

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra statistiky



Bakalářská práce

Statistická analýza vybraných ukazatelů trhu práce

David Houdek

© 2021 ČZU v Praze

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

David Houdek

Ekonomika a management
Provoz a ekonomika

Název práce

Statistická analýza vybraných ukazatelů trhu práce

Název anglicky

Statistical analysis of selected labor market indicators

Cíle práce

Cílem bakalářské práce je zhodnocení vývoje vybraných ukazatelů trhu práce v ČR v porovnání se státy EU.

Metodika

Teoretická východiska práce se budou opírat o odbornou literaturu vymezující základní pojmy v oblasti trhu práce a o odborné publikace zabývající se vývojem vybraných ukazatelů v ČR a EU.

Pro zpracování dat budou využity metody pro analýzu časových řad a metody regresní a korelační analýzy.

Doporučený rozsah práce

30 – 50

Klíčová slova

trh práce, zaměstnanost, nezaměstnanost, Česká republika, Evropská unie, statistická analýza

Doporučené zdroje informací

CIPRA, T. *Finanční ekonometrie*. Praha: Ekopress, 2013. ISBN 978-80-86929-93-4.

DUŠEK, J. *Lidské zdroje na trhu práce ČR a EU. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, 2015. ISBN 978-80-87472-87-3.*

FIELD, A. *Discovering statistics using IBM SPSS statistics*. Thousand Oaks: SAGE Publications, 2013. ISBN 978-1-4462-4917-8.

HENDL, J. *Přehled statistických metod zpracování dat : analýza a metaanalýza dat*. Praha: Portál, 2006. ISBN 80-7367-123-9.

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

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

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

VLČEK, J. *Ekonomie a ekonomika. 5. aktualizované vydání*. Praha: Wolters Kluwer, 2016. ISBN 978-80-7552-190-3.

Předběžný termín obhajoby

2020/21 LS – PEF

Vedoucí práce

Ing. Zuzana Pacáková, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra statistiky

Elektronicky schváleno dne 23. 11. 2020

prof. Ing. Libuše Svatošová, CSc.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 24. 11. 2020

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 15. 03. 2021

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci "Statistická analýza vybraných ukazatelů trhu práce" jsem vypracoval samostatně pod vedením vedoucího bakalářské práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autor uvedené bakalářské práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušil autorská práva třetích osob.

V Praze dne 15. 3. 2021

Poděkování

Rád bych touto cestou poděkoval Ing. Zuzaně Pacákové, Ph.D, za její cenné rady, ochotný přístup, důležité připomínky a trpělivost, kterou mi věnovala během zpracování této bakalářské práce.

Statistická analýza vybraných ukazatelů trhu práce

Abstrakt

Bakalářská práce „Statistická analýza vybraných ukazatelů trhu práce“ se zaměřuje na podrobnou statistickou analýzu ukazatelů trhu práce v České republice v komparaci s několika vybranými státy Evropské unie a poukazuje na jejich hlavní odlišnosti. První část obsahuje teoretické vymezení jednotlivých výrazů sloužících pro stanovení oblasti zájmu, kterými jsou například trh práce, poptávka a nabídka, zaměstnanost a nezaměstnanost.

V praktické části bude porovnán trh práce České republiky s vybranými pracovními trhy v EU. Na základě získaných dat z databází ČSÚ a Eurostat bude provedena komparace jednotlivých ukazatelů mezi Českou republikou a dvěma zástupci EU – Dánskem a Řeckem. Pro tyto ukazatele budou provedeny výpočty elementárních charakteristik časových řad a variačních koeficientů.

Cílem práce bude vyhodnocení ukazatelů trhu práce ČR a EU. Dílčím cílem bude porovnání hodnot ukazatelů Strategie Evropa 2020 se stanovenými požadavky a zjištěním, jestli země cíle naplňují. Dalším dílčím cílem jsou národní cíle ČR v kontextu se Strategií Evropa 2020 a jejich ohodnocení, zda-li dosáhly vytyčené úrovně pro ČR.

Závěr práce obsahuje vyhodnocení zjištěných hodnot vývoje časových řad, sumarizaci výsledků a srovnání těchto hodnot s jednotlivými vymezenými cíli, zda byly či nebyly naplněny.

Klíčová slova: Trh práce, zaměstnanost, nezaměstnanost, vzdělání, Česká republika, Evropská unie, časové řady, elementární charakteristiky časových řad.

Statistical analysis of selected labour market indicators

Abstract

Bachelor thesis “Statistical analysis of selected labour market indicators” is focused on a detailed statistical analysis of labour market indicators in the Czech Republic in a comparative way with several selected European Union countries and highlights their main differences. The first part contains a theoretical definition of the various terms used to determine the area of interest, such as labour market, demand and supply, employment and unemployment.

In the practical part, the labour market of the Czech Republic will be compared with selected labour markets in the EU. On the basis of the data obtained from the CZSO and Eurostat databases, a comparative of individual indicators will be made between the Czech Republic and two EU representatives – Denmark and Greece. For these indicators, calculations of elementary characteristics of time series and coefficients of variation will be performed.

The aim of the thesis will be to evaluate labour market indicators of the Czech Republic and the EU. The partial goal will be to compare the values of the Europe 2020 Strategy indicators with the requirements and to see if countries are complying with the targets. Another partial objective is the national objectives of the Czech Republic in the context of the Europe 2020 Strategy and their evaluation of whether they have reached the set level for the Czech Republic.

The conclusion of the thesis includes an evaluation of the observed values of the development of time series, a summary of the results and a comparison of these values with the individual defined objectives, whether or not they have been met.

Keywords: Labour market, employment, unemployment, education, Czech Republic, European Union, time series, elementary characteristics of time series.

Obsah

1 Úvod.....	13
2 Cíl práce a metodika	14
2.1 Cíl práce	14
2.2 Metodika práce.....	14
2.2.1 Data	15
2.2.2 Časové řady.....	15
2.2.3 Elementární charakteristiky časových řad	16
2.2.4 Modelování časových řad	18
2.2.5 Směrodatná odchylka.....	19
2.2.6 Variační koeficient.....	20
3 Teoretická východiska	21
3.1 Trh práce	21
3.1.1 Poptávka a nabídka na trhu práce	21
3.1.2 Rovnováha na trhu práce	23
3.2 Lidský kapitál.....	24
3.3 Nezaměstnanost, míra nezaměstnanosti.....	25
3.4 Formy nezaměstnanosti.....	26
3.4.1 Frikční nezaměstnanost.....	26
3.4.2 Strukturální nezaměstnanost	26
3.4.3 Cyklická nezaměstnanost.....	27
3.4.4 Měření nezaměstnanosti	27
3.4.5 Registrovaná míra nezaměstnanosti.....	28
3.4.6 Obecná míra nezaměstnanosti	28
3.4.7 Přirozená míra nezaměstnanosti	28
3.4.8 Ekonomické a sociální důsledky nezaměstnanosti	29
3.4.9 Snižování nezaměstnanosti	29
3.4.10 Znevýhodněné a ohrožené skupiny osob	30
3.5 Segmentace trhu práce	32
3.5.1 Primární a sekundární trh práce	32
3.6 Politika zaměstnanosti.....	33
3.6.1 Cíle politiky zaměstnanosti.....	33
3.6.2 Specifické aktivity a programy	34
3.6.3 Aktivní politika zaměstnanosti v ČR.....	34
3.6.4 Evropská sociální charta (1961, revidováno 1996)	35
3.6.5 Bílá kniha (The White Paper)	36
3.6.6 Lisabonská strategie.....	36
3.6.7 Strategie Evropa 2020.....	37

4	Vlastní práce	38
4.1	Zaměstnanost.....	39
4.1.1	Míra zaměstnanosti ČR.....	39
4.1.2	Míra zaměstnanosti mladých lidí, věková skupina 20 – 29 let.....	40
4.2	Struktura uchazečů o zaměstnání	43
4.2.1	Z hlediska délky nezaměstnanosti.....	43
4.2.2	Z hlediska věkové kategorie	44
4.2.3	Z hlediska dosažené úrovně vzdělání.....	45
4.2.4	Celkový počet uchazečů a počet uchazečů z řad OZP v ČR	46
4.3	Nezaměstnanost.....	48
4.3.1	Obecná míra nezaměstnanosti osob ve věku 15 a více let v ČR.....	48
4.3.2	Míra nezaměstnanosti ve věkové kategorii 15 – 74 let v EU.....	49
4.4	Ekonomická aktivita.....	51
4.4.1	Míra ekonomické aktivity obyvatelstva ČR.....	51
4.4.2	Počet ekonomicky aktivních osob.....	52
4.5	Zaměstnanost v kontextu Strategie Evropa 2020	53
4.5.1	1. mezinárodní cíl – Míra zaměstnanosti osob ve věku 20 – 64 let	53
4.5.2	2. mezinárodní cíl – Vzdělání	56
4.5.3	1. národní cíl ČR – Míra zaměstnanosti žen ve věku 20 – 64 let.....	58
4.5.4	2. národní cíl ČR – Míra zaměstnanosti osob ve věku 55 – 64 let.....	59
4.5.5	3. národní cíl ČR – Míra nezaměstnanosti osob ve věku 15 – 24 let.....	60
5	Závěr.....	62
6	Seznam použitých zdrojů.....	65
7	Přílohy	70

Seznam obrázků

Obrázek 1: Poptávka na trhu práce	22
Obrázek 2: Nabídka na trhu práce	23
Obrázek 3: Rovnováha na trhu práce.....	24

Seznam grafů

Graf 1: Míra zaměstnanosti věkové skupiny 15 - 64 let v ČR.....	39
Graf 2: Celkový počet zaměstnaných osob v ČR (v tis.).....	40
Graf 3: Míra zaměstnanosti mladých lidí, věková skupina 20 - 29 let EU.....	41
Graf 4: Variační koeficient míry zaměstnanosti mladších pracovníků 20 - 29 let EU.....	42
Graf 5: Struktura uchazečů o zaměstnání z hlediska délky nezaměstnanosti ČR	44
Graf 6: Struktura uchazečů o zaměstnání z hlediska věkové kategorie ČR	45
Graf 7: Struktura uchazečů o zaměstnání z hlediska dosažené úrovně vzdělání ČR	46
Graf 8: Celkový počet uchazečů o zaměstnání a počet uchazečů z řad OZP ČR.....	47
Graf 9: Obecná míra nezaměstnanosti skupiny 15 a více let ČR.....	48
Graf 10: Celková míra nezaměstnanosti v kategorii 15 - 74 let EU.....	49
Graf 11: Variační koeficient míry nezaměstnanosti věkové skupiny 15 - 74 let EU	50
Graf 12: Míra ekonomické aktivity obyvatelstva ČR.....	51
Graf 13: Počet ekonomicky aktivních osob (pracovní síla ČR)	52
Graf 14: Míra zaměstnanosti osob ve věku 20 - 64 let EU.....	54
Graf 15: Míra zaměstnanosti osob ve věku 20 - 64 let v EU v roce 2009.....	55
Graf 16: Míra zaměstnanosti osob ve věku 20 - 64 let v EU v roce 2019.....	56
Graf 17: Míra studentů ve věku 18 - 24 předčasně opouštějících vzdělávací instituce EU	57
Graf 18: Míra absolventů škol ve věku 30 - 34 let s dosaženým alespoň terciárním vzděláním	58
Graf 19: Míra zaměstnanosti žen ve věku 20 - 64 let ČR + EU	59
Graf 20: Míra zaměstnanosti starších pracovníků ve věku 55 - 64 let ČR + EU.....	60
Graf 21: Míra nezaměstnanosti ve věku 15 - 24 let ČR + EU	61

Seznam použitých zkratk

ČR – Česká republika

ČSÚ – Český statistický úřad

EHP – Evropský hospodářský prostor

EU – Evropská unie

EU 28 – souhrnné označení všech členů EU

Eurostat – Statistický úřad Evropské unie

ILO – Mezinárodní organizace práce

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

OZP – Osoba zdravotně postižená

ÚP ČR – Úřad práce České republiky

ZoZ – Zákon o zaměstnanosti

ZPS – Změněná pracovní schopnost

1 Úvod

Bakalářská práce nesoucí název „Statistická analýza vybraných ukazatelů trhu práce“ se bude zabývat výše zmíněnou problematikou na úrovni České republiky a následně také v rámci Evropské unie. V dnešní době je pojem trh práce stále častějším tématem k diskuzi a je spojovaný se spoustou jemu připadajících ukazatelů, které ho více či méně charakterizují a ovlivňují. Mezi tyto ukazatele můžeme zařadit prioritně úroveň zaměstnanosti a nezaměstnanosti, které jsou stěžejním pilířem celého pracovního trhu. Dalšími stále velmi významnými aspekty trhu práce je mzda, míra ekonomické aktivity, úroveň vzdělání, registrované nepracující obyvatelstvo země a mnohé další. I přesto bude tématu zaměstnanosti a nezaměstnanosti věnována velká část této práce.

Česká republika je v měřítku Evropské unie zemí, která se může chlubit jednou z nejnižších hodnot nezaměstnanosti i v porovnání s nejméně úspěšnými evropskými státy. Není tomu tak dávno, kdy se Česká republika vyjímala na té vůbec nejlépe hodnocené příčce v měřítku míry nezaměstnanosti. Téměř většina obyvatel žijících na našem území má předpoklady nebo je schopna si na základě dosaženého vzdělání či jiných hledisek nalézt odpovídající zaměstnání. Zároveň je ale potřebné uvědomit si, že příliš nízká nezaměstnanost není pro trh práce a celkově stát zdravá z dlouhodobého hlediska, přičemž v České republice se v uplynulých letech pohybovala úroveň nezaměstnanosti v průměru kolem 3 %. Za zdravou nezaměstnanost se ještě donedávna považovala hranice kolem 5 až 6 %.

Na úrovni obyvatele jako jedince se poté nezaměstnanost projevuje všemi možnými vlivy. Může se zde projevit především jako překážka v lidském životě po stránce sociální, například co se rodinného života týče, stejně tak jako ztráty sebevědomí jednotlivce. Dále působit stresové situace nebo různorodé životní komplikace, které mohou negativně ovlivnit duševní stránku člověka. V neposlední řadě základní ztrátou pracovního a životního režimu, což se může projevit na zhoršené psychice nebo fyzickém zdraví.

S možnostmi, které současná doba přináší, není složité shromážďovat data o jednotlivých odvětvích a zaznamenávat různé poznatky. V tomto není výjimkou ani trh práce a právě díky těmto datům je možné vytvořit praktickou statistickou analýzu, která bude schopna u jednotlivých ukazatelů odpovědět na otázky související s trhem práce České republiky a Evropské unie.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Cílem bakalářské práce je zhodnocení vývoje vybraných ukazatelů trhu práce v České republice a následné porovnání získaných výsledků s některými státy Evropské unie. První část bude zaměřena především na teoretické vymezení trhu práce jako celku a následnou charakteristiku a popis jednotlivých ukazatelů, kterými trh práce disponuje. K popisu jednotlivých ukazatelů v letech bude využito grafického znázornění. Následovat bude posouzení výsledků vývoje časových řad, jejich interpretace a slovní hodnocení. V závěru budou získané výsledky porovnány s údaji trhu práce zvolených států Evropské unie a evropským průměrem.

Dílčí cíle:

- 1. dílčím cílem je porovnání stanovených cílů Strategie Evropa 2020 a skutečných hodnot vybraných zemí EU, zda-li dosahují požadavků či nikoliv. Budou vybrány ukazatele, které se k této mezinárodně uznávané dohodě vztahují a souvisí s trhem práce.
- 2. dílčím cílem je zpracování, porovnání a vyhodnocení hodnot ukazatelů, které se působností opírají o národní cíle ČR v kontextu se Strategií Evropa 2020. Jedná se o cíle, které byly Vládou ČR přejaty z mezinárodní dohody a modifikovány na základě podmínek v ČR.

2.2 Metodika práce

Bakalářská práce je z hlediska členění rozdělena na teoretickou a praktickou část. Teoretická byla vypracována na základě vyhledání a prostudování doporučených zdrojů informací. Jedná se především o tematická literární díla zabývající se danou problematikou a internetové zdroje či databáze jednotlivých institucí. Tato část poslouží k teoretickému vymezení základních pojmů, které bude práce obsahovat. V praktické části bylo využito dat přístupných především ze stránek Českého statistického úřadu, na jejichž základě byla k dané problematice vytvořena statistická analýza za pomoci několika zvolených metod statistického zpracování dat, mezi které budou patřit elementární charakteristiky časových řad, variační koeficient nebo průměrný koeficient růstu.

2.2.1 Data

Pro veškeré analýzy faktorů trhu práce České republiky bylo využito především dat dostupných z Českého statistického úřadu (ČSÚ) a Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV). Data jsou dostupná na internetových stránkách jednotlivých institucí. V případě trhu práce Evropské unie bylo využito dat z databáze Evropského statistického úřadu (Eurostat), která jsou taktéž k dispozici na stránkách Českého statistického úřadu (<https://www.czso.cz/>).

2.2.2 Časové řady

Jedná se o hodnoty určité veličiny (nebo veličin v případě vícerozměrných časových řad) pozorované v určitém časovém intervalu s určitou frekvencí záznamu (každý obchodní den, v okamžicích transakcí, měsíčně apod.). Frekvencí pozorování se přitom rozumí velikost intervalu mezi jednotlivými pozorováními (např. kalendářní měsíc) nebo pravidelnost (*regularity*), s jakou je záznam pořizován (např. každý obchodní den). Pro časová data je důležité jejich chronologické uspořádání v čase, které nelze přerovnávat. (Cipra, 2013)

Časové řady se nejčastěji rozlišují:

- a) podle časového hlediska na časové řady intervalové (časové řady intervalových ukazatelů) a na časové řady okamžikové (časové řady stavových ukazatelů),
- b) podle periodicity sledování na časové řady roční (dlouhodobé) a na časové řady krátkodobé (záznam za čtvrtletí, měsíc, týden a jiné periody),
- c) podle druhu sledovaných ukazatelů na časové řady primárních (prvotních) ukazatelů a na časové řady sekundárních (odvozených) charakteristik,
- d) podle způsobu vyjádření ukazatelů na časové řady naturálních ukazatelů (hodnoty vyjadřovány v naturálních jednotkách, např. ukazatele produkce) a na časové řady peněžních ukazatelů. (Hindls, 2000, s. 89)

Na rozdíl od průřezových dat má u časových řad pořadí hodnot klíčový význam. Způsob, jakým na sebe jednotlivé hodnoty v časových řadách navazují, určuje jejich tvar a charakteristické vlastnosti. (Arlt, 2009, s. 12)

Proto je nutné dbát u časových řad na srovnatelnost údajů z hlediska délky rozhodné doby. Jedním z těchto způsobů je přepočtení původních údajů na stejně dlouhý časový interval. Například přepočtení měsíčních údajů lze provést tak, že se hodnota ukazatele v jednotlivých

měsících vydělí příslušným počtem dnů v měsíci (podle potřeby kalendářních nebo pracovních) a vynásobí 30. (Kropáč, 2009, s. 116)

2.2.3 Elementární charakteristiky časových řad

Průměry

Průměr intervalové časové řady, označený \underline{y} , se počítá jako *aritmetický průměr* hodnot časové řady v jednotlivých intervalech. Je dán vzorcem:

$$\underline{y} = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n y_i \quad (2.1)$$

Průměr okamžikové časové řady se nazývá *chronologickým průměrem* a je rovněž označen \underline{y} . V případě, kdy vzdálenosti mezi jednotlivými časovými okamžiky t_1, t_2, \dots, t_n , v nichž jsou hodnoty této časové řady zadány jsou stejně dlouhé, nazývá se *neváženým chronologickým průměrem*. Počítá se pomocí vzorce:

$$\bar{y} = \frac{1}{n-1} \left[\frac{y_1}{2} + \sum_{i=2}^{n-1} y_i + \frac{y_n}{2} \right] \quad (2.2)$$

Geometrický průměr zahrnuje n hodnot x_1, x_2, \dots, x_n , kdy je následně prostý geometrický průměr definován jako n -tá odmocnina ze součinu právě těchto hodnot:

$$\bar{x}_G = \sqrt[n]{x_1^{n_1} \cdot x_2^{n_2} \cdot \dots \cdot x_k^{n_k}}, \text{ kde } n = \sum_{i=1}^k n_i \quad (2.3)$$

(Hindls, 2007, s. 33)

Diference

Nejjednodušší charakteristikou popisu vývoje časové řady jsou **první diference** (*absolutní přírůstky*), označené ${}_1d_i(y)$, které vypočteme jako rozdíl dvou po sobě jdoucích hodnot časové řady:

$${}_1d_i(y) = y_i - y_{i-1}, \quad i = 2, 3, \dots, n. \quad (2.4)$$

První diference vyjadřují přírůstek hodnoty časové řady – o kolik se změnila její hodnota v určitém okamžiku. Pokud první diference kolísají kolem konstanty, lze říci, že sledovaná časová řada má lineární trend, tedy její vývoj lze popsat přímkou.

Z prvních diferencí je možné určit **průměr prvních diferencí**, označený $\overline{{}_1d(y)}$, který vyjadřuje, o kolik se průměrně změnila hodnota časové řady za jednotkový časový interval. Počítá se pomocí vzorce:

$$\overline{{}_1d(y)} = \frac{1}{n-1} \sum_{i=2}^n {}_1d_i(y) = \frac{y_n - y_1}{n-1}. \quad (2.5)$$

(Kropáč, 2009, s. 119)

Druhé diference charakterizují absolutní zrychlení, respektive zpomalení vývoje ve zkoumané časové řadě. Udávají, o kolik byl následující přírůstek větší nebo menší než předcházející.

$$d^{(2)}y_t = dy_t - dy_{t-1} = y_t - 2y_{t-1} + y_{t-2}, \quad t = 3, \dots, n. \quad (2.6)$$

(Svatošová, 2008, s. 39)

Rychlost růstu či poklesu hodnot časové řady je charakterizována tzv. *koeficienty růstu*, označenými $k_i(y)$, které počítáme jako poměr dvou po sobě jdoucích hodnot časové řady pomocí vzorce:

$$k_i(y) = \frac{y_i}{y_{i-1}}, \quad i=2, 3, \dots, n. \quad (2.7)$$

Koeficient růstu vyjadřuje, kolikrát se zvýšila hodnota časové řady v určitém okamžiku i oproti okamžiku $i-1$. Kolísání koeficientu kolem konstanty znamená, že trend ve vývoji lze vyjádřit exponenciální funkcí. (Kropáč, 2009, s. 119)

Pro stanovení **průměrného koeficientu růstu** z vypočtených dílčích koeficientů zkoumané časové řady se využívá geometrického průměru, kdy součin všech koeficientů časové řady dává celkový růst.

$$\bar{k} = \sqrt[n-1]{\frac{y_2}{y_1} \frac{y_3}{y_2} \dots \frac{y_n}{y_{n-1}}} \quad (2.8)$$

(Souček, 2006, s. 125)

Tempo růstu představuje ve smyslu koeficientu růstu míru dynamiky časové řady, která porovnává hodnotu ukazatele v daném časovém bodě (případně období) s hodnotou bezprostředně předcházející tomuto období. Výpočet se vyjadřuje formou poměrového čísla. (Peníze.cz, 2021)

$$k_t = \frac{y_t}{y_{t-1}}, t = 2, 3, \dots n. \quad (2.9)$$

Průměrné tempo růstu je následně představováno již výše zmíněným geometrickým průměrem.

