



Strategie Evropa 2020, plnění cílů zaměstnanosti v zemích Visegrádské skupiny

Diplomová práce

Studijní program: N6202 – Hospodářská politika a správa

Studijní obor: 6202T086 – Regionální studia

Autor práce: **Bc. Radek Nemeškal**

Vedoucí práce: doc. Ing. Šárka Laboutková, Ph.D.





Zadání diplomové práce

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Bc. Radek Nemeškal**
Osobní číslo: E16000376
Studijní program: N6202 Hospodářská politika a správa
Studijní obor: N6202T086 – Regionální studia
Zadávající katedra: katedra ekonomie
Vedoucí práce: doc. Ing. Šárka Laboutková, Ph.D.
Konzultant práce: Mgr. Leoš Křeček
Liberecký kraj, vedoucí odboru školství, mládeže, tělovýchovy a sportu

Název práce: **Strategie Evropa 2020 – plnění cílů zaměstnanosti v zemích Visegrádské skupiny**

Zásady pro vypracování:

1. Stanovení cílů a formulace výzkumných otázek.
2. Teoretické ukotvení zaměstnanosti ve vazbě na relevantní ekonomické indikátory, definice pojmů.
3. Strategie 2020, ekonomická charakteristika zemí Visegrádské skupiny, deskriptivní analýza národních cílů zaměstnanosti v daných zemích.
4. Komparativní analýza míry plnění cíle 75% zaměstnanosti zemí V4, identifikace problémových oblastí a příčin zjištěných disparit mezi jednotlivými zeměmi.
5. Formulace závěrů a zhodnocení výzkumných otázek.

Seznam odborné literatury:

- GROS, Daniel a Felix ROTH. 2014. *The Europe 2020 Strategy: Can I Maintain the EU's Competitiveness in the World?* Verlag: Center for European Policy Studies. ISBN 9789461381248.
- KÁPOSZTA, József a Henrietta NAGY. 2015. *Status report about progress of the Visegrad countries in relation to Europe 2020 targets* [online]. DE GRUYTER. [cit. 2018-09-30]. Dostupné z: <https://www.degruyter.com/downloadpdf/j/esrp.2015.22.issue-1/esrp-2015-0018/esrp-2015-0018.pdf>
- PALÍŠKOVÁ, Marcela. 2014. *Trh práce v Evropské unii: historický vývoj, aktuální trendy a perspektivy*. Praha: C. H. Beck. ISBN 978-80-7400-270-0.
- PROQUEST. 2018. *Databáze článků Proquest* [online]. Ann Arbor, MI, USA: ProQuest. [cit. 2018-09-30]. Dostupné z: <http://knihovna.tul.cz>
- SOUKUP, Jindřich, Vít POŠTA, Pavel NESET a Tomáš PAVELKA. 2018. *Makroekonomie*. 3. akt. vyd. Praha: Management Press. ISBN 978-80-726-1537-7.

Rozsah práce: min. 65 normostran
Forma zpracování: tištěná / elektronická
Datum zadání práce: 1. října 2018
Datum odevzdání práce: 31. srpna 2020

prof. Ing. Miroslav Žižka, Ph.D.
děkan Ekonomické fakulty

prof. Ing. Jiří Kraft, CSc.
vedoucí katedry



V Liberci dne 31. října 2018

Prohlášení

Byl jsem seznámen s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., o právu autorském, zejména § 60 – školní dílo.

Beru na vědomí, že Technická univerzita v Liberci (TUL) nezasahuje do mých autorských práv užitím mé diplomové práce pro vnitřní potřebu TUL.

Užiji-li diplomovou práci nebo poskytnu-li licenci k jejímu využití, jsem si vědom povinnosti informovat o této skutečnosti TUL; v tomto případě má TUL právo ode mne požadovat úhradu nákladů, které vynaložila na vytvoření díla, až do jejich skutečné výše.

Diplomovou práci jsem vypracoval samostatně s použitím uvedené literatury a na základě konzultací s vedoucím mé diplomové práce a konzultantem.

Současně čestně prohlašuji, že texty tištěné verze práce a elektronické verze práce vložené do IS STAG se shodují.

4. 4. 2019

Bc. Radek Nemeškal

Anotace

Strategie Evropa 2020, plnění cílů zaměstnanosti v zemích Visegrádské skupiny

Cílem této diplomové práce je zhodnotit míru plnění zaměstnanosti v rámci strategie Evropa 2020 se zaměřením na rizikovou skupinu mladých osob ve věku 20 – 24 let v zemích Visegrádské skupiny (V4) a navrhnout opatření pro efektivnější plnění tohoto cíle. Dílčím cílem je zjistit, jak se státům V4 daří plnit cíl zaměstnanosti v porovnání s evropskými zeměmi s nejnižšími a nejvyššími hodnotami zaměstnanosti, přičemž zvláštní pozornost je věnována výše uvedené věkové skupině. K hodnocení jsou využity metody deskripce, rešerše odborné literatury a komparace. V porovnání s evropským průměrem nepatří problematika zaměstnanosti v zemích Visegrádské skupiny k zásadním problémům. Státy V4 se svými výsledky řadí spíše ke státům, které jsou v plnění cíle zaměstnanosti úspěšné, avšak z hlediska sledované věkové skupiny nejsou výsledky zdaleka vyrovnané. Z hodnocení vyplývá, že v rámci V4 je nejméně úspěšná země Česká republika, která jako jediná v současné době plní výše uvedený cíl evropské strategie. Co se týká zaměstnanosti věkové skupiny 20 – 24 let, je nejméně úspěšným státem Polská republika. Naopak Slovensko v této rizikové skupině vykazuje vysokou dlouhodobou nezaměstnanost. V závěru práce jsou zformulována doporučení, která by mohla vést ke zvýšení zaměstnanosti, a to především u zmiňované rizikové skupiny.

Klíčová slova

Riziková skupina, strategie Evropa 2020, trh práce, Visegrádská skupina, zaměstnanost.

Annotation

Europe 2020 Strategy, fulfillment the employment targets in the Visegrad Group countries

The purpose of this thesis is to evaluate the employment rate within the Europe 2020 strategy, focusing on the risk group of young people aged 20-24 in the Visegrad countries (V4) and propose measures to achieve this goal more effectively. The sub-objective is to find out, how the Visegrad countries are doing in comparasion with European countries with the lowest and highest employment levels, with special attention being paid to the above-mentioned age group. The method of description, literature search and comparison is used for evaluation. The evaluation shows that within the V4, the most successful country is the Czech Republic, which is the only country currently fulfilling the European strategy. As for the employment of the 20-24 age group, in comparison with the European average, the issue of employment in the Visegrad countries is not a significant problem. In terms of the age group in question, the results are not very balanced. The most successful state is the Republic of Poland. Slovakia shows high long-term unemployment in this risk group. There are a few recommendations at the end of the thesis which could help to increase employment, especially in the aforementioned risk group.

KeyWords

Employment, Europe 2020 strategy,labour market, Visegrad group, youth, risk group.

Obsah

Seznam zkratek	9
Seznam tabulek	11
Seznam obrázků	12
Úvod.....	14
1. Metodika.....	16
2. Vymezení pojmů.....	18
2.1 Teorie hospodářského růstu	18
2.1.1 Klasická teorie růstu.....	21
2.1.2 Keynesiánské modely růstu	22
2.1.3 Neoklasické růstové modely	22
2.1.4 Teorie endogenního růstu	23
2.2 Trh práce	23
2.2.1 Klasický model trhu práce	23
2.2.2 Dynamický model trhu práce.....	24
2.3 Význam terciárního vzdělání pro znalostní ekonomiku	26
2.3.1 Postavení absolventů na trhu práce	27
2.3.2 Uplatnění absolventů na trhu práce	29
2.4 Nezaměstnanost	31
2.4.1 Typy nezaměstnanosti	32
2.4.2 Přírozená míra nezaměstnanosti.....	35
2.5 Zaměstnanost.....	36
2.5.1 Politika zaměstnanosti.....	36
2.5.2 Trendy zaměstnanosti	39
2.5.3 Evropská strategie zaměstnanosti.....	39
3. Strategie Evropa 2020	42
4. Visegrádská skupina	44
4.1 Historie a vznik	44
4.2 Mezinárodní Visegrádský fond	47
5. Makroekonomické prostředí států Visegrádské skupiny	48
5.1 Ekonomická síla a úroveň	48
5.1.1 HDP.....	48
5.1.2 HDP na obyvatele	49
5.2 Populace a trh práce	50

5.2.1 Demografie	51
6. Zaměstnanost v EU a v zemích V4.....	55
6.1 Zaměstnanost na úrovni EU.....	55
6.2 Zaměstnanost na úrovni Visegrádské skupiny	58
6.2.1 Srovnání států Visegrádské čtyřky s vybranými evroskými státy.....	75
6.2.2 Česká republika.....	80
6.2.3 Slovenská republika	81
6.2.4 Polská republika.....	83
6.2.5 Maďarsko.....	84
7. Zhodnocení plnění cíle.....	86
8. Formulace doporučení.....	91
8.1 OBECNÁ DOPORUČENÍ	91
8.2 SPECIFICKÁ DOPORUČENÍ	93
8.2.1 Česká republika.....	93
8.2.2 Slovenská republika	93
8.2.3 Polská republika.....	94
8.2.4 Maďarsko.....	94
Závěr	95
Seznam použité literatury	99
Seznam příloh	109

Seznam zkratek

APL	Průměrný produkt práce
ČR	Česká republika
DNK	Dánské království
GRC	Řecká republika
ESP	Španělské království
ESZ	Evropská strategie zaměstnanosti
EU	Evropská unie
HDP	Hrubý domácí produkt
HDI	Index lidského rozvoje
HNP	Hrubý národní důchod
HP	Hospodářská politika
HU	Maďarsko
ISL	Island
ITA	Italská republika
NAIRU	Non Accelerating Inflation Rate of Unemployment
NEET	Not in employment, education or training
NOR	Norské království
OECD	Organisation for Economic Co-Operation and Development
PL	Polská republika
PPP	Parita kupní síly
PPS	Standardy kupní síly
RVHP	Rada vzájemné hospodářské pomoci
SWE	Švédské království
SK	Slovenská republika

TUL Technická univerzita v Liberci

V4 Visegrádská skupina

ŽP Životní prostředí

Seznam tabulek

Tabulka 1: Nástroje politiky zaměstnanosti - dělení	37
Tabulka 2: Přehled hlavních cílů strategie Evropa 2020	43
Tabulka 3: Populace států Visegrádské skupiny po sčítání v roce 2011	51
Tabulka 4: Ekonomicky aktivní ve státech V4 podle sčítání 2011	54
Tabulka 5: Míra zaměstnanosti populace ve věku 20-64.....	61
Tabulka 6: Míra zaměstnanosti populace ve věku 20-24.....	61
Tabulka 7: Nezaměstnanost států Visegrádské skupiny v roce 2018 ve věkové skupině 20 až 74 let	62
Tabulka 8: Nezaměstnanost států Visegrádské skupiny v roce 2018 ve věkové skupině 20 až 24 let	63
Tabulka 9: Nezaměstnanost států Visegrádské skupiny v roce 2018 ve věkové skupině 25 až 74 let	63
Tabulka 10: Zaměstnanost občanů žijících ve městech (20 - 64 let).....	70
Tabulka 11: Zaměstnanost občanů žijících ve městech (20 - 24 let).....	71
Tabulka 12: Zaměstnanost občanů žijících na venkově (20 - 64 let)	71
Tabulka 13: Zaměstnanost občanů žijících na venkově (20 - 24 let)	72
Tabulka 14: Míra zaměstnanosti osob ve věku 15 - 64 let.....	75
Tabulka 15: Míra zaměstnanosti osob ve věku 15 - 24 let.....	76
Tabulka 16: Míra dlouhodobé nezaměstnanosti mladých lidí (dvanáct měsíců nebo déle), populace ve věku 20 až 24 let ve vybraných státech, 2009 – 2017 v %	79
Tabulka 17: Úspěšnost plnění národních a evropských cílů	88
Tabulka 18: Celková míra nezaměstnanosti zemí V4.....	110

Seznam obrázků

Obrázek 1: Klasický model trhu práce	24
Obrázek 2: Dynamický model trhu práce	25
Obrázek 3: Beveridgeova křivka.....	35
Obrázek 4: Růst reálného HDP v % v letech 2008–2017 ve státech V4 a EU	49
Obrázek 5: HDP na obyvatele vyjádřené v PPS v zemích V4 v letech 2008–2017	50
Obrázek 6: Věková struktura států V4 podle sčítání 2011	52
Obrázek 7: Procento populace s alespoň vyšším sekundárním ukončeným vzděláním ve věku 25 - 64 let.....	53
Obrázek 8: Zaměstnanost zemí Evropské unie – věkové složení 20-64 let v roce 2017	56
Obrázek 9: Mladí lidé, kteří nejsou zaměstnaní, nechodí do škol a ani se nepřipravují na výkon povolání ve státech EU (28) mezi roky 2002-2017 (%populace ve věku 18-24 let)	57
Obrázek 10: Zaměstnanost v zemích Visegrádské skupiny v roce 2017	59
Obrázek 11: Obecná míra nezaměstnanosti ve státech EU a V4 mezi roky 2007 a 2018...	60
Obrázek 12: Míry nezaměstnanosti mladých lidí (ve věku 15–24 let) v členských státech EU, 2008, 2015 a 2016	64
Obrázek 13: Obecná míra nezaměstnanosti podle nejvyššího ukončeného vzdělání ve státech V4 v roce 2016	66
Obrázek 14: Mladí lidé (ve věku 15–24 let), kteří nejsou zaměstnaní ani se neúčastní vzdělávání nebo odborné přípravy (NEET) v členských státech V4, 2008, 2015 a 2016...	67
Obrázek 15: Podíl osob ve věku 20–24 let, které nejsou zaměstnané ani se neúčastní vzdělávání nebo odborné přípravy, podle úrovně dosaženého vzdělání, 2016.....	68
Obrázek 16: Vývoj dlouhodobé nezaměstnanosti.....	69
Obrázek 17: Zaměstnanost podle stupně urbanizace.....	70
Obrázek 18: Podíl zaměstnanců se smlouvou na dobu určitou, podle profesní skupiny ve věkové skupině 15-74 let, 2016 (% pracovní skupiny)	73
Obrázek 19: Procento mladých lidí (ve věku 15–24 let) v pracovním poměru na dobu určitou v porovnání s celkovou populací v produktivním věku (20–64 let) podle země, 2016	74
Obrázek 20: Muži a ženy mezi 20 a 24 lety, kteří nejsou zaměstnaní ani se neúčastní vzdělávání nebo odborné přípravy (NEET) v roce 2017	78
Obrázek 21: Zaměstnanost České republiky a evropský průměr	80

Obrázek 22: Zaměstnanost Slovenské republiky a evropský průměr	81
Obrázek 23: Zaměstnanost Polské republiky a evropský průměr	83
Obrázek 24: Zaměstnanost Maďarska a evropský průměr.....	84
Obrázek 25: Europe 2020 Index - evropské cíle	86
Obrázek 26: Europe 2020 Index - národní cíle.....	87
Obrázek 27: Plnění cíle zaměstnanosti osob ve věku 20 až 64 let	111
Obrázek 28: Podíl vysokoškoláků v dané věkové skupině	112

Úvod

Problematika zaměstnanosti je jedním z klíčových ukazatelů pro ekonomiku každé země. S rostoucí zaměstnaností roste i hodnota domácího produktu a zvyšuje se konkurenceschopnost dané ekonomiky, naopak nízká míra zaměstnanosti (vysoká nezaměstnanost) způsobuje hospodářské i sociální problémy a má negativní dopad na životní úroveň obyvatel. Proto je důležité, aby míra zaměstnanosti byla předmětem zájmů národních i nadnárodních institucí.

Evropská unie v současné době řeší zaměstnanost především strategií Evropa 2020. Jedná se o agendu pro udržitelný a inteligentní hospodářský růst, který podporuje územní a sociální začlenění, a který je založen na principech znalostní ekonomiky. Strategie Evropa 2020 navazuje na Lisabonskou strategii z roku 2010 a stanovuje 5 hlavních cílů, které se členské státy zavázaly plnit. Jedním z cílů je právě dosažení 75% zaměstnanosti osob ve věku 20 – 64 let. Pro potřeby práce byly vybrány státy Visegrádské skupiny, tj. Maďarsko, Česko, Slovensko a Polsko. Tyto země mají kromě společného evropského cíle, který určuje právě Strategie Evropa 2020, také individuálně stanovené národní cíle v rámci jednotlivých politik zaměstnanosti.

Hlavním cílem práce je zhodnotit a porovnat míru plnění cíle zaměstnanosti strategie Evropa 2020 ve vazbě na rizikovou skupinu mladých osob ve věku 20 – 24 let v zemích Visegrádské skupiny a navrhnout opatření pro efektivnější plnění. Dílčím cílem je porovnat státy V4 s evropským průměrem a s vybranými evropskými zeměmi, které jsou v plnění extrémně úspěšné a naopak se státy s extrémně nízkou zaměstnaností. Zvláštní zřetel je opět brán na věkovou skupinu 20 – 24 let.

Státy Visegrádské skupiny jsou z hlediska ekonomické a sociální úrovně srovnatelné, jedná se o země sdílející podobnou kulturu, historii a geografickou polohu. Výzkumná otázka je formulována takto: Jak jsou jednotlivé státy Visegrádské skupiny úspěšné v plnění cíle zaměstnanosti stanoveného Strategií Evropa 2020, tzn. dosažení 75% zaměstnanosti žen a mužů ve věku od 20 do 24 let?

Práce je rozdělena na teoretickou a praktickou část, teoretická část se věnuje popisu problematiky zaměstnanosti a zasazení do rámce ekonomické teorie. Je zde popsána

nezaměstnanost, včetně jejích druhů, dopadů a souvislostí, dále vybrané makroekonomické ukazatele, teorie a koncepty hospodářského růstu a trh práce. Další část se věnuje problematice vzdělávání, která je se zaměstnaností úzce provázána. Popsán je zejména význam terciárního vzdělávání pro znalostní ekonomiku, uplatnění absolventů na trhu práce, koncept NEET (lidé, kteří nejsou zaměstnaní ani se neúčastní vzdělávání nebo odborné přípravy) a nezaměstnanost mladých lidí obecně.

Praktická část potom obsahuje konkrétní naměřené hodnoty, které byly získány převážně z Eurostatu a Evropské komise. Zaměstnanost resp. nezaměstnanost je zde uvedena napříč jednotlivými státy Visegrádské skupiny a je porovnávána s evropským průměrem. Diplomová práce je zvláště zaměřena na rizikovou skupinu 20 až 24 let (někde je tato skupina uvedena jako 15 až 24 let). Dále byla sledována dlouhodobá nezaměstnanost, souvislost mezi zaměstnaností a vzděláním nebo zaměstnanost podle stupně urbanizace. Výsledky jsou shrnuty a zhodnoceny v závěru práce. V závěru jsou také zformulována doporučení pro efektivnější plnění daného cíle zaměstnanosti.

Přínosem práce je porovnání a zhodnocení celkové míry zaměstnanosti a míry zaměstnanosti mladých osob ve věku 20 – 24 let v zemích V4 a ve vybraných evropských státech, identifikace problémových oblastí a následné doporučení nástrojů pro možnost efektivnějšího plnění zaměstnanosti.

1. Metodika

Tato kapitola obsahuje metody, které budou v práci použity k dosažení stanovených cílů. V práci jsou použity následující metody: rešerše a deskripce odborné literatury, komparace, explanace a metoda kvantitativního a kvalitativního výzkumu. Diplomová práce vychází z předpokladu, že státy Visegrádské skupiny jsou z hlediska ekonomické a sociální úrovně srovnatelné. Sdílejí podobnou geografickou polohu, historii a spojuje je fakt, že po 2. světové válce byly součástí tzv. východního bloku, který byl charakteristický centrálně plánovanou ekonomikou. Jedná se o postkomunistické státy, které společně vstoupily do Evropské unie v květnu roku 2004. Výzkumná otázka je stanovena následovně: Jak jsou jednotlivé státy Visegrádské skupiny úspěšné v plnění cíle zaměstnanosti stanoveného Strategii Evropa 2020: dosažení 75% zaměstnanosti žen a mužů ve věku 20 – 24 let. Cílem práce je dále zhodnotit míru plnění cíle 75% zaměstnanosti u mladých osob ve věku 20 – 24 let v zemích V4 a v případě, že se cíl neplní, navrhnout opatření pro úspěšnější plnění.

Teoretická východiska jsou charakterizována pomocí rešerše a deskripce odborné literatury a jsou uvedena v souvislosti s obecnou ekonomickou teorií. Metoda explanace je použita v teoretické části při vysvětlení významu zaměstnanosti pro ekonomický růst. Metoda komparace je použita v kapitolách týkajících se charakteristiky makroekonomického prostředí. Kvantitativní analýza má podobu konkrétních číselných hodnot a vyjadřuje hodnocení úspěšnosti států v plnění daných měření. Naproti tomu kvalitativní výzkum má za úkol vyjádření neméně důležitých nemeřitelných faktorů, jako například historie, tradice, kultura nebo mentalita. Kvalitativní měření může danou problematiku popsat hlouběji a detailněji. Tyto metody mají komplementární vztah, a proto jsou v práci použity současně.

Hodnocení států je dále provedeno pomocí indikátorů registru The Europe 2020 zohledňující úroveň ekonomiky. Uvedený registr vznikl za účelem vyhodnocování plnění cílů Strategie Evropa 2020 a zahrnuje ukazatele týkající se zaměstnanosti, vzdělání, výzkumu a vývoje, změny klimatu a energie a chudoby a sociálního vyloučení. Každý segment byl ohodnocen 0-20 body. Při dosažení cíle získala země 20 bodů. Stát, který byl od cíle nejdále, získal 0 bodů. Ostatní země získaly takový počet bodů, který byl úměrný

vzdálenosti od cíle. Při dosažení a splnění všech 5 cílů by stát dostal hodnotu 100 bodů.
(Dijkstra aj. 2015)

2. Vymezení pojmů

Kapitola 2 popisuje teorii hospodářského růstu včetně zdrojů a teoretických konceptů hospodářského růstu, dále vybrané makroekonomické ukazatele, pomocí kterých jsou státy V4 dále srovnávány. Vybrané ukazatele jsou hrubý domácí produkt (HDP), hrubý domácí produkt přepočítaný na jednoho obyvatele a parita kupní síly. Na základě HDP a HDP na obyvatele jsou státy porovnány v kapitole 5.

2.1 Teorie hospodářského růstu

Hospodářský růst je klíčovou oblastí nejen pro ekonomickou teorii, ale zejména její praxi. Úsilí každého státu by mělo směřovat k co nejvyššímu ekonomickému růstu, jenž ovlivňuje jak ekonomickou sílu, tak ekonomickou úroveň. Hospodářský růst je definován jako růst objemu veškerých statků a služeb (zpravidla HDP). O ekonomickém růstu mluvíme obvykle v dlouhém období. (Jílková, 2010)

Abrahám a Vošta (2011) připomínají, že v krátkém období je ekonomický růst spojen s kolísáním produktu, které je zapříčiněno cyklickým vývojem ekonomiky. Pro případné porovnávání jednotlivých ekonomik, či porovnávání jedné ekonomiky napříč časovými obdobími, se setkáváme s tzv. tempem hospodářského růstu, které je vyjádřeno v procentech. Jedná rozdíl produktu v daném roce a produktu předcházejícího roku děleno produktem předcházejícího roku. Viz tvar matematického vyjádření (1):

$$Y = \frac{Y_t - (Y_{t-1})}{(Y_{t-1})} * 100 \quad (1).$$

Kde Y_t vyjadřuje produkt v daném roce, (Y_{t-1}) značí produkt v roce předcházejícím.

Hlavní tradiční cíl hospodářské politiky je zajištění podmínek pro stabilní a progresivní vývoj ekonomiky. Ekonomické cíle jsou podmnožinou cílů samotného státu. Mimoekonomické cíle tedy musejí být v souladu s cíli ekonomickými. Například s hospodářským růstem je spojená vyšší životní úroveň občanů, což se promítne ve vyšší důvěře ve stávající politický systém a v podpoře demokracie.

