9 milionu pobíralo podporu v nezaměstnanosti. Pro srovnání: v březnu 2020 v centrech zaměstnanosti bylo evidováno 727 tisíc nezaměstnaných.⁵¹

⁴⁹ http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour_force/#

⁵⁰ <https://www.rbc.ru/economics/19/06/2020/5eecd9db9a7947e77b3bc058>

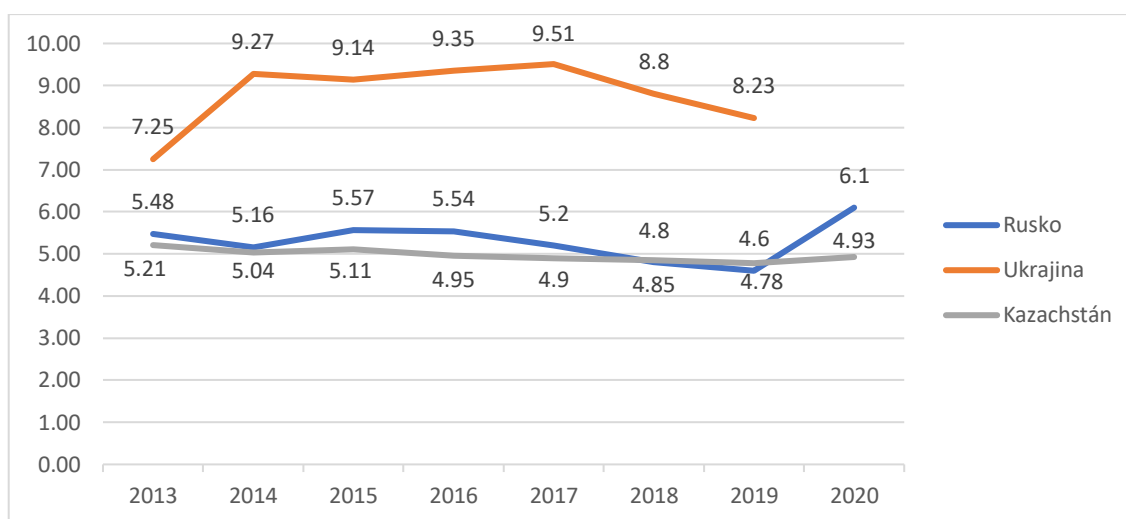
⁵¹ https://rosstat.gov.ru/labor_market_employment_salaries

Míra nezaměstnanosti na Ukrajině se od roku 2014 výrazně zvýšila a pokračovala v růstu až do roku 2017. Tento růst je způsoben obtížnou vnitřní situací v zemi. V roce 2019 bylo na Ukrajině oficiálně zaregistrováno 1 487,7 tisíc nezaměstnaných. Míra nezaměstnanosti dosahovala 8,23 %. Ve srovnání s ukazateli z konce roku 2018 lze zaznamenat pokles míry nezaměstnanosti o 0,6 %, ale ve srovnání s Ruskem a Kazachstánem míra nezaměstnanosti na Ukrajině je téměř dvakrát vyšší, což naznačuje nízký státní program zaměstnanosti obyvatel této země.

Během posledních 7 let v Kazachstánu se počet nezaměstnaných a míra nezaměstnanosti v roce 2020 téměř nezměnily a dosáhly 453 tisíc osob nebo 4,93 %, s výjimkou roku 2015, kdy míra nezaměstnanosti vzrostla na 5,11 % (v roce 2014 to bylo 5,04 %). Nicméně musíme poznamenat, že jedním z hlavních problémů nízké míry nezaměstnanosti v Kazachstánu je to, že výše dávek v nezaměstnanosti je velmi nízká a nepřesahuje 30 % předchozích příjmů (v zemích OECD je míra náhrady 50 %), proto se lidé rozhodnou neregistrovat jako nezaměstnaní. Osoby samostatně výdělečně činné navíc čelí problému nedostatku sociálních příspěvků a možnosti prokázat své ztracené zaměstnání. Výsledkem je, že míra nezaměstnanosti v Kazachstánu neustále klesá a je téměř nejnižší ze zemí, které jsou součástí SNS.⁵² Absence jakékoli souvislosti mezi mírou nezaměstnanosti a změnami stavu ekonomiky naznačuje nízkou prioritu problému nezaměstnanosti vládních agentur, pro které je snazší klasifikovat určitou kategorii osob jako osoby samostatně výdělečně činné a získat tak nízkou míru nezaměstnanosti. Graficky je dynamika změn míry nezaměstnanosti analyzovaných zemí znázorněna na obrázku č. 9:

⁵² <http://www.gks.ru/>

Obrázek 9: Dynamika míry nezaměstnanosti



Zdroj: Vlastní zpracování

Při analýze tabulky č. 11, která je v příloze také můžeme konstatovat, že nejvyšší míru nezaměstnanosti mladých lidí lze pozorovat v Rusku, což může být způsobeno slabým zájmem zaměstnavatelů o profesionální rozvoj a rekvalifikaci pracujících specialistů. Nedostatek poptávky po mladých odbornících na trhu práce je také způsoben skutečností, že významná část nezaměstnané mládeže se snaží získat práci, která odpovídá jejich vzdělání a je vysoce placená, ale ji nedostanou kvůli nesouladu mezi poptávkou a nabídkou práce.

Podle statistických údajů míra nezaměstnanosti v Kazachstánu již 20 let klesá bez jakýchkoli skoků ve směru růstu, a to navzdory globální ekonomické krizi nebo pandemii COVID-19. Ale jak již bylo napsáno dříve, významná část kazachstánců je klasifikována jako osoba samostatně výdělečně činná, zatímco povaha jejich činností a příjmů je zcela odlišná. Patří mezi ně jak vlastníci společnosti, tak neproduktivní pracovníci, včetně neplátěných rodinných pracovníků, jejichž příjmy někdy nedosahují úrovně životního minima.

Pokud se však podíváme a porovnáme míru dlouhodobé nezaměstnanosti mezi analyzovanými zeměmi, pak v Kazachstánu můžeme pozorovat nejvyšší hodnoty. Tento typ nezaměstnanosti vyvolává vážnější problémy než krátkodobá nezaměstnanost, a to jak z hlediska finanční situace, tak z hlediska morálky nezaměstnaných a jejich rodin. Předpokládá se, že možnost získání zaměstnání klesá, čím déle pracovník zůstává nezaměstnaný. Dlouhodobá nezaměstnanost znamená potřebu pomoci s rekvalifikací nebo změnu pracoviště.

4.4 Analýza faktorů ovlivňujících zaměstnanost populace

Formování koncepce řízení pracovních zdrojů lze zdůvodnit na základě teoretické analýzy hlavních faktorů ovlivňujících kvalitativní a kvantitativní charakteristiky pracovní síly a míry jejich využití.

Rozebereme faktory ovlivňující zaměstnanost obyvatel zemí:

- Ekonomické;
- Demografické;
- Sociální.

4.4.1 Mzda a životní minimum

Nejprve prozkoumáme změnu hodnoty životního minima v analyzovaných zemích.

Tabulka 12: Poměr minimální mzdy a životního minima (uvedeno v národní měně)

Rok	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Rusko	5 205/ 7 306	5 554/ 8 050	5 965/ 9 701	6 204/ 9 828	7 500/ 10 088	9 489/ 10 287	11 280/ 11 012	12 130/ 11 653
Ukrajina	1 147/ 972	1 218/ 1 032	1 375/ 1 167	1 600/ 1 228	3 200/ 1 426	3 723/ 1 559	4 173/ 1 779	4 860/ 2 189
Kazachstán	18 660/ 17 789	19 966/ 19 068	21 364/ 19 647	22 859/ 21 612	24 459/ 23 783	28 824/ 27 072	42 500/ 29 342	42 500/ 31 183

Zdroj: Vlastní zpracování

Když se podíváme do tabulky č.12, můžeme vidět dynamiku vývoje minimální mzdy a životního minima. Lze také poznamenat, že ze všech tří zemí pouze v Rusku po dlouhou dobu zůstávala minimální mzda pod úrovní životního minima a až v roce 2019 se tyto ukazatele vyrovnaly. Přes to že v Rusku se nyní minimální mzda se rovná životnímu minimu, tato mzda je stále daleka od skutečných potřeb lidí. (Stejně jako v Kazachstánu a na Ukrajině) Můžeme si také všimnout, že na Ukrajině poměr minimální mzdy k životnímu minimu je dvakrát vyšší.

Pokud porovnáme průměrný měsíční plat v zemích SNS, pak v prvním čtvrtletí roku 2020 obsadil Kazachstán druhé místo (493 USD) po Rusku (713 USD), zatímco Ukrajina (415 USD) je na čtvrtém místě po Bělorusku (450 USD).

Největší platy v Rusku jsou v Moskvě a Petrohradu. V dolarech se průměrný plat v těchto městech pohybuje od 700 do 1 000 USD, zatímco průměrný plat v ostatních regionech je pouze 570 USD.

Mezi nejhůře placené profese v Rusku patří:

- Prodavač. V průměru vydělává 17 tisíc rublů měsíčně.
- Učitel. Průměrný plat vysokoškolského učitele činí 30 tisíc rublů. Asistent, který nemá titul, obdrží cca 12 tisíc rublů. Učitel, který má hodnost asistenta profesora, vydělává kolem 17 tisíc rublů. Profesori dostávají pod 35 tisíc rublů. Takové platy však často mají pedagogické pracovníky v rozvinutějších a větších městech.
- Lékař. Průměrný plat lékaře v Rusku je 28 tisíc rublů. Mladší zdravotnický personál dostává od 13 tisíc rublů. Plat zdravotní sestry začíná od 15 tisíc rublů v rozvinutějších oblastech.
- Instalatér. Tato specialita patří k profesím střední třídy Ruska. S ohledem na kvalifikace může dostávat až 60 tisíc rublů měsíčně. Instalatéři pracující ve veřejných službách nedostávají více než 23 tisíc rublů měsíčně.

V roce 2020 Kaitzův index v Rusku je 26,3 %, což je téměř dvakrát méně než doporučená částka, která by měla být v rozmezí 50 %. Aby bylo možné dosáhnout výše uvedených hodnot, měla by se stávající minimální mzda zvýšit z 12 130 na 23 600 rublů.