2.2.4 Modelování časových řad

Časovou řadu si lze představit jako trend, na který jsou „nabaleny“ ostatní složky. Dekompozice časové řady na tyto složky je motivována tím, že v jednotlivých složkách se snadněji zjišťují zákonitosti v chování řady než v původní nerozložené variantě. Při dekompozici časových řad pracujeme s jednotlivými čtyřmi složkami.

- T_i – trendová složka
- S_i – sezónní složka
- C_i – cyklická složka
- e_i – náhodná složka

Trend vyjadřuje obecnou tendenci dlouhodobého vývoje sledovaného ukazatele v čase. *Sezónní složka* popisuje periodické změny v časové řadě, které se odehrávají během

jednoho kalendářního roku a každý rok se opakují. *Cyklická složka* způsobuje fluktuace (kolísání) okolo trendu, v nichž se střídá fáze růstu s fází poklesu. Cyklická složka může být často důsledkem vnějších vlivů, jindy je ale určení konkrétních příčin obtížné. *Reziduální*, nebo také *náhodná složka*, zbývá v časové řadě po odstranění všech ostatních složek. Je tvořena náhodnými fluktuacemi, které nemají rozpoznatelný systematický charakter. Při zkoumání dlouhodobé vývojové tendence trendu v časové řadě je nutné „očistit“ zadané údaje od ostatních vlivů. Tento postup se nazývá *vyrovnávání časových řad*. (Kropáč, 2009, s. 122 – 124)

Tradičním principem modelování časových řad je jednorozměrný model, jehož vzorec je:

$$y_t = f(t, \varepsilon_t), \quad (2.10)$$

kde y_t je hodnota modelovaného ukazatele v čase t , $t = 1, 2, \dots, n$, ε_t je hodnota náhodné složky v čase t . (Hindls, 2007, s. 254)

Vlastní tvar dekompozice časových řad může být následně dvojího typu:

a) **aditivní**

$$y_t = T_t + S_t + C_t + \varepsilon_t = Y_t + \varepsilon_t, t = 1, 2, \dots, n, \quad (2.11)$$

kde Y_t se často označuje souhrnně jako teoretická složka ve tvaru $T_t + S_t + C_t$.

b) **multiplikativní**

$$y_t = T_t \cdot S_t \cdot C_t \cdot \varepsilon_t, t = 1, 2, \dots, n. \quad (2.12)$$

V praxi se využije model aditivní, navíc tvar modelu multiplikativního lze převést logaritmickou transformací. (Hindls, 2007, s. 254)

2.2.5 Směrodatná odchylka

Směrodatná odchylka může být definována jako kladná druhá odmocnina z rozptylu:

$$s = +\sqrt{s^2}. \quad (2.13)$$

Jedná se o kvadratický průměr z odchylek jednotlivých hodnot od jejich aritmetických průměrů:

$$s = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x})^2}{n}}. \quad (2.14)$$

Obecně se dá říci, že směrodatná odchylka udává, jak se v průměru ve vybraném souboru odchylojí hodnoty od aritmetického průměru. (Klímek, 2008, s. 11 – 12)

2.2.6 Variační koeficient

Variační koeficient je definován jako podíl směrodatné odchylky a aritmetického průměru, tudíž:

$$V_x = \frac{s}{\bar{x}} \quad (2.15)$$

Variační koeficient je mírou tzv. relativní variability. Využívá se v případě, kdy je požadováno posoudit relativní velikost rozptýlenosti dat vzhledem k průměru. V případě, že je koeficient vynásoben stem udává, z kolika procent se směrodatná odchylka podílí na aritmetickém průměru. Přičte-li se ke všem hodnotám (odečte-li se od všech hodnot) proměnné libovolná kladná konstanta, poté se variační koeficient zmenší (zvětší). V případě, že jsou násobeny nebo děleny všechny hodnoty proměnné nenulovou konstantou, pak se variační koeficient nezmění. (Klímek, 2008, s. 12)

3 Teoretická východiska

3.1 Trh práce

Trh práce je jedním ze vzájemně propojených segmentů tržního hospodářství. Tržní hospodářství se skládá z různých, relativně samostatných, ale vzájemně provázaných trhů. Dominujícím je zde trh výrobků a služeb, na kterém spotřebitel (společnost) nakupuje statky k uspokojení svých potřeb. Tvorba tržní produkce předpokládá užití zdrojů, kterými jsou práce, půda a kapitál. (Buchtová, 2002, s. 59)

Práce je v teorii chápána jako cílově zaměřená hospodářská činnost člověka. Ten, jakožto nositel schopnosti pracovat nebo vykonávat práci, si tímto způsobem zajišťuje uspokojování svých neodkladných potřeb. Pracovní činnost umožňuje lidem rozvíjet potenciál svých osobností a přináší jim pocit vnitřního uspokojení. Lidé pracují také proto, aby si ve společnosti zajistili určité postavení.

Trh práce představuje mechanismus, který musí řešit dva alokační problémy:

1. Firmám musí být nabídnuta požadovaná struktura pracovních sil, tzn., že ekonomicky aktivní obyvatelstvo musí být přiřazeno tam, kde je výroba dislokována.
2. Zaměstnaným pracovním silám musí být poskytnut peněžní příjem na základě vykonané práce. V rámci sociálního statusu musí být zaopatřeny i osoby žijící „legitimně“ mimo zaměstnání. (Vlček, 2009, s. 197 – 198)

3.1.1 Poptávka a nabídka na trhu práce

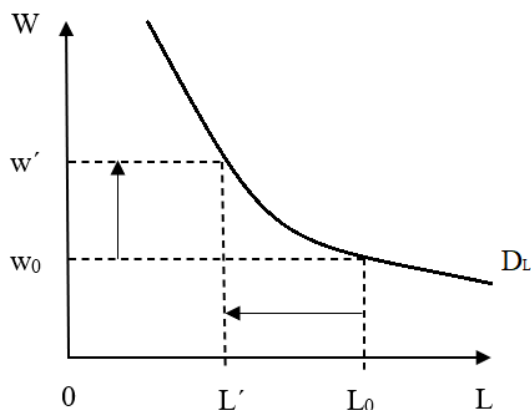
Trh práce zajišťuje produkci a vhodnou distribuci práce mezi domácnostmi, které se nacházejí na straně nabídky a firmami, které práci poptávají. Výsledkem této interakce poptávky a nabídky je cena tohoto výrobního faktoru – mzda. Tento trh je také specifický svou asymetričností, která je vyvolána tím, že strana nabídky má menší možnost volby než strana poptávky. (Vlček, 2009, s. 198)

Poptávka po práci je určena mezním produktem, zde tedy mezním produktem práce. Již výše bylo zmíněno, že poptávku na trhu práce tvoří společnosti či firmy. Společnost zastoupená podnikatelem jako fyzickou osobou je ochotna a má zájem najímat práci, jestliže příjem z mezního produktu bude větší než náklady na její získání (přírůstek celkové tržby na dodatečnou jednotku práce vloženou do výroby). Poptávka je uskutečňována na základě

množství ostatních výrobních faktorů a jejich vzájemných poměrech. (Buchtová, 2002, s. 61)

Na obrázku číslo 1 je možné vidět schématické zobrazení poptávky na trhu práce dle Klímy.

Obrázek 1: Poptávka na trhu práce



Klíma, 2004, s. 57 + vlastní zpracování

W = mzdová sazba

L = množství práce

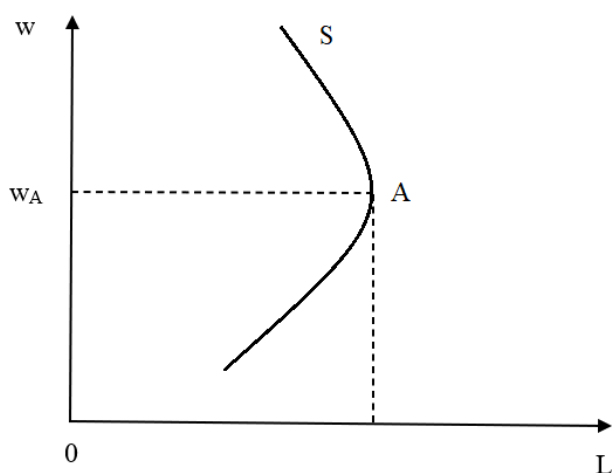
D_L = poptávka po práci

Základní jednotkou, která reprezentuje nabídkovou stranu je domácnost. Zde se uskutečňuje spotřeba a základní volba, zda vstoupit či nevstoupit na trh práce, a pokud ano, za jakých podmínek. Nabídka práce na trhu práce je obsahem obrázku číslo 2. Hlavním tématem je to, zda bude upřednostněna spotřeba a tedy nabízeno větší množství práce, nebo zda bude upřednostněn objem volného času. Snahou nabízejícího (v zastoupení členy domácnosti) je prodat zboží za přijatelnou, z jeho pohledu nejvyšší možnou cenu. (Kuchař, 2007, s. 13)

Výnosem z pracovní činnosti je důchod (mzda), který člověk využívá pro následný nákup statků. V rámci volného času poté člověk za mzdu nakoupené statky spotřebovává. V případě preference volného času místo pracovní aktivity představuje ušlá mzda jeho obětovanou příležitost. V případě nabídky se setkáváme také s tzv. substitučním efektem změny mzdové sazby. Projevuje se při zvýšení mzdové sazby (důchodu) zvýšením nabízeného množství práce. Tento vyšší důchod následně umožňuje nakupovat větší

množství ekonomických statků. K jejich spotřebě je zapotřebí více času, tudíž se následně objevuje snaha o nahrazení práce volným časem. Tímto způsobem vzniká důchodový efekt změny mzdové sazby, který má za následek snižování množství nabízené práce. Jak substituční, tak důchodový efekt mají protichůdný vliv na rozhodování člověka. (Vlček, 2009, s. 199 – 202)

Obrázek 2: Nabídka na trhu práce



Buchtová, 2002, s. 63 + vlastní zpracování

W = mzdová sazba

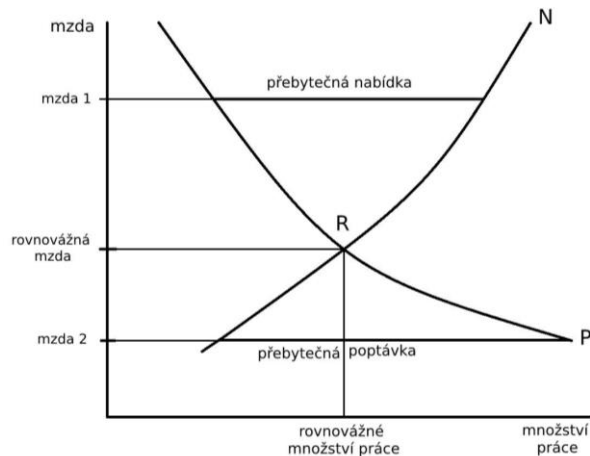
L = množství práce

S = nabídka práce

3.1.2 Rovnováha na trhu práce

Optimálním stavem ve vztahu nabídky a poptávky je rovnováha na trhu práce. K té dochází v okamžiku, kdy se agregátní nabídka rovná agregátní poptávce (souhrnná nabídka souhrnné poptávce). V tomto stavu nabízejí domácnosti při dané reálné mzdě tolik práce, kolik podniky poptávají a najímají tolik pracovních sil, kolik jich při dané reálné mzdě chtějí najmout. Tato rovnováha je ovšem doprovázena existencí nezaměstnanosti, která je od trhu práce neoddelitelná. Nezaměstnanost se vyskytuje ve formě krátkodobé strukturální či frikční, ale neexistuje dlouhodobá nedobrovolná nezaměstnanost, protože všichni, kteří chtějí pracovat, pracují. (Kuchař, 2007, s. 15)

Obrázek 3: Rovnováha na trhu práce



Kaczor, 2013, s. 11 + vlastní zpracování

Průsečík R představuje tržní rovnováhu, která je charakterizována rovnovážnou mzdou a rovnovážným množstvím práce.

3.2 Lidský kapitál

Trh práce se na rozdíl od ostatních trhů vyznačuje zásadní odlišností. Tou je komodita, se kterou se na tomto trhu obchoduje – tj. lidská pracovní síla. Specifikem je fakt, že si nelze koupit člověka jako takového, ale jen jeho znalosti či dovednosti. Právě tím, že jsou znalosti a dovednosti neoddělitelně vázány na jejich nositele nelze nikdy zcela oddělit znalostní a osobnostní stránku zaměstnance. Lidským kapitálem tedy rozumíme soubor individuálních znalostí, dovedností a osobnostních rysů, kterými daný jedinec disponuje. (Kaczor, 2013, s. 23)

Tento kapitál se dá ještě pro konkrétnější upřesnění rozlišovat na dvě složky, kterými jsou lidský kapitál základní a širší.

Do základního lidského kapitálu můžeme zahrnout vše, co je člověku vrozeno, popřípadě součásti, které ze své pozice smí ovlivnit jen velmi omezeně nebo vůbec. Mezi nejběžnější položky patří např. pohlaví, věk, vzrůst, osobnostní rysy člověka atp. Základní složka je ze všeobecného hlediska považována za tu podstatnější, jelikož se výrazně podílí na efektu prvního dojmu.

Za širší lidský kapitál je považováno pro změnu vše, čím během života jedinec svůj základní kapitál zušlechťí nebo obohatí. Jako příklad se dá uvést úroveň dosaženého vzdělání, jazykové znalosti, profesní zkušenosti a nebo i fakt, zda-li je jedinec držitelem řidičského průkazu či nikoliv.

Obecně lze říci, že součet základního a širšího lidského kapitálu nám představuje tzv. celkový lidský kapitál. Jednotlivé prvky širšího kapitálu navíc teoreticky vypovídají o kapitálu základním – např. dosažení vysokoškolského vzdělání je určitou zárukou solidní úrovně základního lidského chování. Lidský kapitál dále představuje podstatný zdroj ekonomického růstu. Pokud není trh práce v odpovídající míře schopen uspokojit poptávku firem či společností, může jít ve svém důsledku o zásadní brzdu rozvoje ekonomického růstu. Z ekonomické teorie se dá za příklad uvést produkční funkce:

$$Y = f(a_1 \cdot K, a_2 \cdot L) \quad (3.1)$$

Y = produkt ekonomiky

K = disponibilní objem kapitálu

L = disponibilní objem práce

a_1 = technický pokrok zvyšující efektivitu produkce

a_2 = lidský kapitál – znalosti, zkušenosti disponibilní pracovní síly (kvalita pracovní síly)

Z toho vyplývá, že ekonomického růstu lze dosáhnout nejen zvýšením objemu vstupů (kapitál, práce), ale intenzitou využití a „kvalitou“ těchto vstupů (kvalita dosaženého vzdělání). V souvislosti s produkcí výrobků a služeb v ekonomice se dá přírůstek dosáhnout na straně práce růstem objemu disponibilní pracovní síly v ekonomice (L) nebo zvýšením vybavenosti práce kvalitnějším lidským kapitálem, např. investicí do kvalitního vzdělání (a_2). (Kaczor, 2013, s. 30)

3.3 Nezaměstnanost, míra nezaměstnanosti

Pojem nezaměstnanost představuje historicky i v současné době jeden z nejsledovanějších ukazatelů trhu práce. V ekonomii se za nezaměstnané považují osoby v produktivním věku, které následně splňují tyto podmínky:

- nemají žádné placené zaměstnání nebo jiný příjem za sebezaměstnání, jsou dočasně uvolněny a očekávají, že budou v blízké době opět zaměstnány;
- aktivně hledají práci a jsou ochotny do práce nastoupit jakmile k tomu bude příležitost.

Právě tyto osoby tvoří společně se zaměstnanými (obyvatelstvo, které na druhé straně má placené zaměstnání nebo sebezaměstnání) tzv. ekonomicky aktivní obyvatelstvo.

(Buchtová, 2002, s. 64)

Ekonomicky aktivní obyvatelstvo tvořící pracovní sílu jsou osoby patnáctileté a starší, které splňují požadavky na zařazení mezi zaměstnané a nezaměstnané.

3.4 Formy nezaměstnanosti

V rámci trhu práce se rozlišuje hned několik forem nezaměstnanosti.

3.4.1 Frikční nezaměstnanost

Frikční nezaměstnanost vzniká v důsledku neustálého pohybu lidí mezi místy či pracovními příležitostmi. Na trhu existují situace, kdy jsou lidé propuštěni v důsledku skutečnosti, že firmy vznikají a zanikají nebo dochází k technologickým či organizačním změnám, které mohou vést k likvidaci pracovních pozic. Do této skupiny patří i ti, kteří opustili stávající zaměstnání z důvodu hledání jiné, lépe ohodnocené pracovní pozice. Patří sem také lidé, kteří hledají své vůbec první zaměstnání. Tento druh nezaměstnanosti může být považován za relativně bezpečný. Lidé se pohybují po trhu práce a práci najdou. (Buchtová, 2002, s. 66 – 67)

3.4.2 Strukturální nezaměstnanost

Strukturální nezaměstnanost představuje složitější poruchu. Postihuje vybraná odvětví a je vyvolána nedostatečnou nebo také klesající poptávkou po určité produkci statků. Důsledkem tohoto jevu je klesající poptávka po práci v odvětví produkujícím zmiňované statky a útlum těchto výrob. Tento útlum v určitém odvětví je ovšem doprovázen nárůstem v jiných odvětvích či výrobcích. Nezaměstnanost, která vzniká v důsledku tohoto útlumu je charakteristická tím, že uvolněná pracovní síla nalézá uplatnění v jiných odvětvích trhu práce, která ovšem často vyžadují určitou rekvalifikaci. Přestože v ekonomice může být počet těch, kteří práci hledají shodný s počtem volných míst, znamená strukturální

nezaměstnanost nerovnováhu v odvětvích na regionálním trhu práce. Častým problémem při nerovnoměrnosti na regionální úrovni mohou být existující bariéry. Ty se projevují především ve formě pohybu pracovní síly, jako například dopravní omezení či nemožnost najít vhodné bydlení a podobně. (Buchtová, 2002, s. 67)

3.4.3 Cyklická nezaměstnanost

Posledním typem je cyklická nezaměstnanost, která souvisí s cyklickým poklesem výkonu ekonomiky. Vznik cyklické nezaměstnanosti je spojen především s poklesem agregátní (celkové) poptávky v ekonomice. To znamená, že v době hospodářských poklesů tato složka stoupá, naproti tomu v případě růstu výkonnosti ekonomiky je potlačována. Do cyklické nezaměstnanosti se řadí také sezónní práce, která se nejvíce projevuje například v zemědělství. (Buchtová, 2002, s. 67)

3.4.4 Měření nezaměstnanosti

Měření nezaměstnanosti je velmi složité, stejně jako tomu je i u ostatních makroekonomických veličin. Podstata tohoto ukazatele spočívá ve vyjádření, kolik procent obyvatelstva nemůže najít v dané chvíli uplatnění na trhu práce. Vzorec pro výpočet je následující:

$$u = \frac{U}{L + U} \times 100(\%) \quad (3.2)$$

u – míra nezaměstnanosti vyjádřená v procentech

U – počet nezaměstnaných

L – počet zaměstnaných

Jmenovatel $L + U$ představuje ekonomicky aktivní obyvatelstvo, které zahrnuje zaměstnané i nezaměstnané, ovšem všichni zástupci mají potenciál pracovat. Oproti tomu ekonomická neaktivita představuje kategorie osob jako např. starobní či invalidní důchodce, studenty apod. Jinými slovy – pro tuto skupinu existuje věková, zdravotní či právní překážka zapojení do pracovního procesu. Pro správné stanovení započtení osob do výše zmíněných skupin se využívá ve statistikách dvou nejdůležitějších metodik – a sice tzv. *registrované a obecné míry nezaměstnanosti*. (Buchtová, 2002, s. 65)

3.4.5 Registrovaná míra nezaměstnanosti

Po vstupu ČR do EU se tento ukazatel počítá dle metodiky Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV) s platností od 1.7.2004 jako podíl, kde se v čitateli nachází počet tzv. *dosažitelných uchazečů o zaměstnání* (osoby v evidenci úřadu práce, které mohou bez odkladu nastoupit do zaměstnání) a ve jmenovateli je kvantifikována *pracovní síla*, kterou tvoří součet:

- a) počtu zaměstnaných z výběrového šetření pracovních sil
- b) počtu zaměstnaných občanů EU (EHP)
- c) počtu cizinců pracujících v ČR s povolením k zaměstnání či živnostenským oprávněním
- d) počtu dosažitelných uchazečů o zaměstnání v evidenci ÚP na území ČR včetně občanů EU (EHP)

3.4.6 Obecná míra nezaměstnanosti

Zde se jedná o odhady z výběrového šetření pracovních sil, které nejsou nijak vázány na reálný počet evidovaných na úřadech práce, což bývá velmi často považováno za nevýhodu tohoto ukazatele. Mimo jiné je ukazatel konstruován podle mezinárodních definic Eurostatu a Mezinárodní organizace práce (ILO). Při obecném srovnání obou metodik vychází metodika Eurostatu dlouhodobě nižší než ukazatel registrované nezaměstnanosti MPSV. (Kaczor, 2013, s. 49)

3.4.7 Přirozená míra nezaměstnanosti

V tomto případě se hovoří o takové úrovni nezaměstnanosti, při níž jsou jednotlivé segmenty trhu práce v průběhu v rovnováze, tzn. že některé vykazují vyšší poptávku a jiné naopak vyšší nabídku pracovních míst. Jedná se o míru, během které jsou síly působící na tvorbu mzdy a ceny v rovnováze. Nejedná se o přesně stanovenou hranici, jelikož na každém trhu práce se může výše přirozené míry nezaměstnanosti pohybovat na jiné hladině. Ta se odvíjí od specifických faktorů na trhu práce mezi které patří např. možnost utváření nových pracovních míst, mobilita a adaptabilita pracovníků, možnost rekvalifikace, motivace, délka trvání nezaměstnanosti aj. Přirozená míra není nezbytně optimální mírou nezaměstnanosti. Za optimální míru se považuje stav, kdy by byl maximalizován čistý ekonomický blahobyt.