Výstup resp. produkce se měří standartními nebo alternativními agregáty. Mezi standartní ekonomické agregáty k měření výstupu patří například hrubý domácí produkt, který je popsán níže nebo hrubý národní důchod, který zohledňuje veškerou finální produkci vyrobenou domácími výrobními faktory na jakémkoliv území za sledované období (zpravidla 1 rok). Používá se např. v USA. Mezi alternativní agregáty k měření produkce patří například ukazatel tzv. čistého ekonomického blahobytu (NEW), který se vypočítá tak, že se od hodnoty HDP odečte negativní činnosti (negativní externality, výdaje na zbrojení, škody na životním prostředí atd.) a přičte pozitivní činnosti (hodnotu volného času, práci pro sebe atd.). Dalším příkladem je tzv. index HDI (ukazatel lidského rozvoje), který zohledňuje (od roku 2010) například délku života, úroveň zdravotní péče nebo přístup ke vzdělání. Výše uvedené alternativní agregáty slouží spíše jako podpůrné ukazatele. Ačkoliv se snaží o odstranění příliš úzkého zaměření standartních ukazatelů (HDP, HNP), jejich kvantifikace je mnohdy velmi obtížná až nemožná. (Kliková, Kotlán, 2012)

Hrubý domácí produkt

Hrubý domácí produkt (HDP) je peněžním vyjádřením celkového objemu statků a služeb, vyrobeného na určitém území v daném období, zpravidla se uvádí za jeden rok. Tento národohospodářský ukazatel se mimojiné používá pro měření výkonnosti ekonomiky. HDP je možno vypočítat důchodovou, výdajovou nebo produkční metodou. Měření HDP je založeno na systému národních účtů (podnikový účet, účet domácností, účet státu, účet styku s cizinou a kapitálový účet). (Český statistický úřad, 2015)

Vzhledem k tomu, že statky jsou vyjádřeny v peněžních hodnotách, může docházet ke zkreslování vlivem rozdílných cen. Proto HDP rozlišujeme na tzv. nominální a reálný. Vyjádření v běžných (tzn. tržních) cenách současného období představuje produkt nominální, reálný produkt je očištěn o inflaci a vystihuje pouze změnu fyzického objemu produkce ve stanoveném roce. (Soukup, 2018)

HDP na obyvatele

Pro objektivní srovnání ekonomické úrovně různých ekonomik států nebo porovnání státu s evropským průměrem se používá hodnota hrubého domácího produktu přepočítaná

na jednoho obyvatele v paritě kupní síly. Tato hodnota ve vztahu k evropskému průměru je zásadním kritériem pro čerpání finančních prostředků ze strukturálních fondů Evropské unie. (Český statistický úřad, 2015)

Parita kupní síly

Dalším vybraným ukazatelem je tzv. parita kupní síly, která odstraňuje rozdíly v inflaci jednotlivých zemí, proto je vhodným prostředkem pro srovnávání ekonomik. Rojíček (2016) definuje paritu kupní síly následovně: „*Parita kupní síly (Purchasing Power Parity, PPP) je jednotka měnové konverze, která vylučuje rozdíly v cenových úrovních mezi jednotlivými zeměmi. Vyjadřuje poměr ceny stejného zboží a služeb v národní měně k jeho ceně v měnové jednotce srovnávané země, převádí tak současně na společnou měnu i na společnou cenovou úroveň. Objemové indexy produktu v paritách kupní síly PPPs (Volume Indices) vylučují cenové změny, a proto odrážejí rozdíly v objemu zboží a výkonů služeb mezi jednotlivými zeměmi.*“ (Rojíček, 2016, s. 98)

Standardy kupní síly

Standardy kupní síly představují další vhodný ukazatel pro srovnání ekonomik zemí V4. Definice podle Rojíčka (2016) zní: „*Standardy kupní síly (Purchasing Power Standard, PPS) představují umělou měnovou jednotku na bázi eura, přizpůsobenou průměrným cenám v rámci zemí EU. Při agregaci za členské země EU jsou ceny zboží a služeb v jednotlivých zemích zprůměrnovány. Průměry jsou odvozeny z údajů v národních měnách při použití PPP jako jednotek konverze. Zprůměrnované jednotky jsou označeny jako standardy kupní síly PPS.*“ (Rojíček, 2016, str. 99)

Alternativou může být i tzv. mezinárodní dolar, který se používá v dalších mezinárodních organizacích (např. OECD).

Zdroje ekonomického růstu

Zdroje ekonomického růstu lze obecně rozdělit na kvalitativní (intenzivní) a kvantitativní (extenzivní) zdroje. První zmíněná skupina má za úkol ekonomický růst skrze zvyšování kvality, nikoliv počtu. Zvyšování kvality se týká kvalifikace zaměstnanecké i řídicí struktury podniků, používání stále kvalitnějších materiálů a surovin a v neposlední řadě

nové technologie a inovace. Princip hospodářského růstu v případě extenzivních zdrojů je založen na postupném zvyšování počtu zdrojů. Do výrobního procesu je zapojováno stále více a více zdrojů se stále stejnou kvalitou. Snahou obou přístupů je obecný růst hospodářství. (Soukup, 2018)

Teoretické koncepty ekonomického růstu

Tato část se věnuje teoretickým konceptům ekonomického růstu. Z hlediska makroekonomie je hospodářský růst důležitou oblastí, kterou se zabývalo velké množství autorů v historii i dnes. Každý z uvedených modelů/teorií se snaží o vysvětlení příčiny růstu a identifikace klíčových faktorů růstu. Jednotlivé modely se od sebe liší, jiné na sebe reagují či navazují. Nejedná se o kompletní výčet, popis modelů byl zjednodušen pro potřeby diplomové práce. Popsaná byla klasická teorie růstu, Keynesiánské modely růstu, neoklasické růstové modely a teorie endogenního růstu. Každá z uvedených teorií se přímo či nepřímo odkazuje na lidský faktor a zaměstnanost.

2.1.1 Klasická teorie růstu

Klasická teorie růstu je datována od konce 18. století a podle Blažka a Uhlíře (2011) je spojována s představiteli klasické školy ekonomického myšlení, ke kterým patří S. Smith, D. Ricardo a T.R. Malthus. Ekonomický růst byl spojen s extenzivním rozvojem neboli zapojováním dodatečných výrobních zdrojů. Faktory práce a půda byly omezené a technologický pokrok nebyl zvažován. Za zdroj ekonomického růstu byl považován růst populace, který se zvětšoval geometrickou řadou, zatímco disponibilní zdroje se zvyšovaly pouze aritmeticky. (Rojíček, 2016)

Jílková (2010) dodává, že tyto předpoklady vedly k poznatku, že pokud bude dále docházet k takovému růstu populace bez technologického pokroku, dojde k celkovému vyčerpání půdy. Rovnováha by nastala, kdyby se snížily reálné mzdy a lidstvo by se dále nereprodukovalo.

2.1.2 Keynesiánské modely růstu

Keynesiánské modely růstu vznikly podle Rojíčka (2016) na základě ekonomické teorie Johna Maynarda Keynesa v 30. letech minulého století.

Základní teoretické koncepty jsou obsaženy v tzv. Harrod-Domarově modelu. Jedná se o označení modelů, které došly ke stejným výsledkům nezávisle na sobě. Růst ekonomiky je zde přisuzován investicím, pokud chce stát více vyrábět, musí více investovat a ekonomika poroste. (Cihelková, 2008)

Jílková (2010) dodává, že investice se v případě Harrod-Domarova modelu rovnají úsporám. Jak bylo řečeno, každý z autorů vychází z jiných principů, zatímco Domar vychází z multiplikačního principu, Harrod označuje za klíčový princip akceleraci.

2.1.3 Neoklasické růstové modely

Základem neoklasické teorie růstu je model od R. Solowova a T. Swana z 50. let 20. století, který je založen na předpokladech dokonalé konkurence, dokonale fungujících trhů a nově technologického pokroku, který působí na oba výrobní faktory. (Rojíček, 2016)

Na základě výpočtů statistických dat z USA (1909-1949) je podíl zvýšení kapitálové intenzity na růstu průměrné produktivity práce (APL) pouhých 12,5%. To znamená, že technologický pokrok zaujímá majoritní podíl 87,5% na zvýšení APL. (Solow, 1956)

To znamená, že technologický pokrok hraje významnou roli jednak ve zvyšování APL, a tím pádem i v růstu životní urovně.

Robert Solow zpracoval k tomuto tématu dva přístupy. První přístup říká, že technologický pokrok rozšiřuje pouze práci, například vlivem kvalitnějšího vzdělávání nebo odborné kvalifikace. Druhý přístup hovoří o tom, že technologický pokrok ovlivňuje oba výrobní faktory (práci i kapitál). V tomto případě hovoří o tzv. neutrálním technologickém pokroku. (Solow, 1956)

2.1.4 Teorie endogenního růstu

Endogenní modely hospodářského růstu vznikaly v poslední třetině 20. stol. Vyznačují se širším pojetím kapitálu, důraz je kladen na výdaje na vzdělání, vědu a výzkum. Tyto modely uvažují investice do lidského kapitálu za přínosnější než investice do kapitálových statků. (Soukup, 2018)

Rojíček a kol. (2016) do tohoto období řadí například P. Romera, R.J. Barra, P. Howita, E. Helpmana nebo třeba G. Grossmana. Jednotlivé modelové přístupy uvedených autorů se od sebe vzájemně velmi liší. Reagují tedy na neoklasické růstové modely, kde byly některé aspekty potlačeny (dány exogenně).

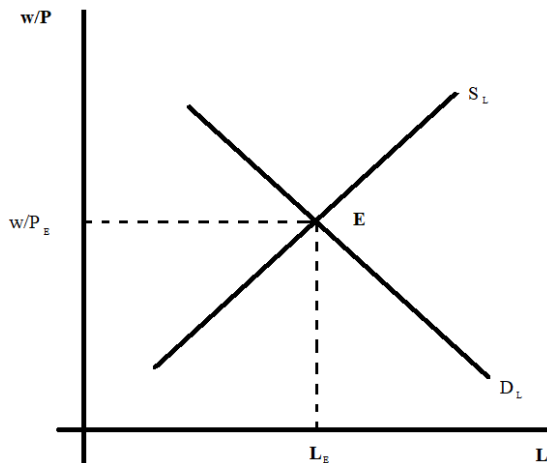
Podle Soukupa (2018) sem patří například tzv. „Learning-by-doing model“, dvousektorový Lucasův model nebo modely výzkumu a vývoje (R&D modely).

2.2 Trh práce

Podkapitola 2.2 stručně popisuje problematiku trhu práce, uvádí rozdíl mezi klasickým a dynamickým modelem, rozlišuje primární a sekundární trh práce. Dále se zabývá významem terciárního vzdělání pro znalostní ekonomiku a zmiňuje postavení a uplatnění absolventů na trhu práce.

2.2.1 Klasický model trhu práce

Klasický model trhu práce popisuje obrázek 1. Trh práce je místo, kde se střetává nabídka práce (S_L) s poptávkou po práci (D_L). Poptávka po práci je klesající funkce, nabídka práce je naopak funkcí rostoucí, v místě, kde se obě křivky střetávají, nalézáme tzv. rovnovážný bod (E), který určuje rovnovážnou reálnou mzdu (w/P_E) a rovnovážné množství práce (L_E), v takovém případě hovoříme o tzv. vyčištění trhu.



Obrázek 1: Klasický model trhu práce

Zdroj: SOUKUP, J. a kol. 2018. *Makroekonomie*. 3. aktualizované a doplněné vyd. Praha: Management Press. ISBN 978-80-7261-537-7, zpracování vlastní

Firmy poptávají práci a snaží se o maximalizaci svých zisků. Jednotlivci stojí na straně nabídky práce a maximalizují svůj užitek ze spotřeby statků, rozhodují se mezi prací a volným časem. Klasický model trhu práce dále vychází z předpokladů, že ceny jsou pružné, firmy i jednotlivci cenu přijímají z trhů, neovlivňují ji. Práce je brána jako homogenní, což znamená, že každý jedinec vykonává stejně kvalitní práci v libovolném oboru. (Soukup, 2018)

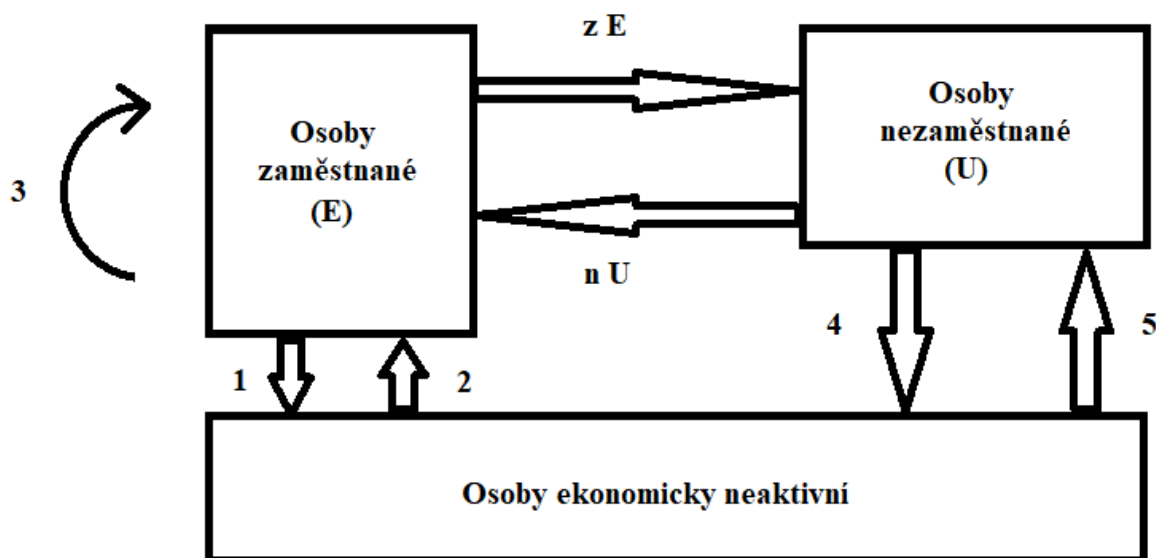
Uvedený klasický model slouží jen pro porovnání a pro zasazení do rámce s ekonomickou teorií. Pro další potřeby práce, vzhledem k teoretické části, je vhodnější a přesnější dynamický model, kde lze sledovat například pohyb absolventů jakožto uchazečů o zaměstnání na trhu práce.

2.2.2 Dynamický model trhu práce

Dynamický model zde slouží pro lepší vysvětlení problematiky dlouhodobé nezaměstnanosti se zaměřením na rizikovou skupinu mladých lidí a absolventů.

Na trhu práce neustále dochází k dynamickým změnám, které zachycuje obrázek 2. Dynamický model trhu práce definuje tři skupiny obyvatel, kam patří zaměstnaní, nezaměstnaní a osoby ekonomicky neaktivní. Téměř žádný člověk není v průběhu života součástí pouze jedné skupiny, tzn., že lidé denně přicházejí o práci nebo ji naopak

získávají. Lidé, kteří byli zaměstnaní a stali se ekonomicky neaktivními (např. odchod do starobního důchodu), znázorňuje přechod 1. Naopak lidé, kteří byli ekonomicky neaktivní a přecházejí do skupiny pracujících (např. návrat matky z mateřské dovolené) jsou znázorněni šipkou 2. Lidé, kteří pouze přecházejí z jednoho zaměstnání do jiného, jsou označeni šipkou 3. Nezaměstnané, kteří rezignují na hledání práce a stanou se ekonomicky neaktivními (např. odchod do předčasného důchodu), představuje šipka 4. Ekonomicky neaktivní obyvatelé, kteří se zaregistrují na úřadu práce jako nezaměstnaní, ukazuje šipka 5 (to může být příklad absolvent školy, kterému se nepodařilo získat práci). Dalším příkladem absolventů škol může být šipka číslo 2, a to v případě, že se absolventovi podaří najít práci ihned po ukončení studia, tedy bez toho, aby se registroval na úřad práce. (Soukup, 2018)



Obrázek 2: Dynamický model trhu práce

Zdroj: SOUKUP, J. a kol. 2018. *Makroekonomie*. 3. aktualizované a doplněné vyd. Praha: Management Press. ISBN 978-80-7261-537-7, zpracování vlastní

Primární a sekundární trh práce

Sirovátka (2009) rozděluje trh práce na primární a sekundární. Primární trh práce označuje jako lépe legislativně chráněný a naproti tomu trh sekundární charakterizuje jako otevřený, plně soutěživý, flexibilní a méně legislativně chráněný.

2.3 Význam terciárního vzdělání pro znalostní ekonomiku

Terciární sektor vzdělávání se skládá z vysokoškolského a vyššího odborného vzdělávání. Vysokoškolské vzdělání poskytují vysoké školy, vyšší odborné vzdělávání poskytují prakticky zaměřené vyšší odborné školy včetně konzervatoří. (Národní ústav odborného vzdělávání, 2012)

Znalostní ekonomika (Knowledge Economy) je pojmenování pro nynější moderní ekonomické systémy vyspělých států, jenž jsou založeny na využívání znalostí nebo produktů s moderními technologiemi. Pro znalostní ekonomiku jsou nezbytné inovace a nápady, které zvyšují produktivitu práce, rozvíjejí a spoluvytvářejí nová odvětví nebo například modifikují produkty a služby. V praxi to znamená, že ekonomika státu je tvořena produkty založenými na znalostech a s vysokou přidanou hodnotou.

Lisabonská strategie pro období 2000 – 2010 a navazující strategie Evropa 2020 pro období 2010 - 2020 jsou dva zásadní dokumenty přijaté Evropskou radou, ve kterých je kladen velký důraz na ekonomiku založenou na znalostech a inovacích. (Managementmania, 2016)

Vlády, jež se chtějí zaměřit na znalostní ekonomiku, lákají zejména zahraniční investory, kteří zakládají tzv. vývojová technologická centra a střediska sofistikovaných služeb a vkládají tak peníze do tohoto sektoru. Centra poskytují servisní a technologická řešení a věnují se také inovacím a aplikovaným výzkumům. Státy V4 mohou investory nalákat na výhodnou geografickou polohu ve středu Evropy, dobrou infrastrukturu a relativně stabilní obchodní prostředí bez politických krizí. Podle agentury Czechinvest bude klíčovým faktorem do budoucna provázání relevantní praxe ve zmiňovaném sektoru se školstvím, neboť znalosti nabyté při výuce ve školách firmám nestačí. (BBC, 2019)

Vysoké školy významně přispívají ke společenskému a kulturnímu růstu soudobé společnosti a podílejí se na udržitelném rozvoji. Jejich úlohou je tvorba jednak vzdělané a kulturní společnosti a jednak rozvoj ekonomiky, která by měla být založena na inovacích a odborných znalostech. Terciární vzdělání tuto úlohu naplňují pomocí tří hlavních skupin činností:

- vzdělávací činnost,

- tvůrčí činnosti,
- přímé společenské a odborné působení neboli třetí role.

Ačkoliv je vzdělávací činnost prvotní a nejvlastnější činností vysokých škol, všechny tři skupiny činností hrají důležitou roli. (MŠMT, 2015)

Pouhé zvýšení počtu pracovních sil jako zdroj ekonomického růstu ve střednědobém horizontu může mít svůj význam, nicméně nemusí být dostačující. K obecně vyšší produktivitě se musí politiky přeorientovat na tzv. znalostní ekonomiku přes znalosti a inovace právě skrze vzdělávání. (Evropská komise, 2017)

2.3.1 Postavení absolventů na trhu práce

Tato subkapitola se věnuje postavení a uplatnění absolventů škol na trhu práce. Absolventi jsou obecně vnímáni jako riziková skupina, vzhledem k tomu, že mají často nedostatečnou praxi. V této práci se jim proto věnuje zvláštní pozornost. Nastíněna budou jak pozitiva, tak i problémy spojené se vzděláním a přípravou na budoucí výkon povolání.

Agenda EU se důkladně zaměřuje na podporu zaměstnanosti absolventů a na usnadnění přechodu ze vzdělávání do zaměstnání. Pomoc mladým lidem zapojit se na pracovním trhu a najít odpovídající zaměstnání je důležitou součástí hospodářských politik podporujících začlenění. Výjimkou není ani Strategie Evropa 2020, která v dosahování cíle zaměstnanosti věnuje mladým lidem zvláštní pozornost. Přejít těchto osob z procesu vzdělávání do pracovního procesu je často problematický a přináší s sebou vyšší hodnoty nezaměstnanosti a vysoké hodnoty, co se týče lidí, kteří nejsou zaměstnaní ani se neúčastní vzdělávání nebo odborné přípravy, tzv. NEET (Not in Education, Employment or Training). Nezaměstnanost mladých lidí se vyznačuje vyšší citlivostí na hospodářský cyklus než například u osob dospělých. Jak již bylo zmiňováno, jedná se o rizikovou skupinu s omezenými profesními zkušenostmi, u které je pravděpodobné, že bude zaměstnána buď na dobu určitou, nebo na částečný pracovní úvazek. V případě poklesu hospodářského cyklu jsou propuštěni jako první. (Evropská komise, 2017)

Dlouhodobá nezaměstnanost a neaktivita mladých lidí na počátku profesní kariéry je spojena s vysokými počátečními náklady, které později vedou negativním účinkům například ve formě nízkých příjmů a pesimistických vyhlídek na zaměstnání (tzv. efekt zjizvení). Dopad může mít také na úroveň produktivity práce. (Bell, 2011)

Zaměstnavatele dnes zajímá vedle samotné odbornosti také kompetence, kam patří soubor znalostí, dovedností a nabytých zkušeností sloužící k dosažení určitého cíle. (Hroník, 2007)

Dle Brennerových považují zaměstnavatelé za klíčové kompetence např. schopnost týmové práce, schopnost samostatně řešit problémy, znalost informačních, komunikačních technologií a cizích jazyků, reprezentativní ústní a písemný projev apod. Tyto kompetence lze rozvíjet například studiem na vysokých školách a mohou být jedním z důvodů snažšího nalezení pracovního místa a lepšího uplatnění na trhu práce. (Brenner, Brenner 2008)

Čím více absolventů vysokých škol je na trhu práce, tím je pro ně obtížnější pracovní místo nalézt. V případě, že je odpovídajících pracovních pozic méně než počet těchto uchazečů, nezbyvá než se spokojit s méně kvalifikovanou prací. Obecně platí, že absolventi, kteří po dobu studia vykonávali praxi v oboru, mají vyšší šanci pro uplatnění na trhu práce. (Koucký, Zelenka, 2011)

NEET koncept

Míra nezaměstnanosti je pro určité kapitoly této práce příliš obecný model. Pro specifitější zaměření je popsán a využit koncept NEET (not in employment, education or training), který se zaměřuje na věkovou skupinu 15 – 29 let. Do této skupiny patří i v diplomové práci sledovaná skupina 20 – 24 let, tedy riziková skupina absolventů. Jedná se o označení lidí, kteří nepracují, nestudují a ani nejsou v zaučení. Podle Doubravové (2014) se Evropská unie na tuto skupinu prioritně zaměřuje, jelikož se jedná o lidi, kteří stojí na počátku svého profesního života, ale vzhledem k nízkým zkušenostem nebo stupni vzdělání mají horší vyhlídky než lidé s praxí nebo vyšším dosaženým vzděláním. Důraz je kladen na povzbuzení motivace pro sebevzdělávání potenciálních účastníků na trhu práce. (Doubravová, 2014)

2.3.2 Uplatnění absolventů na trhu práce

Každý student se v průběhu svého studia profiluje jinak, někteří studenti jezdí na zahraniční stáže, někteří studují v zahraničí, někteří hledají praxi v oboru, jiní se angažují ve studentských organizacích. Zapojení do pracovního procesu je tedy logicky pro každého individuální a trvá různě dlouhou dobu.

Obecně se dá říci, že lidé s vyšším vzděláním mají vyšší potenciál a větší šance pro zapojení na trhu práce. Například Zelenka (2008) realizoval výzkum o uplatnění absolventů vysokých škol na trhu práce, ze kterého vyvodil závěr, že absolventi bakalářských programů mají sice poměrně dobré výsledky, co se týče uplatnění, nicméně pouze na částečný úvazek nebo dobu určitou. Výborných výsledků podle Zelenky (2008) dosahují absolventi magisterských programů, u kterých je doba nalezení prvního zaměstnání velice krátká. (Zelenka, 2008)

Samotný vysokoškolský titul samozřejmě není jediným předpokladem profesního úspěchu, nicméně hodnota titulu má svou váhu i přes stále rostoucí počet lidí s ukončeným terciárním vzděláním. Kromě praxe v oboru může být konkurenční výhodou mezi kandidáty také získání zkušeností a dovedností během studia. Tyto schopnosti a znalosti mají dále pozitivní vliv na kariérní a osobní růst. Pro některé firmy není např. české školství uspokojivé z hlediska zaměření na praxi, která neprobíhá na reálných pracovištích, ale pouze v rámci školských zařízení. Dalším problémem je nabídka oborů, která neodpovídá struktuře trhu práce a poptávce firem. Školy otevírají obory, o jejichž absolventy téměř není zájem. (Óttl, Härter, 2006)

Někteří autoři uvádějí i negativa spojená s uplatněním absolventů vysokých škol na trhu práce. Holanová (2014) například uvádí situaci, kdy překvalifikovaný uchazeč požaduje vyšší mzdu, než je mu zaměstnavatel schopen nabídnout. Uchazeči s příliš vysokými mzdovými nároky jsou podle Holanové např. studenti technických oborů. Dalším problémem, který uvádí Holanová je obava firem z personálu, který má pro danou pracovní pozici vyšší kvalifikaci než je požadována, tito zaměstnanci potom místa rychle opouštějí. Absolventi některých univerzit se naopak nechají zaměstnat na pozici s nižší kvalifikací a blokují tak místa uchazečům s nižším vzděláním nebo kvalifikací. (Holanová, 2014)

Hofman a Steijn (2003) v této souvislosti uvádějí tzv. koncept odsunutí, který říká, že vysoce kvalifikovaná pracovní síla, která není schopna nalezení práce odpovídající úrovně, bude přijímat práci s nižšími kvalifikačními nároky na úkor lidí se střední kvalifikací, kteří potom budou nuceni přijímat nejméně kvalifikované pracovní pozice. (Hofman, Steijn, 2003)

Kromě absolventů škol definují Křížková a Hašková (2003) i další znevýhodněné skupiny na trhu práce:

- lidé s nízkým vzděláním,
- ženy staršího věku,
- ženy s dětmi v předškolním věku,
- lidé zdravotně handicapovaní,
- muži staršího věku,
- lidé těsně po ukončení středních škol atd. (Křížková, Hašková, 2003)

Nejvíce ohroženou skupinou podle Buchtové (2013) jsou mladí lidé s nízkým dosaženým vzděláním a nedostatečnou praxí. Nízká vzdělanost mladých lidí může být ovlivněna například sociálním prostředím, ve kterém vyrůstají. Složitě a problematické rodinné vztahy negativně ovlivňují vývoj dětí, nižší vzdělanost rodičů také negativně ovlivňuje vztah dětí ke studiu. (Buchtová, 2013)

2.4 Nezaměstnanost

Výše nezaměstnanosti představuje spolu s inflací jeden z nejdůležitějších a nejsledovanějších ekonomických problémů. Jedná se o klíčový faktor, který úzce souvisí s ekonomickou výkonností.