Průměrný plat v Kazachstánu je podle oficiálních údajů asi 209 818 tenge (asi 500 USD). Nejvíce vydělávají finančníci, vědečtí a techničtí pracovníci a lidé zaměstnaní v průmyslu.

Podle výzkumu HH (HeadHunter) nejvyšší průměrný měsíční plat byl zaznamenán mezi zástupci finanční a pojišťovací činnosti - 298,97 tisíc tenge, v odborné, vědecké a technické činnosti - 255,11 tisíc tenge, v průmyslu - 223,3 tisíc tenge, v oboru informace a komunikace jsou v průměru 217,87 tisíc tenge. Je třeba poznamenat, že při výpočtu průměrné mzdy v průmyslu se zohledňuje jak plat zaměstnanců, tak i plat ředitelů.

Nejnižší úroveň příjmů pracovníků před koncem března 2020 byla zaznamenána v zemědělství, školství a zdravotnictví. Zejména v rybolovu se vydělává v průměru 55,45 tisíc tenge, v předškolním vzdělávání kolem 64,7 tisíc tenge, sociální pracovníci dostávají téměř 73 tisíc tenge.

Kaitzův index v Kazachstánu je 23 %, aby se dosáhlo doporučené hodnoty, měla by se stávající minimální mzda zvýšit na 67 789 tenge.

Průměrná mzda v segmentu specializovaných profesí na Ukrajině na konci roku 2020 činila 11 579 hřiven nebo 415 USD

Podle studie GRC jsou nejvyšší platy mezi dělníky v dopravě a logistice. V průměru činí 15 tisíc hřiven měsíčně. V IT segmentu nejnižší průměrný plat se pohybuje kolem 20 tisíc hřiven.

Zároveň je možné rozlišit oblasti s nízkou poptávkou (méně než 1 %). Jedná se o zástupce sféry „Instalace a servis“ (specialisté na nastavení zařízení, servisní manažeři, servisní technici), „Státní služba“ (archiváři, asistenti, knihovníci), „Těžba surovin“ (strojníci, elektrikáři, geodeti). Navíc více než polovina zaměstnavatelů (53 %) je připravena platit od 14 tisíc hřiven a pouze 6 % - od 70 tisíc hřiven.

Nyní na Ukrajině je Kaitzův index 42 %, což je pod požadovanou referenční hodnotou, ale ve srovnání se studovanými zeměmi má Ukrajina nejvyšší hodnotu tohoto ukazatele. U doporučených ukazatelů MOP je nutné zvýšit minimální mzdu z 2 189 hřiven až do výše 2 605 hřiven.

Podle tabulky je vidět že ve všech analyzovaných zemích je pozitivní trend ve zvyšování hodnoty životního minima. Hlavním důvodem pro zvýšení životního minima je zvýšení nákladů na potravinářské výrobky ve spotřebním koši.

4.4.2. Migrační tok

Níže je tabulka, na které můžeme sledovat migrační tok.

Tabulka 13: Počet příjezdů, počet odjezdů, migrační růst, počet osob

	Migrační toky			Koeficient migrace
	Počet příjezdů	Počet odjezdů	Migrační bilance pro všechny toky / nárůst migrace, osob	
Ruská federace				
2010	2102304	1944226	158078	1,08
2011	3415055	3095294	319761	1,10
2012	4196143	3901213	294930	1,08
2013	4496861	4201002	295859	1,07
2014	4663427	4363437	299990	1,07
2015	4734523	4489139	245384	1,05
2016	4706411	4444463	261948	1,06
2017	4773500	4561622	211878	1,05
2018	4911566	4786712	124854	1,03
2019	4749769	4464666	285103	1,01
2020	6072263	5951242	121021	1,03
Ukrajina				
2013	675 942	644 029	31 913	1,05
2014	542 506	519 914	22 592	1,04
2015	533 278	519 045	14 233	1,03
2016	256 808	246 188	10 620	1,04
2017	442 287	430 290	11 997	1,03
2018	629 276	610 687	18 589	1,03
2019	576 032	554 520	21 512	1,04
Kazachstán				
2013	23 875	24 154	-279	0,99
2014	16 451	28 613	-12 162	0,57
2015	19 985	33 451	-13 466	0,60
2016	13 866	35 484	-21 618	0,39
2017	14 457	36 587	-22 130	0,40
2018	10 733	39 854	-29 121	0,27
2019	9 578	42 548	-32 970	0,23
2020	11447	29110	-17 663	0,39

Zdroj: Vlastní zpracování

Jak je vidět z této tabulky, v roce 2020 se migrační růst populace Ruska zvýšil oproti roku 2013 o více než 2,88krát a ve srovnání s rokem 2019 o 24,78 %.

Kromě růstu počtu přicházející populace v Ruské federaci v roce 2020 lze také pozorovat růst subjektů, které zemi opustily. Zejména v roce 2020 je tedy počet obyvatel, kteří zemi opustili, o 22,7% větší než v roce 2019 a je 3krát větší ve srovnání s rokem 2013. Míra migrace obyvatelstva Ruské federace se zároveň snížila z 1,08 na 1,03.

V největší míře je pozorován migrační růst subjektů ze zemí Arménie a Ukrajiny. Na základě statistických údajů lze konstatovat, že hlavním migračním tokem pro Rusko jsou země Kazachstán, Ukrajina, Tádžikistán a Arménie.⁵³

V současné době roste úroveň migrace obyvatel Ukrajiny i migrační nálady. Hlavním důvodem je politická krize a v důsledku tohoto velmi napjatá ekonomická situace v zemi. V roce 2014 činila inflace v zemi v důsledku poklesu HDP a pádu národní měny Ukrajiny téměř 25 %.

Největší migrační tok ukrajinských občanů směřuje do Polska. Počet ukrajinců v Polsku je cca 1,5 milionu. Je to pětikrát víc než v roce 2014.⁵⁴ Podle agentury Bloomberg ukrajinští občané pracují pro 20 % všech polských společností a asi 450 tisíc Ukrajinců platí v Polsku sociální příspěvky.⁵⁵ Je také známo, že na polském trhu práce roste poptávka po pracovních migrantech z Ukrajiny, protože stále více ukrajinců jsou přeorientovává na trhy Slovenska, České republiky a Itálie.⁵⁶

Migrační saldo v Kazachstánu je záporné, tj. počet subjektů, které opustily zemi, převyšuje počet příchozích. Záporné saldo migrace obyvatelstva v roce 2020 činilo 17 663 lidí (dorazilo 11 447 tis., 29 110 tis.).

Upozorňujeme, že migrační toky v zemích SNS v roce 2020 tvoří dva z pěti hlavních světových migračních koridorů (Rusko – Kazachstán a Rusko – Ukrajina) s celkovým migračním obratem asi 6 milionů lidí. Krize migrační mobility způsobená pandemií COVID-19 v regionu má významné důsledky pro změnu nejen regionálních, ale i globálních

⁵³ <https://rosstat.gov.ru/folder/12781>

⁵⁴ <https://www.ukrinform.ua/rubric-world/2732882-svitlana-krisa-kerivnik-konsulskogo-viddilu-posolstva-ukraini-v-polsi.html>

⁵⁵ <https://www.bloomberg.com/news/articles/2019-05-17/polish-labor-shortage-concern-eases-as-ukrainians-take-up-slack>

⁵⁶ <https://hromadske.ua/posts/v-polshi-zmenshuyetsya-kilkist-ukrayinskih-zarobitchan-rzeczpospolita>

migračních trendů, stejně jako důsledky pro globální ekonomiku. Úspěšné zkušenosti zemí SNS s řešením problémů pohybu a situace migrantů se mohou stát příkladem pro další státy, které také během pandemie COVID-19 čelily migrační krizi.

V Kazachstánu v roce 2020 platil výjimečný stav se zákazem vycházení po celé zemi; na Ukrajině – nouzový režim během měsíce s dalším prodloužením a 60denní karanténa.

V Rusku platil hybridní režim, ale faktická opatření přijatá v Moskvě, Petrohradu a v některých regionech se proměnila v nouzovou situaci, která vážně omezila základní svobody občanů: zákaz opuštění domova, zákaz volného pohybu po celé zemi a výjezdu z ní. V celém postsovětském prostoru byla tedy migrace obyvatelstva mezi zeměmi a částečně i vnitřní migrace skutečně pozastavena. Uzavření hranic a ukončení osobní dopravy mezi zeměmi, zejména mezi zeměmi EU a zeměmi bez vízové povinnosti, mezi Ukrajinou, Ruskem s Kazachstánem a zeměmi euroasijské unie a střední Asie vedly k hromadění stovek migrantů na letištích a na hranicích přijímajících a tranzitních zemí. Hraniční přechody všech tří zemí nedokázaly zvládnout tok lidí. Ukrajina uzavřela polovinu hraničních přechodů na hranicích s EU.

Během pandemie COVID-19 Rusko a Kazachstán liberalizovaly migrační legislativu v oblasti pobytu a přístupu cizích občanů na trh práce. Kazachstán přijal zvláštní rozhodnutí ke zmírnění situace migrantů v podmínkách izolace a uzavření hranic. Charakteristickým rysem trhu práce v Kazachstánu je najímání domácích pracovníků ze sousedního Uzbekistánu, kteří pracují pro soukromé osoby v zemědělství a pro malé podniky v příhraničních regionech. Problém legálního pobytu cizinců v zemi je velmi relevantní, protože domácí trh práce migrantů v zemi funguje neformálně a pouze 13 % pracovníků mají písemné smlouvy.⁵⁷

Ruská federace se také pokusila minimalizovat rizika pro migranty během pandemie. U zahraničních občanů byla prodloužena platnost patentů, pracovních povolení, víz, pobytu, povolení k pobytu, registrací. Rovněž pro cizince bylo pozastaveno období deportace a vyhoštění. Zaměstnavatelé ve stanoveném období mají právo přilákat migranty k práci.

⁵⁷ <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=44663156&>

Státní дума přijala změny federálního zákona „O migrační registraci cizích státních příslušníků a osob bez státní příslušnosti v Ruské federaci. Následně byla provedena další liberalizace v migrační registraci Ruska.