Existuje mnoho nástrojů nebo opatření, které mají za cíl snížení této hladiny přirozené míry nezaměstnanosti. Mezi ně patří např.:

- Zlepšení služeb spojených s trhem práce;
- Prosazování vládních programů zaměstnanosti;
- Pravidelné odstraňování vládních překážek;
- Tvorba veřejných pracovních příležitostí aj. (Winkler, 1999, s. 18 – 19)

3.4.8 Ekonomické a sociální důsledky nezaměstnanosti

Důsledky nezaměstnanosti lze jak už název napovídá rozdělit do dvou hlavních skupin, a to na důsledky ekonomické a sociální.

Ekonomické důsledky mohou být představovány ztrátou produkce a to v podobě rozdílu mezi skutečným a potenciálním produktem. V tomto případě hovoříme o vlivu cyklické nezaměstnanosti, nikoliv té přirozené. Dalším podstatným dopadem ekonomických vlivů může být snížení nebo případná ztráta kvalifikace pracovníků (lidského kapitálu), který se považuje za zdroj ekonomického růstu.

V kategorii *sociálních důsledků* nezaměstnanosti se jedná o psychické zatížení člověka vyvolané nezaměstnaností (kvůli ztrátě příjmu financí, narušení pracovních vztahů apod.). S tímto růstem jsou dále spojována zatížení typu růstu nemocnosti, rozpad rodin a sociálních vztahů, destrukce etických hodnot a s tím spojené jevy jako kriminalita, alkoholismus, narkomanie nebo prostituce. Sociální dopad na člověka je v dlouhodobém horizontu nejhorší, kdy je dlouhodobá nezaměstnanost vymezena jako delší než půl roku. Závažnost těchto důsledků je individuální, jelikož se na každém trhu vyskytuje v jiné míře a formě. (Helísek, 2000, s. 190)

3.4.9 Snižování nezaměstnanosti

Jedním z úkolů pracovního trhu je zajištění dostatku pracovních příležitostí. K naplňování tohoto cíle přispívá svou úlohou několik nástrojů snižujících nezaměstnanost.

Pasivní řešení problému nezaměstnanosti ze strany vlády může být zmírňování těchto dopadů účelnými dávkami v nezaměstnanosti. Existují odlišné formy a zásady této státní podpory, běžně je podpora poskytována po dobu 2 let. Výše těchto podpor je také rozdílná, vyměřovacím základem je určité procento průměrného předchozího pracovního příjmu (např. 30 % nebo 80 %). V České republice je výměra pro první dva měsíce 65 %

z této částky, následující dva měsíce s 50 % a poté do konce podpůrní doby 40 %. Maximální měsíční výše podpory v nezaměstnanosti je pro rok 2020 19 389 Kč.

Aktivní politika zaměstnanosti je dalším způsobem přístupu vlády ke stavu nezaměstnanosti. Hlavní náplní tohoto aparátu je snižování nezaměstnanosti, neboli udržování vysoké zaměstnanosti. Ta se provádí ve dvou úrovních. První z nich je zohledněna k *snižování cyklické nezaměstnanosti*. Proticyklická politika bude aktuální ve chvíli, kdy rozdíl produktu $Y < Y^*$, a společně s tím i cyklická nezaměstnanost, bude silná nebo dlouhodobá. Druhým způsobem udržení vysoké zaměstnanosti je *snižování přirozené míry nezaměstnanosti*. K tomuto účelu přispívají opatření zvyšující pružnost trhu práce, tedy:

- vládou financované programy rekvalifikace,
- podpora migrace lidí za prací,
- redukce sociálních dávek, které navazují na dávky v nezaměstnanosti,
- zlepšení informovanosti o volných pracovních pozicích aj.

Pokud hovoříme o strukturální nezaměstnanosti mezi jednotlivými odvětvími, ta může být krátkodobě snížena zadržováním dopadů strukturálních změn (např. subvence z veřejných rozpočtů a krátkodobé udržení zaměstnanosti i při redukci výroby v daném odvětví). (Helísek, 2000, s. 193)

3.4.10 Znevýhodněné a ohrožené skupiny osob

Souvisí především s jednotlivými aspekty jedince jako takového. Za hlavní příčiny znevýhodnění či ohrožení lze považovat úroveň vzdělání, pohlaví, věk, barvu pleti aj.

Nekvalifikovaná pracovní síla je problémem všech vyspělých evropských zemí a dá se v současnosti považovat už za jev trvalý. Růst úrovně složitosti vykonávané práce se stále zvyšuje, je vyžadována vyšší kvalifikace a proto stále více osob s nízkou úrovní vzdělání není schopno se na trhu práce uplatnit.

Ženy jsou další skupinou vystavené riziku na trhu práce a to především ty, které se svým postavením spojují s nízkou a neperspektivní kvalifikací či plněním svých rodičovských povinností. Zejména vliv období mateřství a raného rodičovství představuje největší riziko v postavení žen na trhu práce.

Absolventi škol jsou skupinou, pro kterou je velmi složité najít odpovídající pracovní uplatnění. Tito lidé nemají téměř žádné pracovní zkušenosti či návyky, proto je zaměstnání takového člověka navíc spojeno s investicí jak časovou, tak finanční ve formě zaškolování apod. Zastoupení mezi mladými se stupňuje podle úrovně dosaženého vzdělání, ovšem

novodobým problémem se stává nezaměstnanost vysokoškolských absolventů, konkrétně bakalářského typu studia. Navíc zde figuruje značná věková diference, která je dána rozdílným vzděláním a tudíž věkem ukončení studií. Zároveň je zaměstnavateli často zmiňován nedostatek ve formě příliš úzkých a zaměřených znalostí na úkor širších profesních dovedností.

Skupina předdůchodového věku řeší především problém ve formě volby jakým způsobem si svou profesní dráhu udržet po co nejdéle dobu, případně jakým způsobem si vytvořit co nejvýhodnější podmínky ukončení.

Osoby se zdravotním postižením jsou osoby, do které spadá fyzické, psychické, genetické či získané postižení v důsledku nemoci či zranění. Snahou státu by měla být schopnost udržet dostatek pracovních míst na trhu práce pro tuto specifickou skupinu. V tomto případě se setkáváme dlouhodobě s klesajícím trendem zaměstnávání ZPS z důvodu nízké motivace. Ta se vytrácí jak na straně těchto osob, tak na straně zaměstnavatelů. Dalším faktorem, který ovlivňuje stále ubývající pracovní sílu ZPS, je kompenzace státem pomocí částečného nebo plného invalidního důchodu, kdy má dotyčný jistotu minimálního pravidelného příjmu a tato podpora je velmi často jediným cílem.

Romové jsou jedinou uznanou národnostní menšinou ČR. Obecné problémy postavení Romů ve společnosti jsou všeobecně známé – nižší adaptabilita na sociální prostředí, postoj ke vzdělání, nízká morálka nebo masová nezaměstnanost. Tato nízká životní úroveň a absence společenských hodnot má za následek kriminální chování, na kterém se Romové podílejí z velké části. (Kuchař, 2007, s. 139 – 155)

3.5 Segmentace trhu práce

Za segmentaci trhu práce se považuje proces, jehož prostřednictvím dochází k oddělení vybraných skupin profesí a rozdělení trhu na menší stejnorodé části, které jsou do určité míry na sobě nezávislé kvůli existenci bariér. Do těch patří bariéry geografického, profesního nebo sociodemografického charakteru. Segmentace se vyskytuje vždy, existují-li bariéry volné soutěže mezi pracovníky a firmami, případně pracovníky a firmami vzájemně.

3.5.1 Primární a sekundární trh práce

Dělba trhu práce probíhá ve čtyřech segmentech. Mezi ty patří primární trh interní nebo externí a sekundární trh interní či externí. Za interní trh je považován takový, který je izolován od vnějších mzdových vlivů. Pracovníci nacházející se uvnitř organizace mají výhodu oproti osobám na trhu externím. Toto postavení je ovlivněno vlastnostmi a dovednostmi nositele, které byly získány při zaměstnání. (Tvrdý, 2008, s. 138 – 148)

Primární trh je charakterizován zejména lepší a výhodnější pracovní příležitostí s vyšším uznáním, který dále poskytuje mnoho lepších šancí. Existuje zde dostatek prostoru pro možnost profesionálního růstu a souhrnně lepší pracovní podmínky. Pro pracovníky na primárním trhu je snadné zvyšovat svou kvalifikaci a tím i podpořit stabilitu své pracovní pozice. V případě ztráty zaměstnání na tomto trhu není složité najít nové uplatnění. Pracovní síla je dostatečně dobře placená a je zde zajištěn i určitý růst mezd. Jedná se o trh s nízkou úrovní fluktuace.

Za sekundární trh práce je považován takový, kde se nacházejí hůře ohodnocená pracovní místa s nižší prestiží, než jak je tomu na trhu primárním. V souvislosti s tímto trhem se o pracovní kariéře hovoří jen minimálně nebo téměř vůbec, jelikož pracovní příležitosti a kariéra osob, které se na tomto trhu pohybují je pravidelně přerušována nezaměstnaností různých délek. Výskyt vyšší nezaměstnanosti je v komparaci s primárním trhem samozřejmostí, ovšem v porovnání s ním je jednodušší zaměstnání získat. Pracovníci si velmi složitě zvyšují svou kvalifikaci, proto je myšlenka přechodu na primární trh téměř nerealizovatelná. Vyskytuje se zde vysoká fluktuace pracovníků. (Šimek, 2005, s. 20)

3.6 Politika zaměstnanosti

Pojem politika zaměstnanosti se dá definovat jako soubor opatření, pomocí kterých jsou spoluutvářeny podmínky pro dynamickou rovnováhu na trhu práce a pro vyšší efektivitu využití pracovních sil. Z všeobecného hlediska se orientuje na tyto aktivity:

- rozvoj infrastruktury na trhu práce,
- podpora tvorby pracovních míst a pracovních příležitostí,
- zvyšování adaptability pracovní síly na trhu,
- zajištění zabezpečení kvalitních životních podmínek nezaměstnaných. (Winkler, 1999, s. 49 – 50)

Politika zaměstnanosti může být chápána na dvou úrovních:

- Makroekonomická – jedná se o takovou politiku zaměstnanosti, která je zaměřena na plošná opatření především na straně poptávky po práci, např. v souvislosti s nezaměstnaností. Mezi další zohledněné problematiky může být řazena inflace, platební bilance nebo ekonomický růst.
- Regionální – politika trhu práce, která si dává za cíl řešení důsledků nerovnováhy na trhu práce a zohlednění aspektů nezaměstnanosti na regionální úrovni. Regionální programy jsou jistým způsobem cíleny pro využití při řešení konkrétních situací na konkrétních územích. (Šimek, 2005, s. 60)

3.6.1 Cíle politiky zaměstnanosti

Při uplatňování nástrojů a aktivit politiky zaměstnanosti je zapotřebí vycházet z určitých a předem vytyčených cílů, kterých by mělo být po následném vhodném využití těchto nástrojů dosaženo. Mezi tyto zmiňované cíle může pro představu patřit např.:

- zabránění vzniku nadbytečné nezaměstnanosti nebo naopak přebytku pracovních sil,
- podpora pracovního začleňování osob s omezenou možností uplatnění (např. zdravotně postižené osoby, ženy, důchodci, mládež),
- zlepšení struktury zaměstnanosti v odvětvích a regionech,
- zajištění a prohlubování profesní flexibility,
- zmírnění negativních důsledků technického rozvoje. (Šimek, 2005, s. 61)

3.6.2 Specifické aktivity a programy

Jak již bylo zmíněno výše, politika zaměstnanosti se dle Winklera (1999) zabývá čtyřmi hlavními aktivitami. Následně jsou tři skupiny těchto aktivit považovány za aktivní politiku zaměstnanosti a druhou skupinu tvoří pasivní politika zaměstnanosti, kterou představuje především zabezpečení životních podmínek nezaměstnaných. Naplňování popisovaných cílů probíhá prostřednictvím různorodých nástrojů, které mohou být vztaženy k mezinárodní úrovni řešení politiky zaměstnanosti. K těm patří např.:

- zprostředkování práce,
- podpora profesního vzdělávání a možnost zvyšování kvalifikace,
- poradenská služba při volbě povolání,
- poskytování podpor v nezaměstnanosti, ustanovování nároků na sociální dávky, mzdové náhrady a odškodnění,
- utváření a poskytování dotací na vytváření pracovních míst aj.

Kategorie aktivních pracovních programů zahrnuje:

- školení (pro zaměstnané, nezaměstnané, rizikové skupiny),
- programy pro handicapované osoby (odborná rehabilitace, poradenství, vytváření pracovních míst),
- subvencovaná zaměstnanost (subvence v soukromém sektoru, podpora nezaměstnaných začínajících s podnikáním, tvorba pracovních míst).

Oproti tomu, skupina pasivních programů obsahuje:

- různé formy příspěvků v nezaměstnanosti (sociální dávky jako podpora nezaměstnaných), předčasný odchod do důchodu z důvodu situace na trhu práce, odstupné aj. (Šimek, 2005, s. 62)

3.6.3 Aktivní politika zaměstnanosti v ČR

Hlavní myšlenkou zavedení aktivních principů politiky zaměstnanosti je cílená eliminace kolektivních nevýhod skupin pracovních sil a různých kategorií nezaměstnaných. Jedná se o diskriminační druh politiky, jelikož je založena na podstatě sociální a kulturní segmentace trhu práce. Cílovou skupinou aktivní politiky jsou především nejohroženější skupiny nezaměstnaných, mezi které patří například osoby sociálně slabší, lidé

podkvalifikovaní nebo s nevhodnou kvalifikací, osoby se zdravotním či jiným postižením nebo skupiny osob s nízkým vzděláním. Zabývá se tedy sociálními strategickými cíli, které se největší mírou dotýkají právě výše zmiňovaných skupin obyvatel. V návaznosti na eliminaci nevýhod se aktivní politika zaměstnanosti zaobírá eliminací negativních důsledků nezaměstnanosti a hospodářským růstem. (Winkler, 1999, s. 65)

Pozice aktivní politiky zaměstnanosti je nezastupitelná a důležitá. Cílem a správným řešením problematiky nezaměstnanosti je jednoznačně návrat pracovní síly na trh práce. Konkrétními nástroji aktivní politiky, kterými se těchto cílů následně dosahuje, mohou být dle §104 ZoZ:

- rekvalifikace,
- investiční pobídky,
- veřejně prospěšné práce,
- překlenovací příspěvek, příspěvek na zapracování, příspěvek na nový podnikatelský program,
- společensky účelná pracovní místa.

Tyto nástroje mohou být doplněny a rozšířeny o další opatření dle §105 ZoZ:

- poradenství (Úřad práce),
- podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením,
- sdílené zprostředkování zaměstnání (spolupráce pracovních agentur s Úřadem práce),
- cílené programy k řešení zaměstnanosti. (Kaczor, 2013, s. 221)

3.6.4 Evropská sociální charta (1961, revidováno 1996)

Jedná se o mezinárodně uznávaný pracovněprávní nástroj, který je považován za stěžejní dokument Rady Evropy sloužící k posílení ekonomické a sociální soudržnosti členských států EU. Evropská sociální charta byla výslovně označena za standard sociálních práv v EU. Je rozdělena na několik desítek článků, které se zabývají problematikou na trhu práce v souvislosti např. s: pracovními podmínkami, bezpečností práce, odměňováním za práci, pracovním poradenstvím, právy ohrožených skupin či právy v průběhu nezaměstnanosti.

3.6.5 Bílá kniha (The White Paper)

Jedná se o dokument přijatý Komisí zemí Evropského společenství v roce 1993. Cílovou skupinou jsou vyspělé evropské země, kterým má tento materiál posloužit jako návod v oblasti ekonomického růstu a zaměstnanosti. Hlavním záměrem je propojení ekonomického růstu s intenzivnějším využitím pracovních sil a formami zaměstnanosti. Dokument se dále zabývá prioritní investicí do lidského kapitálu a účelně chce tímto způsobem podporovat nové ekonomické aktivity. V souvislosti s tím byly stanoveny zásadní cíle mezinárodní politiky pracovního trhu:

- sledovat spíše zvyšování zaměstnanosti než snižování nezaměstnanosti,
- zlepšit fungování pracovního trhu se zvláštním zřetelem na bariéry bránící tvorbě pracovních míst,
- zvýšit investice do lidského kapitálu v závislosti na zachování dlouhodobé konkurenceschopnosti. (Winkler, 1999, s. 37 – 44)

3.6.6 Lisabonská strategie

Lisabonská strategie sestává ze tří zájmových oblastí, ve kterých mělo na základě předem stanovených cílů a nástrojů dojít k zásadní strukturální změně. Tři základní tematické pasáže představovala oblast hospodářské politiky, oblast sociální politiky a oblast environmentální politiky. Z analýzy ekonomické situace roku 2000 vyplývá, že Lisabonská strategie směřovala primárně do oblasti politiky zaměstnanosti EU. V tehdejší době existovalo velmi nízké procento zaměstnanosti žen v EU (55 %) a proto se vytváření pracovních míst pro ženy stalo jedním z klíčových směrů sociální politiky EU. Další oblasti následně tvořila otázka strukturální a dlouhodobé nezaměstnanosti a také zaměstnanost starších osob ve věku 55 – 65 let. Tato skupina byla při svém počtu považována za ohroženou, u které mohlo v budoucnu dojít ke zhoršení životní úrovně. Hlavními cíli Lisabonské strategie bylo tedy navýšení zaměstnanosti žen až na 60 % a posílení celkové míry zaměstnanosti z tehdejších 61 % na 70 %. (Toth, 2009, s. 44 – 53)

3.6.7 Strategie Evropa 2020

Strategie Evropa 2020 navazuje přímo na svého předchůdce, kterým byla zmiňovaná Lisabonská strategie, která pozbývá platnosti k roku 2010. Začátkem roku 2010 Komise představila strategii Evropa 2020 s cílem přinést EU „inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění“. Její realizace probíhala v době, kdy byla EU zasažena finanční krizí, ze které pramenilo zhoršení celoevropské hospodářské a sociální situace. Díky národnímu přesahu Strategie bylo na základě hlavních cílů možné vyzvat členské státy, aby na své úrovni implementovaly nástroje politiky a nástroje sloužící k naplnění těchto cílů. Mezi základní mezinárodně stanovené cíle Strategie Evropa 2020 patří:

- úsilí o dosažení 75 % zaměstnanosti žen a mužů ve věku od 20 do 64 let včetně posílení účasti všech ohrožených nebo slabších skupin pracovních sil;
- zlepšení podmínek pro výzkum a vývoj, zajistit, aby veřejné a soukromé investice dosáhly 3 % HDP;
- snížení emisí skleníkových plynů, zvýšení využití obnovitelných zdrojů a energetické účinnosti o 20 % oproti roku 1990;
- zlepšení úrovně vzdělání a navýšení podílu osob ve věku 30 – 34 let s dokončeným terciárním vzděláním na 40 %;
- podpora sociálního začlenění, snižování chudoby, snaha snížit počet lidí ohrožených chudobou. (Fiala, 2018, s. 512 – 513; Vláda ČR)

Na základě závěrů Evropské rady z roku 2010, kterými byly stanoveny zde zmíněné hlavní cíle Strategie Evropa 2020, bylo zapotřebí stanovit a aplikovat tyto závěry na úrovni ČR. Vláda ČR schválila dne 7. června 2010 některé kvantifikovatelné národní hlavní cíle a dílčí cíle Strategie Evropa 2020, které úzce souvisí s trhem práce ČR:

- národní cíl celkové míry zaměstnanosti ve výši 75 %;
- dílčí cíl míry zaměstnanosti žen: 65 %;
- dílčí cíl míry zaměstnanosti starších pracovníků: 55%;
- dílčí cíl zvýšení produktivity práce oproti roku 2010: 20%;
- dílčí cíl „snížení míry nezaměstnanosti mladých osob“ (15 –24 let) o třetinu a „osob s nízkou kvalifikací“ o čtvrtinu ve srovnání s rokem 2010 aj. (Vláda ČR)

4 Vlastní práce

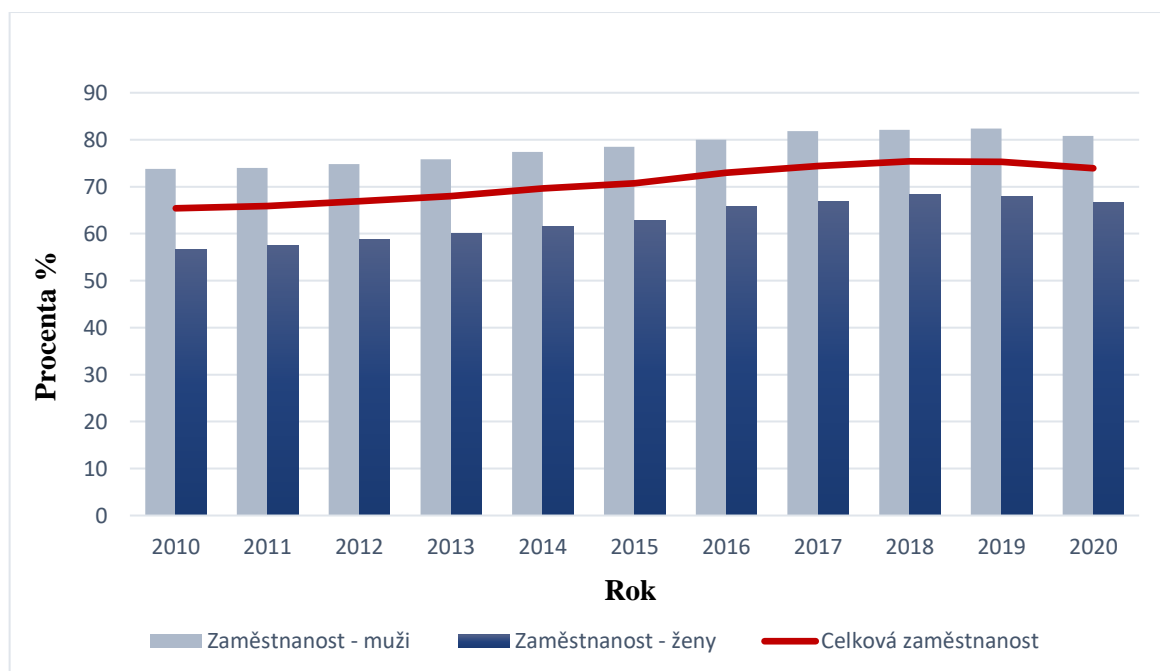
Analýza vybraných ukazatelů trhu práce byla vytvořena na základě dat Ministerstva práce a sociálních věcí, která jsou dostupná na webových stránkách instituce a dále na základě dat dostupných z databází portálů Českého statistického úřadu (ČSÚ) a Statistického úřadu Evropské unie (Eurostat). Statistická analýza se bude zabývat obdobím vývoje trhu práce České republiky a Evropské unie mezi lety 2009 a 2020 (v závislosti na aktuální dostupnosti datových zdrojů). K porovnání ukazatelů budou využita data platná vždy k poslednímu čtvrtletí, v konkrétnějším případě k 31.12. daného roku. První částí praktické stránky bakalářské práce bude vymezení a zpracování dat vybraných ukazatelů na úrovni České republiky a jejich následný slovní popis vývoje a hodnocení. V návaznosti budou vybrány také ukazatele evropského měřítka. Konkrétně se bude jednat o komparaci České republiky, Dánska, Řecka a souhrnně poté EU 28. V rámci EU 28 zde figurují všechny členské země Evropské unie, včetně Spojeného království, které z Evropské unie vystoupilo v lednu roku 2021.