Z pohledu ekonomie nezaměstnanost znamená stav v národním hospodářství, kde část pracovního potenciálu nenalézá uplatnění nebo o toto uplatnění dobrovolně neusiluje. Česká statistika definuje nezaměstnaného dvojím způsobem. Tzv. registrovaná zaměstnanost je vymezena evidencí uchazečů o zaměstnání úřadů práce. Podle druhé definice je nezaměstnaným osoba, která aktivně hledá zaměstnání, chce pracovat, je výkonu práce schopna a není činná jako pomáhající rodinný příslušník nebo samostatný podnikatel. (Český statistický úřad, 2010)

Nezaměstnanost může u člověka často vést k poklesu životní úrovně, jevům sociální patologie i k potížím se zapojením do pozdějšího profesního života. Koncentrace nezaměstnanosti v území pak souvisí se vzdělanostní a kvalifikační strukturou jeho obyvatelstva i s dopravní dostupností regionu. (Katrňák, Mareš 2007)

Nezaměstnanost je zpravidla vyjadřována mírou nezaměstnanosti. Míra nezaměstnanosti je procentuální podíl nezaměstnaných (U) k celkovému počtu ekonomicky aktivního obyvatelstva (L) viz rovnice (2).

$$u = \frac{U}{L} * 100 \quad (2).$$

Ekonomicky aktivní obyvatelstvo neboli pracovní sílu tvoří lidé, kteří ukončili základní školní docházku a ještě nedosáhli důchodového věku (zaměstnaní i nezaměstnaní). Do této skupiny patří i pracující důchodci, nepatří sem však studenti, vězni, lidé, kteří nejsou ze zdravotních důvodů schopni pracovat a lidé, kteří pracovat nechtějí. (Kliková, Kotlán, 2012)

2.4.1 Typy nezaměstnanosti

Podle projevů nezaměstnanosti v ekonomice a důvodů jejich vzniku rozlišuje Jurečka (2017) následující typy nezaměstnanosti.

Frikční nezaměstnanost má krátkodobý charakter. Vzniká působením životního cyklu obyvatelstva. Týká se migrace obyvatel v rámci regionů z důvodu optimální alokace pracovní síly. Například hledání nového zaměstnání po absolvování školy nebo následování partnera do jeho rodného města. Lidé se stěhují za lepší práci, a tím pomáhají navyšovat společenskou efektivnost. Frikční nezaměstnanost zpravidla nemá negativní dopady na ekonomiku.

Strukturální nezaměstnanost nastává v případech změn struktur ekonomiky. Nesoulad kvalifikace na straně pracovníků a požadavky na straně zaměstnavatelů vede k vysokému počtu dlouhodobě nezaměstnaných. Mimo jiné zde dochází i ke snižování mzdových nákladů, což vede k obsazování pracovních pozic cizinci bez pracovního povolení. Příkladem může být technologický pokrok v rámci průmyslu 4.0, kde dochází k nahrazování lidské pracovní síly roboty a stroji. Automatizace a robotizace ve výrobě vyžaduje vyšší kvalifikaci lidí. Pro tento případ se používá termín „technologická nezaměstnanost“. Strukturální nezaměstnanost je různá napříč jednotlivými regiony. Zpravidla setrvává dlouhou dobu, neboť je složité sladit aktuální nabídku práce s kvalifikačními předpoklady pracovníků. Tento typ nezaměstnanosti je obecně považován za nejzávažnější.

Institucionální nezaměstnanost způsobují zásahy do podmínek svobodného trhu. Tyto zásahy se snaží o zvýšení mzdových sazeb nad rovnovážnou úroveň. Institucionální nezaměstnanost se týká nedokonalých informací o volných místech, strukturách trhů nebo třeba politických struktur. Zásahy jsou výsledkem „propracovního“ hospodářství, které zabezpečuje systém podpory v nezaměstnanosti. Podpora v nezaměstnanosti mění relativní cenu práce, s rostoucí podporou roste i míra nezaměstnanosti.

Cyklický pohyb ekonomiky zapříčiňuje **cyklickou nezaměstnanost**. V recesi se tento typ nezaměstnanosti zvyšuje, naproti tomu ve fázi expanze klesá. Délka jejího trvání je

proměnlivá a je závislá na délce ekonomického cyklu. Cyklická nezaměstnanost postihuje plošně celou ekonomiku napříč všemi sektory národního hospodářství.

Zvláštním typem nezaměstnanosti je tzv. **sezonní nezaměstnanost**, která se vyznačuje pravidelnými výkyvy závislými na ročním období. Zvláště důležitou složkou je například turismus, který má vysoký podíl v ekonomické struktuře (Španělské království, Italská či Řecká republika).

Dalším zvláštním případem je tzv. **skrytá nezaměstnanost**. Týká se lidí, kteří se už o pracovní pozice neucházejí, týká se také například zemědělství v rozvojových zemích, které má jen omezenou schopnost uživit určitý počet pracovníků.

Soukup (2018) dělí zaměstnanost pouze na frikční, strukturální a cyklickou. Podle Samuelsona (2007) existují 3 základní typy podle příčin vzniku: frikční, systémová neboli strukturální a cyklická, dále se objevuje nezaměstnanost sezónní a skrytá. Většina autorů se tedy shoduje na frikční, strukturální a cyklické nezaměstnanosti.

Dlouhodobá nezaměstnanost a její dopad

Dlouhodobá nezaměstnanost je považována za sociálně a ekonomicky nežádoucí jev. Čím delší dobu stráví člověk bez zaměstnání, tím má menší šanci na zpětné profesní začlenění. (Hartl, 2015)

Mezinárodní organizace práce definuje dlouhodobou nezaměstnanost jako osoby, které nejsou v pracovním poměru déle než jeden rok. U absolventů se jedná o pů roku. (Lacina, 2007).

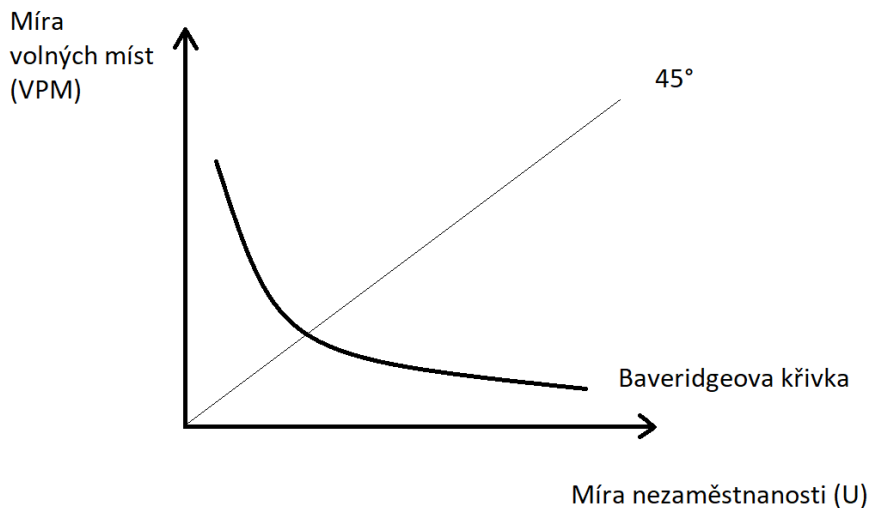
Dlouhodobá nezaměstnanost s sebou přináší řadu problémů a komplikací. Dopady tohoto negativního fenoménu lze rozdělit na sféru sociální, ekonomickou a psychickou. Vágnerová (2004) uvádí, že dlouhodobě nezaměstnaný člověk se propadá na nižší životní úroveň a v důsledku omezení příjmů pouze na podporu v nezaměstnanosti strádá. Přijetím podpory stvrzuje přijetí podřadné role. Schraggeová (2013) hovoří o sociální izolaci, ve které se dlouhodobě nezaměstnaný ocitá vinou ztráty sociálních styků, ztráty sebevědomí a negativního postoje ke společnosti. Dále je zmiňována i změna společenského statusu. Status nezaměstnaného je obecně brán jako méněcenný.

Od nezaměstnaného člověka se očekává maximální úsilí při hledání nového zaměstnání a přijetí jakékoliv práce, což vyvíjí na dotyčného určitý tlak. O stresorech, vyvolaných negativním postojem společnosti, hovoří také Vágnerová (2004). Nezaměstnaní lidé snadno dostanou nálepku nepříznivého hodnocení, se kterou se často postupem času smíří a zařadí se do podřadné sociální vrstvy. Sociální izolaci způsobenou ztrátou povolání nebo neschopností práci získat zmiňuje i Mareš (2002). Dále konstatuje, že zmiňovaná izolace je různě přijímána různými věkovými skupinami. Absolventi snášejí neschopnost získat a udržet zaměstnání lépe než například lidé v pokročilém věku. Mladí lidé jsou často odkázáni na bydlení s rodiči.

Lidé, kteří mají nějaké stabilní zázemí, úspory a jsou schopni se rychle adaptovat, se s nezaměstnaností vyrovnávají lépe než ostatní. Ztráta zaměstnání nemusí nutně znamenat ztrátu aktivního životního stylu a rozpad rodinných vazeb. Velkou roli hraje osobní přístup každého nezaměstnaného. (Krebs, 2007)

Mezi pozitiva nezaměstnanosti lze uvést například to, že frikční nezaměstnanost může být pozitivním jevem tehdy, pokud napomáhá optimální alokaci zdrojů. Pokud jedinec není schopen své požadované místo najít ihned, je mnohdy výhodnější zůstat v nezaměstnanosti déle, než takové místo skutečně získá. V opačném případě se jedinec nechá zaměstnat „ukvapeně“ a získané místo nemusí odpovídat požadavkům uchazeče. (Jurečka, 2010)

Na obrázku 3 je znázorněna Beveridgeova křivka, jedná se o grafické zobrazení inverzního vztahu mezi mírou volných pracovních míst a mírou nezaměstnanosti při dané ceně práce. Míra volných pracovních míst znamená podíl volných pracovních míst k jejich celkovému počtu, které jsou potřebné pro zaměstnání veškeré pracovní síly. Tvar ideální křivky odpovídá konvexní hyperbole. Model byl doplněn o linii 45° reprezentující nulovou přebytkovou poptávku. V jejich průsečíku se nachází bod, který odpovídá definici plné zaměstnanosti, a ve kterém je nezaměstnanost na úrovni nepřizpůsobivosti ekonomiky. (Jurečka, 2017)



Obrázek 3: Beveridgeova křivka

Zdroj: JUREČKA, V. 2017. *Makroekonomie*. 3., aktualizované a rozšířené vyd. Praha: Grada Publishing. Expert (Grada). ISBN 978-80-271-0251-8, zpracování vlastní

2.4.2 Přirozená míra nezaměstnanosti

Optimální míra nezaměstnanosti v ekonomice není nulová vzhledem k existenci frikční a strukturální nezaměstnanosti. Jak již bylo zmíněno, frikční nezaměstnanost se týká krátkodobého přechodu mezi jednotlivými zaměstnáními, která je pro ekonomiku dokonce nutná. Strukturální změny v ekonomice způsobují strukturální nezaměstnanost. Součet frikční a strukturální nezaměstnanosti tak exaktně udává přirozenou míru nezaměstnanosti. Podle Klikové (2012) je přirozená míra nezaměstnanosti keynesiánská koncepce.

Od 70. let 20. století je přirozená míra nezaměstnanosti spojována s tzv. koncepcí NAIRU (Non Accelerating Inflation Rate of Unemployment), která pochází od monetaristů. Americký ekonom Milton Friedman, autor této koncepce, spojuje přirozenou míru nezaměstnanosti s určitou úrovní inflace. Podle autora je potom přirozená míra nezaměstnanosti definována jako úroveň nezaměstnanosti, při níž je míra inflace stabilní, tedy ani nedeceleruje ani neakceleruje. Hodnotu lze zjistit na základě sledovaného období, kde je inflace stabilní. Někdy bývá situace orientačně a nepřesně spojována s úrovní potenciálního produktu, tedy když je produkt na potenciálu, je míra nezaměstnanosti na své přirozené míře. (Kliková, Kotlán, 2012)

2.5 Zaměstnanost

Zaměstnanost je situace na trhu práce, kdy část ekonomicky aktivního obyvatelstva je zapojena do pracovního procesu a obstarává si finanční prostředky na své živobytí a na uspokojování svých potřeb sama. Úroveň zaměstnanosti je obvykle dána poměrem mezi počtem ekonomicky aktivních obyvatel a jeho celkovým počtem. (Nový, 2006)

2.5.1 Politika zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti je součástí hospodářské politiky státu. Jejím cílem je dosažení rovnováhy mezi poptávkou a nabídkou na trhu práce. Winkler a Wildmanová (1999) ji definují jako soubor opatření, kterými jsou spoluvytvářeny podmínky pro dynamickou rovnováhu na trhu práce a pro efektivní využití pracovních sil. Obvykle je výsledkem úsilí státu, odborů, zaměstnanců a zaměstnavatelů. Obecnou politiku zaměstnanosti lze chápat na úrovni:

- makroekonomické, kde působí plošně (závislost na celkovém systémovém zaměření HP),
- mikroekonomické, kde působí na úrovni firem,
- regionální, kde zohledňuje regionální aspekty disparit.

Nástroje státní politiky zaměstnanosti

- Příprava na adaptabilní pracovní síly;
- rozvoj infrastruktury trhu práce;
- vytváření podmínek pro územní mobilitu pracovních sil;
- zajištění nebo prohloubení profesní flexibility pracovních sil;
- zmírnění negativních důsledků technologického rozvoje a strukturálních změn na trhu práce;
- zlepšení struktury zaměstnanosti v odvětvích a regionech.

Cílem státní politiky zaměstnanosti je:

- dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po práci,
- produktivní využití zdrojů pracovních sil,

- zabezpečení práv občanů.

Plnění výše uvedených cílů probíhá prostřednictvím širokého spektra aktivit, mezi které patří: zprostředkování práce, poradenská služba při volbě povolání, podpora profesního vzdělávání, poskytování podpor v nezaměstnanosti, sociálních dávek a podobně. (Kliková, Kotlán, 2012)

Dělení používaných nástrojů

Používané nástroje politiky zaměstnanosti lze dělit podle několika hledisek. Pro lepší přehlednost jsou uvedeny v tabulce 1.

Tabulka 1: Nástroje politiky zaměstnanosti - dělení

Podle cílové skupiny		Podle podnětů k vystoupení z trhu práce či podnětů ke vstupu do trhu práce
Nástroje orientované na nezaměstnané osoby	Nástroje orientované na zaměstnané osoby	Podněty k vyloučení z trhu práce
Opatření zaměřená na získání a změnu kvalifikace	Opatření zaměřená na získání a změnu kvalifikace	Podněty ke vstupu na trh práce
Pomoc při začleňování osob na trh práce	Zkrácení normálního pracovního času a délky životní pracovní aktivity	Nevýhody a negativní sankce sloužící k vyloučení z trhu práce
Pomoc při založení podniku		Nevýhody a negativní sankce bránící určité osoby či celé sociální kategorie před vytlačení z trhu práce
Veřejně prospěšné práce		

Zdroj: KLIKOVÁ, C. a I. KOTLÁN, 2012. *Hospodářská politika* 3. vyd., Ostrava: Institut vzdělávání Sokrates. ISBN 978-80-86572-76-5, zpracování vlastní

Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politika zaměstnanosti vytváří sociálně přijatelné podmínky pro osoby dočasně nezaměstnané. Mezi hlavní nástroje pasivní politiky zaměstnanosti patří např. příspěvek v nezaměstnanosti jako sociální pomoc nezaměstnaným s cílem udržet jejich životní

úroveň. Další nástroj lze uvést jako předčasný odchod do důchodu z důvodu nepříznivé situace na trhu práce. Výdaje na pasivní politiku obvykle neznamenají pozitivní řešení problémů spojených s nezaměstnaností, v mimořádných situacích mohou vést až k sociálnímu parazitismu. K této situaci dochází ve chvíli, kdy si skupina občanů ze své dlouhodobé nezaměstnanosti vytvoří životní styl. (Kliková, Kotlán, 2012)

Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti je od počátku zaměřena na konkrétní cílové skupiny. Cílovými skupinami se rozumí rizikové a nejvíce ohrožené skupiny nezaměstnaných, tzn. občané s nízkou nebo žádnou kvalifikací, lidé se zdravotními nebo jinými omezeními. Podstatou je zde eliminace nevýhod a handicapů kolektivního charakteru. Jedná se o opatření, která aktivně motivují nezaměstnané ke změně jejich postavení na trhu práce. Cílem je nárůst zaměstnanosti tak, aby nedošlo k výraznému nárůstu inflace. Další cílem je změna struktury nezaměstnanosti. (Kliková, Kotlán, 2012)

Pro mezinárodní porovnatelnost v rámci Evropské unie jsou nástroje rozděleny do následujících skupin:

1. veřejné služby zaměstnanosti (zprostředkování práce, poradenství a kurzy);
2. pracovní příprava a výcvik (např. rekvalifikace);
3. programy pro nezaměstnanou mládež;
4. podpora tvorby nových pracovních míst (soukromý X veřejný sektor, samostatné podnikání);
5. programy pro handicapované osoby.

Aktivní programy jsou obecně považovány za efektivnější prostředek v boji s nezaměstnaností. Na rozdíl od pasivních totiž znamenají investici s jistou návratností. Návratností rozumíme snížení počtu nezaměstnaných z důvodu tvorby nových pracovních míst.

V roce 1964 byla na 48. zasedání generální konference Mezinárodní organizace práce přijata „Úmluva o politice zaměstnanosti“, kde se každý členský stát zavázal provádět

takovou aktivní politiku zaměstnanosti, která je zaměřena na podporu plné a produktivní zaměstnanosti a svobodné volby zaměstnání. (Kliková, Kotlán, 2012)

2.5.2 Trendy zaměstnanosti

Vpředhledící očekávání, co se týká zaměstnanosti napříč jednotlivými odvětvími, počítá se strukturálními přesuny do oblasti služeb a klesající trend v oblasti zemědělství. Vliv technologického pokroku, globalizace a kapitálové kumulace vytváří tlak na kvalitu pracovních míst právě v terciéru. Jednotlivé země a regiony stále vykazují nezanedbatelné rozdíly. Zejména v rozvinutých regionech se i nadále očekává rostoucí míra zaměstnanosti. Zejména státy jižní Evropy se stále potýkají s vysokými hodnotami nezaměstnanosti oproti státům západní, střední a severní Evropy. (Evropská komise, 2018)

V roce 2017 činila celosvětová míra nezaměstnanosti u dospělých osob 4,3%. Celosvětová míra nezaměstnanosti mladých osob (lidé mladší 25 let) přitom činila 13%, neboli třikrát více. Stejný násobek byl zjištěn i ve státech Visegrádské čtyřky v tabulce 7, což tento teoretický závěr potvrzuje. Zvláště vysoké hodnoty byly zjištěny v severní Africe, kde se míra nezaměstnanosti mládeže pohybuje okolo 30%. Jak mezi mladšími, tak i mezi staršími osobami navíc existují nerovnosti mezi muži a ženami. U mužů je obecně zaměstnanost vyšší než u žen. (Stefan, 2018)

2.5.3 Evropská strategie zaměstnanosti

Evropská strategie zaměstnanosti (ESZ) se datuje od roku 1997, kdy se členské země Evropské unie zavázaly k vytvoření balíčku společných cílů politiky zaměstnanosti. Hlavním cílem ESZ je tvorba nových a zvyšování kvality stávajících pracovních míst v celé EU. Evropská strategie zaměstnanosti je součástí strategie Evropa 2020 a je prováděna v rámci evropského semestru, který poskytuje rámec pro spolupráci hospodářských politik členských zemí. Ve stanoveném období jednoho roku umožňuje projednávání hospodářských a rozpočtových plánů a monitoruje jejich pokrok. (Evropská komise, 2016)

Provádění ESZ obsahuje čtyři etapy:

1. Hlavní směry politik zaměstnanosti, které zahrnují společné priority a cíle navržené Evropskou Komisí, schválené členskými státy a přijaté Radou EU.
2. Společná zpráva o zaměstnanosti, která vychází jednak z hodnocení stavu zaměstnanosti v EU, jednak z realizace hlavních směrů politik zaměstnanosti a jednak z vyhodnocení srovnávacího přehledu klíčových sociálních ukazatelů a ukazatelů zaměstnanosti. Zprávu zveřejňuje Komise a je přijímána Radou EU.
3. Národní programy reforem, které jsou předkládány členskými zeměmi. Tyto programy podléhají analýze Evropské Komise, zda jsou v souladu s evropskou strategií.
4. Zprávy o jednotlivých státech jsou zveřejňovány Komisí na základě hodnocení národních programů. Na základě analýzy HP vydává doporučení pro jednotlivé členské země. (Evropská komise, 2018)

Politika zaměstnanosti v EU

Evropská unie nedefinuje samostatnou politiku zaměstnanosti. Zaměstnanost resp. nezaměstnanost a její snižování však patří mezi nejdůležitější problémy, které EU sleduje a to především ve Strategii Evropa 2020. Její součástí je také Evropská strategie zaměstnanosti, jejíž úlohou je tvorba nových pracovních míst v celé unii. V rámci této strategie by do roku 2020 mělo mít práci 75% osob ve věku 20 –64 let. Počet žáků a studentů, kteří nedokončí školní docházku, by se měl snížit pod 10% a nejméně 40% lidí ve věku 30 – 34 let by mělo mít dokončené vysokoškolské vzdělání. Počet lidí, kteří žijí v chudobě a cítí se sociálně vyloučení, nebo jim tato situace hrozí, by se měl snížit alespoň o 20 milionů. (Evropská komise, 2018)

Zaměstnanost mladých osob v rámci EU

Podpora mladých lidí, kteří jsou po ukončení školní docházky vystaveni vysokému tlaku v podobě rostoucích požadavků zaměstnavatelů, je podle Kotýnkové (2003) jednou z priorit Evropské unie.

Tvorba vhodných podmínek pro rozvoj schopností a dovedností mladých lidí a jejich následné aktivní pracovní začlenění do společenských struktur hraje klíčovou roli pro ekonomický a sociální rozvoj ekonomik jednotlivých států. Finanční krize, která

postihla Evropskou unii v roce 2008, velmi zasáhla sledovanou skupinu absolventů, což dokazuje závažnost celé problematiky. Jako další příčiny vyšších hodnot nezaměstnanosti uvádí Doubravová (2014) nedostatečné propojení mezi školstvím a praxí, nedostatek školení pro rekvalifikace a pasivitu absolventů. Dále je nezaměstnanost mladých lidí úzce spjata s hospodářským cyklem. (Doubravová, 2014)

Příčinou vysoké nezaměstnanosti absolventů může být také struktura oborů. Dříve byla poptávka vyšší po absolventech humanitních oborů, dnes jsou spíše žádáni absolventi technických oborů. Vzhledem k tomu, že poptávka v těchto oborech stabilně převyšuje nabídku, jsou studenti technických oborů zvýhodněni a mohou požadovat vyšší platové podmínky. (Manpowergroup.cz, 2014)

Vyšší míra nezaměstnanosti mladých lidí má samozřejmě negativní vliv na celkovou míru nezaměstnanosti celé populace na daném území. Zaměstnanosti a nezaměstnanosti jsou věnovány následující kapitoly.