Stejně jako většina zemí EU tedy dva hlavní státy SNS přijímající migrantů – Rusko a Kazachstán – liberalizovaly pobyt a přístup na trh práce pro většinu migrantů v nich, bez ohledu na jejich předchozí status (legální nebo nelegální), což skutečně poskytuje právo na amnestii pro nelegálně pobývajících migrantů.

4.4.3 Nezaměstnaní podle úrovně vzdělání

Podle Federální státní statistické služby lze konstatovat, že největší počet nezaměstnaných v Rusku byl zaznamenán v roce 2020, jedná se o 2 094 tisíc mužů a o 2 487 tisíc žen. Zároveň většina nezaměstnaných v této zemi má střední všeobecné vzdělání, následované populací s vyšším vzděláním. Nicméně napětí na trhu práce pro osoby s vyšším vzděláním může současně vytvořit tlak na trh práce pro osoby s nižším vzděláním, což do značné míry vysvětluje skutečnost, že míra nezaměstnanosti u odborníků se středním odborným vzděláním přesahuje tuto hodnotu u osob s vyšším odborným vzděláním, tj. odborník s vyšším odborným vzděláním může zastávat pozici vyžadující pouze střední odborné vzdělání.

Podobná situace je pozorována na trhu práce v Kazachstánu, většina nezaměstnaných v této zemi má střední všeobecné vzdělání, následované populací s vyšším vzděláním. Při analýze počtu nezaměstnaných obyvatel Ukrajiny z hlediska vzdělání lze poznamenat, že největší počet z nich má střední a střední odborné vzdělání.

Při analýze počtu nezaměstnaných na Ukrajině a v Kazachstánu podle pohlaví lze poznamenat, že stejně jako v Rusku je počet nezaměstnaných mužů vyšší než počet nezaměstnaných žen.

4.5 Ekonometrická analýza

Tato kapitola je zaměřená na analyzování regresních modelů. A cílem je zjištění faktorů, které působí na nezaměstnanost. Celá tato analýza vychází z teoretické části práce o panelových datech. Je využit datový soubor a je analyzováno období 2005–2020 v Ruské

federaci, Kazachstánu a na Ukrajině (2005-2019). Modely používají proměnné a data, která byla podrobněji popsána dříve v této práci. Všechna data pro analýzu jsou zpracovávána pomocí nástrojů MS Excel, odhad modelu provedena pomocí BMNČ.

Endogenní proměnnou v této práci vystupuje míra nezaměstnanosti, která je závislá na následujících exogenních proměnných: velikosti životního minima, počet důchodců, výdaje na dávky nemocenského pojištění, spotřeba alkoholických nápojů a počet nemocnic.

Formulace ekonomického modelu

$$Y = f(x_1, x_2, x_3, x_4, x_5, x_6)$$

Formulace ekonometrického modelu

$$Y_t = \gamma_1 x_{1t} + \gamma_2 x_{2t} + \gamma_3 x_{3t} + \gamma_4 x_{4t} + \gamma_5 x_{5t} + \gamma_6 x_{6t} + u_t$$

Deklarace proměnných

1) Endogenní proměnná

Y_{1t} – míra nezaměstnanosti, (%)

2) Exogenní proměnné

X_{1t} – jednotkový vektor (konstanta)

X_{2t} – ekonomicky aktivní populace (tis. osob)

X_{3t} – životní minimum (rub; uah)

X_{4t} – hrubý domácí produkt na jedince (tis.: rub; uah)

X_{5t} – migrační saldo nebo "čistá migrace" (osob)

X_{6t} – index spotřebitelských cen (%)

3) Stochastická proměnná

u_{1t} – náhodná složka

4.5.1 Ruská federace

Podkladová data

Tabulka č. 14 podkladových dat, která je v příloze, zahrnuje hodnoty všech proměnných, které byly nalezeny na webových stránkách Rosstatu a Ministerstva financí.

Deskriptivní statistika

Deskriptivní statistiky všech proměnných jsou kompletně vyobrazeny v tabulce 2 v kapitole 4. Byly vypočítány následující statistiky: průměr, medián, minimum, maximum, směrodatná odchylka, variační koeficient, šikmost a špičatost. Níže je stručný výčet nejdůležitějších deskriptivních statistik:

- V letech 2005-2020 byla průměrná míra nezaměstnanosti 6,0125 %.
- Směrodatná odchylka neboli hodnota o kolik průměrná míra nezaměstnanosti v průběhu let kolísala od průměrné hodnoty, byla 1.01 %.
- Maximální míra nezaměstnanosti byla 8,3 %.
- Minimální míra nezaměstnanosti byla 4,6 %.

Abychom zjistili, jaké faktory ovlivňují úroveň registrované nezaměstnanosti, provedeme korelační analýzu a odhadneme těsnost vztahu mezi proměnnými.

Korelační matice

Korelace znázorňuje statistickou závislost dvou kvantitativních veličin. Dvě proměnné jsou korelované, jestliže určité hodnoty jedné proměnné mají tendenci se vyskytovat společně s určitými hodnotami druhé proměnné. V důsledku provedení postupu korelační analýzy byla získána matice párových korelačních koeficientů.

Tabulka 15: Korelační matice

	y	x2	x3	x4	x5	x6
y	1					
x2	-0,42262	1				
x3	-0,72618	0,587302	1			
x4	-0,7989	0,538932	0,981361	1		
x5	-0,27792	0,437338	0,111959	0,165808	1	
x6	0,141625	-0,27456	-0,51434	-0,48389	0,002438	1

Zdroj: Vlastní zpracování

Pomocí korelační matice byla zjištěna multikolinearita mezi proměnnými x_3 a x_4 . Multikolinearita je nežádoucí jev, protože nelze jednoznačně separovat vliv dvou vysoce korelovaných proměnných. Existuje několik způsobů řešení multikolinearity: vyřazení proměnné způsobující multikolinearitu z modelu, ignorování v případě statistické významnosti parametrů a nahrazení proměnné způsobující multikolinearitu postupnými diferencemi, relativními odchylkami, normovanými odchylkami, dummy proměnnou nebo centrovanými klouzavými průměry. Pokud v modelu existuje perfektní multikolinearita, pak model vůbec nejde odhadnout. V tomto modelu jsem odstranil multikolinearitu pomocí postupné diference proměnné x_4 . V důsledku provedené operace řada se zkrátila do 15 pozorování.

Tabulka 16: Korelační matice

	y	x2	x3	x4	x5	x6
y	1					
x2	-0,33193	1				
x3	-0,69637	0,481283	1			
x4	-0,23539	0,137338	-0,1886	1		
x5	-0,17873	0,269949	-0,0724	0,114883	1	
x6	0,075216	-0,1709	-0,4667	0,149252	0,125904	1

Zdroj: Vlastní zpracování

Výsledky výpočtu regresních parametrů jsou uvedeny v tabulce 17.

Tabulka 17: Výpočet parametrů regrese

	Koeficienty	Chyba stř. hodnoty	t Stat	Hodnota P
Const.	11,80988559	34,22743161	0,345041537	0,737989802
X 2	0,000403831	0,000358716	1,125768269	0,289386858
X 3	-0,000385121	8,26098E-05	-4,66192704	0,001182***
X 4	-0,01263815	0,005627879	-2,24563268	0,051368463 *
X 5	-3,49677E-06	2,62931E-06	-1,32991873	0,216262523
X 6	-0,319026961	0,217343884	-1,46784421	0,176205005

	Rozdíl	SS	MS	F	Významnost F
Regrese	5	10,58783882	2,117567764	5,495162673	0,013594589
Rezidua	9	3,468161182	0,385351242		
Celkem	14	14,056			

Zdroj: Vlastní zpracování

Pomocí F-testu se zjišťuje významnost modelu jako celku. V tomto případě je hodnota F statistiky 5,49 a příslušná p-hodnota je 0,013595. Zamítá se nulová hypotéza na 5 % hladině významnosti a je tedy možno říct, že takto specifikovaný model poskytuje statisticky významné výsledky.

Dosazením získaných hodnot regresních koeficientů do vícenásobné regresní rovnice získáme rovnici v následujícím tvaru:

$$Y = 11,8 + 0,0004x_2 - 0,00038x_3 - 0,01264x_4 - 0,000003x_5 - 0,319x_6 + u_t$$

Následně vyhodnocujeme statistickou významnost jednotlivých parametrů pomocí t-testů. V tomto modelu byly získány pouze dva statisticky významné ukazatele.

Jedním z těchto ukazatelů je proměnná X_3 , která ukazuje hodnotu životního minima vyjádřenou v národní měně, tento ukazatel je statisticky významný na 1 % hladině významnosti. Vzhledem k tomu, že tento koeficient vyšel záporný, lze říci, že s růstem životního minima o 1 rub, míra nezaměstnanosti se sníží o 0,0003 p.b., ceteris paribus.

Další významnou proměnnou, tentokrát pouze na 10 % hladině významnosti, vyšel hrubý domácí produkt na jedince x_4 . V modelu vyšla hodnota koeficientu $\gamma_4 = -0,013$ což znamená, že růst hrubého domácího produktu na jednotlivce o 1 % vyvolá v průměru snížení míry nezaměstnanosti o 0,00013 p. b., ceteris paribus. Je to proměnná, která souvisí úzce s nezaměstnaností a hospodářským cyklem ekonomiky. Pokud se ekonomice daří a roste hrubý domácí produkt na jednotlivce, tak klesá nezaměstnanost a samozřejmě to platí i naopak. Tato proměnná je zcela v souladu s očekáváním ekonomickou teorií.

Proměnné týkající se populace země vyšly statisticky nevýznamné. Byl předpoklad, že velikost populace bude ovlivňovat míru nezaměstnanosti. Bohužel souvislost s mírou nezaměstnanosti nebyla v tomto případě prokázána.

Proměnná x_6 , která vyjadřuje harmonizovaný index spotřebitelský cena též vyšla jako statisticky nevýznamná a též tedy neovlivňuje míru nezaměstnanosti. U této proměnné je to překvapující, jelikož ekonomická teorie velmi často zmiňuje philipsovu křivku, která popisuje vztah mezi nezaměstnaností a inflací. Předpoklad pramenící z této teorie philipsovy

křivky je takový, že je nepřímá úměrnost mezi nezaměstnaností a inflací, tedy čím menší nezaměstnaností tím vyšší inflace.