4.1 Zaměstnanost

4.1.1 Míra zaměstnanosti ČR

Z grafu č. 1 je zřejmé, že se v případě úrovně zaměstnanosti mužů a žen v České republice jedná o dlouhodobě vzrůstající trend. Procentuálně vyjádřený ukazatel znázorňuje, že se od roku 2010 situace plynule zlepšuje a teprve v roce 2020 je vidět opakující se pokles. Nejvyšší meziroční nárůst lze v případě mužů pozorovat mezi lety 2016 a 2017, u žen tomu tak bylo v období roku 2015 a roku 2016, kdy se zaměstnanost v této skupině zvýšila o celá 3 % na 65,7%. Po celé sledované období je možné vidět stále vyšší úroveň zaměstnanosti u mužů než u žen. Jev je viditelný i navzdory skutečnosti, že ženy jsou v rostoucí míře náležitě kvalifikované a v úrovni dosaženého vzdělání předstihují muže. Za další důvod rozdílné úrovně zaměstnanosti se dá považovat poměr částečných úvazků na celkové zaměstnanosti obou skupin. To především z důvodu, že ženy zajišťují veškeré pečovatelské povinnosti a přichází tedy v úvahu právě zkracování úvazků. To má za následek rozdíl v mírách zaměstnanosti žen a mužů v přepočtu na plné úvazky. (Europa, 2021)

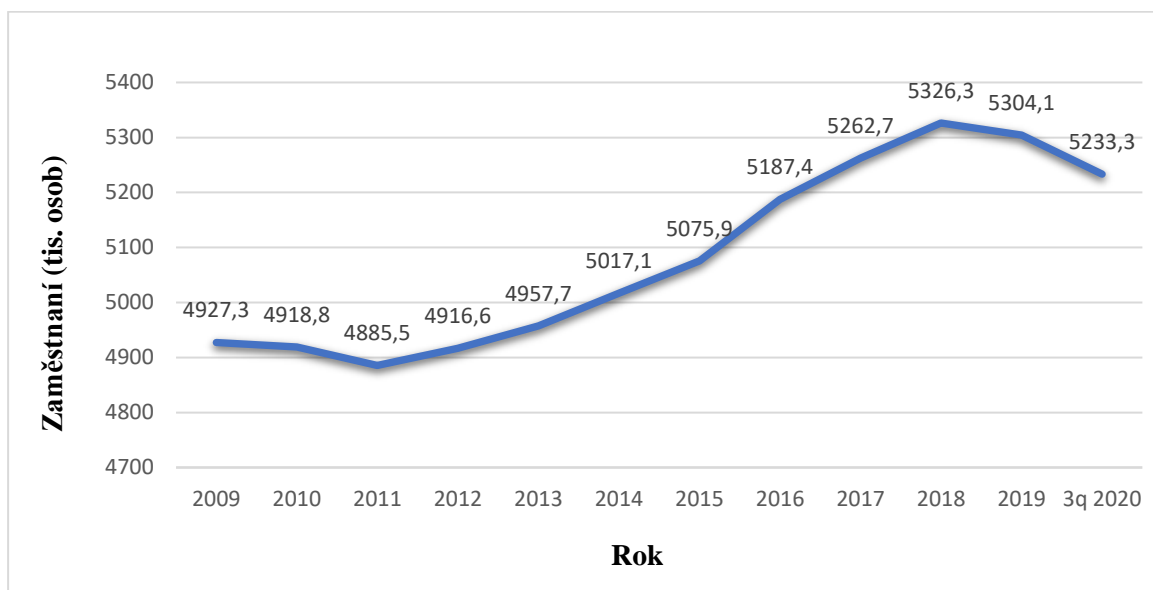
Graf 1: Míra zaměstnanosti věkové skupiny 15 - 64 let v ČR



Zdroj: ČSÚ + vlastní zpracování

V grafu číslo 2 je možné pozorovat celkový počet zaměstnaných osob v České republice. Průběh grafu vyjadřuje klesající tendenci v letech 2009 – 2011, kde se následně křivka začíná prezentovat růstem ukazatele až do čtvrtého čtvrtletí roku 2018. V souvislosti s rokem 2018 se dá hovořit o nejvyšším počtu zaměstnaných osob v zobrazeném časovém období. Po tomto maximu je vidět opět mírný pokles až na hodnotu 5233,3 tis. osob, která je evidována ke třetímu čtvrtletí roku 2020.

Graf 2: Celkový počet zaměstnaných osob v ČR (v tis.)

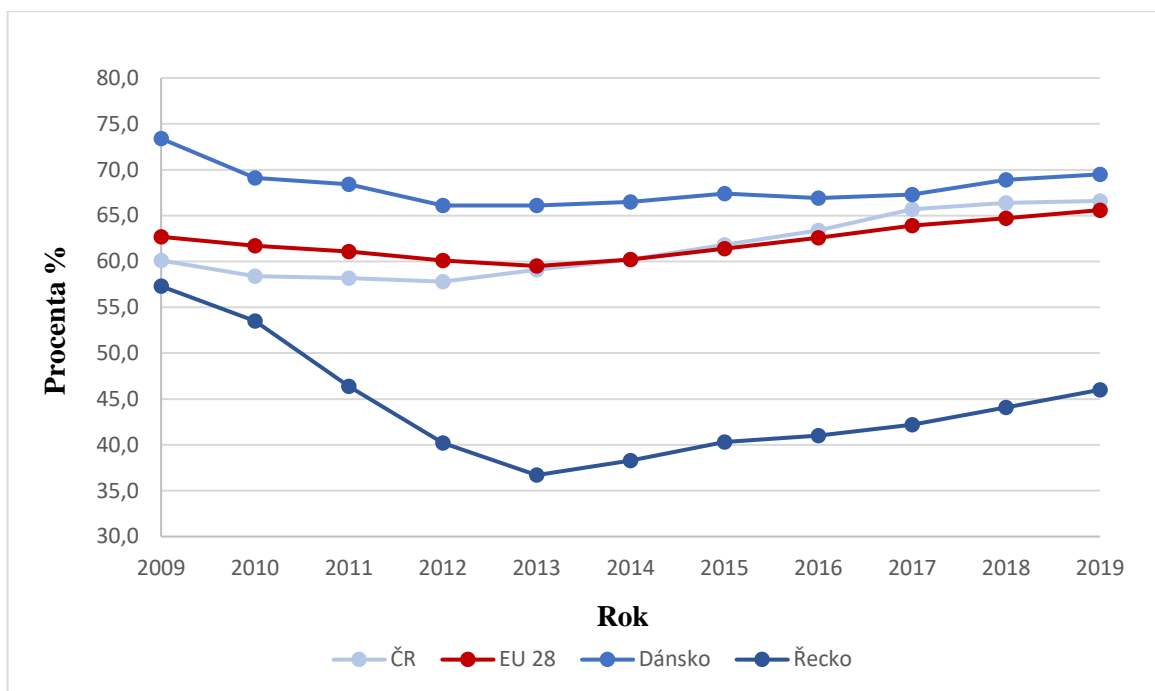


Zdroj: ČSÚ + vlastní zpracování

4.1.2 Míra zaměstnanosti mladých lidí, věková skupina 20 – 29 let

Pro rozšíření povědomí o vývoji zaměstnanosti bude v následujícím grafu zobrazena zaměstnanost skupiny mladých lidí ve věku 20 – 29 let. Graf číslo 3 obsahuje nejen data platná pro Českou republiku, ale také údaje k porovnání s vybranými evropskými zeměmi, kterými je Dánsko a Řecko. Souhrnně jsou za sledované období výsledky všech tří zemí porovnány s evropským průměrem EU 28. Zaměstnanost skupin mladých lidí ve věku od 20 let a absolventů škol je zásadní, jelikož se jedná o jednu z několika ohrožených skupin osob na trhu práce.

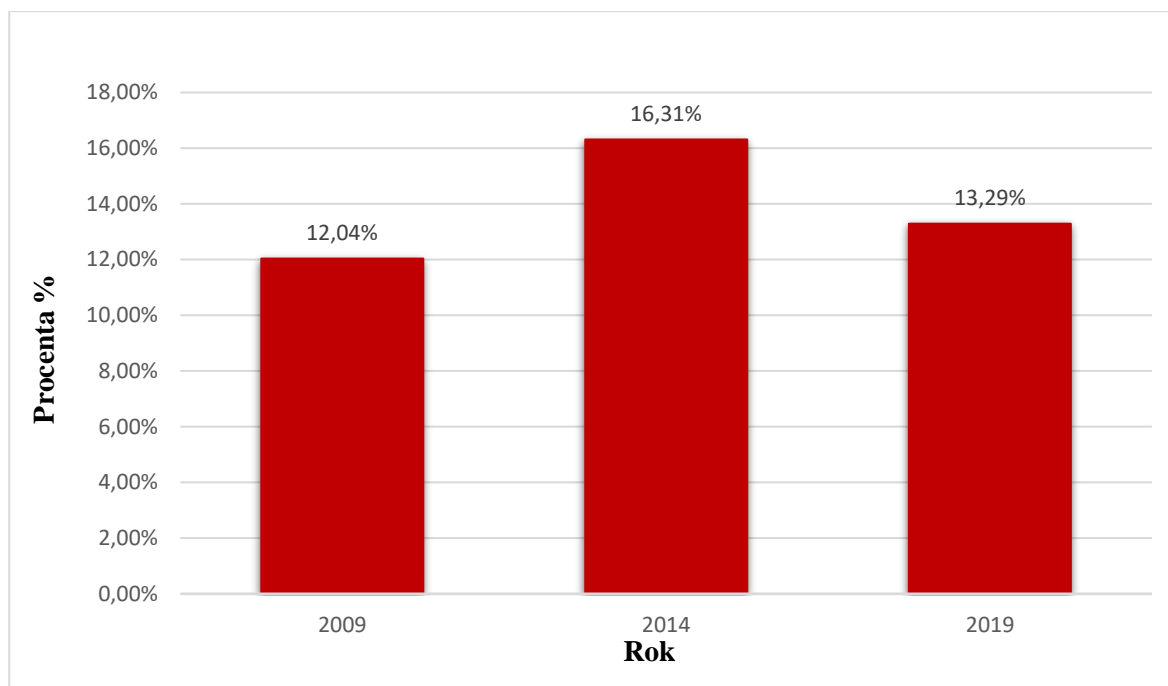
Graf 3: Míra zaměstnanosti mladých lidí, věková skupina 20 - 29 let EU



Zdroj: Eurostat (a) + vlastní zpracování

V grafu číslo 3 je možné pozorovat porovnání výše zmíněných zemí a evropského průměru tohoto ukazatele. Celkem jednoznačně lze říci, že nejlepších výsledků v oblasti míry zaměstnanosti mladých lidí dlouhodobě dosahuje Dánsko, a to především z důvodu vysoké životní úrovně, která je typická pro většinu severoevropských zemí. Pro Českou republiku platí od roku 2012 stálý růst, kdy je následně v roce 2019 dosahováno hodnoty 66,6 %. Řecko se mezi lety 2009 a 2013 potýkalo s neustálým poklesem zaměstnanosti mladých osob. Celoevropský průměr byl pro rok 2013 59,5 %, kdežto Řecko dosahovalo hodnoty pouhých 36,7 %. Během let 2009 až 2019 se jmenovitě Řecku nepodařilo ani jednou dosáhnout úrovně podobné průměru EU 28. V kontextu skupiny s podmínkami v České republice se Úřad práce ČR snaží co nejvíce zjednodušit mladým lidem vstup na trh práce. Cílenými způsoby jsou besedy se žáky základních, středních a vysokých škol, na kterých je možnost získat řadu informací nebo dokonce aktuální nabídku zaměstnání konkrétních zaměstnavatelů ještě při studiu. Dále pořádá ÚP ČR burzy práce nebo veletrhy řemesel na kterých pomáhá zájemcům s orientací na trhu práce nebo ve vzdělávací nabídce škol. Za cíl je považováno nejen aby obor studenty bavil, ale aby v něm co nejdříve po absolvování našli uplatnění. (Státní správa)

Graf 4: Variační koeficient míry zaměstnanosti mladších pracovníků 20 - 29 let EU



Zdroj: Eurostat (a) + vlastní zpracování

Graf číslo 4 zachycuje variační koeficient vycházející z údajů o míře zaměstnanosti mladších pracovníků ve věku 20 – 29 let. Zaznamenává, jakým způsobem se k sobě hodnoty států Evropské unie přibližovaly nebo oddalovaly. Variabilita byla zjišťována v letech 2009, 2014 a 2019. Výchozí data, která posloužila k výpočtu hodnot variačního koeficientu jsou obsahem přílohy číslo 7.

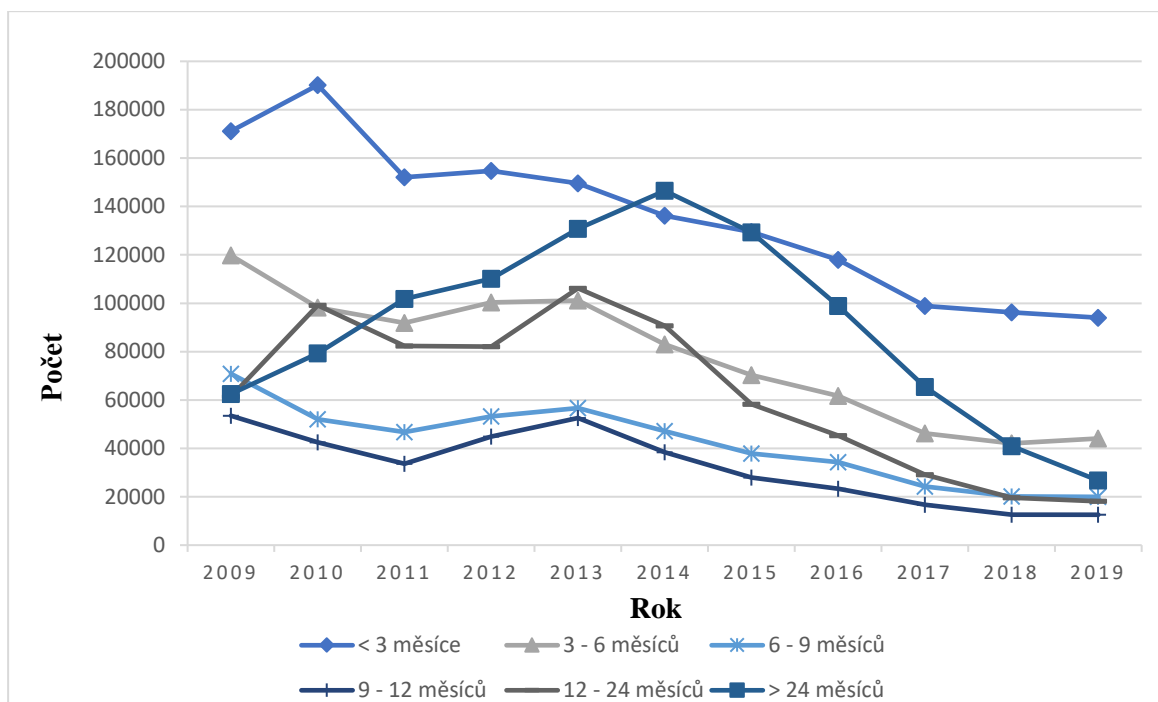
Ze zaznamenaných údajů jednotlivých států EU lze vypočítat, že se vývoj variačního koeficientu prezentoval jak růstem, tak i poklesem. Nejnížší variabilita míry zaměstnanosti zmíněné skupiny byla pozorována v roce 2009. Následoval růst na nejvyšší dosaženou hodnotu variability, kterou byl rok 2014 s dosaženými 16,31 %. V závěru sledovaného období nastal opět pokles a v roce 2019 představoval variační koeficient hodnotu 13,29 %.

4.2 Struktura uchazečů o zaměstnání

4.2.1 Z hlediska délky nezaměstnanosti

Ministerstvo práce a sociálních věcí eviduje data spojená s délkou nezaměstnanosti hned v šesti různých skupinách. Délka nezaměstnanosti uchazečů o zaměstnání je v grafu číslo 5 rozdělena na nezaměstnanost do 3 měsíců, 3 – 6 měsíců, 6 – 9 měsíců, 9 – 12 měsíců, 12 – 24 měsíců a nad 24 měsíců, ve kterých se v průběhu let 2009 – 2019 uchazeči ocitli. Za dobré znamení se dá považovat fakt, že právě skupina s nejkratší dobou nezaměstnanosti do 3 měsíců je zároveň tou nejpočetnější. Nejméně obsáhlou skupinou, co se do počtu osob týče, je nezaměstnanost v délce 9 – 12 měsíců. Vůbec nejnižších hodnot celkové nezaměstnanosti je dosahováno v roce 2019, kdy se v nejpočetnější skupině nachází „jen“ 94 024 osob. Pokud je řeč o nejvyšší hodnotě řady s délkou trvání do 3 měsíců, ta se nachází v roce 2010 a je zastoupena počtem 190 189 osob. V časové řadě nezaměstnanosti od 3 do 6 měsíců je maxima dosahováno v roce 2009, následně je druhou nejvyšší úrovní rok 2013 s hodnotou 101 137. V délce mezi 6 – 9 měsíci se jedná o stejný vývoj jako u předchozí kategorie, načež se dá o velmi podobných výsledcích hovořit i v kategorii 9 – 12 měsíců. Dle dělení MPSV je maximem pro nezaměstnanost v délce 12 – 24 měsíců také rok 2013 s celkovým počtem 106 175 osob. Při pohledu na vývoj řady nad 24 měsíců nezaměstnanosti je viditelným vrcholem rok 2014 s evidovanými 146 477 osobami.

Graf 5: Struktura uchazečů o zaměstnání z hlediska délky nezaměstnanosti ČR

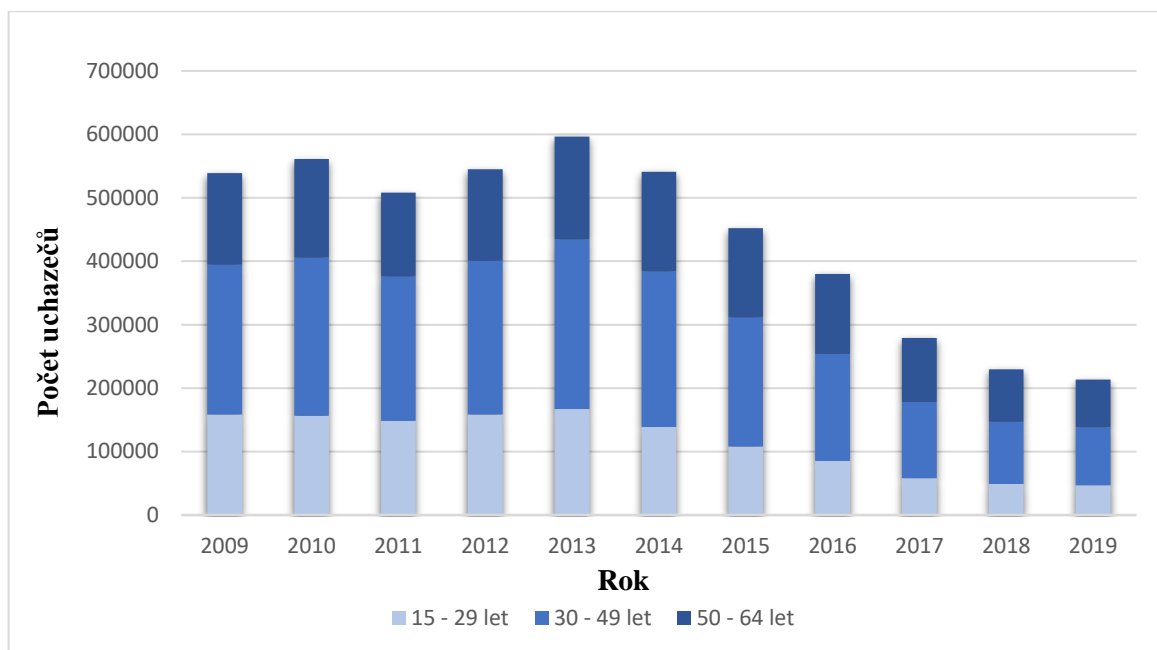


Zdroj: ČSÚ + vlastní zpracování

4.2.2 Z hlediska věkové kategorie

Při pohledu na graf číslo 6 jsou zjevné 3 věkové kategorie uchazečů o zaměstnání dle metodiky MPSV. Zmiňované kategorie byly vytvořeny sloučením skupin s užším věkovým rozsahem pro zjednodušení orientace v zobrazovaných datech. Struktura uchazečů o zaměstnání úzce souvisí s celkovou mírou nezaměstnanosti trhu práce České republiky. Jedná se o osoby v evidenci Úřadu práce České republiky, který zaznamenává data spojená právě i s věkovou skladbou těchto osob. Pro sledované období let 2009 – 2019 je patrný pokles mezi lety 2013 a 2019. Právě v prvním roce období poklesu se jednalo o vůbec nejvyšší hodnoty sledované časové řady, a to o celkový počet 596 833 osob evidovaných na ÚP ČR. Dle věkové struktury je možné v roce 2013 hovořit o 166 969 osobách v kategorii 15 – 29 let, 267 734 uchazečích ve věkové skupině 30 – 49 let a 161 542 osobách v rozmezí 50 – 64 let. Naopak nejnižšími hodnotami disponuje závěrečný rok 2019, kdy bylo evidováno 46 956 osob do 29 let, 91 183 osob do 49 let a 75 578 osob do 64 let věku.