3. Strategie Evropa 2020

Evropská komise reagovala na hospodářskou krizi v roce 2008, která znehodnotila léta ekonomického a sociálního pokroku a odhalila strukturální nedostatky v evropském hospodářství strategií, která by z EU učinila inteligentní a udržitelnou ekonomiku. Strategií, která by přispěla k tomu, aby EU vyšla z krize posílněna. Podle J.M. Barrosa je krize výstražným signálem, díky kterému nestačí pouhý návrat k obvyklým pořádkům. (Evropská komise, 2010)

Strategie Evropa 2020 je strategický dokument Evropské unie pro období 2010-2020, který navazuje na tzv. Lisabonskou strategii. Cílem tohoto dokumentu je dosažení udržitelného hospodářského růstu EU prostřednictvím efektivnějšího investování do vzdělávání, výzkumu, vývoje a inovací a rozvoje konkurenceschopného průmyslu. Klíčovými prioritami této strategie jsou:

- **inteligentní růst:** rozvíjet ekonomiku založenou na znalostech a inovacích;
- **udržitelný růst:** podporovat konkurenceschopnější a ekologičtější ekonomiku, která bude méně náročná na energetické zdroje;
- **růst podporující začlenění:** podporovat ekonomiku s vysokou zaměstnaností, která bude charakteristická sociální a územní soudržností. (Evropská komise, 2010)

Tyto priority se navzájem podporují a utvářejí vizi evropské sociálně tržní ekonomiky pro 21. století. Strategie vytyčuje 5 vzájemně provázaných cílů týkajících se zaměstnanosti, výzkumu a vývoje, změny klimatu a energetiky, vzdělávání a snižování chudoby.

Tabulka 2 zobrazuje přehled cílů Strategie Evropa 2020 s jejich stěžejními iniciativami. Zelená barva znázorňuje cíle a stěžejní iniciativy inteligentního růstu. Šedě je vyznačena problematika udržitelného růstu. Bílá barva ukazuje cíle a s nimi spojené iniciativy v oblasti růstu podporující začlenění.

Tabulka 2: Přehled hlavních cílů strategie Evropa 2020

Evropa 2020: hlavní cíle – přehled		
Nárůst zaměstnanosti na 75 % u mužů a žen ve věku 20 – 64 let		
Investice do výzkumu a vývoje 3 % HDP		
Snížení emise skleníkových plynů o 20 %, zvýšení podílu obnovitelných zdrojů v konečné spotřebě na 20 %, zvýšení energetické účinnosti o 20 % („20-20-20“)		
Snížení podílu dětí, které předčasně ukončí školní docházku na 10 %, zvýšení počtu obyvatel, kteří mají ukončené terciární vzdělání na 40 % (mezi obyvateli ve věku 30 – 34 let)		
Snížení o 25 % počtu lidí na hranici chudoby		
Inteligentní růst	Udržitelný růst	Růst podporující začlenění
Inovace v Unii	Evropa méně náročná na zdroje	Program pro nové dovednosti a pracovní místa
Mládež v pohybu	Průmyslová politika pro éru globalizace	Evropská platforma pro boj proti chudobě
Digitální společnost		

Zdroj: EVROPSKÁ UNIE. 2010. Evropa 2020: Strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění. In: *KOM (2010)*. Brusel, vlastní zpracování

Uvedené cíle by měly představovat vizi inteligentního a udržitelného růstu podporující začlenění. Požadavky na cíle jsou měřitelnost a založenost na spolehlivých údajích pro možnosti vzájemného srovnávání. Vytyčené cíle mají reciproční vztah a úzce spolu souvisí. Vyšší úroveň vzdělání má například pozitivní vliv na zaměstnanost, vyšší míra zaměstnanosti pak snižuje úroveň chudoby. Vyšší investice do vědy a výzkumu mají díky inovacím pozitivní dopad na technologický pokrok a s ním spojené efektivnější využívání zdrojů a zvýšení konkurenceschopnosti. (Evropská komise, 2010)

4. Visegrádská skupina

Pro potřeby diplomové práce byly vybrány země tzv. Visegrádské skupiny neboli Visegrádské čtyřky (V4). Jedná se o uskupení čtyř středoevropských států se srovnatelnou ekonomickou i sociální úrovní. Patří sem Česká republika (ČR), Slovenská republika (SK), Polská republika (PL) a Maďarsko (HU).

4.1 Historie a vznik

Visegrádská skupina byla založena 15. února 1991 podepsáním „*Deklarace o spolupráci České a Slovenské federativní republiky, Polské republiky a Maďarska na cestě evropské integrace*“ ve Visegrádu v Maďarsku, kde se sešli představitelé třech zemí, mezi kterými byl Československý prezident Václav Havel, prezident Polské republiky Lech Wałęsa a premiér Maďarska József Antall. Toto setkání vytvořilo pomyslný historický most se setkáním v roce 1335, kdy se sešli Jan Lucemburský, jakožto král Čech, Karel I. Anjou (Karel Robert), jakožto král Maďarska a Casimír III., coby král Polska. Hlavním motivem obou setkání byla snaha o zintenzivnění vzájemné spolupráce a přátelství mezi těmito středoevropskými státy. (Visegrad Group, 2012)

Vznik Visegrádské skupiny byl motivován následujícími čtyřmi faktory:

1. Touha odstranit zbytky komunistického bloku ve střední Evropě.
2. Touha překonat historické nepřátelství mezi středoevropskými zeměmi.
3. Přesvědčení, že společným úsilím bude snazší dosáhnout stanovených cílů, tzn. úspěšně uskutečnit sociální transformaci a zapojit se do procesu evropské integrace.
4. Blízkost myšlenek tehdejších vládnoucích politických elit.

Důležitější roli skupina hrála v počátečním období mezi roky 1991 a 1993 při jednáních se Severoatlantickou aliancí (NATO) a Evropskou unií (EU). V následujících letech intenzita spolupráce mezi členskými státy ochabovala kvůli převládání myšlenky, že individuální snahy o vstup do euroatlantických integračních struktur budou efektivnější. Visegrádská spolupráce byla obnovena v roce 1998.

Česká republika, Maďarsko a Polská republika se staly členy Severoatlantické aliance roku 1999, Slovenská republika se připojila až o 5 let později, tedy v roce 2004. K Evropské unii se připojily všechny státy V4 současně v roce 2004.

V roce 1993 v důsledku rozpadu Československa se Visegrádská skupina rozrostla na čtyři členy. V současné době tedy hovoříme o Visegrádské čtyřce a řadíme tam Maďarsko, Českou, Slovenskou a Polskou republiku. (Visegrad Group, 2012)

V době jejího vzniku měla za úkol především podporovat členské země při společném úsilí o začlenění do euroatlantických struktur. I po vstupu do Evropské unie i Severoatlantické aliance je V4 stále fungujícím regionálním uskupením.

Visegrádská spolupráce není institucionalizována, v politické rovině funguje na principu pravidelného setkávání představitelů zúčastněných států na různých úrovních (od prezidentů a předsedů vlád až po expertní konzultace). Jedinou pevnou organizační strukturou V4 je od roku 2000 Mezinárodní visegrádský fond, jehož cílem je finančně podporovat vzájemnou spolupráci v oblastech vědy, školství, kultury, atp.

Členové Visegrádské skupiny se pravidelně po roce střídají ve výkonu předsednictví. Předsednictví V4 probíhá pravidelně od začátku července do konce června následujícího roku. V současné době je předsednickou zemí Slovensko. Od 1. července 2019, tuto roli převezme Česká republika. (Úřad vlády, 2018)

Zaměstnanost V4 v době socialismu (1948–1989)

Jak již bylo zmíněno, jedním z pojetí mezi státy V4 je mimojiné fakt, že ve všech státech fungovala centrálně plánovaná ekonomika. Komunistický režim kladl obecně důraz na sociální hodnoty a jistoty, jedním z tehdejších politických pilířů bylo zákonné zabezpečení práce pro všechny občany, kteří jsou pracovat schopní. Nezaměstnanost byla naopak státem klasifikována jako trestný čin „příživnictví“. Legální nezaměstnanost existovala pouze ve své frikční podobě. Výsledkem bylo udržování tzv. plné zaměstnanosti. Ekonomika se zaměřovala hlavně na rozvoj těžkého průmyslu pro export do států Rady vzájemné hospodářské pomoci (RVHP). Těžký průmysl vytvářel poptávku spíše po mužské pracovní síle. Centrálně řízená ekonomika disponovala systémem

pracovních umístěnek, který zaručoval práci například absolventům. Problémem však bylo, že žadatelé o práci si sami nemohli vybrat místo výkonu. Stát tak uměle reguloval systém osídlení často ve prospěch rozvíjejících se regionů. (Svoboda, 2015)

Dopady vstupu V4 do Evropské unie

Státy Visegrádské čtyřky společně vstoupily do EU v roce 2004. V té době byly brány za státy ekonomicky slabší s vysokým růstovým potenciálem. Počet obyvatel větší než 64 milionů (13% z EU) představoval v roce 2003 ekonomický výstup pouze 3,7% průměru EU. Prvních deset let členství v Evropské unii přineslo státům V4 ekonomický růst i zvýšení kvality života (index kvality života). Pozitivní dopad členství měl obecně i na rozvoj a bohatství země. Další výhodou bylo rozšíření exportních příležitostí a tím spojený nárůst zaměstnanosti. Slovenská republika, Česká republika a Maďarsko patřily v roce 2013 k pěti nejotevřenějším ekonomikám Evropské unie, což posunulo Visegrádskou skupinu na 4. největší proexportní region (za Německem, Francií a Holandskem). V roce 2003, tedy před vstupem těchto zemí do EU, byla V4 na šestém místě (za Německem, Francií, Británií, Itálií a Holandskem). (Česká spořitelna, 2014)

Co se týče zaměstnanosti, byl se vstupem do EU registrován pokles nezaměstnanosti u všech zemí V4 kromě Maďarska. Otevření nových trhů spojených s nárůstem výroby a najímání nových zaměstnanců vedlo u České, Slovenské i Polské republiky k růstu míry zaměstnanosti. Trh práce v Maďarsku nebyl připraven na požadavky evropského trhu, zejména co se týče kvalifikace a odbornosti pracovníků, kteří byli v evropském měřítku méně konkurenceschopní. Růst nezaměstnanosti zde trval až do roku 2013, v současnosti však Maďarsko vykazuje po České republice nejnižší hodnoty. (Euroskop, 2013)

4.2 Mezinárodní Visegrádský fond

Mezinárodní Visegrádský fond (Visegrad Fund) je dárcovská organizace, která byla založena roku 2000 vládami zemí V4. Visegrádská skupina prosazuje regionální spolupráci v rámci V4 i mezi regionem V4 a dalšími zeměmi, zejména v regionech západního Balkánu a Východního partnerství. Od roku 2012 do roku 2015 fond poskytl 8 milionů EUR prostřednictvím grantů, stipendií a ostatních mobilit. Ostatní dárcovské země mimo region V4 (Kanada, Německo, Holandsko, Jižní Korea apod.) poskytly dalších 10 milionů EUR. (Visegrad Fund, 2015)

5. Makroekonomické prostředí států Visegrádské skupiny

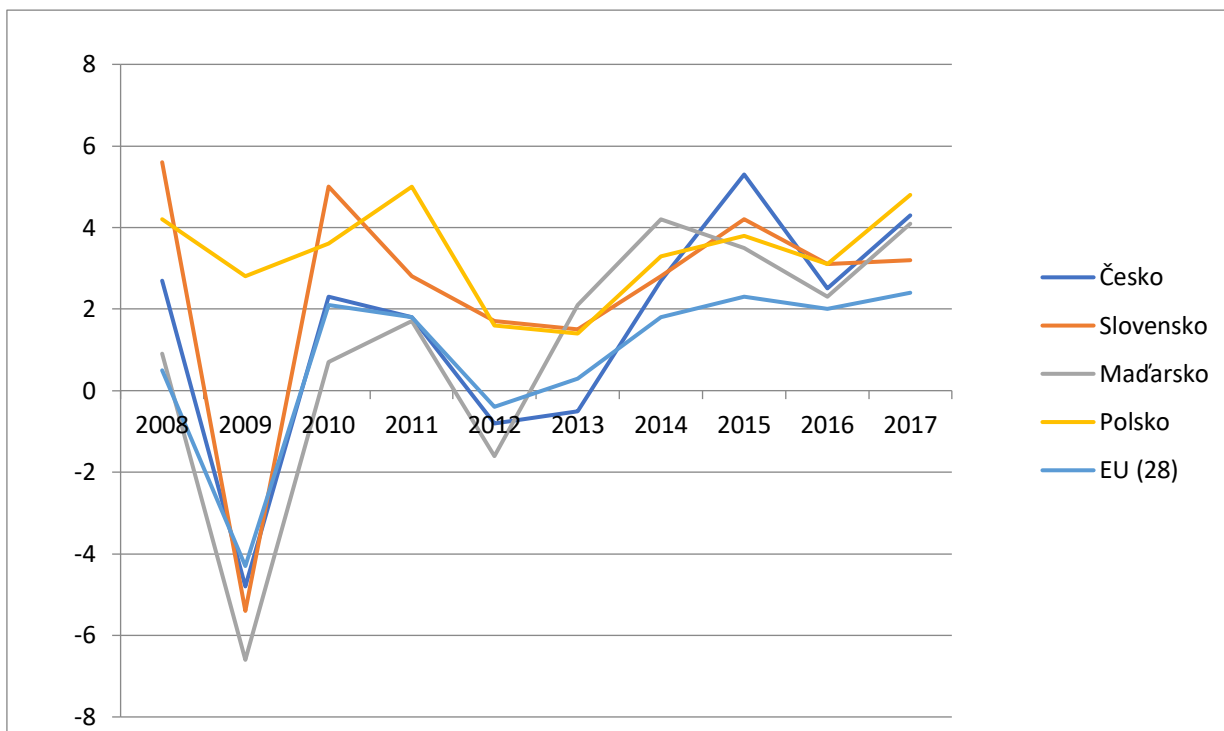
Tato kapitola popisuje makroekonomické prostředí jednotlivých zemí V4. Pomocí ekonomické teorie, která se opírá o konkrétní, reálná statistická data, je uvedena současná situace, která může sloužit jako odhad pro budoucí vývoj. (Wickens, 2008)

5.1 Ekonomická síla a úroveň

Při hodnocení výkonnosti ekonomiky a úspěšnosti hospodářské politiky je nutné rozlišovat termíny ekonomická úroveň a ekonomická síla. Ekonomická úroveň se vypočítá jako podíl HDP na obyvatele (per capita), zatímco ekonomická síla představuje absolutní výši HDP v dané zemi. (Kliková, Kotlán, 2012)

5.1.1 HDP

Růst reálného HDP mezi roky 2008 až 2017 zachycuje obrázek 4. Z tohoto obrázku jsou zřejmé dopady světové finanční krize na evropském trhu na ukazatel HDP. Všechny státy V4 včetně evropského průměru zaznamenaly v roce 2009 pokles, byly v recesi. Jediné Polsko nespadlo do hlubokého úpadku, a to zejména díky uvolněnému měnovému systému a hlavně rostoucímu charakteru domácí poptávky. Naopak krizí nejpostiženějším státem bylo Maďarsko, které bylo závislé na zahraničních trzích a silně proexportně zaměřeno. V roce 2009 zaznamenalo pokles 6,6%, což je nejvíce ze všech států V4. V celém sledovaném období pozorujeme přirozené kolísání ekonomické aktivity, nicméně od roku 2014 se Visegrádské státy stabilně drží nad evropským průměrem. (Soumarová, 2016)



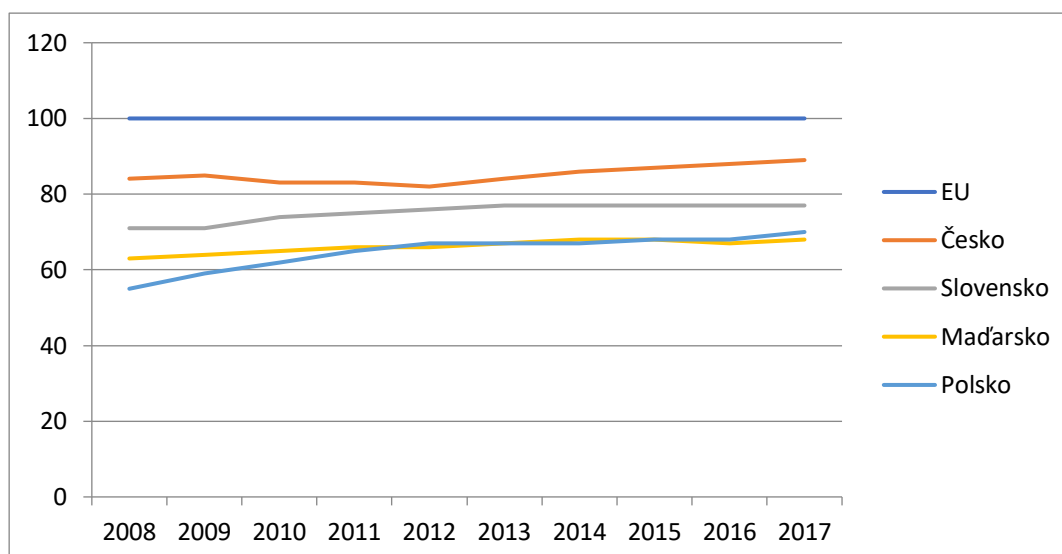
Obrázek 4: Růst reálného HDP v % v letech 2008–2017 ve státech V4 a EU

Zdroj: EUROSTAT. 2018. *Real GDP growth rate - volume*. [online]. [cit. 2018-11-22]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tec00115&plugin=1>, zpracování vlastní

5.1.2 HDP na obyvatele

Hrubý domácí produkt na obyvatele (GDP per capita), vyjádřený v standartu kupní síly (PPS), umožňuje přímé srovnání ekonomik jednotlivých zemí vůči sobě. Z těchto údajů lze hodnotit ekonomickou úroveň zemí.

Na obrázku 5 je brán průměr hrubého domácího produktu na obyvatele evropské osmadvacítky jako index 100. Evidentně nejvyšší ekonomickou úroveň ze států Visegrádské skupiny má Česká republika. Slovenská republika vykazuje ze států V4 druhé nejvyšší výsledky HDP na obyvatele, nicméně v letech 2013–2017 stagnuje. Maďarsko bylo zhruba do poloviny roku 2011 úspěšnější než Polsko. Od tohoto období jsou ekonomiky víceméně na stejné úrovni, nicméně od poloviny roku 2015 je polský průměr vyšší. Ve sledovaném období všechny ekonomiky V4 rostou a přibližují se evropskému průměru. Podle Eurostatu tento růst lze čekat i do budoucna.



Obrázek 5: HDP na obyvatele vyjádřené v PPS v zemích V4 v letech 2008–2017

Zdroj: EUROSTAT. 2018. *GDP per capita in PPS*. [online]. [cit. 2018-11-25]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tec00114&plugin=1>, zpracování vlastní

5.2 Populace a trh práce

Tabulka 3 ukazuje celkovou populaci států V4, včetně rozdělení na muže a ženy. Dále zohledňuje průměrný věk a uvádí věkovou skupinu 15 – 64 let. Tuto věkovou skupinu udává v absolutním čísle, tedy vyjádřením celkového počtu lidí mezi 15 až 64 lety a dále v relativním vyjádření neboli procentuálním zastoupení vůči celkové populaci. Skupinou 20 – 24 let se Český statistický úřad při sčítání nezabýval. Výsledky jsou aktuální pro rok 2011, kdy proběhlo zatím poslední sčítání.

Struktura věkového rozložení je různá pro jednotlivé státy a to zejména pokud jde o postproduktivní (65+) a dětskou skupinu (0-14) obyvatel. Nejvyšší podíl ve všech státech V4 zaujímá skupina lidí od 15 do 64 let, průměrně se pohybuje okolo 70% celkového obyvatelstva. V Maďarsku a České republice převažuje postproduktivní věk nad dětskou skupinou, což je v souladu s trendem stárnutí populace. V Polské a Slovenské republice převyšuje dětská skupina skupinu postproduktivní. (Český statistický úřad, 2014)

Z hlediska průměrného věku jsou výsledky podobné. Slovenská republika má ve sledovaném období nejnižší průměrnou hodnotu věku ze států V4, a to 38,9 let, druhou nejnižší hodnotu má Polská republika (39,7). Maďarsko a Česká republika mají hodnoty

nad pomyslnou hranicí 40 let. Průměrný věk v Česku je 41 let a v Maďarsku dokonce 41,5 let. Nejvyrovnanější výsledky podle pohlaví byly naměřeny v České republice, kde rozdíl mezi ženami a muži je bezmála 3 roky. Naproti tomu nejvyšší rozdíl byl naměřen v Maďarsku, kde průměrný věk žen (rekordních 43,5) je o téměř 4 roky vyšší než průměrný věk mužů (39,3).

Tabulka 3: Populace států Visegrádské skupiny po sčítání v roce 2011

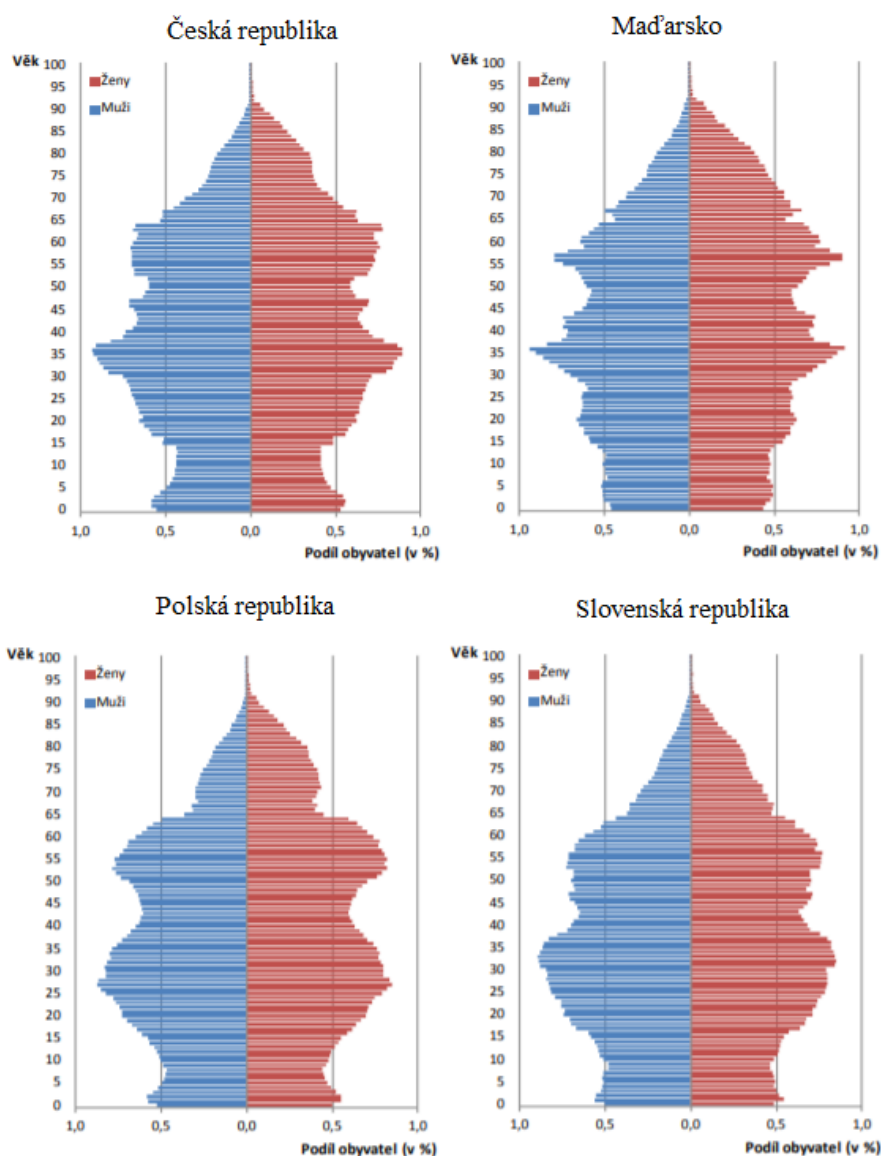
Stát, pohlaví		Obyvatelstvo celkem	Průměrný věk	Skupina 15-64 let	
				abs.	rel.
ČR	Celkem	10436560	41,0	7 267 169	69,6
	Muži	5109766	39,5	3 661 790	71,7
	Ženy	5326794	42,4	3 605 379	67,7
HU	Celkem	9937628	41,5	6 812 849	68,6
	Muži	4718479	39,3	3 357 678	71,2
	Ženy	5219149	43,5	3 455 171	66,2
PL	Celkem	38044565	39,7	27 041 985	71,1
	Muži	18420389	38,0	13 479 209	73,2
	Ženy	19624176	41,3	13 562 776	69,1
SK	Celkem	5397036	38,9	3 887 518	72,0
	Muži	2627772	37,3	1 947 084	74,1
	Ženy	2769264	40,5	1 940 434	70,1

Zdroj: ČSÚ. 2014. Visegrádská čtyřka v datech sčítání 2011 [online]. Praha: Český statistický úřad. [cit. 2019-01-31]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/20536254/170233-14.pdf/71649b8f-2475-43df-8cae-f578edd73bc8?version=1.0>

5.2.1 Demografie

Obrázek 6 ukazuje věkovou pyramidu zemí V4. Na první pohled je zřejmé, že struktura je podobná, to je dáno historickým vývojem během 20. století. Na vrcholu pyramid je stále zřetelný rozdíl ve vývoji populace, který je daný postavením států během druhé světové války. Největší propad generace narozené mezi lety 1940 až 1945 byl zřejmý na struktuře Polské republiky, která utrpěla během let 1939 až 1945 velké ztráty. Zvýšení porodnosti po válce bylo ve všech zemích Visegrádské skupiny obdobné, pouze Polská republika měla tento „boom“ zpožděný o několik let. Silné poválečné ročníky (na obrázku ženy a muži ve věku 55 až 64) byly již odsunuty do postproduktivního věku. Dalším společně rozšíření věkových struktur je dáno vstupem silných poválečných ročníků do plodivého věku.