Tabulka 18: Statistika regrese

<i>Regresní statistika</i>	
Násobné R	0,867906191
Hodnota spolehlivosti R	0,753261157
Nastavená hodnota spolehlivosti R	0,616184021
Chyba stř. hodnoty	0,620766657
Pozorování	15

Zdroj: Vlastní zpracování

Obvykle se stupeň závislosti dvou nebo více prediktorů (nezávislé proměnné nebo proměnné X) na závislé proměnné (Y) vyjadřuje pomocí vícenásobného korelačního koeficientu R. Vícenásobný korelační koeficient charakterizuje těsnost vztahu mezi závislou proměnnou a prediktorem. Podle definice se rovná druhé odmocnině koeficientu determinace.

Koeficient vícenásobné korelace R (0,868) vypočítaný pro tuto studii ukazuje, že existuje vysoký vztah mezi proměnnou Y a souborem exogenních proměnných X1, X2,...X6.

Koeficient determinace $D = R^2 * 100 \%$ (0,85 ukazuje, že 85 % míry nezaměstnanosti závisí na faktorových ukazatelích a 15 % zbývajících na dalších faktorech nezahrnutých do modelu.

Dále je velmi důležité otestovat model na autokorelaci, heteroskedasticitu a normalitu.

Ekonometrická verifikace

Testování normality

Test lze provést s využitím Jargue-Bera testu.

p-hodnota = 0,72955 > zvolené $\alpha = 0,05 \rightarrow H_0$ nelze zamítnout \rightarrow normalita reziduí.

Testování heteroskedasticity

Test lze provést s využitím Whiteova testu.

p-hodnota=0,227349 > zvolené $\alpha = 0,05 \rightarrow H_0$ nelze zamítnout \rightarrow potvrzení homoskedasticity.

Test autokorelace (Godfrey test)

p-hodnota $0,150842 > \alpha = 0,05 \rightarrow H_0$ nelze zamítnout, nepřítomnost autokorelace prvního řádu.

Dále provedeme korelační a regresní analýzu míry nezaměstnanosti na Ukrajině (2005-2019).

4.5.2 Ukrajina

Podkladová data

Podkladová data jsou kompletně vyobrazena v tabulce č. 19, která je v příloze. Ukazatele v této analýze byly použity přesně stejně jako u regresní analýzy míry nezaměstnanosti v Rusku. Tato zdrojová databáze byla vytvořena na základě údajů získaných z oficiálních státních statistických služeb, jako jsou Ukrstat a Ministerstvo financí Ukrajiny.

Tabulka 20: Deskriptivní statistika

Deskriptivní statistiky	y	x ₁	x ₂	x ₃	x ₄	x ₅	x ₆
Průměr	8,55	1	19305,16	967,13	38668,21	19370,87	112,96
Medián	8,6	1	20247,9	953	30781,44	16133	111,6
Minimum	6,9	1	17193,2	423	9672,527	4583	99,8
Maximum	9,9	1	20675,2	1779	94379,55	61844	148,7
Směr. odch.	1,038	0	1505,585	413	26238,94	13245,26	11,46546
Var. koef.	1,0783	0	2266787	171102,4	6,88E+08	1,75E+08	131,4569
Šikmost	-0,3005	#N/A	-0,62224	0,427283	1,05484	2,614098	2,266
Špičatost	-1,269	#N/A	-1,72159	-0,5796	0,092179	8,152341	7,0393

Zdroj: Vlastní zpracování

Výsledky odhadu modelu

V dalším kroku byla provedena regresní analýza (pomocí nástroje analýza dat regrese v MS Excel) Volba modelu probíhala výše popsaným postupem. Tabulka číslo X již zachycuje charakteristiky výsledného zvoleného modelu, který splňuje podmínku nepřítomnosti autokorelace. Koeficient determinace označuje druhou mocninu koeficientu korelace. Ten značí podíl součtu čtverců vysvětlené modelem vůči celkovému součtu čtverců. Tedy

procentuální podíl vysvětlené variability dat. Čím blíže jsou tato čísla k jedné, tím silnější korelace je mezi veličinami. V našem případě je 0,684 nebo 68 %.

Tabulka 21: Regresní statistika

<i>Regresní statistika</i>	
Násobné R	0,827376
Hodnota spolehlivosti R	0,684552
Nastavená hodnota spolehlivosti R	0,487396
Chyba stř. hodnoty	0,755862
Pozorování	14

Zdroj: Vlastní zpracování

Pro každou proměnnou jsou uvedeny koeficient, standardní chyby a t-hodnota.

Tabulka 22: Výpočet parametrů regrese

	<i>Koeficienty</i>	<i>Chyba stř. hodnoty</i>	<i>t Stat</i>	<i>Hodnota P</i>
Const.	31,12697	6,776901	4,593098	0,001771***
X 2	-0,00108	0,000301	-3,58451	0,007141 ***
X 3	0,00053	0,003435	0,154218	0,881257
X 4	-0,00022	0,000101	-2,17934	0,060925 *
X 5	-9E-06	1,84E-05	-0,49094	0,636653
X 6	-0,00298	0,020995	-0,14182	0,890731

	<i>Rozdíl</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Významnost F</i>
Regrese	5	9,918663	1,983733	3,472144	0,057861
Rezidua	8	4,570623	0,571328		
Celkem	13	14,48929			

Zdroj: Vlastní zpracování

Ekonometrický model bude po aplikování dat vypadat následovně:

$$Y = 31,12 + 0,001x_2 + 0,00053x_3 - 0,00022x_4 - 0,000009x_5 - 0,00298x_6 + ut$$

Následně vyhodnocujeme statistickou významnost jednotlivých parametrů pomocí t-testů.

Vysvětlující proměnné Const. a x2 (ekonomicky aktivní populace) jsou svým vlivem na vysvětlovanou proměnnou významné na 1 % hladině významnosti a při 8 stupních volnosti. Proměnná X4 (HDP na jedince) je statisticky významná pouze na 10 % hladině významnosti. Proměnné x3, x5 a x6 není na této hladině významnosti zařazena mezi významné.

Interpretace:

Pokud se počet ekonomicky aktivního obyvatelstva Ukrajiny zvýší o 1 tisíc lidí, pak míra nezaměstnanosti poklesne o 0,00108 p. b., ceteris paribus.

Pokud se úroveň HDP na obyvatele zvýší o 1 tis. hřiven, pak míra nezaměstnanosti poklesne o 0,00022 p. b., ceteris paribus.

Ekonometrická verifikace

Testování normality

Dle Jargue–Bera testu byl proveden výpočet:

p-hodnota = 0,80068 > zvolené $\alpha = 0,05 \rightarrow H_0$ nelze zamítnout \rightarrow normalita reziduí.

Testování heteroskedasticity

Dle Whiteova testu byl proveden výpočet:

p-hodnota = 0,491357 > zvolené $\alpha = 0,05 \rightarrow H_0$ nelze zamítnout \rightarrow potvrzení homoskedasticity.

Test autokorelace (Godfrey test)

Dle Breusch – Godfrey testu byl proveden výpočet:

p-hodnota 0,499 > $\alpha = 0,05 \rightarrow H_0$ nelze zamítnout, nepřítomnost autokorelace prvního řádu.

4.5.3 Kazachstán

Podkladová data

V případě regresní analýzy Kazachstánu bylo rozhodnuto o změně vysvětlujících proměnných, protože ekonometrický model se ukázal jako statisticky nevýznamný.

V podkladové tabulce č. 23, která je v příloze, obsahuje hodnoty všech proměnných nalezených na webových stránkách národních statistik Republiky Kazachstán.

Deklarace proměnných

Jako endogenní proměnnou (Y) vezmeme úroveň registrované nezaměstnanosti v Kazachstánu na období 2005–2020, %.

Exogenní proměnné:

X_{1t} – jednotkový vektor (konstanta)

X_{3t} – index spotřebitelských cen (%)

X_{2t} – migrační saldo nebo "čistá migrace" (osob)

X_{4t} – přirozený růst populace (osob)

X_{5t} – index objemu maloobchodu (%)

Zmíněné faktory jsou určovány metodou výběru a hodnocení ekonometrického modelu.

Pokud jsou tyto faktory zahrnuty do modelu, bude regresní rovnice statisticky významná.

Podkladová data pro korelační analýzu míry nezaměstnanosti v Kazachstánu jsou uvedeny v tabulce č. 23.

Tabulka 24: Deskriptivní statistika

Deskriptivní statistiky	y	x ₁	x ₂	x ₃	x ₄	x ₅
Průměr	5,79	1	-3431,81	108,2	228182,6	107,2625
Medián	5,25	1	-852,5	107,45	244315	106,9
Minimum	4,8	1	-32970	104,8	121856	95,9
Maximum	8,1	1	33041	118,8	269463	117,9
Směr. odch.	1,119	0	18969	3,498762	47759,29	7,078877
Var. koef.	1,2526	0	3,6E+08	12,24133	2,28E+09	50,1105
Šikmost	1,084712	#N/A	0,204461	2,211762	-1,1632	-0,16522
Špičatost	-0,24141	#N/A	-0,69908	5,45735	0,316462	-1,21743

Zdroj: Vlastní zpracování

Korelační a regresní analýza.

Tabulka 25: Korelační matice

	y	x ₂	x ₃	x ₄	x ₅
y	1				
x ₂	0,852612	1			
x ₃	0,361608	0,232182	1		
x ₄	-0,98212	-0,87385	-0,32662	1	
x ₅	0,346903	0,576479	-0,0979	-0,46067	1

Zdroj: Vlastní zpracování

V uvedené korelační matici lze pozorovat přítomnost vysokého lineárního vztahu mezi vysvětlujícími proměnnými regresního modelu. V tomto modelu jsem odstranil multikolinearitu pomocí postupné diference proměnných x_2 a x_4 . V důsledku provedené operace řada se zkrátila do 15 pozorování.

Tabulka 26: Korelační matice

	y	x_2	x_3	x_4	x_5
y	1				
x_2	-0,00802	1			
x_3	0,468563	-0,44111	1		
x_4	-0,684117	-0,32459	0,231232	1	
x_5	0,268176	-0,13682	-0,08795	-0,347403	1

Zdroj: Vlastní zpracování

Po odstranění multikolinearity vypočítáme parametry regrese, které jsou uvedeny v tabulce č. 27.