Graf 6: Struktura uchazečů o zaměstnání z hlediska věkové kategorie ČR



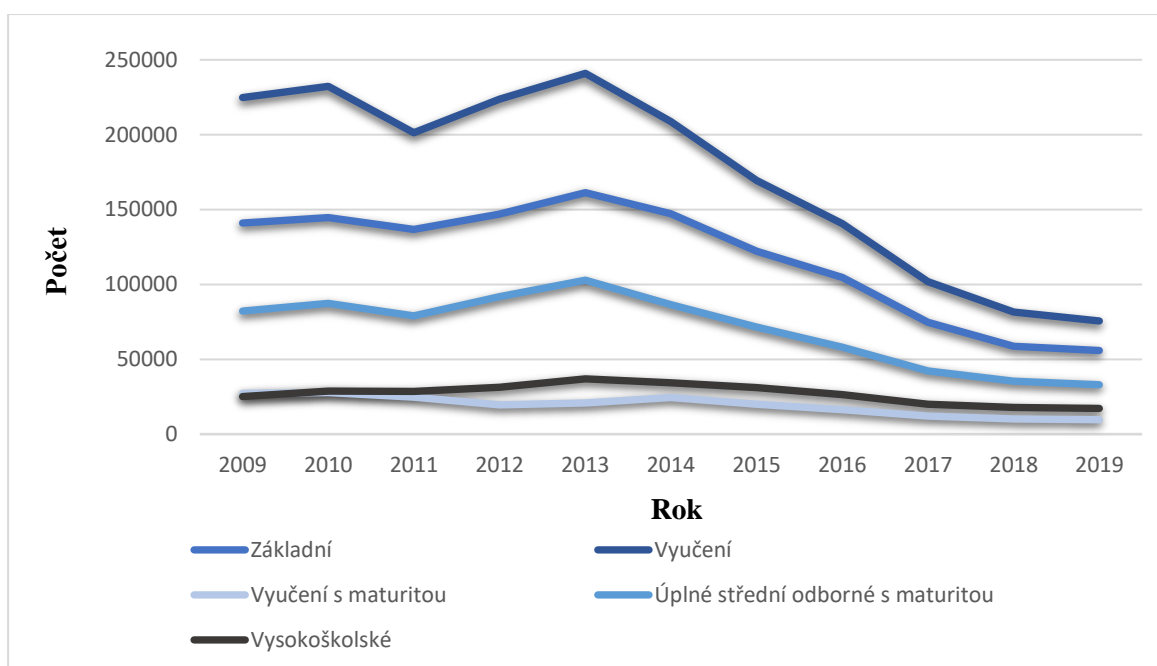
Zdroj: ČSÚ + vlastní zpracování

4.2.3 Z hlediska dosažené úrovně vzdělání

V grafu číslo 7 jsou počty osob v evidenci Úřadu práce České republiky rozčleněny podle dosažené úrovně vzdělání. Nejpočetnější skupinou je po celou dobu sledovaného období kategorie osob se samotným středoškolským vyučením. Ta dosahuje svých nejvyšších hodnot v roce 2013, konkrétně se jedná o 240 949 osob evidovaných na Úřadu práce. Dlouhodobě nejmenší skupinou, co se do počtu uchazečů o zaměstnání týče, je kategorie vyučených osob, kterým se zároveň společně s výučním listem podařilo získat maturitu. Tento typ dvojího dosaženého vzdělání nemá příliš mnoho osob a společně s tím má díky dosažené kvalifikaci logicky nejširší možnosti uplatnění na trhu práce. V roce 2019 zde bylo evidováno pouze 9 641 osob, což je vůbec nejnižší hodnota ve všech sledovaných skupinách vzdělání. Vysokoškolské vzdělání má na trhu práce také svou hodnotu a uplatnění, proto se jedná mezi lety 2009 a 2019 o druhou nejužší skupinu uchazečů o zaměstnání. Nárůst počtu osob je možné v této skupině pozorovat pouze mezi lety 2011 a 2013, jinak má jakýkoliv vysokoškolský titul poměrně silný vliv na úspěšné zařazení uchazečů na trhu práce a tudíž má řada nízké hodnoty a dlouhodobě klesající průběh. Osoby, které během svého studia dosáhly pouze základního vzdělání, se řadí do druhé nejpočetnější skupiny zástupců na ÚP ČR. Jedná se především o fakt, že ačkoliv existuje vysoký počet

pracovních pozic vyžadujících pouze základní vzdělání, spousta osob je v této kategorii účastníkem pasivní politiky zaměstnanosti, tedy jsou na Úřadu práce evidovány jako nezaměstnaní a pobírají sociální dávky různého charakteru.

Graf 7: Struktura uchazečů o zaměstnání z hlediska dosažené úrovně vzdělání ČR



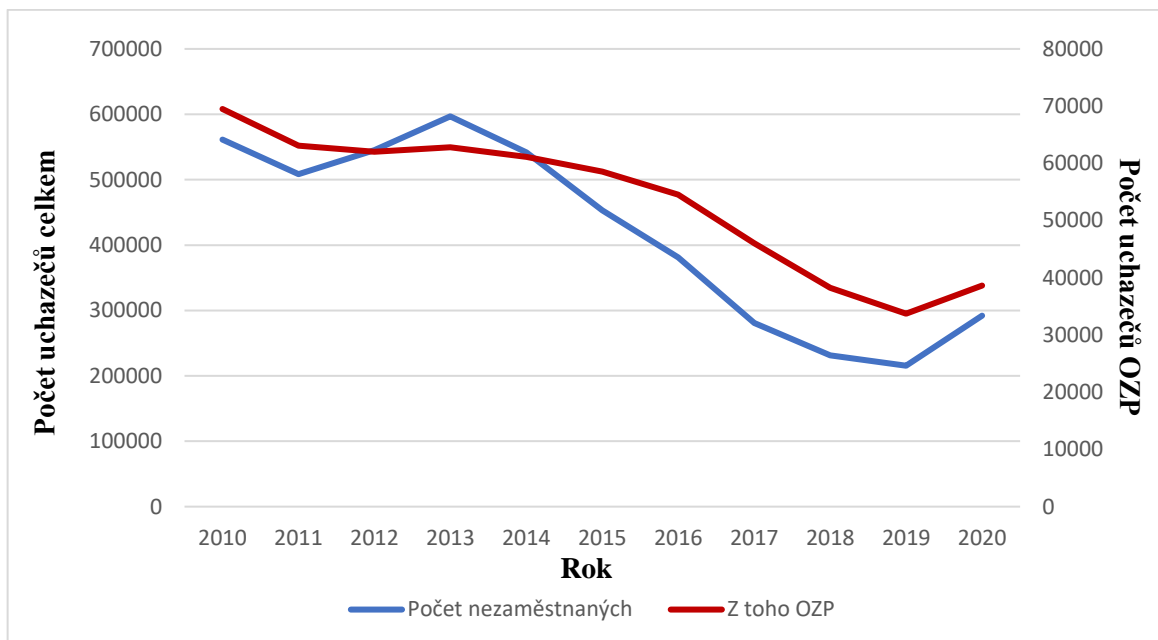
Zdroj: ČSÚ + vlastní zpracování

4.2.4 Celkový počet uchazečů a počet uchazečů z řad OZP v ČR

Při pohledu na konkrétní počty osob ucházejících se o zaměstnání (graf číslo 8) v průběhu desetiletí lze pozorovat více než dvojnásobný pokles mezi lety 2013 a 2019. Jak již bylo uvedeno výše, má nezaměstnanost klesající tendenci a opět až v roce 2020 hodnoty rostou. Mezi lety 2019 a 2020 se ve skupině uchazečů o zaměstnání ocitlo 291 977 osob, což je nejprudší nárůst v posledních deseti letech. Součástí sledování tohoto ukazatele může být také vývoj úrovně nezaměstnanosti osob zdravotně postižených (OZP), kdy se kromě let 2013 a 2020 jednalo o průběžný pokles nezaměstnaných v této skupině. Pokud je řeč konkrétně o skupině OZP, snížil se počet těchto osob v kategorii uchazečů o zaměstnání téměř o polovinu díky efektivní politice zaměstnanosti takto ohrožených skupin na trhu práce. V roce 2010 eviduje Úřad práce České republiky 69 499 hendikepovaných, k roku 2020 se jedná o 38 615 osob. Jak již bylo zmíněno, jedním z vytyčených cílů evropských

politik je snižování míry nezaměstnanosti u takto ohrožených či omezených skupin a díky tomu jim pomoci vrátit se zpět do společnosti k co možná nejnormálnějšímu životu.

Graf 8: Celkový počet uchazečů o zaměstnání a počet uchazečů z řad OZP ČR



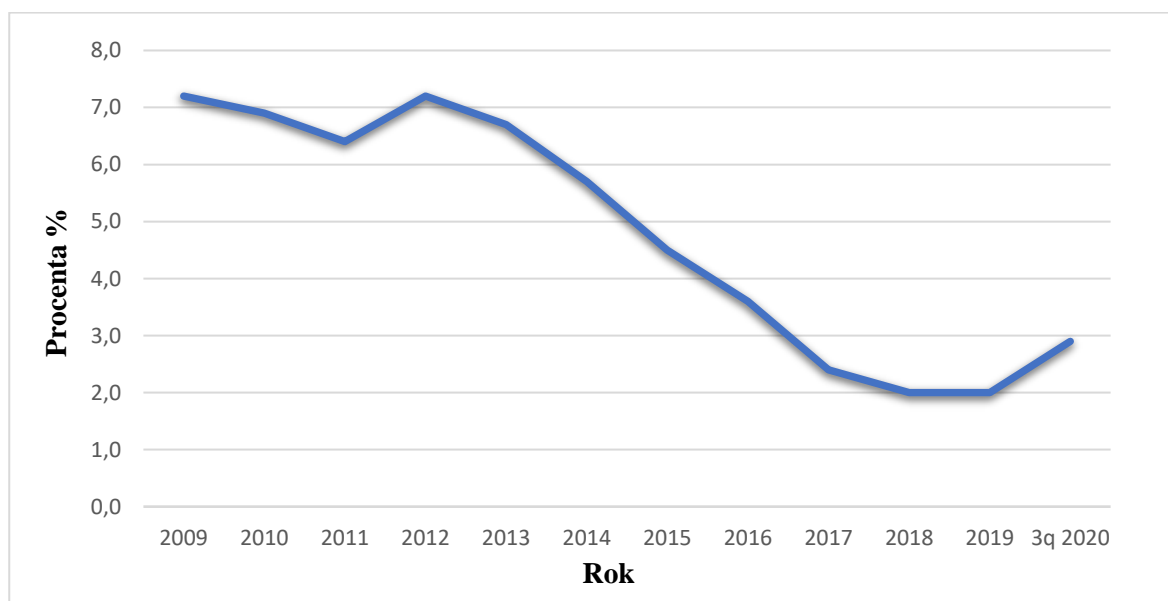
Zdroj: ČSÚ + vlastní zpracování

4.3 Nezaměstnanost

4.3.1 Obecná míra nezaměstnanosti osob ve věku 15 a více let v ČR

Graf číslo 9 zachycuje vývoj celkové obecné míry nezaměstnanosti v České republice v letech 2009 – 2019 a k tomu data zprostředkovaná ke 3. čtvrtletí roku 2020. Z uvedených údajů vyplývá, že nejvyšší hodnoty dosahoval ukazatel v letech 2009 a 2012, kdy se výše nezaměstnanosti pohybovala na úrovni 7,2 %. Naopak nejnižší hodnotou disponují roky 2018 a 2019, kdy se jednalo pouze o 2 procentní body. V případě celkového průměru uplynulých let 2009 až 2019 se Česká republika nachází na úrovni 5 % nezaměstnaných osob v této nejobecnější skupině. Ke třetímu čtvrtletí roku 2020 se jedná o nárůst oproti předchozím rokům a to na hodnotu 2,9 %. Po velmi dlouhém období poklesu ukazatele míry nezaměstnanosti se jedná o nárůst 0,9 %, především kvůli vlivům, které přinesla pandemie Covid-19.

Graf 9: Obecná míra nezaměstnanosti skupiny 15 a více let ČR

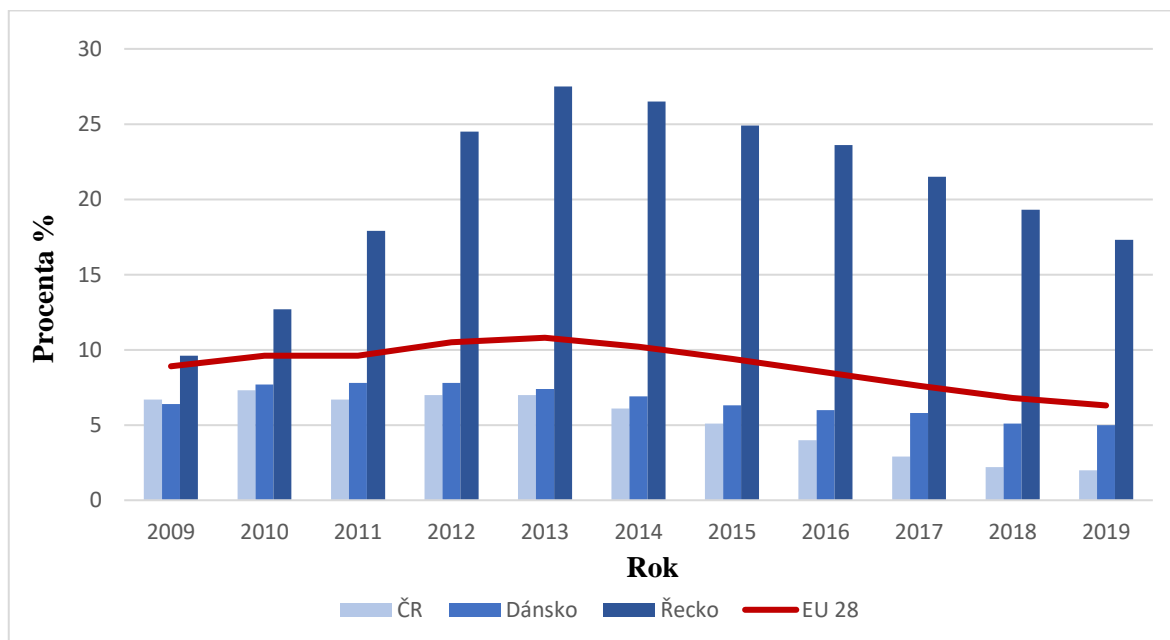


Zdroj: ČSÚ + vlastní zpracování

4.3.2 Míra nezaměstnanosti ve věkové kategorii 15 – 74 let v EU

Pro opětovný pohled na trh práce České republiky v porovnání s průměrem EU 28 a vybranými státy EU poslouží graf číslo 10, ve kterém jsou obsažena data zaznamenávající celkovou míru nezaměstnanosti ve věkové skupině 15 – 74 let. Při pohledu na prezentované období let 2009 až 2019 je na první pohled patrný diametrální rozdíl vývoje trhu práce v ekonomikách vybraných evropských zemí. Pokud je řeč o obecné míře nezaměstnanosti na úrovni ČR, drží se po celé sledované období pod průměrem EU 28, a to např. v letech 2012 – 2019 o více než 3 % ročně. Úplným opakem je v tomto ohledu Řecko, které dosahuje vysokých hodnot nad průměrem evropských zemí. Nejvyšší míru nezaměstnanosti zaznamenalo v roce 2013, kdy se hodnota vyšplhala na 27,5 %. Následoval pomalý pokles až k dosavadním 17,3 % nezaměstnaných, což je stále o 10 % více, než činí celoevropský průměr. Při pohledu na vývoj Dánska je možné vidět, že se pro celé sledované období nachází taktéž pod průměrem EU 28 jako ČR. Konkrétními hodnotami může být pro rok 2009 9,6 %, v roce 2014 6,9 % a v závěrečném roce 2019 5%.

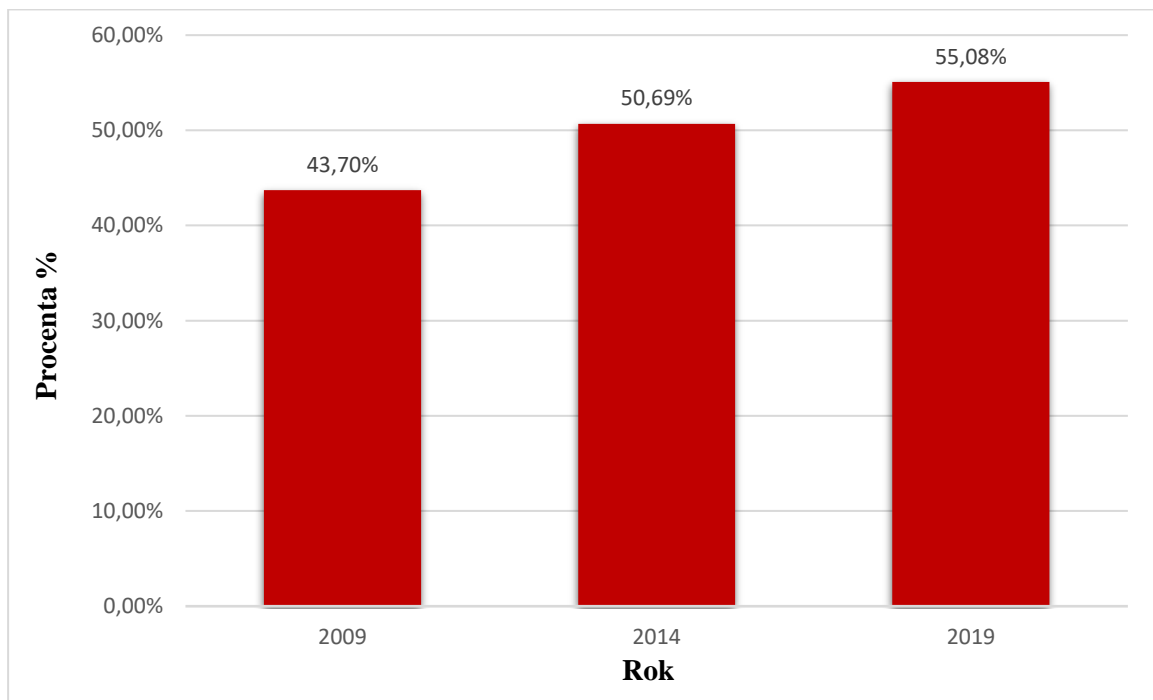
Graf 10: Celková míra nezaměstnanosti v kategorii 15 - 74 let EU



Zdroj: Eurostat (b) + vlastní zpracování

V grafu číslo 11 je zaznamenán vývoj variačního koeficientu celkové míry nezaměstnanosti v členských zemích EU vztažené k věkové skupině 15 – 74 let. Z výpočtu variačního koeficientu je možné pozorovat, že variabilita celkové míry nezaměstnanosti roste ve všech jednotlivých členských státech. To ve výsledku znamená stav, kdy se hodnoty jednotlivých států vzájemně oddalují. Příčinou může být skutečnost existence vysoké celkové míry nezaměstnanosti ve státech jako jsou například Španělsko (14,1 % pro rok 2019) a Řecko (17,3 % v roce 2019). Na opačném pólu způsobuje takto značnou variabilitu s rostoucí tendencí nízká míra nezaměstnanosti ve státech, které jsou zastoupeny například Českou republikou (2 % v roce 2019, která je zároveň nejnižší hodnotou v porovnání se všemi ostatními členskými státy EU), Německem (3,1 % - 2019) nebo Nizozemskem (3,4 % - 2019). Tabulková data, která posloužila k vypracování variačního koeficientu k ukazateli celkové míry nezaměstnanosti ve věkové kategorii 15 – 74 let obsahuje příloha číslo 8 přiložená na konci práce.