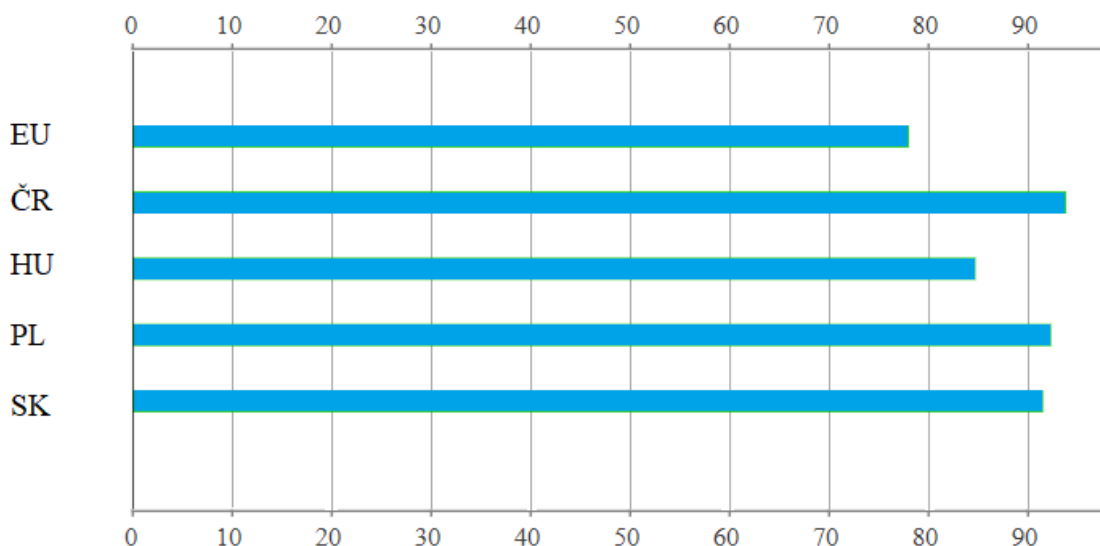
Kromě Polska, kde vlna přišla opět o pár let později, proběhla tato vlna na začátku 70. let 20. století. Tehdy narozená generace (tzv. Husákovy děti) nyní představují nejsilnější složku věkové struktury obyvatel. Vývoj věkových pyramid ve státech Visegrádské skupiny má regresivní (upadající) charakter, což je zapříčiněno vysokým počtem postproduktivní populace a nízkou porodností. Podle Českého statistického úřadu (2014) bude stárnutí populace v zemích Visegrádské skupiny stejně jako ve většině zemí Evropské unie pokračovat. (Český statistický úřad, 2014)



Obrázek 6: Věková struktura států V4 podle sčítání 2011

Zdroj: ČSÚ. 2014. Visegrádská čtyřka v datech sčítání 2011 [online]. Praha: Český statistický úřad. [cit. 2019-01-31]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/20536254/170233-14.pdf/71649b8f-2475-43df-8cae-f578edd73bc8?version=1.0>

Obrázek 7 graficky znázorňuje procenta lidí ve věku 25 až 64 let, kteří dosáhli alespoň vyššího sekundárního vzdělání. Naměřená data potvrzují teoretická východiska, vyšší stupeň ukončeného vzdělání je provázen vyšší zaměstnaností. Česká republika dominuje jak v oblasti zaměstnanosti, tak v tomto případě stupněm ukončeného vzdělání hodnotou 93,8%, Polská republika 92,3%, Slovenská republika 91,5% a Maďarsko 84,7%.



Obrázek 7: Procento populace s alespoň vyšším sekundárním ukončeným vzděláním ve věku 25 - 64 let

Zdroj: ČSÚ. 2014. Visegrádská čtyřka v datech sčítání 2011 [online]. Praha: Český statistický úřad. [cit. 2019-01-31]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/20536254/170233-14.pdf/71649b8f-2475-43df-8cae-f578edd73bc8?version=1.0>

Ekonomická aktivita občanů států Visegrádské skupiny

Tabulka 4 shrnuje ekonomicky aktivní obyvatele států V4, rozlišuje zaměstnané a nezaměstnané a uvádí absolutní i relativní (procentuální) hodnotu podle sčítání z roku 2011.

Struktura ekonomicky aktivních obyvatel v podobě míry ekonomické aktivity byla ve všech státech V4 v roce 2011 srovnatelná. Podobné byly i faktory, které ovlivňují ekonomickou aktivitu. Jedná se o věk ukončení povinné školní docházky a věk pro odchod do starobního důchodu.

Rozdílná úroveň zaměstnanosti měla dopad na podíl zaměstnaných v celkovém počtu ekonomicky aktivních obyvatel. V tomto ohledu si ve sledovaném roce 2011 nejlépe vedla

Česká republika (90,2%), potom Polská republika (87,9%), potom Maďarsko (87,4%) a nakonec Slovenská republika (83,2%).

Mezi ekonomicky aktivními občany byla u všech států obecně nejvíce zastoupena věková skupina 30 až 49 let. Nejvyšší podíl tvořila v Maďarsku (54,9%) a nejnižší v Polsku (49,9%). Téměř čtvrtina byla ve věku 50 – 64 let.

Nejmladší věková skupina (15 – 29 let), tedy většinou absolventi škol, byla zastoupena následovně. Největší zastoupení má tato skupina v Polsku 25,2%, na Slovensku 21,2%, v Česku 20,2% a v Maďarsku pouhých 18,9%. V tomto ohledu jsou tedy rozdíly v jednotlivých zemích nezanedbatelné.

Tabulka 4: Ekonomicky aktivní ve státech V4 podle sčítání 2011

Stát	Ekonomicky aktivní		z toho			
			zaměstnaní		nezaměstnaní	
	abs.	míra ekon. aktivity (%)	abs.	rel.	abs.	rel.
ČR	5 080 573	56,8	4 580 714	90,2	499 859	9,8
HU	4 511 220	53,1	3 942 723	87,4	568 497	12,6
PL	17 576 246	54,5	15 443 421	87,9	2 132 825	12,1
SK	2 630 052	57,5	2 186 967	83,2	443 085	16,8

Zdroj: ČSÚ. 2014. Visegrádská čtyřka v datech sčítání 2011 [online]. Praha: Český statistický úřad. [cit. 2019-01-31]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/20536254/170233-14.pdf/71649b8f-2475-43df-8cae-f578edd73bc8?version=1.0>

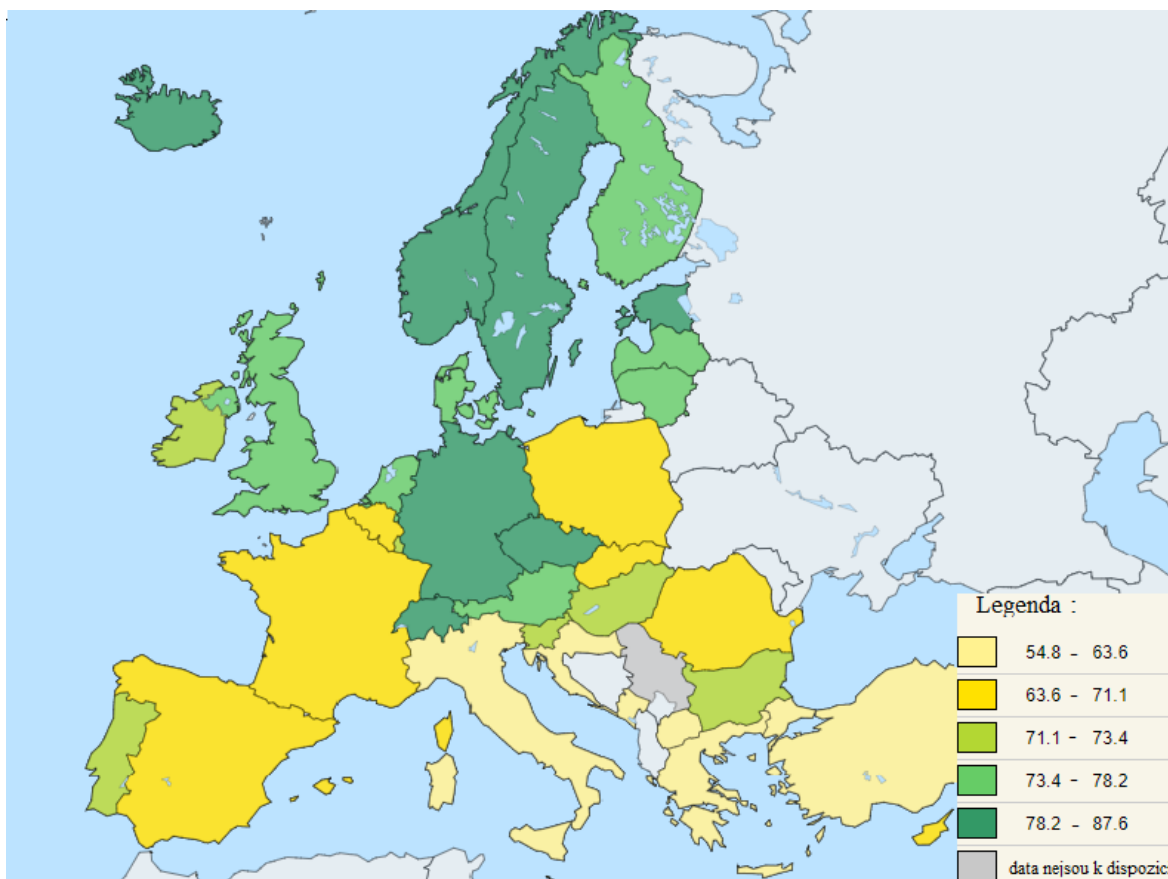
6. Zaměstnanost v EU a v zemích V4

Kapitola 6 je věnována výsledkům zaměstnanosti Evropské unie a států Visegrádské skupiny. Na začátku kapitoly je uvedena zaměstnanost na úrovni EU, dále je zmíněna nezaměstnanost mladých lidí v rámci EU a srovnání zemí, které nezaměstnanost trápí nejvíce, se zeměmi s extrémně nízkou nezaměstnaností. Druhá část kapitoly je podrobněji věnována výsledkům zemí V4 se zvláštním zaměřením na zaměstnanost resp. nezaměstnanost mladých osob ve věku 20 až 24 let.

6.1 Zaměstnanost na úrovni EU

Tato kapitola obsahuje data týkající se zaměstnanosti států Evropské unie, která dále slouží pro porovnání s Visegrádskou čtyřkou.

Obrázek 8 představuje grafické znázornění zaměstnanosti obyvatel ve věku 20 až 64 let v roce 2017 napříč Evropou. Z mapy je patrné, že nejvyšší zaměstnanost je ve Švédsku, Norsku, Německu, Švýcarsku a na Islandu, nejnižší hodnoty jsou naopak znázorněny na jihu a východě Evropy. Ze států Visegrádské skupiny si vede nejlépe Česká republika následovaná Maďarskem. Polská a Slovenská republika vykazují v porovnání V4 nižší hodnoty.

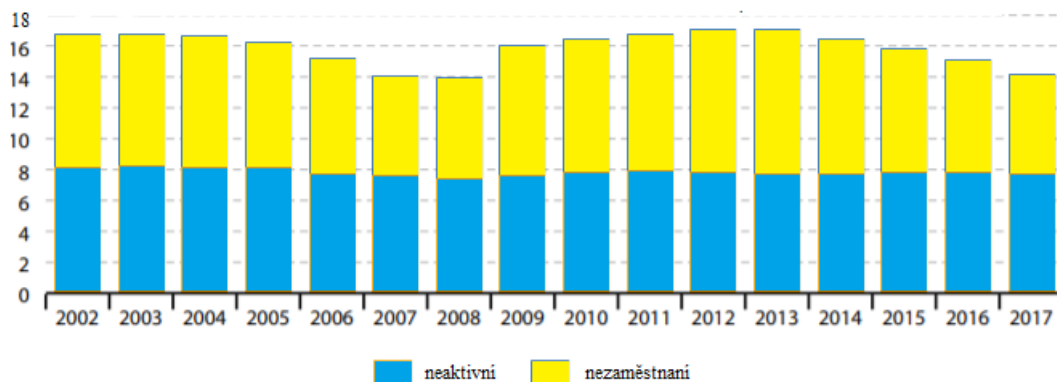


Obrázek 8: Zaměstnanost zemí Evropské unie – věkové složení 20-64 let v roce 2017

Zdroj: EUROSTAT. 2018. *Research and innovation statistics at regional level*. [online]. [cit. 2016-03-31].

Dostupné z: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Europe_2020_indicators_-_employment, zpracování vlastní

Následující graf v obrázku 9 představuje vývoj nezaměstnanosti mladých lidí ve věku 18 až 24 let v rámci Evropské unie od roku 2002 do roku 2017. Graf je dále doplněn o procenta osob, které práci aktivně nevyhledávají. Od roku 2013 se nezaměstnanost snižovala, nicméně aktivita mladých lidí při hledání práce se stabilně držela kolem 8%.



Obrázek 9: Mladí lidé, kteří nejsou zaměstnaní, nechodí do škol a ani se nepřipravují na výkon povolání ve státech EU (28) mezi roky 2002-2017 (%populace ve věku 18-24 let)

Zdroj: EUROPEAN COMMISSION. 2018. *Smarter, greener, more inclusive? INDICATORS TO SUPPORT THE EUROPE 2020 STRATEGY*. [online]. Luxembourg: European Union. [cit. 2019-03-03]. ISBN 978-92-79-85885-7. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3217494/9087772/KS-02-18-728-EN-N.pdf/3f01e3c4-1c01-4036-bd6a-814dec66c58c>

Nezaměstnanost mladých osob je (zejména v některých zemích EU) vysoká, nicméně se snižuje. Stejnou tendenci vykazuje i míra dlouhodobé nezaměstnanosti, jejíž podíl na celkové nezaměstnanosti v zemích EU byl v roce 2017 45,6%. Míra velmi dlouhodobé nezaměstnanosti (více než dva roky) klesá pomalu, tato míra představuje hrozbu, že se přemění na nezaměstnanost trvalou. (Evropská komise, 2018)

Srovnání regionů Evropy s extrémně nízkou či vysokou hodnotou nezaměstnanosti

Tato kapitola se zabývá srovnáním států Visegrádské čtyřky s regiony jižní a severní Evropy. Jako příklad jsou uvedeny státy, které nezaměstnanost trápí nejvíce a naopak státy, kde je nezaměstnanost extrémně nízká. Následující odstavec potom vysvětluje možné příčiny vysoké nezaměstnanosti ve Španělském království a Italské a Řecké republice. Dále jsou uvedeny důvody nízké nezaměstnanosti v severských státech (Švédsko, Finsko).

Hluboké zadlužení spojené s vysokými sociálními transfery, nízký ekonomický růst a vysoká nezaměstnanost. Důvodem těchto problémů vyskytujících se na jihu Evropy (Řecko, Itálie, Španělsko) může být fakt, že všechny uvedené země byly až do poloviny 20. století primárně agrárními ekonomikami. Industrializace v těchto agrárních hospodářstvích hrála jen okrajovou roli, zasáhla totiž především velká města. Velká část populace žila na venkově a zabývala se zemědělstvím, rybolovem a podobně, s tím byla spojena malovýroba. Také klimatické podmínky tento stav podmiňovaly, jelikož jižní

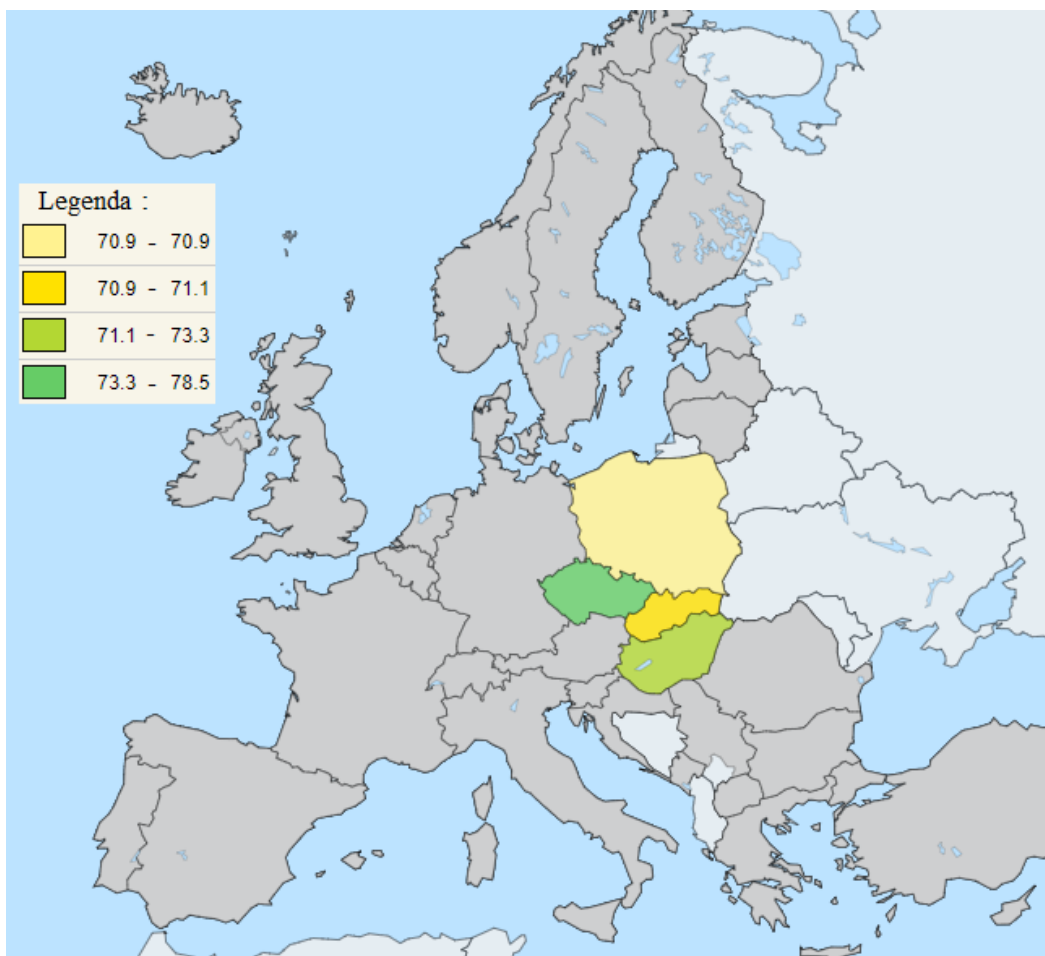
Evropa je pro tuto sféru přívětivější než její severní část. Střední a severní Evropa tak byla motivována k rychlejšímu nástupu industrializace vzhledem k nedostatku přírodních zdrojů. Agrární hospodářství jsou závislá na půdě a jsou spojená s centralistickou, autoritativní vládou. Během 20. století se zde objevovaly často i vojenské režimy (např. Mussolini v Itálii nebo Frank ve Španělsku). (Lidovky, 2015)

Severské země jsou naopak velmi silné především v oblasti inovací či rychlém přijímání nových technologií domácími společnostmi, výdaje na výzkum a vývoj jsou rovněž nejvyšší z členských zemí EU. Velmi dobře funguje v oblasti výzkumu propojení soukromého sektoru s univerzitami. Počet patentů je ve Skandinávii jednoznačně nejvyšší. Současně jsou severské země sociálně nejvyspělejší, dlouhodobě vykazují jednu z nejnižších nezaměstnaností (především Dánsko). (Finance.cz, 2010)

6.2 Zaměstnanost na úrovni Visegrádské skupiny

V této kapitole jsou uvedena data související se zaměstnaností resp. nezaměstnaností ve státech Visegrádské skupiny. Porovnávány jsou státy V4 vůči extrémním případům a vůči evropskému průměru. Pro detailnější porovnání jsou uvedeny tabulky a grafy, které jsou rozděleny podle vybraných kategorií.

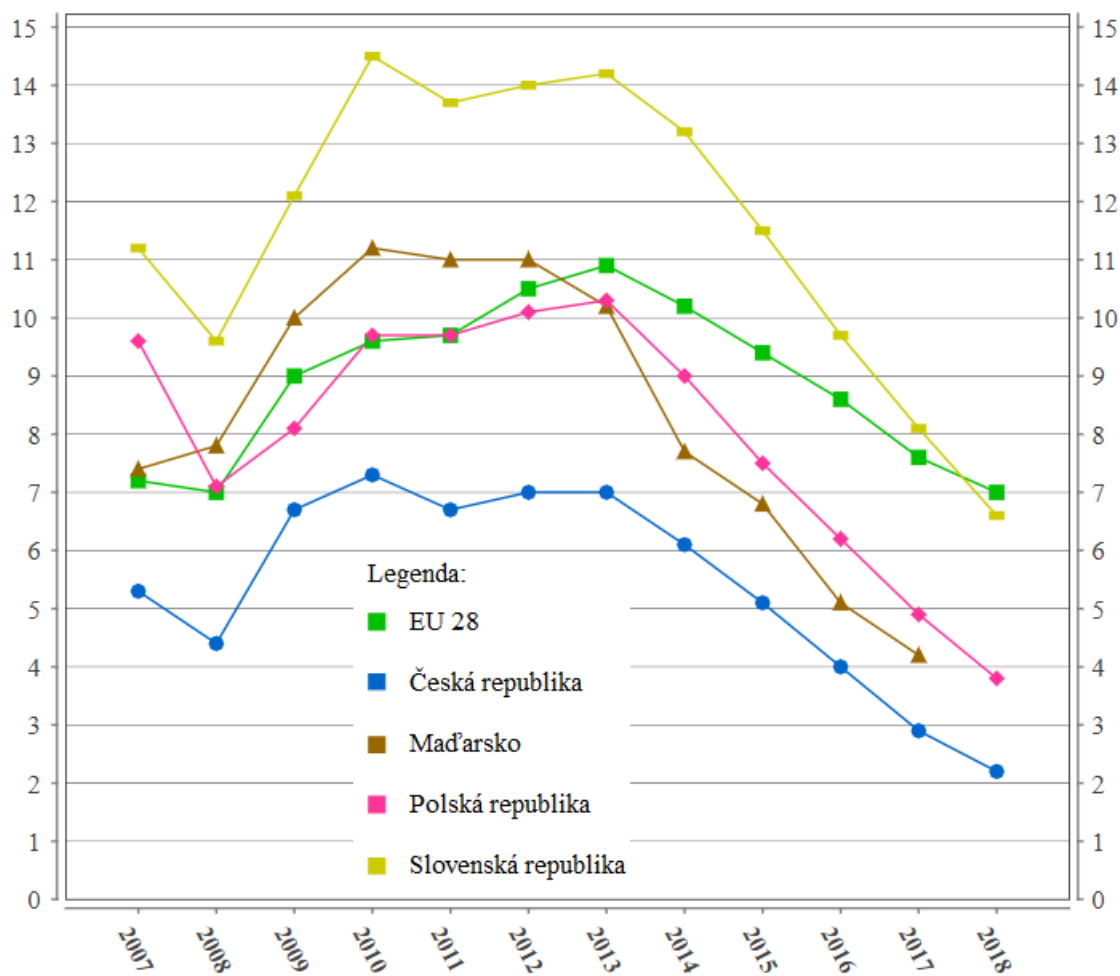
Obrázek 10 představuje mapu Evropy, kde je barevně zvýrazněna Visegrádská skupina. Státy jsou od sebe barevně odlišeny podle míry zaměstnanosti, kterou v roce 2017 vykazovaly, viz legenda. Zaměstnanost jednotlivých států V4 je podrobněji popsána pomocí následujících grafů a tabulek.



Obrázek 10: Zaměstnanost v zemích Visegrádské skupiny v roce 2017

Zdroj: EUROSTAT. 2018. *Research and innovation statistics at regional level*. [online]. [cit. 2016-03-31]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Europe_2020_indicators_-_employment, zpracování vlastní

Mapa na obrázku 11 zachycuje vývoj obecné míry nezaměstnanosti v zemích Visegrádské čtyřky a průměr 28 evropských zemí od roku 2007 do roku 2018. V důsledku ekonomické a finanční krize z roku 2008 zachycuje graf nárůst nezaměstnanosti u všech sledovaných států, včetně evropského průměru. Růst nezaměstnanosti trval cca do roku 2010. Mezi roky 2010 a 2013 hodnoty individuálně kolísaly. Od roku 2013 hodnoty postupně klesaly u všech států V4. V roce 2018 byl evropský průměr na 7,0%. Slovenská republika dominovala nejvyšší hodnotou (6,6%), Polská republika se nácházela na 3,8 procentech, Maďarsko na 4,2 procentech (2017). Nejnižší obecná míra nezaměstnanosti byla v roce 2018 v České republice (2,2%). Data pro rok 2018 zatím nebyla zveřejněna pro Maďarsko.