Tabulka 27: Výpočet parametrů regrese

	<i>Koeficienty</i>	<i>Chyba stř. hodnoty</i>	<i>t Stat</i>	<i>Hodnota P</i>
Const.	-12,3394	6,393191	-1,93009	0,082423 *
X 2	4,55E-05	1,86E-05	2,451419	0,034175 **
X 3	0,142612	0,049798	2,863792	0,016847 **
X 4	5,28E-05	1,47E-05	3,581258	0,005001 ***
X 5	0,020289	0,024078	0,842618	0,419139

	<i>Rozdíl</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Významnost F</i>
Regrese	4	9,662253	2,415563	6,994037	0,005929
Rezidua	10	3,453747	0,345375		
Celkem	14	13,116			

Zdroj: Vlastní zpracování

Proměnné X2 a X3 jsou statisticky významné pro vysvětlenou proměnnou na 5 % hladině významnosti, vzhledem k tomu, že koeficienty vyšly kladně, což znamená, že to lze interpretovat následovně:

S nárůstem čisté migrace o 1 osobu se úroveň registrované nezaměstnanosti v Kazachstánu zvýší o 0,00004 p. b., ceteris paribus.

Pokud index spotřebitelských cen se zvýší o 1 %, pak míra nezaměstnanosti se zvýší o 0,14 %, ceteris paribus.

Proměnná X4 je také statisticky významná pro vysvětlenou proměnnou na 1 % hladině významnosti.

Interpretace: Pokud se přirozený růst populace zvýší o 1 osobu, pak se míra nezaměstnanosti zvýší o 0,00005 %, ceteris paribus.

Konečná podoba ekonometrického modelu:

$$Y = -12,3 + 0,000045x_2 + 0,142x_3 - 0,000052x_4 - 0,02x_5 + ut$$

Tabulka 28: Regresní statistika

<i>Regresní statistika</i>	
Násobné R	0,858299
Hodnota spolehlivosti R	0,736677
Nastavená hodnota spolehlivosti R	0,631348
Chyba stř. hodnoty	0,587686
Pozorování	15

Zdroj: Vlastní zpracování

Ekonometrická verifikace

Testování normality

Dle Jargue–Bera testu byl proveden výpočet:

p-hodnota = 0,67508 > zvolené $\alpha = 0,05 \rightarrow H_0$ nelze zamítnout \rightarrow normalita reziduí.

Testování heteroskedasticity

Dle Whiteova testu byl proveden výpočet:

p-hodnota = 0,181642 > zvolené $\alpha = 0,05 \rightarrow H_0$ nelze zamítnout \rightarrow potvrzení homoskedasticity.

Test autokorelace (Godfrey test)

Dle Breusch – Godfrey testu byl proveden výpočet:

p-hodnota 0,717 > $\alpha = 0,05 \rightarrow H_0$ nelze zamítnout, nepřítomnost autokorelace prvního řádu.

Shrnutí

Provedená ekonometrická analýza umožnila stanovit hlavní faktory přispívající ke změnám úrovně zaměstnanosti a nezaměstnanosti v analyzovaných zemích. Například na míru nezaměstnanosti v Rusku mají největší vliv pouze dva faktory: hodnota životního minima vyjádřená v národní měně a také hrubý domácí produkt na osobu. S nárůstem těchto faktorů má míra nezaměstnanosti v zemi tendenci klesat.

V průběhu analýzy bylo také zjištěno, že ekonomická recese na Ukrajině způsobuje pokles zaměstnanosti a zvýšení míry nezaměstnanosti, což je nejvíce ovlivněno počtem ekonomicky aktivního obyvatelstva země a také úrovní HDP na obyvatele. V důsledku toho si můžeme všimnout nízké úrovně politiky zaměstnanosti v této zemi. Míra nezaměstnanosti v Kazachstánu je významně ovlivněna úrovní migrace, která má záporné saldo po celé období studie, jakož i indexem spotřebitelských cen a přirozeným růstem populace.

Kazachstánu je významně ovlivněna úrovní migrace, která má záporné saldo po celé období studie, jakož i indexem spotřebitelských cen a přirozeným růstem populace.

4.6 Phillipsova křivka

V rámci tržní ekonomiky se inflace a nezaměstnanost běžně označují jako destabilizující faktory, které narušují makroekonomickou rovnováhu. V tomto ohledu se v ekonomické teorii opakovaně objevují pokusy spojit oba jevy do soudržného, analyticky vyjádřeného logického konceptu. Nejznámějším pokusem je teorie A. Phillipse, podle níž dynamika inflačních procesů a míra nezaměstnanosti spojena inverzním vztahem. Tento předpoklad byl následně opakovaně zpochybňován zástupci různých ekonomických škol. Navzdory působivé kritice je však použití tohoto nástroje při argumentaci makroekonomické politiky

charakterizováno určitou atraktivitou, která se vyznačuje jednoduchostí interpretace makroekonomických procesů.

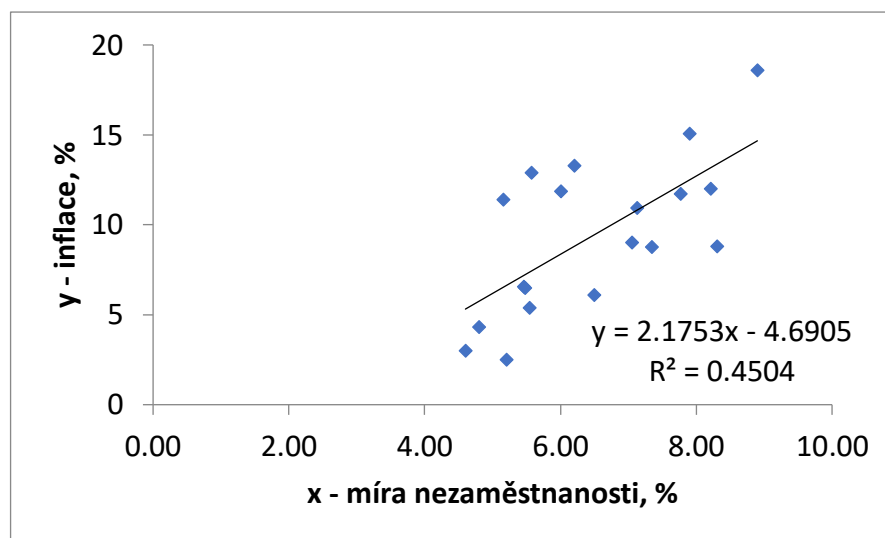
Označujeme proměnné:

x – míra nezaměstnanosti, %,

y – inflace, %.

Pomocí nástrojů MS Excel sestavíme rovnici Phillipsovy křivky pro ekonomiku Ruské federace (Obrázek č. 10).

Obrázek 10: Phillipsova křivka pro Ruskou federaci podle údajů z let 2001-2019



Zdroj: Vlastní zpracování

Koeficient determinace: $R^2 = 0,4504$

F-test:

$$F = \frac{n - m}{m - 1} * \frac{R^2}{1 - R} = \frac{19 - 2}{2 - 1} * \frac{0,4504}{1 - 0,4504} = 13,933$$

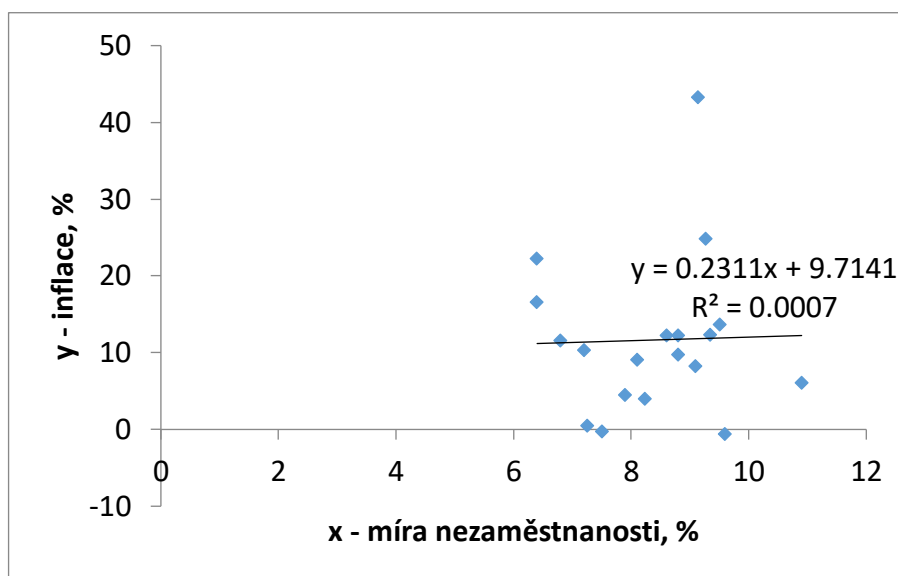
Pro stupně volnosti: $k_1 = m - 1 = 2 - 1 = 1$, $k_2 = n - m = 19 - 2 = 17$ a hladiny významnosti $\alpha = 0,05$, najdeme kritickou hodnotu:

$$F_k = F(1 - \alpha/2; k_1; k_2) = 6,042$$

Vzhledem k tomu, že $F > F_k$, je vztah mezi nezaměstnaností a inflací v Ruské federaci získaný v průběhu zkoumání uznán jako statisticky přiměřený na úrovni významnosti 5 %. Jinými slovy, v ruské ekonomice existuje přímý, statisticky významný vztah mezi inflací a nezaměstnaností.

Podobně odhadujeme ukrajinskou ekonomiku (Obrázek č. 11).