Graf 11: Variační koeficient míry nezaměstnanosti věkové skupiny 15 - 74 let EU



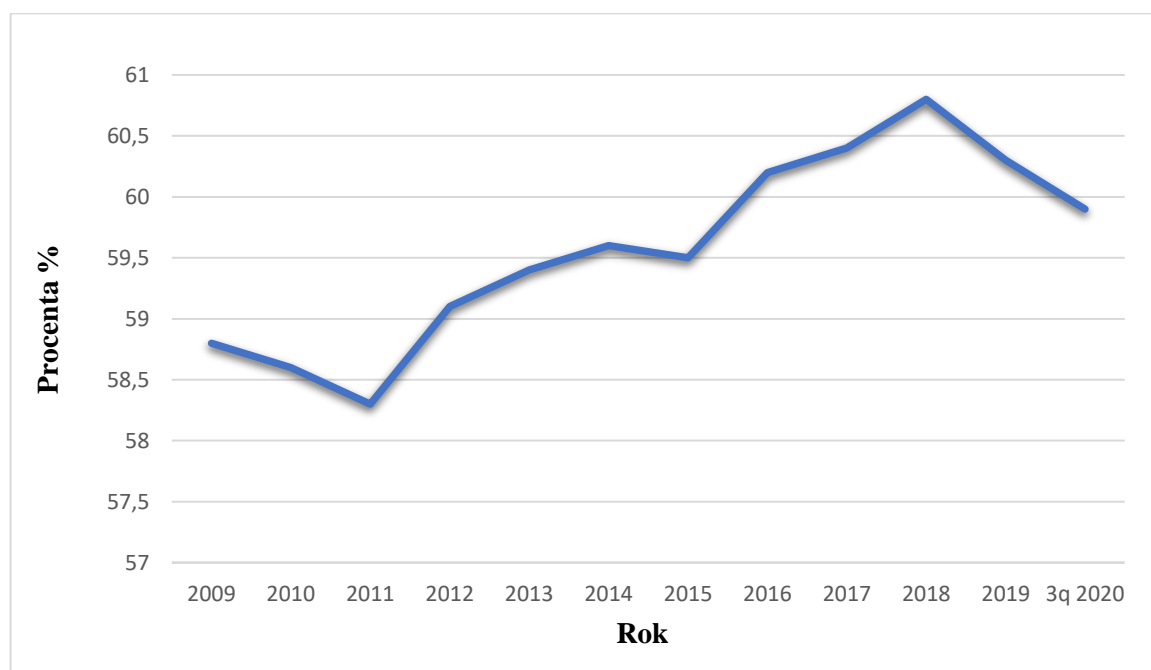
Zdroj: Eurostat (b) + vlastní zpracování

4.4 Ekonomická aktivita

4.4.1 Míra ekonomické aktivity obyvatelstva ČR

Graf číslo 12 znázorňuje celkovou míru ekonomické aktivity obyvatel ČR, která úzce souvisí se zaměstnaností či nezaměstnaností osob. Z grafu je viditelný růst mezi lety 2011 – 2014 a následně v rozmezí let 2015 – 2018. V případě prvního propadu let 2009 – 2011 se jednalo o 0,5 %, v roce 2014 o pokles pouze 0,1 %. V závěru sledovaného období se až po třetí čtvrtletí roku 2020 dá hovořit o nejprudším propadu z 60,8 % v roce 2018 na aktuálních 59,9 %. Česká republika všeobecně vyniká vysokou mírou ekonomické aktivity osob ve věkové skupině 40 – 59 let. Zároveň bylo zajímavé sledovat rok 2017 a ukazatel míry ekonomické aktivity žen ve věku 50 – 54 let, který dosáhl hodnoty 91,9 % a přímo tak dokazuje předem vyřčené tvrzení. (Statistika&My, 2020)

Graf 12: Míra ekonomické aktivity obyvatelstva ČR

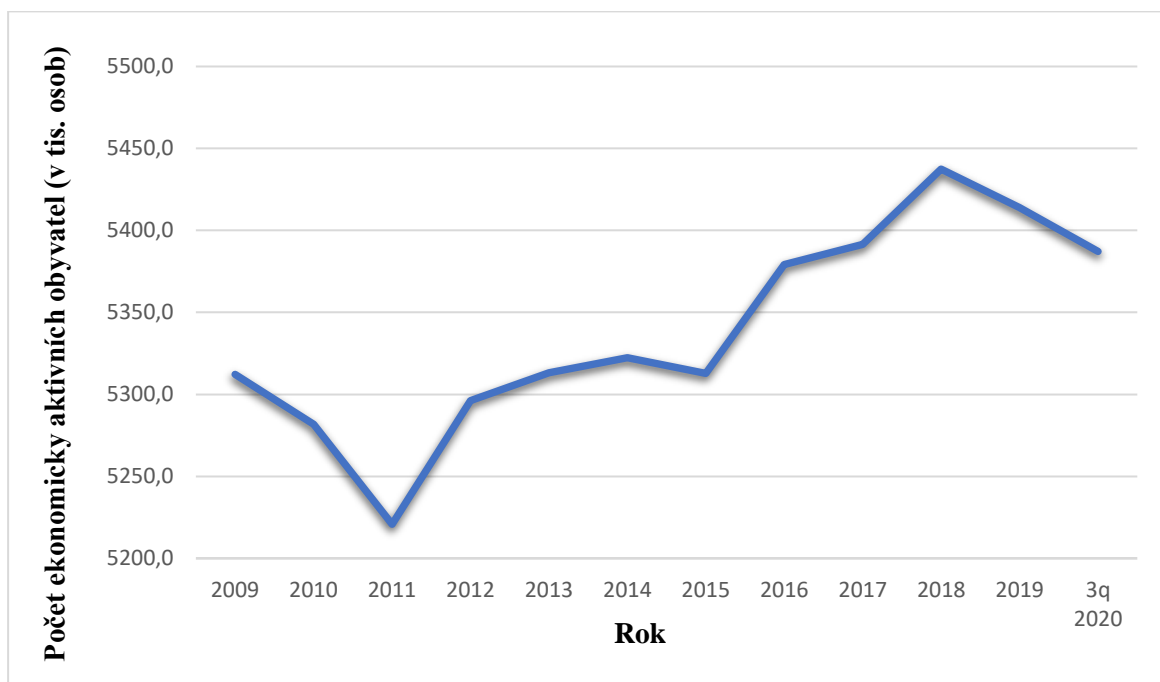


Zdroj: ČSÚ + vlastní zpracování

4.4.2 Počet ekonomicky aktivních osob

Graf číslo 13 přímo souvisí s mírou ekonomické aktivity a pojednává o skutečném počtu osob, které se nacházejí ve skupině ekonomicky aktivního obyvatelstva a představují tak pracovní sílu na trhu práce. Grafické znázornění přímo kopíruje tvar křivky míry ekonomické aktivity, tudíž lze pro vymezené časové období stanovit stejná maxima a minima časové řady, kterými disponuje i předcházející zobrazení. V případě propadu na nejnižší hodnotu v roce 2011 hovoříme o 5220,8 tis. ekonomicky aktivních osobách, v roce 2018 se jedná o 5437,4 tis. osob. Průměrem časové řady je v letech 2009 – 2019 pracovní síla v zastoupení 5339,04 tis. osob.

Graf 13: Počet ekonomicky aktivních osob (pracovní síla ČR)



Zdroj: ČSÚ + vlastní zpracování

4.5 Zaměstnanost v kontextu Strategie Evropa 2020

Česká republika je od vstupu do Evropské unie v roce 2004 součástí úmluv mezinárodních rozměrů. Jednou z nich je již výše popisovaná Strategie Evropa 2020, která volně navazuje na Lisabonskou strategii, jejíž platnost zaniká se vznikem právě nové podoby úmluvy. Základním východiskem, které určuje rámec politiky zaměstnanosti do roku 2020, je závazek České republiky aktivně přispívat k dosažení globálního cíle Evropské unie, kterým je navýšení zaměstnanosti ve věkové skupině 20 – 64 let na 75 %. Tato hranice je stanovena pro všechny členské země bez výjimky, načež zde vzniká možnost stanovení individuálních národních cílů politiky zaměstnanosti. V případě České republiky je základním rámcem národních cílů Strategie Evropa 2020:

- zvýšení míry zaměstnanosti žen věkové skupiny 20 – 64 let na 65%,
- zvýšení míry zaměstnanosti starších pracovníků 55 – 64 let na 55 %,
- snížení míry nezaměstnanosti mladých osob věkové skupiny 15 – 24 let o třetinu oproti roku 2010,
- snížení míry nezaměstnanosti osob s nízkou kvalifikací o čtvrtinu oproti roku 2010.

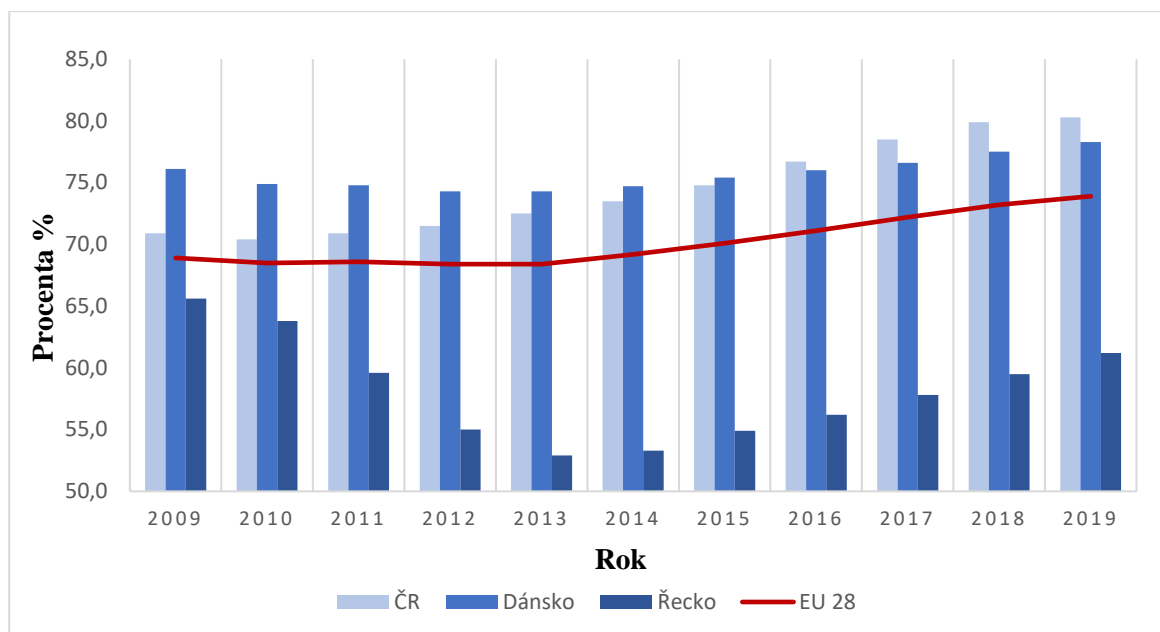
(MPSV ČR, 2013, str. 13)

Stejně jako v předchozí části, i zde budou pomocí grafů zobrazena data, která se vztahují k problematice v kontextu Strategie Evropa 2020. Vybrané ukazatele se budou opět opírat o data související s Českou republikou, Dánskem, Řeckem a evropským průměrem EU 28 v období let 2009 – 2019.

4.5.1 1. mezinárodní cíl – Míra zaměstnanosti osob ve věku 20 – 64 let

Hlavním cílem Strategie Evropa 2020 je zvýšení úrovně zaměstnanosti osob ve věku 20 – 64 let ve všech členských státech EU alespoň na 75 %. Dle následných úprav individuálních národních cílů se dá tato hranice posouvat na základě schopností a možností jednotlivých politik zaměstnanosti. Pro Českou republiku byla hranice národního cíle ponechána na Evropskou unii stanovené míře – 75 %. V případě Dánska byla navýšena na 80 % a u Řecka naopak snížena na hodnotu 70 %. Cílem průměru EU 28 je Strategií vymezená hranice 75 % zaměstnanosti v této věkové skupině.

Graf 14: Míra zaměstnanosti osob ve věku 20 - 64 let EU

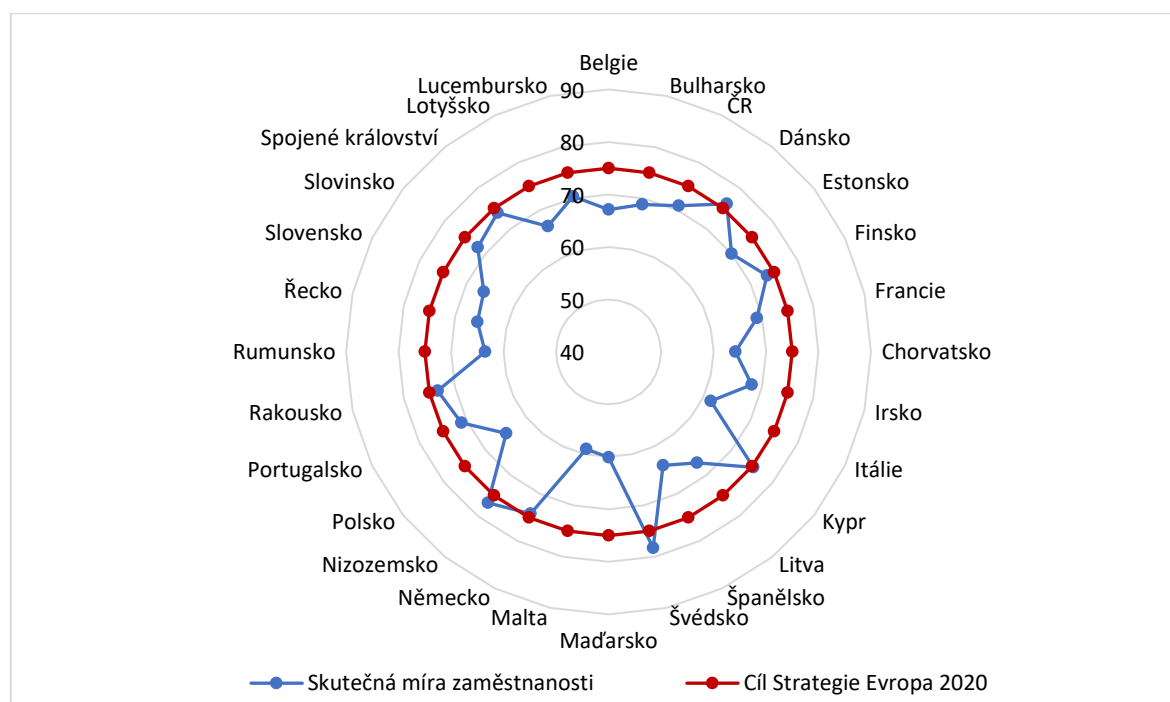


Zdroj: Eurostat (c) + vlastní zpracování

V grafu číslo 14 je možné pozorovat vývoj ukazatele míry zaměstnanosti ve věkové skupině 20 – 64 let. Z pohledu České republiky se jedná o období, během kterého se podařilo splnit požadovaný mezinárodní i národní stanovený cíl v roce 2016, ve kterém se hodnota míry zaměstnanosti vyšplhala na 76,7 %. V následujících letech se tento vývoj projevil pouze růstem, tudíž po zbytek sledovaného období ČR plní jak národní, tak mezinárodní cíle Strategie Evropa 2020. V roce 2017 dosahovala míra zaměstnanosti 78,5 %, pro rok 2018 se jednalo o 79,9 % a v roce 2019 dokonce o 80,3 %. Při pohledu na vývoj hodnot EU 28 se ČR nacházela vždy nad průměrem Evropské unie po celé období. Dánsko úroveň mezinárodního cíle splnilo nejprve v roce 2009 s hodnotou 76,1 %. Následovalo období těsného podprůměru, vždy maximálně do 1 % ztráty oproti plošně stanoveným cílům. V roce 2015 se Dánsko opět vrátilo do období příznivých hodnot výsledkem 75,4 %, které pokračovalo až do závěru v roce 2019 s vůbec nejvyšší dosaženou mírou, která činila 78,3 %. Z pohledu mezinárodních požadavků se Dánsko ve větší polovině období prezentovalo kladnými výsledky. Bohužel se už takto nedá hovořit o naplnění cílů na národní úrovni, kde se ani v jednom roce nepodařilo překonat individuálně definovanou hranici 80 %. V samotném roce 2019 byla hodnota národního cíle téměř pokořena, když byla dosažena míra zaměstnanosti ve výši 78,3 %, což je zároveň nejvyšší hodnota v letech 2009 – 2019. Řecko se v průběhu let nachází hluboko pod evropským průměrem. Nejvyšší dosaženou

hodnotou je pro řeckou ekonomiku rok 2009 a s ním spojená míra zaměstnanosti 65,6 %. Bohužel ani to nestačilo na dosažení ať už mezinárodních nebo národních cílů. Propad se dále prohluboval až do roku 2013, kdy bylo dosahováno pouze 52,9 %. Pomalý nárůst se dá pozorovat v rozmezí let 2013 – 2019 ze zmiňovaných 52,9 % až na konečných 61,2 %, což stále odpovídá propadu oproti národním cílům přibližně o 9 %.

Graf 15: Míra zaměstnanosti osob ve věku 20 - 64 let v EU v roce 2009

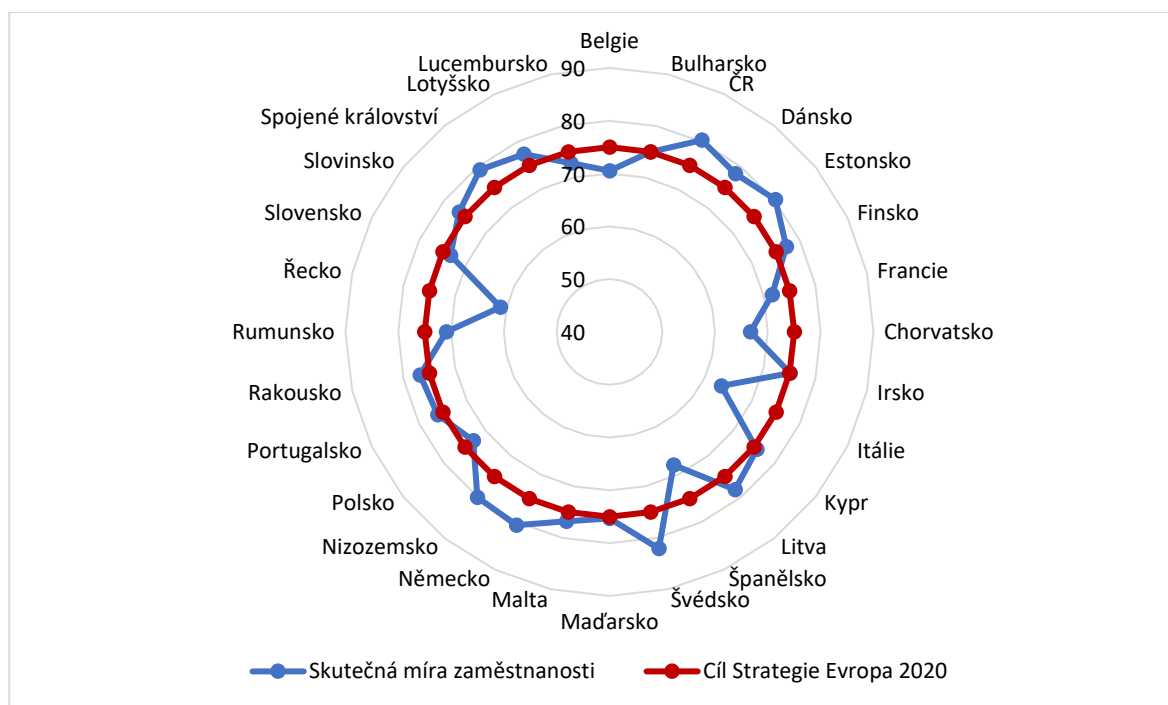


Zdroj: Eurostat (c) + vlastní zpracování

V grafech číslo 15 a 16 jsou znázorněny údaje zaznamenávající míru zaměstnanosti všech členských zemí Evropské unie v letech 2009 a 2019. V roce 2009 i 2019 byla hranice míry zaměstnanosti stanovena na 75 procentních bodů dle Strategie Evropa 2020. Při pohledu na graf zachycující data pro rok 2009 je na první pohled viditelné, že stanovených cílů dosahují pouze čtyři členské státy EU, a to konkrétně Dánsko (76,1 %), Kypr (75,3 %), Švédsko (78,3 %) a Nizozemsko (76,8 %). Rok 2019 vypadá z hlediska dosažení vytyčených cílů mnohem příznivěji. V tomto roce se podařilo překonat stanovenou 75 % hranici hned osmnácti zemím z celkového počtu 28 představitelů EU. Z grafů lze vyzpozorovat, že se situace zaměstnanosti zlepšila v uplynulých deseti letech ve všech státech EU. Za největšího skokana, co se míry zaměstnanosti týče, se dá bezpochyby považovat Malta – země, jejíž míra zaměstnanosti nedosahovala v roce 2009 ani 60 %, se v roce 2019 může honosit hodnotou ve výši 76,8 %. V roce 2009 disponuje vůbec nejnižší mírou právě zmíněná Malta

(59 %) a naopak nejvyšší představovalo ve sledovaném roce Švédsko (78,3 %). Pro rok 2019 se na poslední příčce pomyslného žebříčku usadilo Řecko (61,2 %) a stát s nejvyšší mírou zaměstnanosti v produktivním věku 15 – 64 obsadilo stejně tak jako v roce 2009 Švédsko (82,1 %).

Graf 16: Míra zaměstnanosti osob ve věku 20 - 64 let v EU v roce 2019



Zdroj: Eurostat (c) + vlastní zpracování

Výpočet průměrného koeficientu růstu a tempa růstu pro ukazatel „Míra nezaměstnanosti osob ve věku 20 – 64 let v EU“ je obsahem přílohy číslo 9. V tabulce je možné vidět vypočtené hodnoty pro všechny členské země EU pro roky 2013 – 2019.

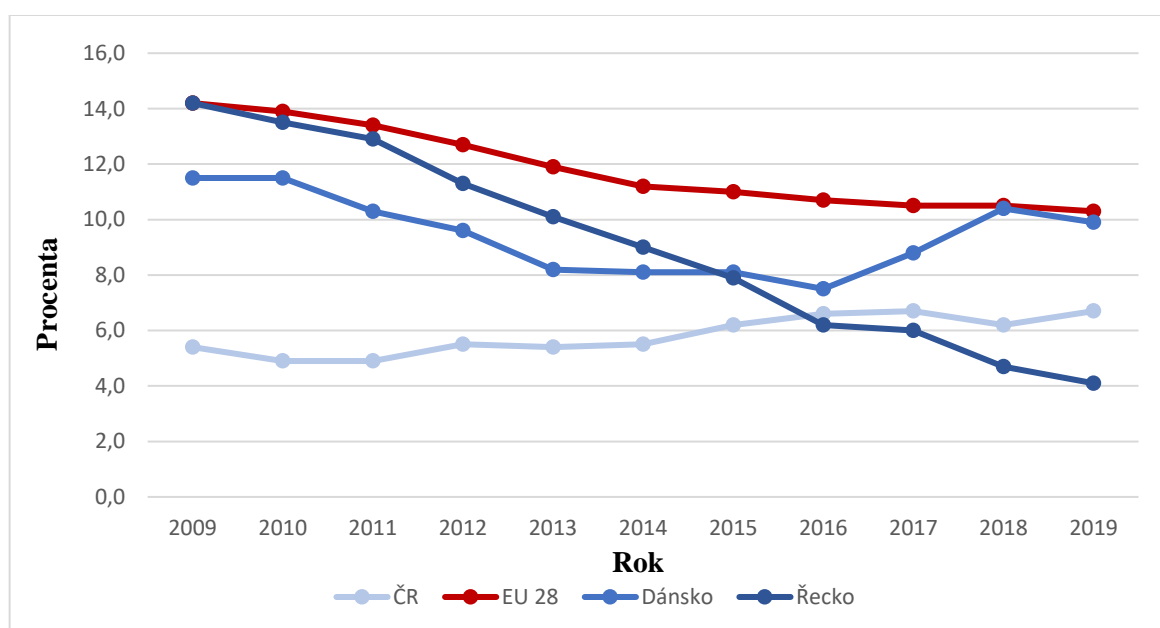
4.5.2 2. mezinárodní cíl – Vzdělání

Druhý mezinárodní cíl Strategie Evropa 2020 spočívá ve snížení hranice předčasného opouštění vzdělávacích institucí u dětí a mladistvých ve věku 18 – 24 let pod hranici 10 % a zvýšení počtu absolventů vysokých škol ve věku 30 – 34 let alespoň na 40 %. (Evropa, 2021)

V grafu číslo 17 jsou zaznamenána data pro první vzdělávací cíl Strategie Evropa 2020. V případě České republiky je možné vidět plnění stanoveného cíle od počátku sledovaného období až po samotný konec. V roce 2009 činila hodnota 5,4 % a v roce 2019

představovala 6,7%. Ukazatel dosáhl svého minima v letech 2010 a 2011, kdy se jednalo o 4,9 % studentů. Od roku 2013 je prezentován růst časové řady z hodnoty 5,4 % na 6,7 % v roce 2019. Dánsko plní stanovy Evropské unie od roku 2012, kdy bylo možné pozorovat pokles z 10,3 % na 9,6 %. Následovalo období poklesu až do roku 2018, kdy se hranice míry studentů vyšplhala opět nad 10 %, konkrétně na 10,4 %. V závěru roku 2019 se podařilo snížit tento stav na konečných 9,9 %. Zajímavý vývoj je možné pozorovat u Řecka, kde se jedná o neustálý pokles od samého začátku období. Vytyčené požadavky EU se podařilo splnit až v roce 2014, a to s mírou 9 %. V roce 2019 byl cíl naplněn hodnotou 4,1 %, což je znatelně lepší výsledek než u ČR nebo Dánska. V průměru EU 28 je možné pozorovat neustále se snižující trend, jehož nejlepším výsledkem je rok 2019 s 10,3 %. Se stanovou Strategie ve výši 10 % není v celoevropském průměru dosaženo ani v jednom sledovaném roce požadovaných výsledků.