Obrázek 11: Obecná míra nezaměstnanosti ve státech EU a V4 mezi roky 2007 a 2018
 Zdroj: EUROSTAT. 2018. *Harmonised unemployment rate by sex*. [online]. [cit. 2019-03-03]. ISSN: 1830-9674. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=teilm022&plugin=1>

Tabulka 5 uvádí, že Česká republika si v ohledu zaměstnanosti počíná nejlepě z celé Visegrádské skupiny. Od roku 2008 se drží nad pomyslnou hranicí 70% a jako jediná splňuje od roku 2016 evropský i národní cíl plnění zaměstnanosti na 75%. Česká republika vykazuje nejvyšší hodnotu, a to v roce 2017 (78,5%). Žádná jiná z Visegrádských republik neplní národní ani evropský cíl. V posledním měřeném roce 2017 vykazovala nejnižší hodnotu Polská republika (70,9%), a má proto k evropskému cíli nejdále. Slovensko překročilo hranici 70% až rokem 2017. Pro srovnání je uveden i průměr zemí V4 a průměr 28 států EU.

Tabulka 5: Míra zaměstnanosti populace ve věku 20-64

Míra zaměstnanosti populace ve věku 20-64										
země	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
ČR	72,4	70,9	70,4	70,9	71,5	72,5	73,5	74,8	76,7	78,5
HU	61,5	60,1	59,9	60,4	61,6	63,0	66,7	68,9	71,5	73,3
PL	65,0	64,9	64,3	64,5	64,7	64,9	66,5	67,8	69,3	70,9
SK	68,8	66,4	64,6	65,0	65,1	65,0	65,9	67,7	69,8	71,1
V4	66,9	65,6	64,8	65,2	65,7	66,4	68,2	69,8	71,8	73,5
EU 28	70,3	69,0	68,6	68,6	68,4	68,4	69,2	70,1	71,1	72,2

Zdroj: EUROSTAT. 2018. *Harmonised unemployment rate by sex - age group 20-64*. [online]. [cit. 2019-03-03]. ISSN: 1830-9674. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=teilm022&plugin=1>

Tabulka 6 je pro tuto diplomovou práci zásadní. Potvrtuje totiž teorii, že věková skupina 20 – 24 let je skutečně riziková, naměřené hodnoty zaměstnanosti jsou totiž výrazně nižší než hodnoty v tabulce 5, která uvádí zaměstnanost osob ve věku 20 – 64 let. Tyto výsledky jsou však překvapivé, a to hned z několika důvodů. Prvním důvodem je fakt, že zaměstnanost v Polsku je v rámci V4 u věkové skupiny 20 – 64 let od roku 2016 nejnižší (viz tabulka 5), nicméně u věkové skupiny 20 – 24 let je naopak nejvyšší (viz tabulka 6). Z toho plyne závěr, že Polskou republiku v současnosti trápí zaměstnanost mladých osob v zemích V4 nejméně. Další zajímavou skutečností je výsledek u České republiky. Jak již bylo řečeno, zaměstnanost Česka je obecně nejvyšší z celé V4, nicméně při zaměření na věkovou skupinu 20 – 24 let tomu tak není. Česko má po Polsku až druhou nejvyšší hodnotu zaměstnanosti (u věkové skupiny 20 až 24 let). Nízkou zaměstnanost mladých lidí vykazuje Slovensko.

Tabulka 6: Míra zaměstnanosti populace ve věku 20-24

Míra zaměstnanosti ve věku 20-24 let										
země	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
ČR	48,6	45,5	43,3	41,7	42,2	42,4	43,8	46,5	47,9	49,8
HU	36,7	33,4	33,5	33,1	33,6	35,7	40,5	43,3	47,4	49,1
PL	46,6	46,1	44,7	42,3	41,9	41,0	43,8	44,4	48,4	50,7
SK	46,0	40,4	36,6	35,5	34,9	35,2	36,9	39,5	42,6	46,0
V4	44,5	41,4	39,5	38,2	38,2	38,6	41,3	43,4	46,6	48,9
EU 28	54,7	51,4	50,3	49,6	48,4	47,8	48,4	49,7	50,7	52,1

Zdroj: EUROSTAT. 2018. *Harmonised unemployment rate by sex - age group 20-44*. [online]. [cit. 2019-03-03]. ISSN: 1830-9674. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=teilm022&plugin=1>

Následující tabulka 7 ukazuje detailněji rok 2018. Data jsou rozepsána podle jednotlivých měsíců, vždy od února do prosince. V případě Maďarska nebyla k dispozici hodnota pro prosinec. Tabulka 7 se týká osob ve věku 20 až 74 let. Kromě jednotlivých států je pro porovnání uveden i evropský průměr a dále i průměrná hodnota zemí V4. Česká republika vykazuje stabilně nejnižší míru nezaměstnanosti ze všech sledovaných zemí V4. Všechny státy V4 kromě Slovenské republiky jsou jak pod evropským průměrem, tak pod průměrem Visegrádských zemí. Slovenská republika vykazuje celoročně nejvyšší míru nezaměstnanosti. Od dubna roku 2018 však leží pod průměrem 28 zemí EU.

Tabulka 7: Nezaměstnanost států Visegrádské skupiny v roce 2018 ve věkové skupině 20 až 74 let

stát	únor	březen	duben	květen	červen	červenec	srpen	září	říjen	listopad	prosinec
ČR	2,3	2,2	2,3	2,3	2,3	2,4	2,3	2,2	2,1	1,9	2,1
SK	7,1	7,0	6,8	6,7	6,6	6,5	6,4	6,3	6,2	6,1	6,1
PL	4,1	4,0	3,9	3,8	3,8	3,8	3,8	3,7	3,6	3,5	3,5
HU	3,7	3,7	3,7	3,6	3,7	3,7	3,8	3,7	3,7	3,7	:
V4	4,3	4,2	4,2	4,1	4,1	4,1	4,1	4,0	3,9	3,8	3,9
EU 28	7,1	7,0	7,0	6,9	6,8	6,8	6,8	6,7	6,7	6,6	6,6

Zdroj: EUROSTAT. 2018. *Harmonised unemployment rate by sex - age group 20-44*. [online]. [cit. 2019-03-03]. ISSN: 1830-9674. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=teilm020&plugin=1>

Pro srovnání jsou dále uvedeny dvě tabulky. První se týká věkové skupiny 20 – 24 let, druhá se týká věkové skupiny 25 – 74 let.

Tabulka 8 se týká také roku 2018, nicméně se zaměřuje pouze na věkovou skupinu 20 až 24 let. Tedy na nejmladší segment na trhu práce. Jedná se o absolventy škol, často bez praxe a zkušeností, proto se dá očekávat, že míra nezaměstnanosti bude vyšší než obecný průměr. Česká republika opět dominuje s nejnižšími hodnotami. Ačkoliv poslední měsíc v roce 2018 zaznamenala nárůst o 0,8%, stále se drží na první příčce z celé V4. Naopak nejvyšší hodnoty byly zjištěny opět u Slovenské republiky. Od června roku 2018 však leží pod evropským průměrem, stejně tak jako ostatní státy V4. Pro prosinec roku 2018 nejsou data k dispozici u Maďarska.

Tabulka 8: Nezaměstnanost států Visegrádské skupiny v roce 2018 ve věkové skupině 20 až 24 let

stát	únor	březen	duben	květen	červen	červenec	srpen	září	říjen	listopad	prosinec
ČR	7,4	7,2	8,3	8,2	7,6	6,5	6,1	5,6	5,0	5,0	5,8
SK	17,5	16,7	15,7	15,2	15,0	14,7	14,5	14,8	14,5	14,3	13,8
PL	11,8	11,4	11,3	11,3	11,6	12,0	12,1	11,9	11,5	11,0	10,5
HU	10,4	10,0	9,4	10,0	10,2	9,7	10,0	9,9	10,1	10,2	:
V4	11,8	11,3	11,2	11,2	11,1	10,7	10,7	10,6	10,3	8,9	10,0
EU 28	15,7	15,5	15,4	15,1	15,2	15,1	15,2	15,2	15,1	14,9	14,9

Zdroj: EUROSTAT. 2018. *Harmonised unemployment rate by sex - age group 20-44*. [online]. [cit. 2019-03-03]. ISSN: 1830-9674. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=teilm020&plugin=1>

Následující tabulka 9 se zabývá věkovou skupinou 25 až 74 let taktéž během roku 2018. Na první pohled je zřejmé, že hodnoty v porovnání s věkovou skupinou 20 – 24 let v tabulce 8 jsou výrazně nižší. To lze přisuzovat tomu, že lidé starší 25 let mohou dosáhnout vyššího vzdělání popř. kvalifikace, nebo mají určité pracovní zkušenosti či například praxi v nějakém oboru. Nejnižších hodnot dosahuje opět Česko, dále Polsko, Maďarsko a Slovensko. Pro prosinec roku 2018 nejsou data k dispozici u Maďarska. Průměr zemí V4 leží po celý rok pod průměrem Evropská unie (28 států).

Tabulka 9: Nezaměstnanost států Visegrádské skupiny v roce 2018 ve věkové skupině 25 až 74 let

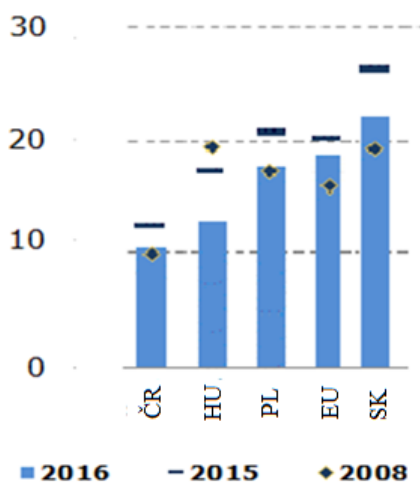
stát	únor	březen	duben	květen	červen	červenec	srpen	září	říjen	listopad	prosinec
ČR	2,0	1,9	2,0	1,9	2,0	2,2	2,1	2,0	2,0	1,7	1,9
SK	6,3	6,2	6,2	6,1	6,0	5,9	5,8	5,7	5,6	5,5	5,5
PL	3,4	3,3	3,2	3,2	3,1	3,1	3,1	3,0	3,0	2,9	2,9
HU	3,2	3,2	3,2	3,1	3,2	3,3	3,3	3,3	3,2	3,2	:
V4	3,7	3,7	3,7	3,6	3,6	3,6	3,6	3,5	3,5	3,3	3,4
EU 28	6,3	6,2	6,1	6,0	6,0	6,0	5,9	5,9	5,8	5,8	5,8

Zdroj: EUROSTAT. 2018. *Harmonised unemployment rate by sex - age group 20-44*. [online]. [cit. 2019-03-03]. ISSN: 1830-9674. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=teilm020&plugin=1>

Tyto dvě tabulky také potvrzují závěry z teoretické části práce, ze které vyplývá, že u absolventů (20 až 24 let) je procento nezaměstnanosti vyšší než u osob starších (25 až 74

let). Hodnoty u věkové skupiny 20 – 24 let jsou zhruba třikrát vyšší než u věkové skupiny 25 – 74 let.

Graf na obrázku 12 znázorňuje míru nezaměstnanosti mladých lidí ve věku 15 – 24 let v rámci států V4 a evropský průměr. Z grafu je patrné, že ve srovnání si nejlépe si vede Česká republika. Ve všech třech sledovaných letech vykazuje nejnižší míru nezaměstnanosti u této věkové skupiny. Naopak nejvyšší míra nezaměstnanosti byla podle Evropské komise naměřena na Slovensku, což se shoduje i se závěrem z tabulky 8. Slovenská republika jako jediná ze států Visegrádské skupiny leží poslední dva sledované roky nad evropským průměrem. V roce 2008 byly naměřeny v Polsku, Maďarsku i na Slovensku vyšší hodnoty než byl průměr tehdejší evropské osmadvacítky, v roce 2015 už však byla nad evropským průměrem pouze Slovenská republika. V roce 2016 se Maďarsko přibližuje České republice (cca 10-12%), Polsko se nachází těsně pod průměrem EU (cca 18%). V rámci Visegrádské skupiny z tohoto hlediska tedy nejlépe vyšlo Česko a naopak nejhůře dopadlo Slovensko. V rámci celé Evropské unie vykazuje nejnižší hodnotu podle Evropské komise Německo (cca 7,1 % v roce 2015 i 2016), Česko je v celkovém přehledu EU na druhém místě. Nejvyšší hodnoty naopak vykazuje Řecko (47,3% v roce 2016, v roce 2015 dokonce 50%).

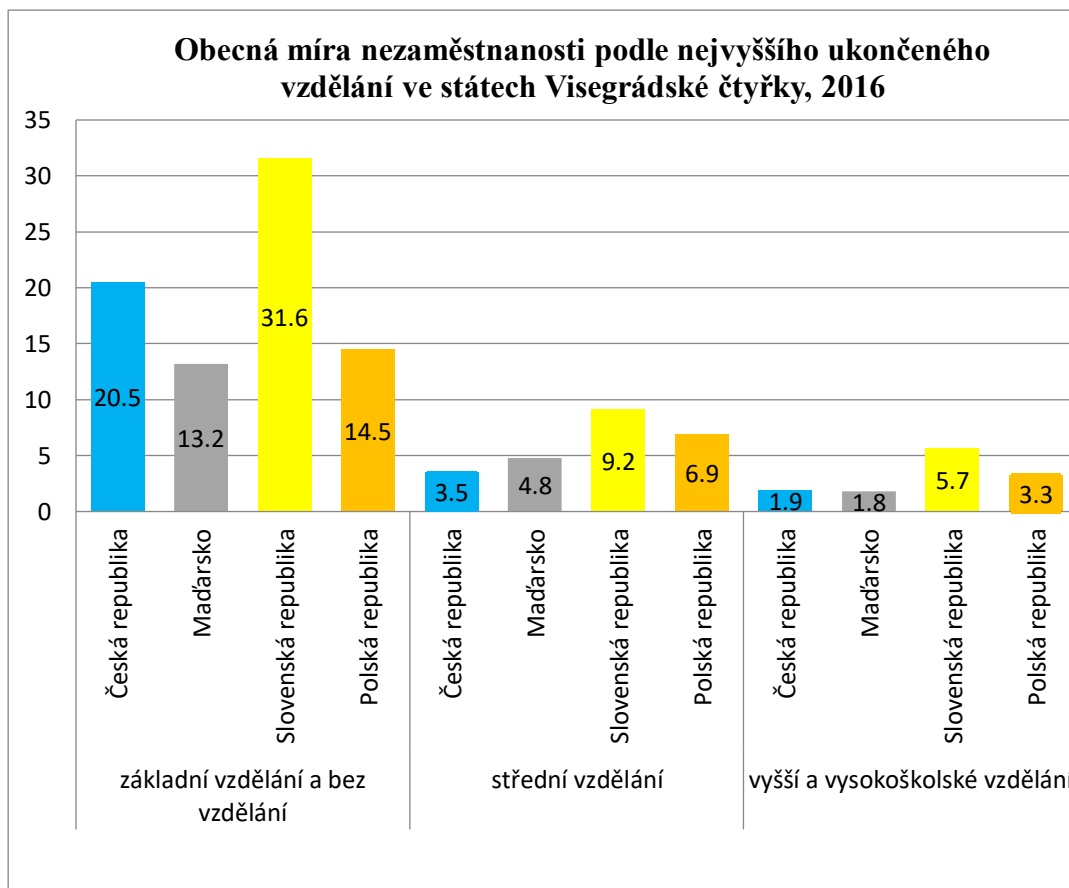


Obrázek 12: Míry nezaměstnanosti mladých lidí (ve věku 15–24 let) v členských státech EU, 2008, 2015 a 2016

Zdroj: Evropská komise, 2017, zpracování vlastní

Nezaměstnanost a vzdělání

Obrázek 13 potvrzuje teoretický závěr z kapitoly 2.2.3. Graficky znázorňuje obecnou míru nezaměstnanosti (v procentech) zemí V4 podle nejvyššího stupně ukončeného vzdělání. Data jsou aktuální pro rok 2016 a zahrnují muže i ženy ve věku 15 až 74 let. Nejnižší obecnou míru nezaměstnanosti vykazovala skupina lidí s vyšším a vysokoškolským vzděláním. Nejnižší hodnota byla naměřena v Maďarsku (1,8%), dále v České republice (1,9%), v Polsku (3,3%), ve Slovenské republice byla naměřena nejvyšší hodnota v rámci států V4 (5,7%). Lidé se středním vzděláním vykazovali vyšší hodnoty z hlediska nezaměstnanosti. Nejvyšší procento bylo naměřeno opět ve Slovenské republice (9,2%), potom v Polské republice (6,9%) a v Maďarsku (4,8%). Česká republika v roce 2016 vykazovala u osob se středním vzděláním nejnižší hodnotu (3,5%) z celé Visegrádské skupiny. Nejvyšší hodnoty byly naopak naměřeny u lidí se základním nebo žádným vzděláním. Slovenská republika zde opět dominuje s hodnotou 31,6%. Na druhém místě je Česká republika s 20,5 procenty a třetí je Polská republika (14,5%). Nejnižší obecná míra nezaměstnanosti byla v tomto ohledu v Maďarsku (13,2%).



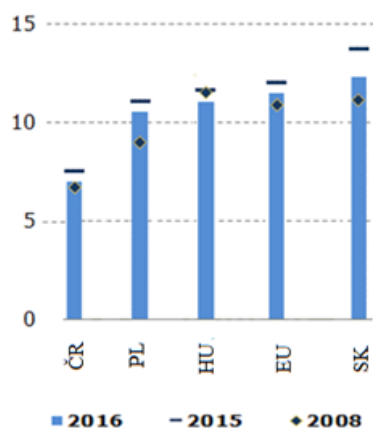
Obrázek 13: Obecná míra nezaměstnanosti podle nejvyššího ukončeného vzdělání ve státech V4 v roce 2016

Zdroj: Eurostat, 2018, zpracování vlastní

Tento graf potvrzuje závěry z teoretické části práce, jelikož u lidí s nižším stupněm vzdělání byla naměřena vyšší hodnota obecné míry nezaměstnanosti než u lidí se středním vzděláním a u lidí s vyšším a vysokoškolským vzděláním byla naměřena nižší hodnota obecné míry nezaměstnanosti než u lidí se středním vzděláním.

Graf na obrázku 14 zobrazuje skupinu obyvatel ve věku 15 – 24 let, kteří nejsou zaměstnaní ani se neúčastní odborné přípravy (NEET). Nejnižší poměr této rizikové skupiny je v Česku, následně v Polsku, poté v Maďarsku a nejvyšší hodnoty byly naměřeny na Slovensku. Státy V4 kromě Slovenska leží pod evropským průměrem. Pokud srovnáme údaje časově, lze říci, že kromě Maďarska, kde byly hodnoty za rok 2008 a 2015 zhruba stejné, byly nejnižší hodnoty naměřeny v roce 2008, v roce 2015 se vyšplhaly nejvýše a v roce 2016 opět spadly mezi roky 2008 a 2015.

Evropská komise uvádí, že nejvyšší procento lidí ve věku 15 – 24 let, kteří nejsou zaměstnaní ani se neúčastní vzdělávání nebo odborné přípravy v rámci celé EU, je v Itálii (cca 20%), naopak nejnižší hodnoty byly naměřeny v Nizozemí (méně než 5%). Česká republika zaujímá celkově šesté místo v rámci EU.

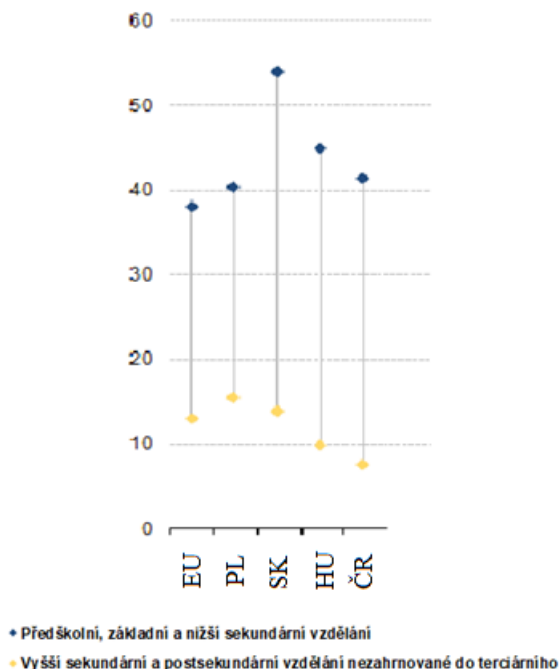


Obrázek 14: Mladí lidé (ve věku 15–24 let), kteří nejsou zaměstnaní ani se neúčastní vzdělávání nebo odborné přípravy (NEET) v členských státech V4, 2008, 2015 a 2016

Zdroj: Evropská komise, 2017, zpracování vlastní

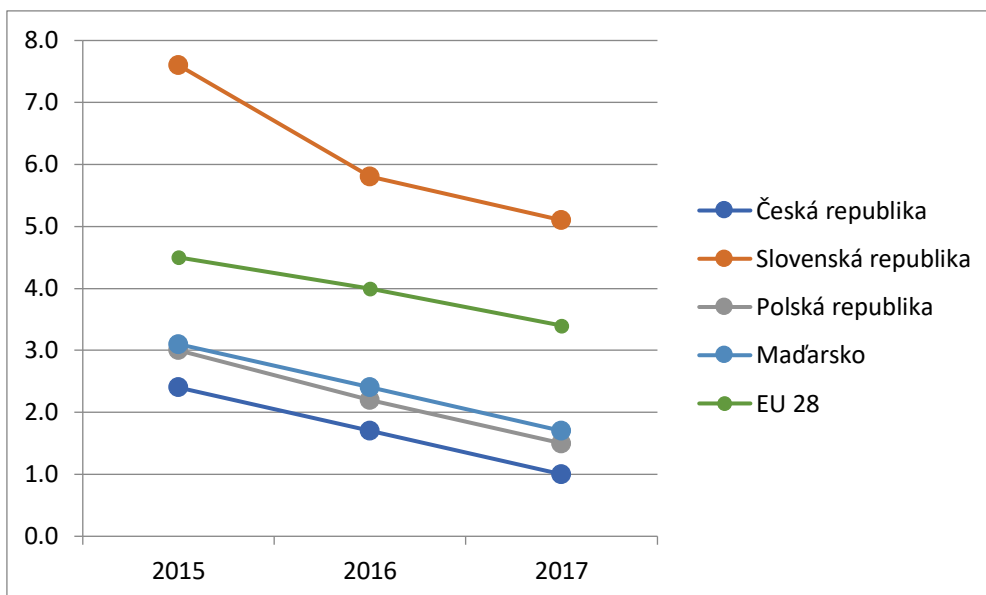
Obrázek 15 popisuje zajímavou situaci na trhu práce, kde osoby ve věku 20 – 24 let nejsou ve vzdělávacím procesu, nejsou zaměstnané a ani se nijak odborně nepřipravují na budoucí výkon povolání (NEET). Data jsou navíc oproti předchozí tabulce rozdělena podle úrovně dosaženého vzdělání a vztahují se na rok 2016. Na první pohled je zřejmé, že osoby v uvedeném věkovém rozpětí s vyšším dosaženým vzděláním obecně vykazují nižší míru nezaměstnanosti, mladí lidé s nízkým stupněm vzdělání vykazují o cca 25-30% vyšší míru nezaměstnanosti. Ve skupině s vyšším dosaženým vzděláním vykazuje nejnižší nezaměstnanost opět Česká republika, na druhém místě Maďarsko, třetí místo obsadilo Slovensko a nejvyšší nezaměstnanost věkové skupiny 20 – 24 let s vyšším stupněm vzdělání byla naměřena v Polsku. Co se týká základního/nížšího stupně vzdělání je situace podobná. Nejnižší podíl osob, které nejsou zaměstnané a ani se neúčastní vzdělávání nebo odborné přípravy, eviduje Polsko, potom Česko, Maďarsko a Slovensko, které vykazuje poměrně vysoký podíl (cca 50%) těchto osob. V rámci EU vykazuje nejvyšší hodnoty ve skupině mladých s vyšším stupněm vzdělání Bulharsko (více než 70%), co se týká nižšího stupně vzdělání, vykazuje nejvyšší hodnoty Itálie (cca 25%). (Evropská komise, 2017)

Zajímavé je, že v případě Polska vykazují mladí lidé s vyšším sekundárním vzděláním v rámci V4 nejvyšší úroveň nezaměstnanosti, zatímco mladí Poláci se základním stupněm vzdělání vykazují nejnižší stupeň nezaměstnanosti.