Obrázek 11: Phillipsova křivka pro Ukrajinu podle údajů 2001-2019



Zdroj: Vlastní zpracování

Koeficient determinace: $R^2 = 0,4504$

F-test:

$$F = \frac{n - m}{m - 1} * \frac{R^2}{1 - R^2} = \frac{19 - 2}{2 - 1} * \frac{0,0007}{1 - 0,0007} = 0,127$$

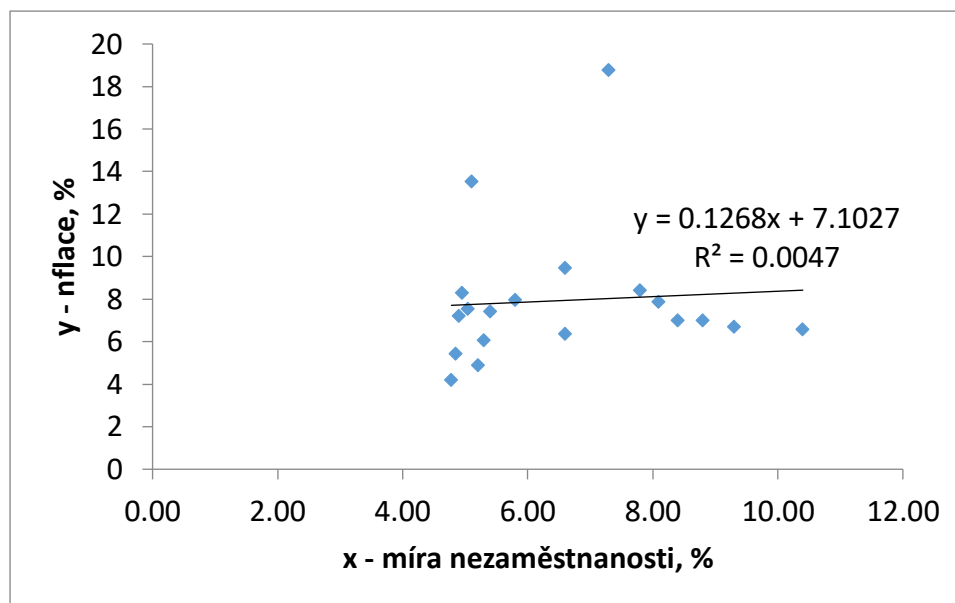
Pro stupně volnosti: $k_1 = m - 1 = 2 - 1 = 1$, $k_2 = n - m = 19 - 2 = 17$ a hladiny významnosti $\alpha = 0,05$, najdeme kritickou hodnotu:

$$F_k = F(1 - \alpha/2; k_1; k_2) = 6,042$$

Vzhledem k tomu, že $F < F_k$, je výsledný model rozpoznán jako statisticky neodpovídající na 5 % hladině významnosti. Jinými slovy, v ukrajinské ekonomice existuje přímý, ale statisticky nevýznamný vztah mezi inflací a nezaměstnaností.

Phillipsova křivka pro ekonomiku Kazachstánu je znázorněna na obrázku č. 12.

Obrázek 12: Phillipsova křivka pro Kazachstán podle údajů 2001-2019



Zdroj: Vlastní zpracování

Koeficient determinace: $R^2 = 0,4504$

F-test:

$$F = \frac{n - m}{m - 1} * \frac{R^2}{1 - R^2} = \frac{19 - 2}{2 - 1} * \frac{0,0047}{1 - 0,0047} = 0,0801$$

Pro stupně volnosti: $k_1 = m - 1 = 2 - 1 = 1$, $k_2 = n - m = 19 - 2 = 17$ a hladiny významnosti $\alpha = 0,05$, najdeme kritickou hodnotu:

$$F_k = F(1 - \alpha/2; k_1; k_2) = 6,042$$

Vzhledem k tomu, že $F < F_k$, je výsledný model rozpoznán jako statisticky neodpovídající na 5 % hladině významnosti. Jinými slovy, v podmínkách kazašské ekonomiky existuje přímý, ale statisticky nevýznamný vztah mezi inflací a nezaměstnaností.

Analýza vztahu mezi inflací a nezaměstnaností, prováděná pro Ruskou federaci, Ukrajinu a Kazachstán, tedy stanoví přímou povahu vztahu, což již odporuje teoretickému konceptu A. Phillipse. Kromě toho v podmínkách Ruské federace tento vztah může být uznán jako statisticky významný, pak v podmínkách Ukrajiny a Kazachstánu není významný.

Je třeba poznamenat, že v 60. letech, na pozadí nevýznamné inflace a nízké nezaměstnanosti, Phillipsova křivka vykazovala dobré praktické výsledky. Nicméně, v roce 1970, na pozadí

vzniku takového jevu jako je stagflace (současný růst nezaměstnanosti a inflace), Phillipsova křivka začala jednat v rozporu s teorií a přinášet úplně jiné výsledky. Pokusy o boj s rostoucí nezaměstnaností se proměnily v rostoucí inflaci. Phillipsova křivka nemohla na tuto otázku odpovědět, což vyústilo ve vytvoření nového přístupu z hlediska neoklasické školy.⁵⁸

4.7 Srovnávací charakteristika příčin nezaměstnanosti a výsledků implementace programu zaměstnanosti populace analyzovaných zemí.

Srovnávací charakteristiky příčin nezaměstnanosti v analyzovaných zemích uvádí tabulka č. 29.

Po provedení komparativní analýzy příčin nezaměstnanosti ve sledovaných zemích byly identifikovány následující trendy:

- Hlavním důvodem nezaměstnanosti je dobrovolné propuštění.
Tato nezaměstnanost může být způsobena neochotou lidí z nějakého důvodu pracovat, například v podmínkách zpožděných či nízkých mezd.
- Na druhém místě z předložených důvodů je propuštění pracovníků, snížení počtu zaměstnanců, likvidace organizace.
Snižování počtu zaměstnanců je dnes velmi běžnou metodou propouštění zaměstnanců, jejíž uchování ve společnosti je z jakéhokoli důvodu nevhodné. Navzdory skutečnosti, že se jedná o časově velmi náročnou a finančně nákladnou metodu, používá ji mnoho zaměstnavatelů, protože lze ji považovat za nejhumánnější a nejspolehlivější způsob snižování počtu zaměstnanců, protože při ukončení pracovní smlouvy na tomto základě by zájmy obou stran jsou zohledňovány v maximální možné míře.
Po provedení komparativní charakteristiky (analýzy) lze vidět, že největší podíl těchto důvodů je na Ukrajině, což souvisí s ekonomickou situací v této zemi v období 2013 až 2019.
- Problém zaměstnání po absolvování vzdělávacích institucí.
Je třeba poznamenat, že v zemích post-sovětského prostoru připadá poměrně velké procento na míru nezaměstnanosti mladých lidí nebo absolventů vzdělávacích institucí. Pro mladé lidi bez pracovních zkušeností je obtížné najít zaměstnání ve své specializaci nebo povolání. Po celém světě obecně absolventi středních odborných

⁵⁸ <http://www.fsb.muohio.edu/fsb/ecopapers/docs/hallte2010-08-paper.pdf>.

vzdělávacích institucí a univerzit často po ukončení studia samostatně řeší problémy související se zaměstnáním. Nepředvídatelnost trhu práce, nedostatek úplných informací o volných pracovních místech, nadbytek absolventů některých specializací vedou k tomu, že se mladý odborník zaregistruje u služby zaměstnanosti nebo si sám pomocí svých schopností hledá práci.

Kromě toho může být mladým pracovníkům odepřeno zaměstnání, protože nesloužili v armádě. Tento typ pracovní diskriminace tedy zahrnuje mladé muže ve věku od 15 do 27 let. Mladým dívkám zase hrozí diskriminace ze strany zaměstnavatelů. Ale u dívek je situace ještě komplikovanější, protože ženy ve věku od 15 do 40 let mohou při přijímání zaměstnání odmítnout, protože se mohou brzy vdát a mít děti s následnou mateřskou dovolenou.

To vše dává důvod se domnívat, že problém zaměstnávání mladých odborníků v blízké budoucnosti zůstane ve sledovaných zemích relevantní v celostátním měřítku.

- Sezónní charakter míry nezaměstnanosti.

Míra sezónní nezaměstnanosti je u všech tří analyzovaných zemí na relativně stejné úrovni, která se rovná 10 %. Tyto subjekty se stávají nezaměstnanými, protože některé činnosti lze provádět pouze v určitých obdobích roku. Nejvýraznějším příkladem jsou pracovníci v zemědělství, kteří pracují během období sklizně a po zbytek času nemají stálý zdroj příjmu.

- Dalším důvodem je velký počet migrantů na trhu práce. Celá odvětví jsou spojena s migranty. Migranti zaplnili mezery nízkou produktivitou práce: bydlení a komunální služby, stavebnictví, zemědělství, opravy a stavební práce a průmysl.

Je třeba poznamenat, že v Rusku připadá na poměrně velké procento jiné důvody, které zahrnují vysoké procento nezaměstnanosti mladých lidí. Pro mladé lidi bez pracovních zkušeností je těžké najít zaměstnání ve své specializaci nebo povolání. Nejen v Rusku, ale po celém světě jako celku absolventi středních odborných vzdělávacích institucí a univerzit často po ukončení studia samostatně řeší problémy spojené se zaměstnáním. Nepředvídatelnost trhu práce, nedostatek úplných informací o volných pracovních místech, nadbytek absolventů některých specializací vedou k tomu, že se mladý odborník zaregistruje u služby zaměstnanosti nebo si sám pomocí svých schopností hledá práci. To vše dává důvod se domnívat, že problém zaměstnávání mladých odborníků v blízké budoucnosti zůstane relevantní v celostátním měřítku.

Dalším důvodem je velký počet migrantů na trhu práce. Celá odvětví jsou spojena s migranty. Migranti zaplnili mezery nízkou produktivitou práce: stavebnictví, zemědělství, opravárenské práce, průmysl.

Podle mnoha odborníků je zároveň důvodem vzniku nezaměstnanosti v zemích, jako je Rusko, Ukrajina, Kazachstán, přechod na tržní vztahy. Samozřejmě se objevil široký ekonomický prostor, existuje příležitost zapojit se do podnikatelské činnosti. Současně však dochází k privatizaci státního majetku, ke globálním změnám ve struktuře národního hospodářství, mnoho organizací a podniků zkrachuje, v souvislosti, s nimiž zůstává kvalifikovaný personál nezaměstnaný. Pro nové majitele a efektivních manažerů je především důležitá kapitalizace podniku. Pro jeho zvýšení je nutné propustit významnou část hlavního a pomocného personálu. Závažnost situace spočívá v tom, že není možné použít tyto specialisty v jiných odvětvích hospodářství. V tomto případě lze se spoléhat pouze na podporou státu.