Graf 17: Míra studentů ve věku 18 - 24 předčasně opouštějících vzdělávací instituce EU

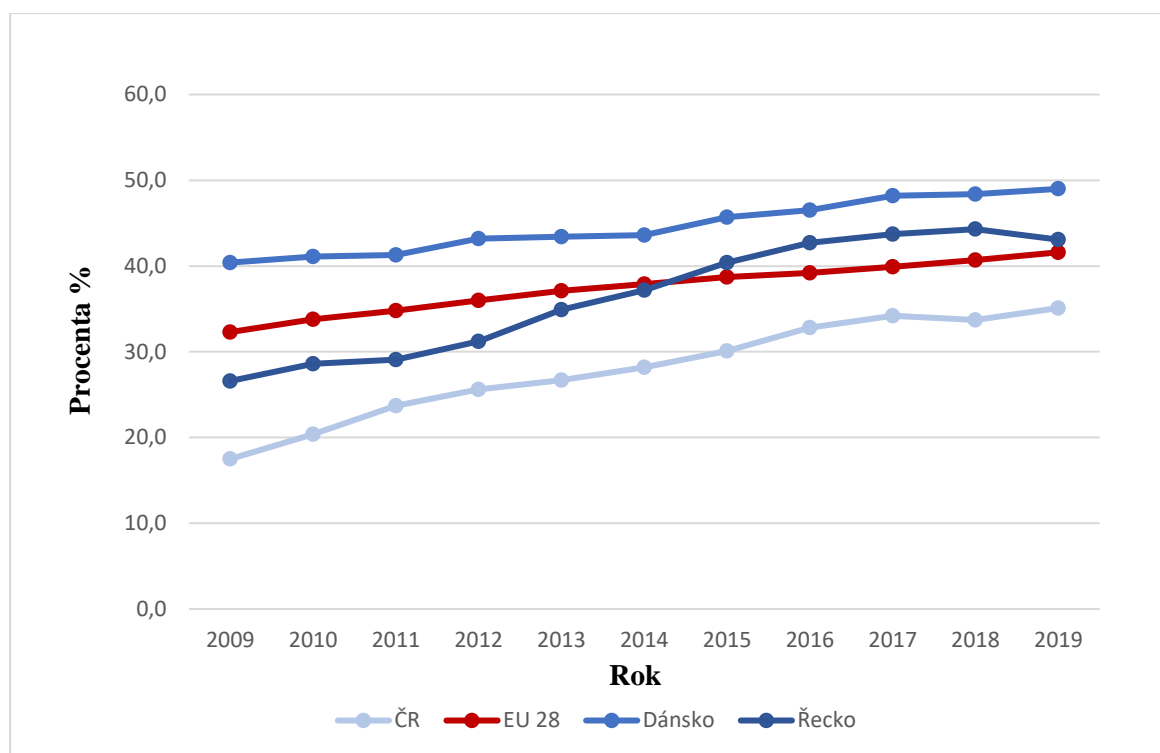


Zdroj: Eurostat (d) + vlastní zpracování

Druhým vzdělávacím ukazatelem pro působnost Strategie Evropa 2020 je graf číslo 18 obsahující údaje o počtech absolventů škol ve věku 30 – 34 let, kteří během svého studia dosáhli alespoň terciárního vzdělání. Mezinárodně je vyžadováno alespoň 40 %. Česká republika cíl přejala na národní úrovni a stanovila ho na 32 %. Tento národní cíl byl splněn teprve v roce 2016, kdy dosáhly výsledky 32,8 %. V závěru roku 2019 byla překročena

dokonce hranice 35 %, konkrétně 35,1 %. Dánský národní cíl byl ponechán ve stejné výši jako mezinárodní, tedy 40 %. Zde je možné spatřit diametrální rozdíl mezi vývojem ukazatele pro Dánsko a ČR. Po celé období let 2009 až 2019 je v Dánsku dosahováno vynikajících výsledků, které korunuje právě poslední rok s hodnotou dosahující 49 procentních bodů. Lze tedy říci, že Dánsko ve sledovaném období plní nejen národní, ale také mezinárodní cíl dosažené úrovně vzdělání. Řecko svůj národní cíl stanovilo stejně jako ČR, tedy na 32 %. Tohoto cíle dosáhlo v roce 2013, a to 34,9 %. Od roku 2015 navíc plní i mezinárodně určených 40 % tohoto ukazatele (2015 – 40,4 %; 2019 – 43,1 %).

Graf 18: Míra absolventů škol ve věku 30 - 34 let s dosaženým alespoň terciárním vzděláním



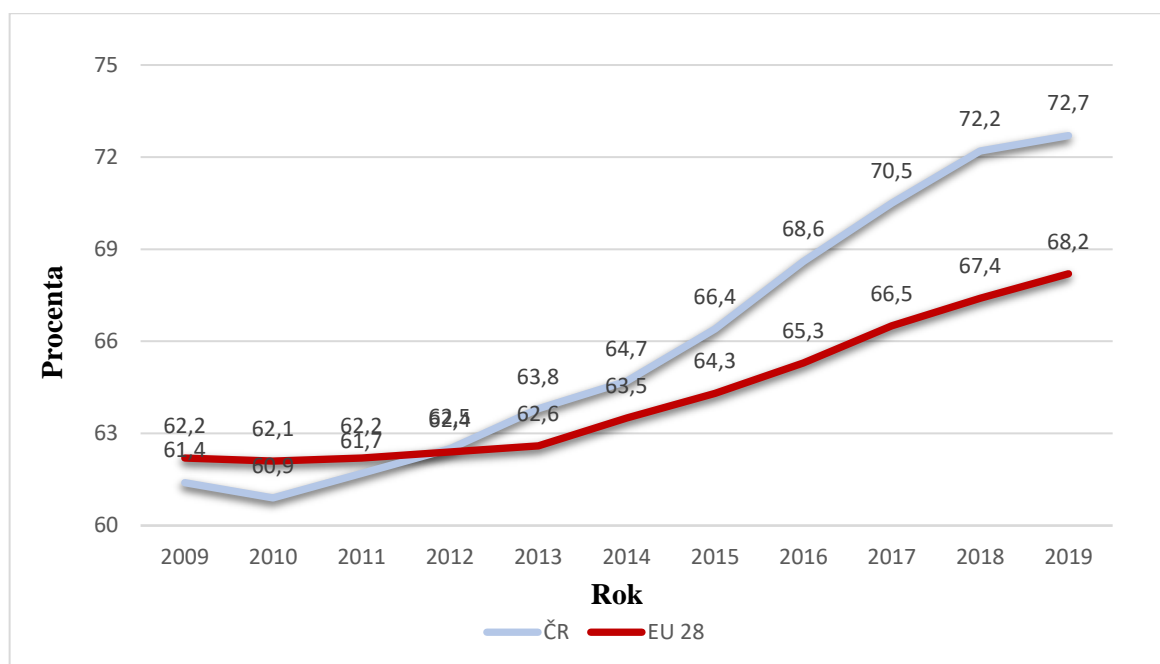
Zdroj: Eurostat (e) + vlastní zpracování

4.5.3 1. národní cíl ČR – Míra zaměstnanosti žen ve věku 20 – 64 let

Národní cíl je v kontextu se Strategií Evropa 2020 stanoven na 65 % v poměrech České republiky. Z všeobecného hlediska se dá konstatovat, že ženy jsou na trhu práce znevýhodněny ve většině aspektů, které se k němu váží. Skupina žen je celkově považována za ohroženou v podmínkách trhu práce. Graf číslo 19 zachycuje zaměstnanost žen v ČR v porovnání s průměrem EU 28. V současné situaci Česká republika úspěšně plní národní

cíl číslo 1. Při zpětném pohledu se dá vypočítat, že tomu tak bylo již v roce 2015, kdy hodnota míry zaměstnanosti žen překročila 65 % stanovenou hranici, a to konkrétně 66,4 %. Pro rok 2019 se výsledky vyšplhaly až na 72,7 %. Od roku 2012 se navíc ČR nachází nad průměrem EU 28, co se zaměstnanosti žen všeobecně týče.

Graf 19: Míra zaměstnanosti žen ve věku 20 - 64 let ČR + EU

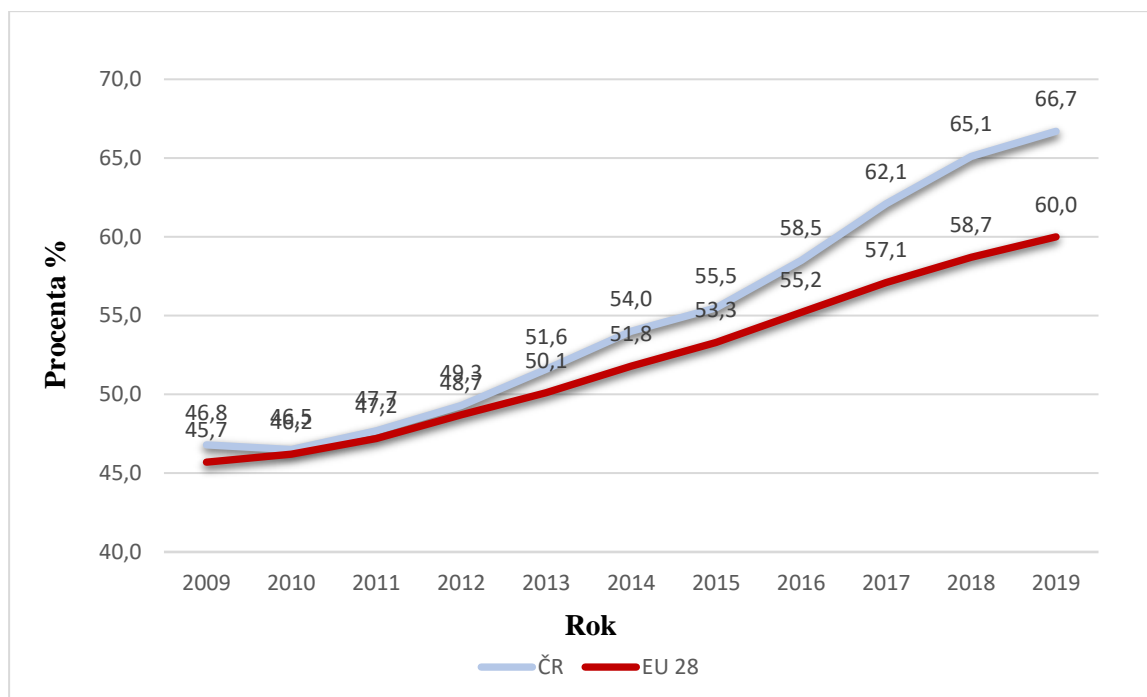


Zdroj: Eurostat (c) + vlastní zpracování

4.5.4 2. národní cíl ČR – Míra zaměstnanosti osob ve věku 55 – 64 let

Graf číslo 20 zachycuje míru zaměstnanosti starších pracovníků, konkrétně ve věkové skupině 55 – 64 let. Stanovou národního cíle ČR je překonání hranice alespoň 55 % v souvislosti s požadavky Strategie Evropa 2020. Při pohledu na grafické zachycení dat je možné spatřit v souvislosti s ČR růst od roku 2010 až do závěru období v roce 2019. Svůj národní cíl začíná Česká republika plnit teprve v roce 2015, kdy se hodnota překlenula přes vytyčenou úroveň 55 %, a to na 55,5 %. I v následujících letech se daří úspěšně plnit potřebné normy. V roce 2017 dosahuje 62,1 %, v roce 2019 dokonce 66,7 % v této věkové kategorii. Průměr EU 28 je překonáván od samotného začátku pozorování, jehož nejvyšší dosaženou hodnotou je v roce 2019 60 %.

Graf 20: Míra zaměstnanosti starších pracovníků ve věku 55 - 64 let ČR + EU



Zdroj: Eurostat (f) + vlastní zpracování

4.5.5 3. národní cíl ČR – Míra nezaměstnanosti osob ve věku 15 – 24 let

Mírou nezaměstnanosti mladých lidí je procento nezaměstnaných osob ve věkové skupině 15 – 24 let v poměru k celkovému počtu pracovních sil v této věkové skupině. (Evropa, 2021)

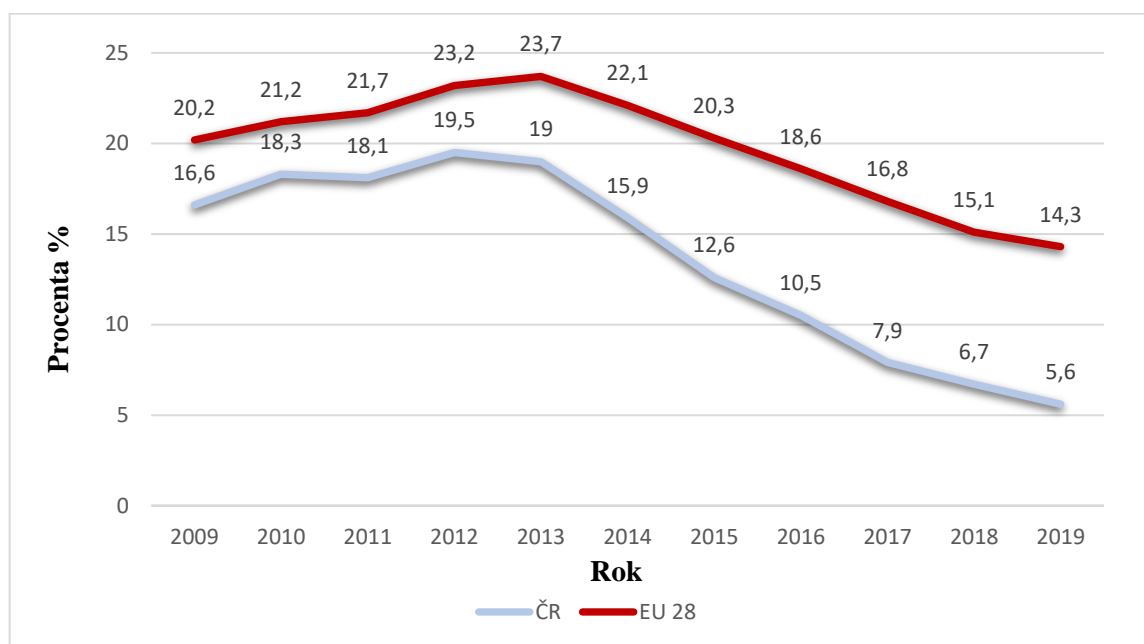
Národním cílem zabývajícím se právě touto věkovou skupinou v kontextu Strategie Evropa 2020 bylo snížení míry nezaměstnanosti osob v České republice alespoň o třetinu oproti roku 2010. Tyto údaje obsahuje graf číslo 21.

Vývoj je v ČR charakterizován poklesem nezaměstnanosti od roku 2012, která přetrvává až do posledního sledovaného roku 2019. Průměr sledovaného období pro Českou republiku dosahuje hodnoty 13,7 %. Za pozitivum lze považovat, že se po celé sledované období drží úroveň platná pro ČR pod úrovní průměru EU 28. Jedním z hlavních důvodů, které by se daly považovat za překážku vstupu mladých osob na trh práce jsou požadavky na straně zaměstnavatelů, kteří už ze začátku působení vyžadují po svých potencionálních zaměstnancích určitou míru zkušeností a praxe, kterých tato věková skupina po ukončení svého působení ve vzdělávacích zařízeních jen stěží dosahuje. Nastavení trhu práce má také značný vliv na schopnost mladých lidí najít vhodné zaměstnání. Dalším důležitým faktorem

je také míra existence právních předpisů na ochranu zaměstnanosti, druhy aktivní politiky zaměstnanosti na trhu práce a účinné politiky v oblasti pracovní mobility. (Europa, 2021)

Při porovnání s národním cílem, kterým bylo dosažení míry nezaměstnanosti alespoň o třetinu nižší oproti roku 2010 se dá hovořit o úspěšném naplnění tohoto cíle. Pro rok 2019 představuje nezaměstnanost v dané věkové skupině pouhých 5,6 % což je v komparaci s rokem 2010 více než požadovaný třetinový pokles.

Graf 21: Míra nezaměstnanosti ve věku 15 - 24 let ČR + EU



Zdroj: Eurostat (g) + vlastní zpracování

5 Závěr

Hlavním cílem bakalářské práce nesoucí název „Statistická analýza vybraných ukazatelů trhu práce“ je statistická analýza indikátorů, které jsou spojovány s trhem práce. Analýza spočívala především ve sběru dat, utvoření časových řad a následném popisu vývoje zkoumaného období. Pro tuto analýzu bylo využito časových řad především v období let 2009 – 2019. V případě ukazatelů, které se zabírají vývojem České republiky bylo využito aktuálních záznamů a to až pro třetí čtvrtletí roku 2020. Data, která posloužila ke grafickému vypracování těchto ukazatelů se vztahují k České republice, Dánsku a Řecku. Pro utvoření všeobecnějšího pohledu je poté využito dat platných pro celoevropský průměr všech 28 členských zemí k roku 2019. V souvislosti s hlavním cílem práce byly na základě grafického zpracování dat vyhotoveny výpočty elementárních charakteristik jednotlivých časových řad. Tyto výpočty jsou součástí příloh práce v samotném závěru.

Graf číslo 1 obsahoval data míry zaměstnanosti v ČR ve věkové skupině 15 – 64 let. Nejvyšších hodnot bylo dosaženo v roce 2018 s celkovou hodnotou míry ve výši 75,4 %. V grafu číslo 2 jsou poté zaneseny absolutní počty zaměstnaných osob. Návazně byla míra zaměstnanosti porovnána v grafu číslo 3 ve věkové skupině 20 – 29 let s předem stanovenými evropskými zeměmi a průměrem EU 28. V tomto případě se podařilo ČR dostat nad hranici průměru EU 28 v roce 2015, na které se udržela až do závěru období v roce 2019 s hodnotou 66,6 %.

V grafech číslo 5, 6 a 7 byla prezentována struktura uchazečů o zaměstnání z hlediska délky nezaměstnanosti, věkové kategorie a nejvyšší dosažené úrovně vzdělání. Při zpracování jednotlivých ohledů bylo zjištěno, že v případě evidence Úřadu práce ČR se jedná o kategorii délky nezaměstnanosti do 3 měsíců s celkovým nejvyšším počtem uchazečů v roce 2010, a to konkrétně 190 189. Ve vztahu k věku byla nejpočetněji zastoupena skupina 30 – 49 let s 267 734 zástupci v roce 2013. V tomto roce se dá celkově hovořit o vůbec nejvyšším počtu nezaměstnaných osob v časové řadě, který představovalo 596 833 občanů. V kontextu struktury uchazečů a dosaženého vzdělání se za skupinu s nejhorsím vývojem během sledovaných let 2009 – 2019 dá považovat pouhé středoškolské vyučení zakončené výučním listem. Nutno podotknout, že v případě zmíněné skupiny tomuto faktu nahrává nedostatek vhodných pracovních pozic, kdy osoby následně nemusí být schopny nalézt uplatnění na trhu práce vzhledem k dosaženému vzdělání. S nejpříznivějšími výsledky byla vyhodnocena řada představující obyvatele s výučním

listem a maturitním vysvědčením zároveň. Je zapotřebí si uvědomit skutečnost, že je tato kategorie zastoupena nejužším výběrem osob s dosaženým dvojitým středoškolským vzděláním, proto mohou výsledky tohoto grafu číslo 7 působit zkresleně. Graf číslo 8 zahrnuje celkový počet uchazečů o zaměstnání a zároveň zachycuje počet uchazečů OZP podílejících se na souhrnném účtu kandidátů. Rok 2019 se v tomto směru dá považovat za nejprůběhovější, jelikož je kategorie o získání zaměstnání zastoupena „pouhými“ 215 532 žadateli, z nichž se OZP podílí dílem 33 726 osob. Jedná se o více než poloviční pokles oproti roku 2010 a to především vlivem efektivní politiky zaměstnanosti ČR.

V měřítku obecné míry nezaměstnanosti zachycené v grafu číslo 9 se o České republice dá hovořit jako o evropském premiantovi, kdy se v letech 2018 a 2019 pohybuje na úrovni pouhých 2 % a tento stav představuje nejlepší výsledky EU. Nezaměstnanost je dále zaznamenána v grafu číslo 10, kde je možné při porovnání ČR, Dánska a Řecka pozorovat značné rozdíly ve vývoji. Česká republika je v tomto ohledu umístěna na pomyslné první příčce ze tří zkoumaných zemí, přičemž její hodnoty jsou v porovnání s průměrem EU téměř vždy o dvě třetiny nižší (2019 – ČR 2%, EU 6,3%). Pro obecnou míru nezaměstnanosti evropských zemí byl následně v grafu číslo 11 vypočítán variační koeficient zobrazující hodnoty v letech 2009, 2014 a 2019.