Obrázek 15: Podíl osob ve věku 20–24 let, které nejsou zaměstnané ani se neúčastní vzdělávání nebo odborné přípravy, podle úrovně dosaženého vzdělání, 2016
 Zdroj: Eurostat, 2018, zpracování vlastní

Obrázek 16 zachycuje vývoj dlouhodobé nezaměstnanosti ve státech Visegrádské skupiny v posledních třech měřených letech 2015 – 2017. V roce 2017 vykazovala nejnižší míru Česká republika (1,0%), druhou nejnižší Polská republika (1,5%), poté Maďarsko (1,7%) a nejvyšší hodnotu vykazovala Slovenská republika (5,1%). V roce 2015 dokonce Slovenská republika vykazovala hodnotu 7,6%. Evropský průměr spadl ze 4,5% v roce 2015 na 3,4% v roce 2017. Všechny státy V4 kromě Slovenské republiky leží tedy pod evropským průměrem. Od roku 2015 do roku 2017 míra dlouhodobé nezaměstnanosti ve státech V4 klesala.



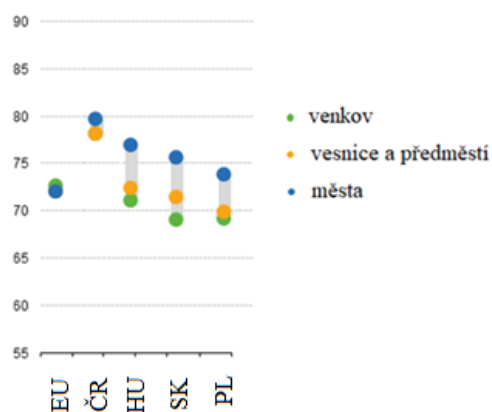
Obrázek 16: Vývoj dlouhodobé nezaměstnanosti

Zdroj: Eurostat, 2018, zpracování vlastní

Nezaměstnanost podle stupně urbanizace

Následující podkapitola je věnována nezaměstnanosti vzhledem ke stupni urbanizace. Údaje jsou zde rozděleny zvláště pro občany žijící ve městech a pro občany žijící na venkově.

Obrázek 17 ukazuje míru zaměstnanosti (rovněž v %) podle stupně urbanizace ve státech V4 a průměr 28 států EU. Na první pohled je jasné, že v tomto ohledu dominuje Česká republika (ČR), která se vyznačuje nízkým rozdílem mezi venkovem a městy. Zaměstnanost ve městech dosahuje hranice 80% a zaměstnanost na venkově cca 77-78%. ČR stojí nejvýš ze států V4 a je i nad evropským průměrem. Ostatní státy V4 se vyznačují poměrně vysokým rozdílem mezi zaměstnaností na venkově a ve městech. Maďarsko (HU) se vyznačuje druhou nejvyšší zaměstnaností ve městech (cca 77%), naproti tomu její zaměstnanost na venkově je pod evropským průměrem. Slovenská republika (SK) má třetí nejvyšší (resp. druhou nejnižší) zaměstnanost ve městech a nejnižší zaměstnanost na venkově. Jedná se o nejnižší naměřenou hodnotu ze všech údajů. Polská republika (PL) má sice nejnižší zaměstnanost ve městech, nicméně také leží nad evropským průměrem. Zaměstnanost na polském venkově je po Slovensku druhá nejnižší.



Obrázek 17: Zaměstnanost podle stupně urbanizace

Zdroj: Eurostat, 2018, zpracování vlastní

Data z tabulek 10 až 13 slouží pro porovnání osob žijících ve městech a na venkově. Dále je brán zvláště zřetel na rizikovou skupinu 20 – 24 let. Tabulky 10 a 11 se týkají zaměstnanosti občanů žijících ve městech ve sledovaném období 2008 – 2017. Data za rok 2018 zatím k dispozici nebyla. První tabulka zahrnuje věkovou skupinu 20 až 64 let.

Tabulka 10: Zaměstnanost občanů žijících ve městech (20 - 64 let)

Země	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
EU 28	70,4	69,0	68,5	68,6	68,2	68,3	69,1	70,0	71,1	72,0
ČR	72,6	72,2	71,4	71,7	73,0	74,6	75,3	75,4	77,5	79,6
HU	66,8	65,8	64,4	64,8	65,8	66,2	69,9	71,8	75,0	76,8
PL	65,3	65,6	65,1	65,4	66,1	66,5	68,9	70,4	72,0	73,8
SK	73,9	72,0	70,4	70,5	71,3	70,7	70,4	70,8	73,8	75,5

Zdroj: Eurostat, 2018 zpracování vlastní

Tabulka 11 se specifickěji zaměřuje na věkové rozmezí 20 – 24 let, tedy na rizikovou skupinu absolventů a mladých lidí, na kterou je tato diplomová práce zaměřena. Rozdíly jsou popsány níže.

Tabulka 11: Zaměstnanost občanů žijících ve městech (20 - 24 let)

Země	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
EU 28	53,8	49,9	48,5	47,8	45,5	45,6	46,2	47,5	48,5	49,6
ČR	42,0	41,6	40,2	37,2	38,9	40,0	41,6	41,8	44,8	47,3
HU	32,1	30,5	28,7	30,1	28,6	28,9	29,6	32,6	41,8	45,2
PL	42,6	41,8	39,4	37,4	37,2	36,2	38,9	39,5	41,8	44,9
SK	44,8	41,0	36,3	35,3	35,3	32,7	31,3	34,1	40,9	43,7

Zdroj: Eurostat, 2018, zpracování vlastní

Následující dvě tabulky pro porovnání obsahují totožná data, nicméně u občanů žijících na venkově. Tabulka 12 se zaměřuje na věkovou skupinu 20 – 64 let v časovém období 2008 – 2017.

Tabulka 12: Zaměstnanost občanů žijících na venkově (20 - 64 let)

Země	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
EU 28	69,8	67,7	67,5	67,2	68,1	68,1	68,9	69,8	70,8	72,6
ČR	72,4	70,4	69,8	70,4	71,1	71,9	72,9	74,9	76,5	78,1
HU	57,1	55,7	56,3	56,9	57,2	58,7	63,0	65,8	68,1	71,0
PL	64,6	63,9	63,3	63,5	64,2	64,3	65,4	66,5	67,8	69,1
SK	65,0	62,9	61,7	61,8	60,6	61,4	63,8	66,1	68,2	68,9

Zdroj: Eurostat, 2018, zpracování vlastní

Tabulka 13 se potom zabývá věkovou skupinou 20 – 24 let taktéž v období 2008 – 2017. Aktuálnější data Eurostat v současné době neposkytuje.

Tabulka 13: Zaměstnanost občanů žijících na venkově (20 - 24 let)

Země	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
EU 28	57,4	51,5	51,0	49,7	50,4	49,2	50,2	51,6	52,8	56,5
ČR	54,6	48,7	45,0	45,4	46,3	45,2	45,1	50,6	51,4	52,7
HU	39,5	34,8	36,0	35,1	37,0	38,3	45,6	49,0	50,0	52,6
PL	50,3	50,0	49,3	45,9	45,6	44,5	47,2	48,0	53,6	56,0
SK	45,2	39,9	37,1	35,3	35,5	37,7	39,7	40,8	45,2	47,5

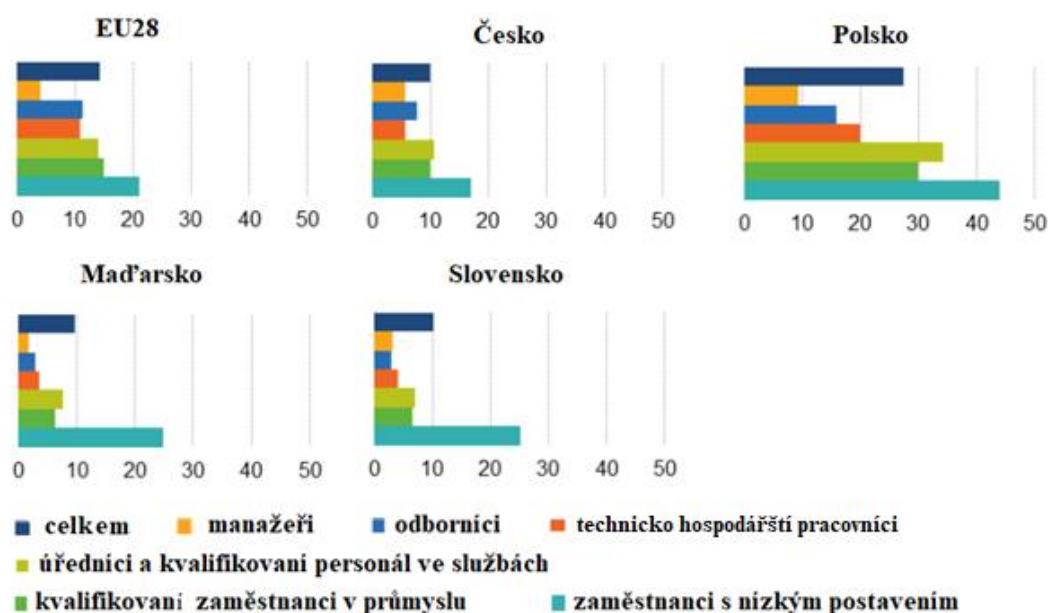
Zdroj: Eurostat, 2018, zpracování vlastní

Z tabulek 10 až 13 vyplývá, že míra zaměstnanosti u věkové skupiny 20 – 64 let je u všech států V4 ve sledovaném období vyšší ve městech než na venkově, což se shoduje s teoretickými koncepty. V případě České republiky byla zaměstnanost ve městech u této věkové skupiny o 1,5% vyšší než na venkově. V Maďarsku byl tento rozdíl 5,8%, na Slovensku 6,6% a v Polské republice 4,7%.

Naproti tomu u věkové skupiny 20 – 24 let se závěry poněkud liší. Při srovnání údajů vycházejí naopak vyšší hodnoty míry zaměstnanosti u mladých lidí žijících na venkově. V roce 2017 byly rozdíly následující: v České republice byla zaměstnanost na venkově o 5,4% vyšší než ve městech, v Maďarsku o 7,4%, ve Slovenské republice o 3,8% a v Polské republice dokonce o 11,1%. Příčiny těchto rozdílů mohou být například ve zvycích a životním stylu. Lidé na venkově jsou většinou orientováni na práci. Práce, zejména ta manuální, je běžnou součástí života (např. práce kolem domu, na zahradě, opravy apod.), což může nástup do pracovního poměru mladým lidem mnohdy ulehčit a urychlit. Naproti tomu lidé žijící ve městech mají daleko širší spektrum nejen pracovních příležitostí, a proto nástup do výkonu povolání může být často zpožděn.

Obrázek 18 zobrazuje procentuální podíl zaměstnanců s pracovní smlouvou na dobu určitou podle profesní skupiny ve věkové skupině 15-74 let v roce 2016. Ve všech státech V4 včetně evropského průměru tvoří nejpočetnější skupinu zaměstnanci s nízkým postavením resp. nízkou kvalifikací (lower status employees). Dalším společným rysem států V4 je, že druhá nejpočetnější skupina je tvořena úředníky a kvalifikovaným

personálem v oblasti služeb (clerks and skilled service employees), naproti tomu v evropském měřítku jsou druhou nejpočetnější skupinou kvalifikovaní zaměstnanci v oblasti průmyslu (skilled industrial employees). Česká republika vykazuje na čtvrtém místě skupinu obecně nazvanou jako odborníci (professionals), nejmenší skupinou na trhu práce jsou potom manažeři (managers) a technicko hospodářští pracovníci (technicians and associate professional employees). V ostatních zemích Visegrádské skupiny (Maďarsko, Polská republika, Slovenská republika) je čtvrtým nejpočetnějším segmentem technicko hospodářských pracovníků (technicians and associate professional employees), následovaný segmentem odborníků (professionals) a segmentem manažerů (managers). V případě Slovenské republiky jsou poslední dva zmiňované segmenty prohozeny.



Obrázek 18: Podíl zaměstnanců se smlouvou na dobu určitou, podle profesní skupiny ve věkové skupině 15-74 let, 2016 (% pracovní skupiny)

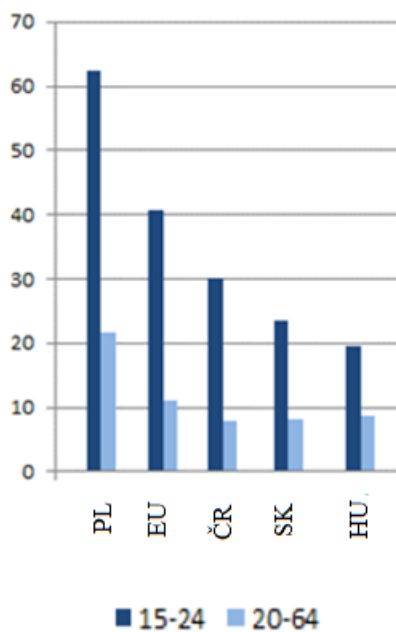
Zdroj: Eurostat, 2018, zpracování vlastní

V roce 2016 bylo v pracovním poměru v EU na dobu určitou v průměru cca 40% mladých lidí (15-24 let), naproti tomu věková skupina 20-64 let byla v tomto pracovním poměru zastoupena pouze asi 11%. Obecně v mnoha státech jsou mladí lidé v pracovním poměru na dobu určitou často nedobrovolně, přechod ke stálému pracovnímu poměru na dobu neurčitou navíc pokládají za nesnadný. (Evropská komise, 2017)

Nejvyšší procento mladých lidí zaměstnaných na dobu určitou bylo v roce 2016 podle Evropské komise v Polské republice (PL), stejně jako podíl lidí 20 – 64 let (cca 21%) viz

obrázek 19. Druhou nejvyšší hodnotu v první zmiňované skupině (více než 40%) vykazuje Česká republika (ČR), avšak druhá skupina zde představuje pouze cca 7%, což je méně než u Maďarska i Slovenska. U Slovenské republiky (SK) byly naměřeny hodnoty cca 23% u skupiny 15-24 a 8% u skupiny 20-64 let. Nejnižší hodnoty byly potom naměřeny v případě Maďarska (HU), u mladší věkové skupiny nedosáhly na hranici 20%, u druhé starší skupiny skončily těsně pod hranicí 10%.

V souladu s ekonomickou teorií vyšší poměr smluv na dobu neurčitou vykazuje skupina mladých lidí, zde ve věku 15 – 24 let. Jak již bylo řečeno v kapitole 2.2.3, smlouvy na dobu určitou jsou typické pro rizikové skupiny, kam tyto osoby patří.



Obrázek 19: Procento mladých lidí (ve věku 15–24 let) v pracovním poměru na dobu určitou v porovnání s celkovou populací v produktivním věku (20–64 let) podle země, 2016

Zdroj: Evropská komise, 2017. Zpracování vlastní

6.2.1 Srovnání států Visegrádské čtyřky s vybranými evroskými státy

Tato subkapitola je věnována srovnání zemí Visegrádské skupiny s vybranými státy v Evropě. Pro lepší pochopení a identifikaci příčin nezaměstnanosti jsou zde záměrně uvedeny skupiny zemí s extrémně vysokými nebo naopak nízkými výslednými hodnotami (např. severské země nebo státy jižní Evropy). Státy jsou detailněji pozorovány ve věkových skupinách 15 – 24 let a 15 – 64 let, protože data pro skupinu 20 – 24 a 20 – 64 let k dispozici nebyla.

Tabulky 14 a 15 slouží především pro porovnání výsledků mezi uvedenými věkovými skupinami. V tabulce 14 je popsána míra zaměstnanosti v procentech od roku 2010 do roku 2017 ve vybraných evropských zemích u věkové skupiny 15 – 64 let. Jedná se o státy Visegrádské skupiny a některé státy severní a jižní Evropy. Mezi státy s nejnižší mírou zaměstnanosti patří Itálie (IT), Španělsko (ESP), Řecko (GRC). Mezi země s naopak nejvyššími hodnotami patří Dánsko (DNK), Švédsko (SWE), Island (ISL) a Norsko (NOR). Tyto výsledky potvrzují teorii z kapitoly 6.1. Míry zaměstnanosti v tabulce 14 (15 – 64 let) jsou nižší než v tabulce 16 (20 – 64 let), z toho plyne, že zaměstnanost osob ve věku 15 – 20 let musí být velmi nízká, což potvrzuje teoretické závěry.

Tabulka 14: Míra zaměstnanosti osob ve věku 15 - 64 let

země	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
EU 28	64,1	64,2	64,1	64,1	64,8	65,7	66,7	67,7
ČR	65,0	65,7	66,5	67,7	69,0	70,2	72,0	73,6
DNK	73,3	73,1	72,6	72,5	72,8	73,5	74,9	74,2
GRC	59,1	55,1	50,8	48,8	49,4	50,8	52,0	53,5
ESP	58,8	58,0	55,8	54,8	56,0	57,8	59,5	61,1
ITA	56,8	56,8	56,6	55,5	55,7	56,3	57,2	58,0
HU	54,9	55,4	56,7	58,1	61,8	63,9	66,5	68,2
PL	58,9	59,3	59,7	60,0	61,7	62,9	64,5	66,1
SK	58,8	59,3	59,7	59,9	61,0	62,7	64,9	66,2
SWE	72,1	73,6	73,8	74,4	74,9	75,5	76,2	76,9
ISL	78,2	78,5	79,7	81,1	82,9	84,7	86,6	86,1
NOR	75,3	75,3	75,7	75,4	75,2	74,8	74,3	74,0

Zdroj: EUROSTAT, 2019, zpracování vlastní

Z tabulky 15 je na první pohled patrné, že míra zaměstnanosti u mladých osob je výrazně nižší než u osob starších 25 let. Data z tabulek 14 a 15 spolu korespondují, jelikož vyšší hodnoty v tabulce 14 odpovídají vyšším hodnotám tabulky 15. Jinými slovy, pokud je vyšší zaměstnanost u osob starších 25 let, odpovídá tomu i zároveň vyšší zaměstnanosti mladších osob.

Tabulka 15: Míra zaměstnanosti osob ve věku 15 - 24 let

země	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
EU 28	33,9	33,3	32,6	32,2	32,5	33,2	33,9	34,7
ČR	25,2	24,5	25,2	25,6	27,1	28,4	28,6	29,1
DNK	58,1	57,5	55,0	53,7	53,7	55,4	58,2	56,3
GRC	20,1	16,1	13,0	11,8	13,3	13,0	13,0	14,1
ESP	25,0	22,0	18,4	16,8	16,7	17,9	18,4	20,5
IT	20,2	19,2	18,5	16,3	15,6	15,6	16,6	17,1
HU	18,3	18,0	18,4	20,1	23,5	25,7	28,1	29,0
PL	26,4	24,9	24,7	24,2	25,8	26,0	28,4	29,6
SK	20,6	20,0	20,1	20,4	21,8	23,3	25,2	26,9
SE	38,8	40,9	40,2	41,7	42,8	43,9	44,5	44,9
ISL	61,7	62,5	65,4	69,7	70,5	73,1	77,6	75,8
NOR	51,4	50,8	52,2	51,8	50,1	50,4	48,5	48,2

Zdroj: EUROSTAT, 2019, zpracování vlastní

Ačkoliv bylo v teoretické části popsáno, že se Eurostat zabývá věkovou skupinou 20 – 24 let, data pro tuto skupinu k dispozici nebyla. Pro potřeby práce však byla použita dostupná data pro skupiny 15 – 24 let a 15 – 64 let. Problém byl opět identifikován u mladých osob, u kterých byla naměřena relativně nízká míra zaměstnanosti.

Zde je nalezena mezera, není sjednocena metodika definice věkových skupin, kdyby se Eurostat detailněji zabýval zaměstnaností jednotlivých skupin (např. 20 – 24 let), stanovil jednotlivým skupinám cíle a byla by snazší kontrola nad plněním cílů jednotlivých skupin.

Při porovnání míry zaměstnanosti věkové skupiny 20 – 64 let z tabulky 5 a zaměstnanosti skupiny 15 – 64 let z tabulky 14, je zřejmé, že druhá uvedená skupina vykazuje nižší míru zaměstnanosti. Tento fakt opět potvrzuje rizikovost mladých lidí v oblasti

zaměstnání. Věková skupina 15 – 64 let je navýšena o osoby mezi 15 a 19 lety, kvůli kterým jsou hodnoty zaměstnanosti evidentně nižší.

Graf na obrázku 20 uvádí hodnoty mužů a žen ve věkové skupině 20 až 24 let, na kterou bere tato diplomová práce zvláště zřetel, jedná se o občany, kteří nejsou zaměstnaní ani se neúčastní vzdělávání nebo odborné přípravy (NEET) za rok 2017. Data za rok 2018 zatím k dispozici nebyla. Jak již bylo zmíněno v teoretické části, státy jižní Evropy, konkrétně Řecká republika, Španělské království nebo třeba Italská republika trpí nezaměstnaností nejvíce, což potvrzuje i obrázek níže. Naproti tomu například Island nebo Nizozemské království vykazují jedny z nejnižších hodnot v rámci celé Evropy. Státy V4 stojí zhruba uprostřed, to znamená, že netrpí vysokou nezaměstnaností, ale zároveň mají prostor pro zlepšení. U všech států platí, že nezaměstnanost mužů je nižší než u žen. To může být způsobeno například plánovaným i neplánovaným těhotenstvím.

V rámci srovnání států Visegrádské čtyřky si nejlépe stojí Česká republika, u které jsou hodnoty stejně jako například v tabulce 8 nejnižší. Mužů ve věku 20 až 24 let, kteří v roce 2017 nebyli zaměstnaní ani se neúčastnili odborné přípravy, bylo v České republice pouze 7,5%, zatímco žen 13,7%. V případě Maďarska bylo těchto mužů 12,7% a žen 19,7%. Ve Slovenské republice se jednalo o 13,7% mužů a 19,3% žen a v Polské republice o 13,8% mužů a 18,1% žen.

Nejvyšší hodnoty byly naměřeny u již zmiňované Italské republiky, konkrétně u žen 29,4% a u mužů dokonce 30,7%. Naopak nejnižší hodnoty byly zjištěny na Islandu, a to 5,4% u žen a 5,7% u mužů.



Obrázek 20: Muži a ženy mezi 20 a 24 lety, kteří nejsou zaměstnaní ani se neúčastní vzdělávání nebo odborné přípravy (NEET) v roce 2017
Zdroj: OECD, 2018, zpracování vlastní

Tabulka 16 slouží k porovnání vybraných členských zemí se zeměmi Visegrádské skupiny a evropským průměrem. Záměrně byly vybrány státy s nejvyššími a nejnižšími naměřenými hodnotami dlouhodobé nezaměstnanosti mladých lidí ve věku 20 až 24 let v rámci Evropy. Řecká republika má od roku 2013 nejvyšší míru dlouhodobé nezaměstnanosti u věkové skupiny 20 až 24 let, vyšší hodnoty byly naměřeny pouze u bývalé jugoslávské republiky Makedonie. Od roku 2015 je Italská republika na čtvrtém místě v rámci Evropy za republikou Černá hora, Španělské království je v tomto ohledu na 6. místě v rámci evropských zemí za Srbskou republikou. Co se týče nejnižších naměřených údajů, jsou na tom nejlépe severské státy. Nejnižší dlouhodobá nezaměstnanost vyšla u Dánského a Švédského království. Velmi nízké hodnoty byly

zjištěny také u Nizozemského království, Švýcarské konfederace a u Finské a Rakouské republiky. U států V4 nepředstavuje dlouhodobá nezaměstnanost mladých lidí výraznou hrozbu. Jediná Slovenská reepublika vykazuje vyšší hodnoty a leží nad evropským průměrem. Naopak Česká republika vykazuje v posledních třech měřených letech velice nízká procenta. Polsko i Maďarsko také leží pod evropským průměrem a nezaměstnanost pro ně nepředstavuje závažný problém.

Tabulka 16: Míra dlouhodobé nezaměstnanosti mladých lidí (dvanáct měsíců nebo déle), populace ve věku 20 až 24 let ve vybraných státech, 2009 – 2017 v %.

stát	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Řecká republika	7,9	11,6	19,3	28,1	31,2	33,0	28,9	25,5	23,7
Italská republika	9,7	11,9	12,9	16,7	20,4	24,5	21,7	19,1	18,4
Španělské království	6,1	11,6	14,8	18,5	22,1	21,7	16,9	13,0	10,4
Slovenská republika	10,4	18,0	17,5	18,4	20,4	17,2	14,1	10,5	7,5
EU 28	4,7	6,2	6,7	7,8	8,5	8,4	7,0	5,9	5,1
Polská republika	4,5	5,0	7,0	8,4	9,0	7,6	6,4	4,5	3,3
Maďarsko	7,5	9,9	9,1	8,9	8,3	6,5	4,6	3,5	2,1
Norské království	0,8	1,2	1,2	0,8	1,0	0,9	0,9	1,7	1,7
Česká republika	2,9	5,3	4,9	6,0	5,9	4,3	3,3	2,4	1,4
Švédské království	1,5	2,1	1,9	2,0	1,9	1,6	1,5	1,1	1,2
Dánské království	:	1,0	1,6	1,4	1,5	1,3	1,0	1,1	0,8

Zdroj: EUROSTAT. 2018. *Long-term unemployment rate by sex.* [online]. [cit. 2019-03-03]. ISSN: 1830-9674. Dostupné z: https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=sdg_08_40&plugin=1, zpracování vlastní

6.2.2 Česká republika



Obrázek 21: Zaměstnanost České republiky a evropský průměr

Zdroj:EVROPSKÁ KOMISE. 2018. *The European semester*. [online], [cit. 2018-11-12]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester/european-semester-your-country_en, zpracování vlastní

Obrázek 21 představuje graf zaměstnanosti obyvatel ve věku 20 až 64 let v České republice a průměr zemí Evropské unie. Sledované období je od roku 2008 do roku 2017. Z grafu je zřejmé, že průměr zaměstnanosti České republiky je v celém období vyšší než evropský průměr. Od roku 2008 je křivka zaměstnanosti České republiky klesající. Nejnižší hodnoty (70,4%) dosahuje v roce 2010. Tento pokles je pravděpodobně způsoben ekonomickou krizí. Od roku 2010 doposud je křivka rostoucí. Česká republika plní cíl 75% zaměstnanosti od roku 2016 (76,7%). V roce 2017 byla česká zaměstnanost na úrovni 78,5% oproti evropskému průměru 72,2%. Národní cíl České republiky v oblasti plnění zaměstnanosti je shodný s cílem Evropské unie a představuje hodnotu 75%.