Dále uvádíme ukazatele efektivity implementace vládních programů v analyzovaných zemích pro rok 2019. (Tabulka č. 30, která je v příloze)

S ohledem na tuto tabulku můžeme konstatovat, že nejúčinnější program snižování míry nezaměstnanosti obyvatelstva se realizuje v Kazachstánu. Konkrétně je tedy skutečná míra nezaměstnanosti v Rusku pod cílem o 0,2 %, na Ukrajině o 0,56 %, v Kazachstánu o 0,02 %.

Skutečná úroveň poměru počtu nezaměstnaných občanů evidovaných u služby zaměstnanosti k celkovému počtu nezaměstnaných podle metodiky Mezinárodní organizace práce v Kazachstánu je o 7% nižší, než bylo plánováno, v Rusku – o 10 %, na Ukrajině – o 20 %.

4.7.1 Možnosti snížení míry nezaměstnanosti

Podle mého názoru lze ke snížení míry nezaměstnanosti v analyzovaných zemích doporučit následující opatření:

Vytváření dalších pracovních míst. Zaměstnavatelé, kteří si najímají specialisty v regionech a městech nejvíce náročných na práci v analyzovaných zemích, by měli získat prioritní finanční podporu. Jako nejslibnější oblasti pro vytváření nových pracovních míst je dnes velmi důležitý rozvoj sektoru služeb, zejména odvětví cestovního ruchu, rekreační ekonomika ve spojení s přírodními a klimatickými podmínkami země.

Rozvoj malého podnikání. Tato událost přispěje k řešení problému zaměstnanosti obyvatel. Malé podniky mohou vytvářet pracovní místa náročná na kapitál. Podpora podnikatelské iniciativy nezaměstnaných občanů umožňuje snížit míru nezaměstnanosti a poskytnout trhu nejen zboží a služby s neustálou poptávkou, ale také nové typy produktů a služeb.

Dotace a další pracovní síla. V provozních podnicích použití další pracovní síly prostřednictvím rozpočtových dotací sníží míru nezaměstnanosti. K tomuto typu může dojít, když vláda připíše mzdy dalším pracovníkům.

Vytváření nových pracovních míst. Poskytování dalších pracovních míst souvisejících se sociálními aktivitami, které nejsou zaměřeny na dosažení zisku pro podnik, ale například na práci v oblasti ochrany životního prostředí, ochrany spotřebitele atd.

Přilákání zahraničních investic. Zvýšení úrovně zaměstnanosti obyvatel analyzovaných zemí lze dosáhnout přilákáním zahraničních investic do dalšího rozvoje a rozšiřování průmyslové výroby, zemědělsko-průmyslového komplexu a cestovního ruchu.

Státní podpora prioritních oblastí rozvoje podnikání prostřednictvím:

- poskytování státní podpory inovativnímu podnikání, budování technologických parků, podnikatelských inkubátorů atd;
- rozvoj průmyslových odvětví zaměřených na vývoz a průmyslových odvětví nahrazujících dovoz;
- vytvoření regionálních informačních – analytických a poradenských center;
- vytváření infrastrukturních organizací ve správních územních jednotkách.

Zdrojem financování rozvoje programu analyzovaných zemí může být jak investiční podpora rozvojových partnerů v rámci „Programu veřejných investic“, tak jejich technická pomoc při vývoji a provádění různých reforem.

Důležitým zdrojem budou navíc prostředky od mnohostranných organizací přidělené na pokrytí rozpočtového deficitu v rámci programových půjček. I přes příznivou situaci se zahraničním dluhem bude samotné přitahování vnější pomoci probíhat tak, aby byla eliminována finanční rizika. Zároveň se očekává, že rozvojoví partneři zvýší financování z grantových fondů.

Přitahování vnější pomoci by mělo být prováděno tak, aby byla vyloučena finanční rizika. Zároveň se očekává, že rozvojoví partneři zvýší financování z grantových fondů.

5 Závěr

Cílem práce byla podrobná analýza zaměstnanosti a nezaměstnanosti a zjištění současné situace v zemích bývalého Sovětského svazu. V teoretické části práce jsou analyzovány české i zahraniční publikace týkající se problému nezaměstnanosti. Hlavním účelem této práce bylo analyzovat a identifikovat současné trendy v šíření nezaměstnanosti. Zvláštní pozornost je věnována skutečné míře nezaměstnanosti v Ruské federaci, na Ukrajině a v Republice Kazachstán.

Po provedení komparativní analýzy dynamiky míry nezaměstnanosti v zemích bývalého Sovětského svazu je zjištěno, že nejvyšší míra nezaměstnanosti v roce 2020 je pozorována v Ruské federaci. (Poznámka: Ukrajina byla z analýzy míry nezaměstnanosti vyloučena z důvodu nedostatku statistických údajů. V roce 2019 byla nejvyšší míra nezaměstnanosti pozorována na Ukrajině).

Míra nezaměstnanosti ve všech analyzovaných zemích závisí na následujících faktorech: velikosti životního minima, počtu ekonomicky aktivního obyvatelstva země a úrovni HDP na obyvatele. Předpoklady o vlivu všech výše uvedených faktorů jsou popsány v teoretické části této práce.

V rámci empirické analýzy byla provedena analýza závislosti míry nezaměstnanosti na výše uvedených faktorech, prokázání významnosti vlivu růstu životního minima a snížení míry nezaměstnanosti s přírůstkem ekonomicky aktivního obyvatelstva.

Analýza umožnila stanovit hlavní faktory přispívající ke zvýšení úrovně zaměstnanosti a úrovně nezaměstnanosti v analyzovaných zemích. Kromě toho analýza ukázala, že největší vliv na míru nezaměstnanosti má HDP na obyvatele a index spotřebitelských cen analyzovaných zemí. Sestavený empirický model závislosti míry nezaměstnanosti v Rusku a výše uvedených faktorech je významný. Vypočítané korelační koeficienty označují vztah mezi faktory zahrnutými do analýzy.

Koeficient determinace ukazuje, že 75 % míry nezaměstnanosti v Rusku závisí na faktorových ukazatelích a 25 % - na dalších faktorech, které nejsou do modelu zahrnuty. Míra nezaměstnanosti v roce 2020 vzrostla o 1,5 % na 6,1 %. Během sledovaného období byl podporován příjem nezaměstnaných občanů, byla zajištěna sociální podpora pro nezaměstnané občane, byla realizována státní politika v oblasti zaměstnanosti v Rusku.

Jak ukázala analýza, situace na trhu práce na Ukrajině se zase každým rokem zhoršuje. Hlavním problémem v oblasti zaměstnanosti v této zemi je velmi vysoká míra nezaměstnanosti mladých lidí. Hlavními faktory snižování míry zaměstnanosti obyvatel jsou pokles HDP a nárůst bankrotujících podniků.

Hospodářský pokles na Ukrajině způsobuje pokles zaměstnanosti a agregátní poptávky, což vede k dezinflaci nebo dokonce deflaci. V důsledku toho si můžeme všimnout nízké úrovně zaměstnanosti v této zemi.

Výsledkem regresní analýzy míry nezaměstnanosti v Kazachstánu je zjištění silného vztahu mezi mírou nezaměstnanosti v dané zemi a všemi faktory, s výjimkou indexu fyzického objemu maloobchodu. Vypočítané korelační koeficienty naznačují významné asociace mezi faktory zapojenými do analýzy.

Phillipsova křivka byla také vytvořena pro tři země, v nichž existoval přímý vztah mezi mírou nezaměstnanosti a inflací, což je v rozporu se vzorem zjištěným anglickým ekonomem Williamem Phillipsem.

Rovněž byla provedena analýza průměrných mezd na trhu práce a pro každou ze analyzovaných zemí byl vypočítán Kaitzův index. Pro Ruskou Federaci se Kaitzův index rovnal hodnotě: 26,3 %, pro Kazachstán: 23 %, nejvyšší ukazatel byl pozorován na Ukrajině: 42 %.

Při analýze migračního toku bylo zjištěno záporné migrační saldo v zemi Kazachstán. Dochází k odlivu populace. Srovnávací analýza provádění politiky zaměstnanosti v analyzovaných zemích ukázala, že nejúčinnější program snižování míry nezaměstnanosti obyvatelstva se realizuje v Kazachstánu.

Po provedení komparativní analýzy příčin nezaměstnanosti analyzovaných zemí byly identifikovány podobné trendy:

1. Hlavním důvodem nezaměstnanosti je dobrovolné propuštění.
2. Dalšími důvody jsou propuštění pracovníků, snížení počtu zaměstnanců, likvidace organizace.
3. Také důležitou roli má sezónní charakter míry nezaměstnanosti.

V poslední kapitole uvedl jsem některé z možností ke snížení míry nezaměstnanosti.

6 Seznam použitých zdrojů

- BUCHTOVÁ, B.: *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 2002. ISBN 80-247-9006-8.
- BROŽOVÁ, D. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. Praha: Oeconomia, 2012. ISBN 978-80-245-1880-0.
- HUŠEK, R.: *Ekonometrická analýza*, Praha: Oeconomica, 2007, ISBN 978-80-245-1300-3
- KASHEPOV, A. SULAKSHIN, S. MALCHINOV, A. *Rynek truda: problemy i reshenia*. 2008. ISBN: 978-5-91290-023-5.
- KYAZIMOV K. *Sodejstvie zaniatosti naselenia v usloviach krizisa*. 2015. ISBN 978-5-4475-4018-0.
- MAREŠ, P. SIROVÁTKA, T. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií, 2003. ISBN 80-210-3048-8.
- NĚMEC, O. KOTÝNKOVÁ, M. *Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU*. Praha: Professional Publishing, 2003. ISBN 80-86419-48-7.
- PAVELKA, T. *Makroekonomie: základní kurz*. 2. vyd., Slaný: Melandrium, 2010. ISBN 978-80-86175-52-2.
- VYHLÍDAL, J. *Mění se rizika a šance na trhu práce. Analýza postavení a šancí vybraných rizikových skupin na trhu práce*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2006. 67 s. ISBN 80-87007-07-7.