Ekonomická aktivita, její míra a počet ekonomicky aktivních osob v grafech číslo 12 a 13 představuje závěrečné ukazatele vztažené k vývoji trhu práce České republiky. Míra ekonomické aktivity má rostoucí trend v letech 2011 až 2018, který je v roce 2019 a průběhu roku 2020 následován poklesem (2018 – 60,8 %, 3. kvartál 2020 – 59,9 %). Nejvyšší počet ekonomicky aktivních osob je zároveň přisuzován roku 2018, kdy zde bylo evidováno 5437,4 tis. osob.

Souhrnně se dá hovořit o kladném vývoji hlavních ukazatelů, které charakterizují trh práce ČR a EU. Dle těchto zjištění a zlepšující se tendenci jednotlivých ukazatelů je možné usuzovat správný způsob uplatňování politik zaměstnanosti v rámci členských států EU.

Dílčí cíl číslo 1 se zabýval vyhodnocením, zda byly naplněny mezinárodní cíle Strategie Evropa 2020. První cíl spočíval v požadavku navýšení míry zaměstnanosti osob ve věkové skupině 20 – 64 let nad hranici 75%. Cíl byl naplněn v roce 2019 z pohledu České republiky a Dánska. Z pohledu Řecka tak nebylo učiněno v průběhu celého sledovaného období ani v jednom roce. V rámci EU se podařilo první mezinárodní cíl naplnit k tomuto roku hned 18 členskými státy, což je o 14 států více, než tomu bylo v roce 2009. V této

souvislosti byl v příloze číslo 9 vypočten průměrný koeficient růstu a tempo růstu ve vývoji zaměstnanosti jednotlivých zemí.

Druhý mezinárodní cíl, tedy počet absolventů ve věku 30 – 34 let navýšit alespoň na 40 %, se podařilo k roku 2019 naplnit České republice, Dánsku i Řecku. Ve vztahu k evropskému průměru se tohoto cíle podařilo dosáhnout až v roce 2018.

Třetím mezinárodním cílem bylo snížit míru studentů ve věku 18 – 24 let, kteří předčasně odcházejí ze vzdělávacích institucí, kde byla hranice stanovena na maximálně 10 %. Cíl byl naplněn všemi třemi aktéry. Nejlepších výsledků v tomto ohledu dosáhlo Řecko. Na úrovni EU 28 se tento cíl nepodařilo naplnit. V roce 2019 se hodnota EU 28 nacházela nad stanovenou hranicí, konkrétně na 10,3 %.

Druhý dílčí cíl se zabývá vývojem národních cílů ČR v kontextu se Strategií Evropa 2020. 1. národní cíl zachycený v grafu číslo 19 pojednává o zaměstnanosti žen ve věkové skupině 20 – 64 let. Stanoveným požadavkem je překročení hranice 65 %. Česká republika naplní stanovisko tohoto ukazatele v roce 2015 hodnotou 66,4 %. I v následujících letech má hodnota ukazatele rostoucí průběh a v závěru roku 2019 překročí hranici 70 %, konkrétně 72,7 % a převýší tak celoevropský průměr (EU 28 v roce 2019 – 68,2 %). 2. národní cíl ČR se zajímá o navýšení zaměstnanosti ve věkové skupině 55 – 64 let alespoň na 55 %. Podaří se tak učinit v roce 2015, kdy se ukazatel prezentuje 55,5 %. Rok 2019 představuje nárůst o více než 11 procentních bodů, míra se ocitne na 66,7 %. Evropský průměr dosahuje svého vrcholu v tomtéž roce, ovšem pouze se 60 %. 3. národním cílem obsaženým v grafu číslo 21 je snížení míry nezaměstnanosti ve skupině 15 – 24 let alespoň o jednu třetinu oproti roku 2010. K roku 2019 se tento cíl podaří ČR splnit s mírou nezaměstnanosti 5,6 % oproti původním 18,3 %. V porovnání s EU se nachází vývoj časové řady po celou dobu pod jejím průměrem (EU 28 v roce 2019 – 14,3 %).

Závěrem lze konfrontovat zjištěné výsledky statistické analýzy se stanovenými cíli práce. Při pohledu na porovnání ČR, Dánska a Řecka společně s průměrem EU 28 může být spatřen téměř totožný vývoj mezi Dánskem a ČR. V případě Řecka se jedná o diametrální odlišnosti ovlivněné krizí, která tuto zemi v uplynulém desetiletí postihla. V komparaci ČR a EU 28 se ve většině případů nachází hodnoty České republiky pod evropským průměrem, což lze považovat za příznivý jev. Při pohledu na mezinárodní cíle Strategie Evropa 2020 může být pro ČR pozorováno naplnění 1. a 2. cíle, které jsou v práci popsány. V souvislosti s národními cíli byly stanovené záměry ČR naplněny bez výjimky. Ve všech třech případech se podařilo dosáhnout požadovaných hodnot.

6 Seznam použitých zdrojů

Knižní publikace

1. BUCHTOVÁ, Božena et. al. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 2002. ISBN 80-247-9006-8.
2. CIPRA, Tomáš. *Finanční ekonometrie*. Praha: Ekopress, 2013. ISBN 978-80-86929-93-4.
3. FIALA, Petr. *Evropská unie*. 3. roz. a akt. vyd. Brno: Centrum pro studium demokracie a kultury, 2018, 990 s. ISBN 978-80-7325-450-6.
4. HELÍSEK, Mojmir. *Makroekonomie základní kurs*. Slaný: Melandrium, 2000. ISBN 80-86175-10-3.
5. HENDL, J. *Přehled statistických metod zpracování dat : analýza a metaanalýza dat*. Praha: Portál, 2006. ISBN 80-7367-123-9.
6. HINDLS, Richard et. al. *Metody statistické analýzy pro ekonomy*. Praha: Management Press, 2000, 259 s. ISBN 80-7261-013-9.
7. HINDLS, Richard et. al. *Statistika pro ekonomy*. Osmé vydání. Praha: Professional Publishing, 2007. ISBN 978-80-86946-43-6.
8. KACZOR, Pavel. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. Praha: Oeconomica, 2013, 244 s. ISBN 978-80-245-1930-2.
9. KLÍMA, Jan. *Makroekonomie*. Brno: Brno International Business School, 2004, 124 s. ISBN 80-86575-71-3.
10. KLÍMEK, Petr. *Aplikovaná statistika: Přednášky*. Zlín: Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, 2008, 201 s. ISBN 978-80-7318-671-5.

11. KROPÁČ, Jiří. *Statistika B: Jednorozměrné a dvourozměrné datové soubory, regresní analýza, časové řady*. Brno: Vysoké učení technické v Brně, Fakulta podnikatelská, 2009. ISBN 978-80-214-3295-6.
12. KUCHAR, Pavel. *Trh práce: sociologická analýza*. Praha: Karolinum, 2007. ISBN 978-80-246-1383-3.
13. SVATOŠOVÁ, Libuše a Bohumil KÁBA. *Statistické metody II*. Praha: Česká zemědělská univerzita v Praze, 2008, 105 s. ISBN 978-80-213-1736-9.
14. ŠIMEK, Milan. *Trh práce*. Ostava: Vysoká škola podnikání, 2005, 75 s. ISBN 80-86764-26-5.
15. TOTH, Daniel. *Lisabonská strategie: Hospodářská a sociální politika Evropské unie*. Praha: Kernberg, 2009, 195 s. ISBN 978-80-87197-21-9.
16. TVRDÝ, Lubor. *Změny na trhu práce a perspektivy vzdělanosti*. Ostrava: VŠB - Technická univerzita, 2008, 158 s. ISBN 978-80-248-1729-3.
17. VLČEK, J. *Ekonomie a ekonomika*. 5. aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2016. ISBN 978-80-7552-190-3.
18. WINKLER, Jiří. *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*. Praha: Computer Press, 1999, 143 s. ISBN 80-7226-195-9.

Internetové zdroje

1. Český statistický úřad: *Ekonomická aktivita* [online]. [cit. 2020-10-14]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/13-2105-05-v_letech_2000_az_2004-4_3_ekonomicka_aktivita
2. Český statistický úřad. *Míra ekonomické aktivity obyvatelstva ČR* [online]. [cit. 2021-02-17]. Dostupné z: https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&katalog=30853&skupId=426&z=T&f=TABULKA&pvo=ZAM01-D&pvo=ZAM01-D&str=v467&u=v413_VUZEMI_97_19#w=
3. Český statistický úřad. *Základní charakteristiky ekonomického postavení obyvatelstva ve věku 15 a více let (ženy)* [online]. [cit. 2021-02-17]. Dostupné z: https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=ZAM01-D&katalog=30853&skupId=426&z=T&f=TABULKA&str=v466&u=v413_VUZEMI_97_19#w=
4. Evropa. *Evropa 2020: strategie Evropské unie pro růst a zaměstnanost* [online]. [cit. 2021-02-24]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=LEGISSUM%3Aem0028>
5. Evropa. *Zaměstnanost mladých lidí* [online]. [cit. 2021-02-22]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file_import/european-semester-thematic-factsheet-youth-employment_cs.pdf
6. Evropská komise. *Ženy na trhu práce* [online]. [cit. 2021-02-17]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file_import/european-semester-thematic-factsheet-labour-force-participation-women_cs.pdf
7. Euroskop. *Kořeny a průběh krize eurozóny* [online]. [cit. 2021-03-11]. Dostupné z: <https://www.euroskop.cz/9026/sekce/koreny-a-prubeh-krize-eurozony/>

8. Eurostat (a): *Míra zaměstnanosti mladých lidí, věková skupina 20 až 29 let* [online]. 2021 [cit. 2021-02-25]. Dostupné z: <http://apl.czso.cz/pll/eutab/html.h?ptabkod=tesem070>
9. Eurostat (b): *Míra nezaměstnanosti* [online]. 2021 [cit. 2021-02-25]. Dostupné z: <http://apl.czso.cz/pll/eutab/html.h?ptabkod=tesem120>
10. Eurostat (c): *Míra zaměstnanosti všech obyvatel, mužů a žen ve věku 20 – 64 let* [online]. 2021 [cit. 2021-02-25]. Dostupné z: <http://apl.czso.cz/pll/eutab/html.h?ptabkod=tesem010>
11. Eurostat (d): *Předčasně ukončené vzdělání, v členění podle pohlaví* [online]. 2021 [cit. 2021-02-25]. Dostupné z: http://apl.czso.cz/pll/eutab/html.h?ptabkod=t2020_40
12. Eurostat (e): *Osoby ve věku 30-34 let s minimálně terciárním vzděláním, v členění podle pohlaví* [online]. 2021 [cit. 2021-02-25]. Dostupné z: http://apl.czso.cz/pll/eutab/html.h?ptabkod=t2020_41
13. Eurostat (f): *Míra zaměstnanosti starších pracovníků, věková skupina 55 – 64 let* [online]. [cit. 2021-03-11]. Dostupné z: <http://apl.czso.cz/pll/eutab/html.h?ptabkod=tesem050>
14. Eurostat (g): *Míra nezaměstnanosti mladých lidí, věková skupina 15 – 24 let* [online]. 2021 [cit. 2021-02-25]. Dostupné z: <http://apl.czso.cz/pll/eutab/html.h?ptabkod=tesem140>
15. Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky. *Koncepce politiky zaměstnanosti 2013 - 2020* [online]. 2013 [cit. 2021-02-21]. Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/file/8987/>
16. Peníze.cz. *Co je Tempo růstu* [online]. [cit. 2021-03-10]. Dostupné z: <https://www.penize.cz/slovník/tempo-rustu>

17. Statistika&My. *Česko vyniká vysokou mírou ekonomické aktivity lidí ve věku 40–59 let* [online]. 9.2.2020 [cit. 2021-03-06]. Dostupné z: <https://www.statistikaamy.cz/cesko-15-let-v-evropske-unii/cesko-vynika-vysokou-mirou-ekonomicke-aktivity-lidi-ve-veku-40-59-let/>

18. Státní správa České republiky. *Počet uchazečů v září klesl, nezaměstnanost zůstává na 2,7 %* [online]. [cit. 2021-02-19]. Dostupné z: https://www.statnisprava.cz/rstsp/clanky.nsf/i/pocet_uchazecu_v_zari_klesl_nezamestnanost_zustava_na_2_7_19100809_14544900

19. Vláda České republiky. *Strategie Evropa 2020* [online]. [cit. 2021-01-29]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/evropske-zalezitosti/evropske-politiky/strategie-evropa-2020/strategie-evropa-2020-78695/>

20. Vláda České republiky. *Strategie Evropa 2020 a ČR.* [online]. [cit. 2021-01-29]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/evropske-zalezitosti/evropske-politiky/strategie-evropa-2020/cr/eu-2020-a-cr-78696/>

7 Přílohy

Příloha 1: Tabulka vývoje obecné míry nezaměstnanosti skupiny 15 a více let (ženy)	71
Příloha 2: Tabulka vývoje obecné míry nezaměstnanosti skupiny 15 a více let ČR (muži)	71
Příloha 3: Elementární charakteristiky časové řady počtu zaměstnaných osob ČR.....	71
Příloha 4: Elementární charakteristiky počtu uchazečů v evidenci ÚP ČR.....	72
Příloha 5: Elementární charakteristiky počtu uchazečů o zaměstnání z řad OZP v evidenci ÚP ČR.....	72
Příloha 6: Elementární charakteristiky ekonomicky aktivního obyvatelstva ČR.....	73
Příloha 7: Data pro výpočet variačního koeficientu mladších pracovníků ve věku 20 - 29 let EU	74
Příloha 8: Data pro výpočet variačního koeficientu celkové míry nezaměstnanosti skupiny 15 - 74 let EU	75
Příloha 9: Průměrný koeficient a tempo růstu zemí EU v letech 2013 – 2019 ve vztahu k míře zaměstnanosti ve věku 20 - 64 let celkem	76

Příloha 1: Tabulka vývoje obecné míry nezaměstnanosti skupiny 15 a více let (ženy)

Rok	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	3q 2020
Procenta %	8,2	8,2	7,6	8,5	8,1	6,9	5,5	4,2	2,9	2,6	2,3	3,4

Zdroj: ČSÚ + vlastní zpracování

Příloha 2: Tabulka vývoje obecné míry nezaměstnanosti skupiny 15 a více let ČR (muži)

Rok	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	3q 2020
Procenta %	6,5	5,9	5,5	6,1	5,6	4,8	3,6	3,0	2,0	1,6	1,8	2,4

Zdroj: ČSÚ + vlastní zpracování

Příloha 3: Elementární charakteristiky časové řady počtu zaměstnaných osob ČR

Rok	Počet zaměstnaných (tis. osob)	První diference	Druhá diference	Koeficient růstu
2009	4927,3			
2010	4918,8	-8,5		0,998
2011	4885,5	-33,3	-24,8	0,993
2012	4916,6	31,1	64,4	1,006
2013	4957,7	41,1	10	1,008
2014	5017,1	59,4	18,3	1,012
2015	5075,9	58,8	-0,6	1,012
2016	5187,4	111,5	52,7	1,022
2017	5262,7	75,3	-36,2	1,015
2018	5326,3	63,6	-11,7	1,012
2019	5304,1	-22,2	-85,8	0,996
3q 2020	5233,3	-70,8	-48,6	0,987

Zdroj: ČSÚ + vlastní zpracování

Příloha 4: Elementární charakteristiky počtu uchazečů v evidenci ÚP ČR

Rok	Počet uchazečů	První diference	Druhá diference	Koeficient růstu
2010	561551			
2011	508451	-53100		0,905
2012	545311	36860	89960	1,072
2013	596833	51522	14662	1,094
2014	541914	-54919	-106441	0,908
2015	453118	-88796	-33877	0,836
2016	381373	-71745	17051	0,842
2017	280620	-100753	-29008	0,736
2018	231534	-49086	51667	0,825
2019	215532	-16002	33084	0,931
3q 2020	291977	76445	92447	1,355

Zdroj: ČSÚ + vlastní zpracování

Příloha 5: Elementární charakteristiky počtu uchazečů o zaměstnání z řad OZP v evidenci ÚP ČR

Rok	Počet uchazečů z řad OZP	První diference	Druhá diference	Koeficient růstu
2010	69499			
2011	63092	-6407		0,908
2012	62038	-1054	5353	0,983
2013	62789	751	1805	1,012
2014	61146	-1643	-2394	0,974
2015	58584	-2562	-919	0,958
2016	54555	-4029	-1467	0,931
2017	46009	-8546	-4517	0,843
2018	38268	-7741	805	0,832
2019	33726	-4542	3199	0,881
3q 2020	38615	4889	9431	1,145

Zdroj: ČSÚ + vlastní zpracování

Příloha 6: Elementární charakteristiky ekonomicky aktivního obyvatelstva ČR

Rok	Ekonomicky aktivní obyvatelstvo (tis. osob)	První diference	Druhá diference	Koeficient růstu
2009	5312,3			
2010	5281,8	-30,5		0,994
2011	5220,8	-61,0	-30,5	0,988
2012	5296,2	75,4	136,4	1,014
2013	5313,1	16,9	-58,5	1,003
2014	5322,3	9,2	-7,7	1,002
2015	5312,8	-9,5	-18,7	0,998
2016	5379,2	66,4	75,9	1,012
2017	5391,4	12,2	-54,2	1,002
2018	5437,4	46,0	33,8	1,009
2019	5414,0	-23,4	-69,4	0,996
3q 2020	5387,2	-26,8	-3,4	0,995

Zdroj: ČSÚ + vlastní zpracování

Příloha 7: Data pro výpočet variačního koeficientu mladších pracovníků ve věku 20 - 29 let EU

Rok	2009	2014	2019
Belgie	61,8	57,8	60,9
Bulharsko	57,8	50,0	58,5
ČR	60,1	60,2	66,6
Dánsko	73,4	66,5	69,5
Estonsko	59,2	65,5	74,3
Finsko	67,3	65,5	69,5
Francie	63,7	60,3	63,4
Chorvatsko	59,1	48,5	59,3
Irsko	68,5	64,3	72,1
Itálie	49,9	40,0	44,9
Kypr	71,9	60,5	70,1
Litva	55,9	62,5	68,7
Španělsko	57,7	45,7	53,8
Švédsko	67,2	68,5	70,8
Maďarsko	51,2	56,7	64,1
Malta	73,3	76,5	81,7
Německo	68,8	71,2	74,4
Nizozemsko	79,6	74,1	78,4
Polsko	61,5	60,2	68,9
Portugalsko	65,1	55,1	64,8
Rakousko	73,7	73,1	75,6
Rumunsko	51,7	55,2	59,1
Řecko	57,3	38,3	46,0
Slovensko	55,7	53,2	61,1
Slovinsko	64,7	55,1	68,9
Spojené království	70,9	72,6	77,0
Lotyšsko	57,2	65,1	71,2
Lucembursko	63,2	60,1	66,3
Směrodat. odch.	7,59778	9,80083	8,83091
Aritm. průměr	63,12143	60,08214	66,425
Variační koeficient (%)	12,04%	16,31%	13,29%

Zdroj: Eurostat + vlastní zpracování

Příloha 8: Data pro výpočet variačního koeficientu celkové míry nezaměstnanosti skupiny 15 - 74 let EU

Rok	2009	2014	2019
Belgie	7,9	8,5	5,4
Bulharsko	6,8	11,4	4,2
ČR	6,7	6,1	2
Dánsko	6,4	6,9	5
Estonsko	13,5	7,4	4,4
Finsko	8,2	8,7	6,7
Francie	9,1	10,3	8,5
Chorvatsko	9,2	17,3	6,6
Irsko	12,6	11,9	5
Itálie	7,8	12,7	10
Kypr	5,4	16,1	7,1
Litva	13,8	10,7	6,3
Španělsko	17,9	24,5	14,1
Švédsko	8,4	8,0	6,8
Maďarsko	10,0	7,7	3,4
Malta	6,9	5,7	3,6
Německo	7,8	5,0	3,1
Nizozemsko	4,4	7,4	3,4
Polsko	8,2	9,0	3,3
Portugalsko	9,6	14,1	6,5
Rakousko	5,3	5,6	4,5
Rumunsko	6,9	6,8	3,9
Řecko	9,6	26,5	17,3
Slovensko	12,0	13,2	5,8
Slovinsko	5,9	9,7	4,5
Spojené království	7,6	6,1	3,8
Lotyšsko	17,5	10,8	6,3
Lucembursko	5,1	5,9	5,6
Směrodat. odch.	3,76914	5,32256	3,28713
Aritm. průměr	8,625	10,5	5,96786
Variační koeficient (%)	43,70%	50,69%	55,08%

Zdroj: Eurostat + vlastní zpracování

Příloha 9: Průměrný koeficient a tempo růstu zemí EU v letech 2013 – 2019 ve vztahu k míře zaměstnanosti ve věku 20 - 64 let celkem

Stát	Průměrný koeficient růstu ⁽¹⁾	Tempo růstu
Belgie	1,0055	0,55%
Bulharsko	1,0191	1,91%
ČR	1,0130	1,30%
Dánsko	1,0067	0,67%
Estonsko	1,0115	1,15%
Finsko	1,0065	0,65%
Francie	1,0043	0,43%
Chorvatsko	1,0158	1,58%
Irsko	1,0143	1,43%
Itálie	1,0063	0,63%
Kypr	1,0141	1,41%
Litva	1,0138	1,38%
Španělsko	1,0157	1,57%
Švédsko	1,0038	0,38%
Maďarsko	1,0188	1,88%
Malta	1,0177	1,77%
Německo	1,0055	0,55%
Nizozemsko	1,0070	0,70%
Polsko	1,0135	1,35%
Portugalsko	1,0173	1,73%
Rakousko	1,0040	0,40%
Rumunsko	1,0080	0,80%
Řecko	1,0133	1,33%
Slovensko	1,0140	1,40%
Slovinsko	1,0153	1,53%
Spojené království	1,0075	0,75%
Lotyšsko	1,0132	1,32%
Lucembursko	1,0028	0,28%

⁽¹⁾ Pro výpočet průměrného koeficientu růstu a tempa růstu byla použita pouze data let 2013 – 2019 z důvodu druhé vlny měnové krize, která postihla členské státy v roce 2010, jelikož byla zavedena tzv. měnová unie, ovšem bez existence unie hospodářské. Tento jev v následujících letech prohluboval rozdíly mezi silnými a slabšími hospodářskými členy měnového klubu. Výsledný vývoj ovlivnil právě i rozvoj evropského trhu práce. Data jsou tímto způsobem očištěna o roky, které jsou zkreslené negativním vývojem předchozího období. (Euroskop, 2021)

Zdroj: Eurostat + vlastní zpracování