Přílohy

Tabulka 31: Hodnocení pracovní síly podle pohlaví

Rok	Pracovní síla, tisíc osob		Pracovní síla, %	
Ruská federace				
	Muži	Ženy	Muži	Ženy
2013	38720	36809	51,27	48,73
2014	38729	36700	51,35	48,65
2015	39433	37155	51,49	48,51
2016	39470	37166	51,50	48,50
2017	39291	36995	51,51	48,49
2018	39175	37015	51,42	48,58
2019	38758	36640	51,40	48,60
Ukrajina				
2013	10916	9908	52,42	47,58
2014	10500	9421	52,71	47,29
2015	9532	8566	52,67	47,33
2016	9473	8482	52,76	47,24
2017	9425	8429	52,79	47,21
2018	9470	8469	52,79	47,21
2019	9544	8522	52,83	47,17
Kazachstán				
2013	4611	4430	51,00	49,00
2014	4580	4382	51,10	48,90
2015	4550	4337	51,20	48,80
2016	4616	4382	51,30	48,70
2017	4631	4396	51,30	48,70
2018	4706	4432	51,50	48,50
2019	4768	4454	51,70	48,30

Tabulka 11: Dynamika úrovně nezaměstnanosti mladých lidí a průměrné měsíční mzdy zaměstnanců

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Ruská federace							
Míra nezaměstnanosti mladých lidí (absolventi), %	18,14	18,29	18,28	18,39	16,66	16,75	16,64
Míra nezaměstnanosti mladých lidí (15-28 let), %	8,42	8,49	8,49	8,54	7,73	7,78	7,72
Míra dlouhodobé nezaměstnanosti, %	2,59	2,61	2,61	2,63	2,38	2,39	2,38
Průměrná měsíční nominální mzda na zaměstnance (v národní měně)	25684,37	27412,35	30254,44	30864,96	31897,00	33178,00	35249,00
Ukrajina							

Míra nezaměstnanosti mladých lidí (absolventi), %	11,59	11,34	11,07	11,08	10,97	10,97	10,93
Míra nezaměstnanosti mladých lidí (15-28 let), %	4,99	4,89	4,77	4,77	4,73	4,73	4,71
Míra dlouhodobé nezaměstnanosti, %	2,00	1,95	1,91	1,91	1,89	1,89	1,89
Průměrná měsíční nominální mzda na zaměstnance (v národní měně)	3337	3377	3427	4637	5862	7365	9731
Kazachstán							
Míra nezaměstnanosti mladých lidí (absolventi), %	3,9	3,8	4,2	3,8	3,8	3,7	3,6
Míra nezaměstnanosti mladých lidí (15-28 let), %	5,5	4,2	4,4	4,1	3,9	3,8	3,7
Míra dlouhodobé nezaměstnanosti, %	2,5	2,4	2,5	2,2	2,2	2,2	2,2
Průměrná měsíční nominální mzda na zaměstnance (v národní měně)	109141	121021	126021	142898	150827	162673	186815

Tabulka 29: Srovnávací charakteristiky příčin nezaměstnanosti v analyzovaných zemích

Rok	Nezaměstnaná populace ve věku 15-70 let, celkem, tisíc osob	z důvodů nezaměstnanosti v procentech						
		propuštění, snížení počtu zaměstnanců, likvidace organizace	propuštění z vlastní vůle se souhlasem stran	z důvodu vypršení platnosti smlouvy nebo pracovní smlouvy	nezaměstnaní po ukončení studia	sezónní	Nezaměstnaní, plnění domácích (rodinných) povinností atd.	jiné důvody
Ruská federace								
2013	4137	17,2	27,6	8,36	17,34	8,67	3,92	16,91
2014	3889	17,1	26,7	8,05	17,23	9,60	4,75	16,57
2015	4264	20	25,6	7,74	16,92	10,22	3,82	16,7
2016	4243	18,5	25,7	9,70	16,10	10,01	3,30	16,69
2017	3969	16,3	26	8,46	12,59	10,42	5,06	21,16
2018	3658	15,4	27,3	9,80	10,11	9,70	4,85	22,84
2019	3465	15,3	24,4	9,18	9,70	9,91	3,41	28,11
Ukrajina								
2013	1 510,4	21,9	34,6	8,1	16,8	8,4	3,8	6,4
2014	1 847,6	22,3	31,8	7,8	16,7	9,3	4,6	7,5
2015	1 654,7	27,8	28,9	7,5	16,4	9,9	3,7	5,8
2016	1 678,2	22,4	33,0	9,4	15,6	9,7	3,2	6,7
2017	1 698,0	23,2	34,5	8,2	12,2	10,1	4,9	6,9

2018	1 578,6	20,7	38,0	9,5	9,8	9,4	4,7	7,9
2019	1 487,7	21,5	39,6	8,9	9,4	9,6	3,3	7,7
Kazachstán								
2013	470,7	18,23	29,26	8,86	18,38	9,19	4,16	11,92
2014	451,9	21,27	30,34	7,44	15,93	8,87	4,39	11,76
2015	454,3	21,20	27,14	8,20	17,94	10,83	4,05	10,64
2016	445,4	21,37	31,48	8,97	14,88	9,25	3,05	11,0
2017	442,2	17,28	27,56	8,97	13,35	11,05	5,36	16,44
2018	443,6	19,75	36,25	9,06	9,35	8,97	4,48	12,95
2019	440,7	16,22	25,86	9,74	10,28	10,50	3,61	23,79

Tabulka 30: Hodnocení efektivity implementace státních programů analyzovaných zemí

Název indikátoru	Jednotka měření	Hodnoty indikátorů státního programu, podprogram státního programu			% provedení plánu
		2018	2019		
			Plán	Fakt	
Ruská federace					
Míra nezaměstnanosti	%	4,8	4,8	4,6	-0,20
Míra registrované nezaměstnanosti	%	0,9	1,5	1	-0,50
Poměr počtu nezaměstnaných občanů registrovaných u služby zaměstnanosti k celkovému počtu nezaměstnaných v souladu s metodikou Mezinárodní organizace práce	%	20	31	21	-10,00
Podíl pracovníků zaměstnaných při práci se škodlivými a (nebo) nebezpečnými pracovními podmínkami na celkovém počtu pracovníků	%	37,9	37	-	-
Ukrajina					
Míra nezaměstnanosti	%	8,80	8,80	8,23	-0,56
Míra registrované nezaměstnanosti	%	1,81	3,02	2,01	-1,01
Poměr počtu nezaměstnaných občanů registrovaných u služby zaměstnanosti k celkovému počtu nezaměstnaných v souladu s metodikou Mezinárodní organizace práce	%	40,24	62,37	42,25	-20,12
Podíl pracovníků zaměstnaných při práci se škodlivými a (nebo) nebezpečnými pracovními	%	76,25	74,44	74,12	-0,32

podmínkami na celkovém počtu pracovníků					
Kazachstán					
Míra nezaměstnanosti	%	4,85	4,80	4,78	-0,02
Míra registrované nezaměstnanosti	%	1	1,3	1,1	-0,20
Poměr počtu nezaměstnaných občanů registrovaných u služby zaměstnanosti k celkovému počtu nezaměstnaných v souladu s metodikou Mezinárodní organizace práce	%	23	28	21	-7,00
Podíl pracovníků zaměstnaných při práci se škodlivými a (nebo) nebezpečnými pracovními podmínkami na celkovém počtu pracovníků	%	41,18	40,2	-	-

Tabulka 14: Podkladová data, Ruská federace

Míra nezaměstnanosti, %	Ekonomicky aktivní obyvatelstvo, tis. osob	Životní minimum, rub	Čistá migrace, osob	HDP na jedince, tis.rub	Index spotřebitelských cen, %
y	x2	x3	x4	x5	x6
7,1	74234	3018	150,6	107432	101,9
7,1	74419	3422	189	132319	100,9
6	75289	3847	232,8	239943	101,87
6,2	75700	4593	289,2	242106	103,28
8,3	75694	5153	271,8	247449	100,88
7,3	75478	5688	324,2	158078	100,88
6,5	75779	6369	420,5	319761	100,61
5,5	75676	6510	475,6	294930	100,66
5,5	75529	7306	508,6	295859	100,51
5,2	75428	8050	541	299990	102,62
5,6	76588	9701	567,5	245384	100,77
5,5	76636	9828	583,7	261948	100,4
5,2	76285	10088	625	211878	100,42
4,8	76190	10287	712,6	124854	100,84
4,6	75398	10890	744	285103	100,36
5,8	75048	11300	726,3907	121021	100,46

Tabulka 19: Podkladová data, Ukrajina

Míra nezaměstnanosti, %	Ekonomicky aktivní obyvatelstvo, tis. osob	Životní minimum, rub	Čistá migrace, osob	HDP na jedince, tis.rub	Index spotřebitelských cen, %
y	x2	x3	x4	x5	x6
7,8	20481,7	423	9672,527	4583	110,3
7,4	20545,9	453	12039,71	14245	111,6
6,9	20606,2	492	16102,24	16838	116,6
6,9	20675,7	592	21366,45	14921	122,3
9,6	20321,6	626	20523,75	13447	112,3
8,8	20220,7	861	23482,96	16133	109,1
8,6	20247,9	894	28397,39	17096	104,6
8,1	20393,5	953	30781,44	61844	99,8
7,7	20478,2	1017	32164,65	31913	100,5
9,7	19035,2	1037	34933,88	22592	112,1
9,5	17396	1167	46321,37	14233	148,7
9,7	17303,6	1228	55784,34	10620	113,9
9,9	17193,2	1426	70069,6	11997	114,4
9,1	17296,2	1559	84003,26	18589	110,9
8,6	17381,8	1779	94379,55	21512	107,3

Tabulka 23: Podkladová data, Kazachstán

Míra nezaměstnanosti, %	Čistá migrace, osob	Index spotřebitelských cen, %	Přirozený růst populace, osob	Index objemu maloobchodu, %
y	x2	x3	x4	x5
8,1	22668	107,5	121856	113,5
7,8	33041	108,4	144546	115
7,3	10962	118,8	163666	110,7
6,6	1117	109,5	203869	103,1
6,6	7526	106,2	213378	97,3
5,8	15516	107,8	221680	117,9
5,4	5096	107,4	228367	111,7
5,3	-1426	106	237742	113,4
5,2	-279	104,8	250888	116
5	-12162	107,4	267022	107,9
5,1	-13466	113,6	267647	97,5
5	-21618	108,5	269463	102

4,9	-22130	107,1	261253	102,7
4,9	-29121	105,3	267351	105,7
4,8	-32970	105,4	269182	105,9
4,9	-17663	107,5	263012	95,9