Trh práce v České republice vykazuje velmi dobré výsledky, ze států V4 si vede nejlépe. Zaměstnanost vytrvale roste a analogicky k tomu klesá nezaměstnanost. Podle Evropské komise je však stále nedostatečně využit potenciál osob s nízkou kvalifikací a osob se zdravotním postižením. Evropská komise dále uvádí, že Českou republiku trápí například nedostatek kvalifikovaných učitelů. Učitelé platy jsou v porovnání s platy ostatních pracovníků s terciárním vzděláním nízké. Vzhledem k této skutečnosti se učitelská profese stává pro absolventy neatraktivní. Nedostatek kvalitních učitelů by se

mohl negativně promítnout do českého školství, potažmo do vzdělávacího systému. (Evropská komise, 2018)

Dalším negativním aspektem je podle Evropské komise vysoký rozdíl mezi zaměstnaností mužů a žen. Zaměstnanost mužů je vyšší zejména kvůli péči o děti, kterou zpravidla zabezpečují ženy. Tento jev souvisí s nízkou úrovní služeb formální péče o děti, která nedovoluje zaměstnanost žen. Tento problém nejvíce trápí vedle České republiky také Polskou a Slovenskou republiku. Děti v České republice mohou navštěvovat předškolní přípravné třídy, dále mají zaručené místo v mateřských školách. Česká republika dále zavedla změny v zákoníku práce zvyšující flexibilitu pracovních úvazků. Změny se týkají pružnosti pracovní doby ve prospěch sladění profesního a soukromého života. (Evropská komise, 2017)

6.2.3 Slovenská republika



Obrázek 22: Zaměstnanost Slovenské republiky a evropský průměr

Zdroj:EVROPSKÁ KOMISE. 2018. *The European semester*. [online], [cit. 2018-11-12]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester/european-semester-your-country_en, zpracování vlastní

Na obrázku 22 je uveden graf zaměstnanosti obyvatel ve věku 20 až 64 let na Slovensku ve srovnání s evropským průměrem. Národní cíl Slovenské republiky je o 3% nižší než v případě Evropské unie, představuje tedy hodnotu 72%. Křivka průměru zaměstnanosti Slovenska je stejně jako v případě Česka klesající do roku 2010, kde dosahuje svého

minima (64,6%). Od roku 2010 je křivka rostoucí, nicméně v celém sledovaném období je pod evropským průměrem. V roce 2017 dosahovala úroveň zaměstnanosti na Slovensku 71,1%. Z toho plyne, že v žádném roce sledovaného období Slovenská republika cíle nesplnila.

V rámci Visegrádské skupiny trápí nezaměstnanost nejvíce právě Slovenskou republiku. Slovenská republika se sice vyznačuje vyššími hodnotami míry nezaměstnanosti, nicméně s klesající tendencí. Jako jeden z hlavních problémů byla identifikována vysoká míra dlouhodobé nezaměstnanosti, a to zejména u mladých lidí, absolventů, nízko kvalifikovaných zaměstnanců a národnostních menšin. Dalším charakteristickým rysem jsou vysoké nerovnosti na trhu práce v rámci jednotlivých regionů, hlavní rozdíl je mezi západní a východní částí. Západ Slovenské republiky se potýká s nedostatkem kvalifikované pracovní síly a východní část trpí vysokou nezaměstnaností. Slovenskou republiku obývá vysoký podíl obtížně rekvalifikované populace (až 10%), u které je typická nízká motivace a nízké pracovní návyky. Vzdělávací systém nedostatečně přispívá k socioekonomickému rozvoji a je navíc nedostatečně financován. (Evropská komise, 2018)

Slovenská republika v únoru 2017 schválila akční plány podporující vnitrostátní strategii integrace Romů do roku 2020. Cílem tohoto plánu je zmírnit disparity v oblasti vzdělávání Romů a osob ze znevýhodněných poměrů s průměrem populace. Dále zde existuje projekt „*Restart pro mladé uchazeče o zaměstnání – vytváření pracovních míst pro mladé dlouhodobě nezaměstnané*“. Tento program vznikl v červenci roku 2017 a jeho cílem je zvýšit motivaci mladých lidí jakožto uchazečů o zaměstnání. (Evropská komise, 2017)

6.2.4 Polská republika



Obrázek 23: Zaměstnanost Polské republiky a evropský průměr

Zdroj:EVROPSKÁ KOMISE. 2018. *The European semester*. [online], [cit. 2018-11-12]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester/european-semester-your-country_en, zpracování vlastní

Obrázek 23 představuje graf zaměstnanosti Polské republiky ve srovnání se zeměmi Evropské unie. Od roku 2008 do roku 2010 je křivka zaměstnanosti stejně jako v případě Česka a Slovenska klesající, nicméně nejedná se o výrazný propad. Do roku 2013 je zaměstnanost trvale nízká (do 65%). Od roku 2013 zaměstnanost roste a v roce 2017 dosahuje 70,9%, což je méně než stanovený národní cíl. Národní cíl v oblasti zaměstnanosti je stanoven na 71% a lze tedy v budoucnu předpokládat jeho dosažení. Stejně jako v případě Slovenské republiky je hladina zaměstnanosti pro období 2008-2017 nižší než průměr států v Evropské unii.

Zaměstnanost v Polské republice je relativně vysoká a navíc se dále zvyšuje. Polská republika sice neplní národní ani evropský cíl zaměstnanosti, nicméně jejich plnění se očekává v následujících letech. Nízká účast na trhu práce se však objevuje u rizikových skupin, jako jsou starší osoby nebo méně kvalifikovaní zaměstnanci. Jedním z faktorů, který brání zaměstnání některých jedinců je (ve srovnání s průměrem EU) nízká míra účasti dospělých osob v odborném vzdělávání. Míra účasti dospělých na vzdělávání a odborné přípravě je mnohem nižší než průměr EU. Toto, spojené s určitými slabými stránkami v oblasti digitálních dovedností, jakož i v oblasti dovedností v oblasti

gramotnosti a matematiky, zejména u dospělých s nižším vzděláním, brání jejich zaměstnatelnosti. (Evropská komise, 2018)

Polský zákoník práce pochází z roku 1974 a nereflektuje aktuální hospodářský systém a je příliš složitý. V budoucnu je v plánu zákoník zjednodušit a podřídit aktuálním potřebám trhu práce. V Polské republice byl v roce 2017 zaveden tuzemský systém, který má za cíl monitorovat absolventy a přinášet lepší informace o výsledcích na pracovním trhu. (Evropská komise, 2017)

6.2.5 Maďarsko



Obrázek 24: Zaměstnanost Maďarska a evropský průměr

Zdroj:EVROPSKÁ KOMISE. 2018. *The European semester*. [online], [cit. 2018-11-12]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester/european-semester-your-country_en, zpracování vlastní

Na obrázku 24 je uveden graf zaměstnanosti Maďarska a průměr evropských zemí. Křivka zaměstnanosti je stejně jako u ostatních států V4 klesající do roku 2010, kde má své minimum (59,9%). Jedná se o vůbec nejnižší naměřený údaj v rámci států Visegrádské skupiny. Od roku 2010 však Maďarsko zaznamenalo trvalý růst až do roku 2017. Začátkem roku 2016 dokonce protlo evropský průměr a od tohoto období se nachází nad tímto průměrem. V roce 2017 se nachází na 73,3%. Národní cíl je totožný s národním cílem České republiky a představuje tak hranici 75%.

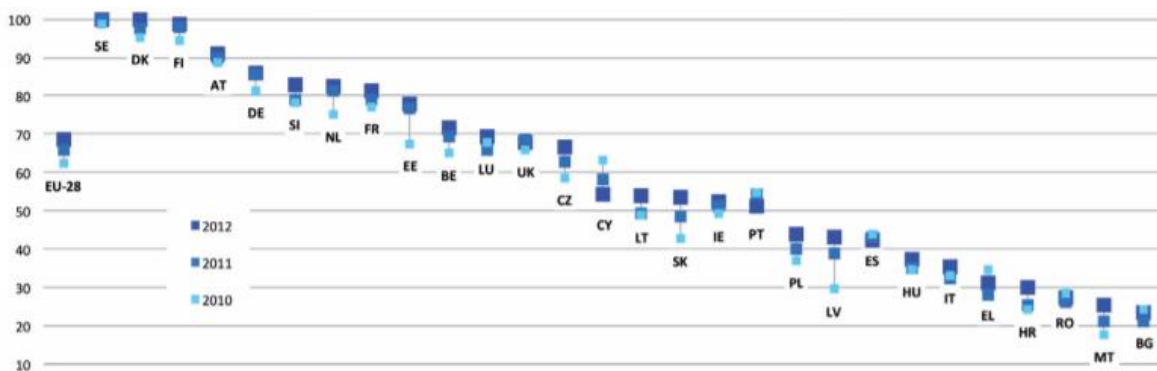
Významným problémem v Maďarsku jsou podle Evropské komise (2018) děti ze znevýhodněného socioekonomického prostředí, které se soustředí na středních odborných školách, kde získávají pouze nižší úroveň znalostí. Z toho plynou nižší mzdy, které při nástupu do zaměstnání dostávají. Dále se vyznačují vysokým stupněm předčasného odchodu ze vzdělávacího procesu. Míra předčasného ukončení školní docházky v průměru vzrostla a je zvláště vysoká u romských dětí. Tyto aspekty jsou zvláště naléhavé vzhledem k poptávce po vysoce kvalifikované pracovní síle. Aktivní politika zaměstnanosti zaměřující se na rekvalifikaci není v Maďarsku dostatečně rozvinutá. (Evropská komise, 2018)

Slabších výsledků dosahují i absolventi terciárního vzdělávání, jejichž míra nezaměstnanosti je vysoká. Podobný problém trápí i Polskou republiku. Dobrým příkladem by mohly být státy jako Dánsko nebo Švédsko, kde systém přechodu ze vzdělávání do zaměstnání funguje dobře. Maďarsko přijalo v listopadu roku 2016 akční plán týkající se snížení předčasného odchodu ze škol a zavedlo povinný sběr dat o pokroku, který žáci při výuce dosahují. V reakci na inkluzi dětí ze znevýhodněných rodin byla v Maďarsku v roce 2017 zavedena opatření pro rozvoj služeb právě pro děti ve znevýhodněných oblastech. (Evropská komise, 2017)

7. Zhodnocení plnění cíle

V této diplomové práci je brán zvláštní zřetel na věkovou skupinu 20 – 24 let. Problém byl identifikován u některých dat, kde Eurostat a OECD nemají společnéjednotné dělení věkových skupin. Například OECD definuje věkovou skupinu 15 – 24 let, Eurostat 20 – 24, proto jsou v některých tabulkách a grafech uvedeny skupiny 15 až 24 let a jinde 20 až 24 let.

Obrázky 25 a 26 uvádějí obecné zhodnocení plnění cílů podle podle registru The Europe 2020 index, který byl stručně popsán v teoretické části. Obrázek 25 ukazuje komplexní přehled, jak státy plní cíle strategie Evropa 2020. Ze států V4 si nejlépe stojí Česká republika a nejhůře Maďarsko. V celkovém pořadí obsadilo Česko 13. místo, Slovensko 16. místo, Polsko 19. místo a Maďarsko 22. místo. Z toho plyne, že pokud má Slovensko relativně nízkou zaměstnanost, ostatní cíle strategie musí plnit lépe než zbylé státy V4.

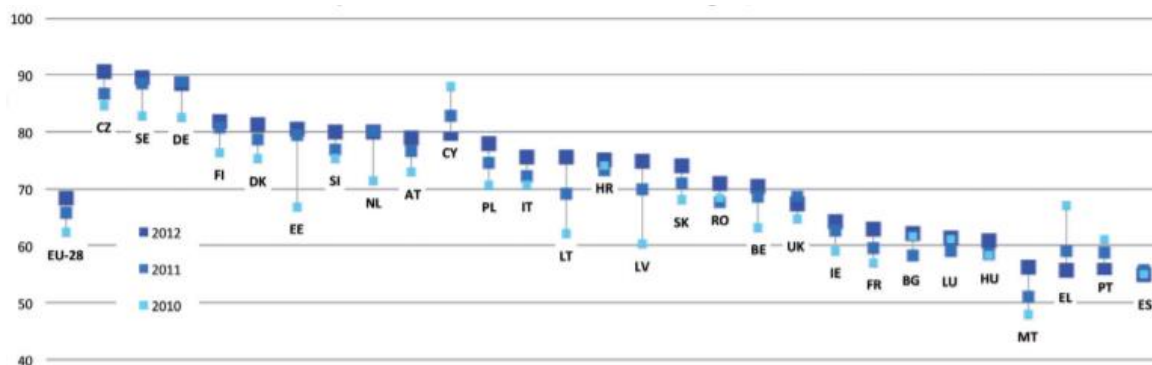


Obrázek 25: Europe 2020 Index - evropské cíle

Zdroj: Zdroj: DIJKSTRA, L. a S. ATHANASOGLU. 2015. *The Europe 2020 Index: The progress of EU countries, regions and cities to the 2020 targets* [online]. European Commission, (1/2015) [cit. 2019-03- 26]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docgener/focus/2015_01_europe2020_index.pdf

Při porovnání s národními cíli, viz obrázek 26, je patrné, že postavení států podle národních cílů je značně závislé na výši národního cíle. Například Česká republika má méně ambiciózní národní cíle v porovnání s cíli evropskými v oblasti vědy a výzkumu (1% oproti 3%), v oblasti terciárního vzdělávání (32% oproti 40%) a v oblasti obnovitelných zdrojů (14% oproti 20%). Na druhou stranu má vyšší cíle v oblasti předčasného opouštění vzdělávání (5,5% oproti 10%) a v oblasti sociálního vyloučení (14,9% oproti 19,5%). Poslední dva zmiňované indikátory byly v Česku nízké už v roce 2010, proto byly cíle stanoveny ambiciozněji. V tomto ohledu je tedy Česká republika nejúspěšnější z celé

Evropské unie. Dalším příkladem je Švédsko a Dánsko, které zatím nedosáhly na své národní cíle, protože jsou stanoveny výše než u ostatních zemí. Je tedy zřejmé, že úspěšnost zemí zde také závisí na stanovené výši národních cílů. (Dijkstra, 2015)



Obrázek 26: Europe 2020 Index - národní cíle

Zdroj: Zdroj: DIJKSTRA, L. a S. ATHANASOGLU. 2015. *The Europe 2020 Index: The progress of EU countries, regions and cities to the 2020 targets* [online]. European Commission, (1/2015) [cit. 2019-03- 26]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docgener/focus/2015_01_europe2020_index.pdf

Tabulka 17 shrnuje míru plnění států Visegrádské skupiny v oblasti zaměstnanosti. Jak již bylo zmíněno, cílem strategie Evropa 2020 je dosažení zaměstnanosti mužů a žen ve věku 20 – 64 let na hranici 75%. Národní cíle jsou stanoveny individuálně pro každý jednotlivý stát. Diplomová práce sleduje plnění cíle ve vazbě na věkovou skupinu 20 – 24 let, které jsou pro porovnání taktéž uvedeny v tabulce. Pro tuto věkovou skupinu zatím nebyl ze strany EU definován zvláštní cíl. Červeně jsou vyznačeny ty státy, které na minimální hranici 75% v roce 2017 nedosahovaly. Zeleně je vyznačena pouze Česká republika, která jako jediná ze států V4 plní jak národní, tak i evropský cíl zaměstnanosti. Slovensko a Polsko se sice blíží k níže stanoveným národním cílům, nicméně k dosažení evropské hranice jim stále chybí tři a čtyři procenta. Maďarsko je na tom v tomto ohledu o něco lépe, k dosažení 75% jim chybí pouhých 1,7%. Průměrná zaměstnanost v zemích Visegrádské skupiny byla v roce 2017 73,45%, tedy o 1,55% méně, než je stanoven evropský cíl.

Vzhledem k tomu, že u všech zemí zaměstnanost roste, dá se obecně předpokládat, že cíle budou v budoucích letech splněny ve všech státech V4. Obecně se dá říci, že cíl zaměstnanosti strategie Evropa 2020 plní pouze Česká republika, nicméně v případě věkové skupiny 20 až 24 let se k hranici 75% státy V4 nepřibližují. Průměr zemí V4 je

u zmiňované věkové skupiny 48,9%, přičemž nejvyšší hodnota je 50,7%. Tím se potvrzuje teoretický závěr, že se opravdu jedná o rizikovou skupinu, které je potřeba věnovat zvláštní pozornost.

Tabulka 17: Úspěšnost plnění národních a evropských cílů

země	míra zaměstnanosti u věkové skupiny 20 - 64 let (%) v roce 2017	míra zaměstnanosti u věkové skupiny 20 - 24 let (%) v roce 2017	národní cíl (%)	cíl strategie Evropa 2020 (%)
ČR	78,50	49,80	75	75
SK	71,10	46,00	72	75
PL	70,90	50,70	71	75
HU	73,30	49,10	75	75

Zdroj: Evropská komise, 2018, zpracování vlastní

Níže jsou shrnuty další výsledky práce, které jsou považovány za klíčové. Ostatní výsledky jsou uvedeny v kapitole 6.2.

Obecná míra nezaměstnanosti V4 je v roce 2017 (pro rok 2018 nebyly dostupné výsledky pro Maďarsko) následující: Česká republika 2,9%, Maďarsko 4,2%, Polská republika 4,9% a Slovenská republika 8,1%. Průměr zemí V4 byl 5,0% a průměr EU (28 států) byl 7,6%. Slovenská republika vykazuje relativně vysokou hodnotu obecné míry nezaměstnanosti v rámci V4. V porovnání se státy jižní Evropy (Řecká republika, Španělské království apod.), kde se nezaměstnanost pohybuje kolem 15-20%, však k nejvyšším nepatří.

Obecná míra nezaměstnanosti v roce 2018. V roce 2018 vykazovala Česká republika nejnižší hodnoty a klesající tendenci nezaměstnanosti, pouze v prosinci byl zaznamenán nárůst od 0,2% na 2,1%. Podobně klesající hodnoty měla v roce 2018 i Polská republika, jejíž nezaměstnanost se zastavila v prosinci na 3,5%. Maďarsko mělo v průběhu celého roku vyrovnané hodnoty, data pro prosinec nebyla k dispozici, proto nebyl spočítán průměr za rok 2018. V listopadu byla hodnota nezaměstnanosti na 3,7%. Nejvyšší hodnoty v rámci EU byly zajištěny ve Slovenské republice. Hodnoty se snižovaly ze 7,1% v únoru na 6,1% v prosinci. Průměr V4 i EU se snižoval také, v prosinci 2018 se jednalo o hodnoty 3,9% a 6,6% v případě EU. Tabulky 8 a 9 ukazují, že nezaměstnanost u lidí ve věku 20 až 24, kam patří čerství absolventi, je stabilně vyšší u všech zemí, než nezaměstnanost u lidí ve věku 25 – 74, kteří mají zpravidla větší praxi a více zkušeností. Toto zjištění se shoduje s teoretickými závěry. Podrobnější výsledky jsou uvedeny v kapitole 6.2.

Míra dlouhodobé nezaměstnanosti mladých lidí ve věku 20 – 24 let (viz tabulka 16) je jedním z ukazatelů, na který je v této práci brán mimořádný zřetel. V tomto ohledu si nejlépe vede opět Česká republika. Mladí Češi vykazují jedny z nejnižších hodnot nezaměstnanosti (1,4%) z celé EU. V roce 2017 dokonce předčili i mladé Nory (1,7%). Míra nezaměstnanosti mladých Maďarů byla v roce 2017 2,1%, tedy druhá nejnižší v rámci V4, v Polské republice byla v témže roce naměřena hodnota 3,3% . Slovenská republika ležela s 7,5% nad evropským průměrem, který činil 5,1%. Nejvyšší hodnoty byly opět naměřeny na jihu Evropy (Řecká republika – 23,7%, Italská republika – 18,4%).

Mladých lidí ve 20 až 24 let, kteří nejsou zaměstnáni ani se neúčastní vzdělávání nebo odborné přípravy (NEET), za rok 2017 bylo opět nejméně v České republice, v Polské republice, Maďarsku a nejvíce opět ve Slovenské republice. Zmiňované státy jižní Evropy dosahují opět nejvyšších hodnot v rámci EU. Nejnižší hodnoty v EU byly naměřeny naopak na Islandu. Absolventi snášejí neschopnost získat a udržet zaměstnání lépe než například lidé v pokročilém věku. Mladí lidé jsou často odkázáni na bydlení s rodiči.

Navzdory tomu, že zaměstnanost v Polsku je relativně nízká, vykazuje Polská republika paradoxně nejvyšší procenta zaměstnanosti u věkové skupiny 20 – 24 let. Důkazem je tabulka 6, která uvádí obecnou míru zaměstnanosti mladých osob a dále tabulka 13, která uvádí zaměstnanost mladých osob na venkově. Naproti tomu tabulka 11 říká, že zaměstnanost mladých Poláků ve městech je naopak nízká (po Slovensku druhá nejnižší).

Dalším zajímavým zjištěním je to, že lidé ve věkové skupině 20 – 64 let vykazují vyšší míru zaměstnanosti ve městech, zatímco riziková skupina 20 – 24 let má vyšší míru zaměstnanosti na vesnicích, a to ve všech státech V4 včetně evropského průměru (viz tabulky 11 a 13).

Naměřené hodnoty se shodují téměř ve všech ukazatelích. Mezi státy Visegrádské skupiny si nejlépe v oblasti zaměstnanosti vede Česká republika, potom Maďarsko, poté Polská republika a nakonec Slovenská republika. Nezaměstnanost všech sledovaných zemí klesá a analogicky k tomu roste zaměstnanost. Cíle Strategie Evropa 2020 zatím dosáhla pouze Česká republika již v roce 2017 hodnotou 78,5%. U ostatních členů V4 se vzhledem k rostoucí zaměstnanosti očekává jeho dosažení v následujících letech. Průměr států Visegrádské čtyřky od roku 2016 přesahuje evropský průměr, jinak řečeno V4 jako celek

je v plnění zaměstnanosti nadprůměrný. Každý stát si individuálně stanovil i národní cíl, a ačkoliv ho plní zatím pouze Česká republika, ostatní státy mají cíle téměř na dosah. Z uvedených čísel je zřejmé, že sledované státy V4 stojí stabilně pod průměrem nezaměstnanosti EU, a proto nepředstavují v Evropském měřítku problém.

8. Formulace doporučení

Jak již bylo zmíněno, míra zaměstnanosti není pro státy Visegrádské skupiny zásadním problémem, nicméně na základě zjištěných skutečností byla zformulována doporučení, která by mohla zaměstnanost u mladých lidí v zemích V4 ještě zvýšit.

První část se týká obecných doporučení, která jsou společná pro všechny státy V4, a která by mohla obecně napomoci zvýšení zaměstnanosti. Druhá část obsahuje konkrétní, specificky přiřazená doporučení pro jednotlivé země. Tato doporučení vznikla na základě zjištěných informací z kapitoly 6.

8.1 OBECNÁ DOPORUČENÍ

Tato navrhovaná obecná doporučení by mohla být univerzálním nástrojem zlepšení pro politiky zaměstnanosti jednotlivých členských států Visegrádského uskupení.

Systematičtější propojení veřejných univerzit se soukromým sektorem. Prvním doporučením je již zmíněné propojení veřejných univerzit se soukromým sektorem. Studenti vysokých škol často nemají praxi ve svém oboru a z toho důvodu mnohdy preferují snadněji dostupné a lépe placené brigády mimo svůj obor, například v pohostinství, cestovním ruchu apod. Tím však vzniká problém, že nedoplňují teoretické znalosti a dovednosti, kterým se věnují ve školách, a které jim budou při vstupu na pracovní trh chybět. Ve většině případů pouze znalosti nabyté ve školách zaměstnavatelům nestačí. Naproti tomu třeba žáci v učňovských oborech mají své studium více zaměřené na praxi, a proto po absolvování nemají problém s nalezením zaměstnání a uplatněním. Systém vysokých škol by tedy měl být více provázaný se zaměstnaneckou sférou, například se soukromými firmami, které by studentům poskytovaly onu potřebnou praxi. Studenti by měli být v rámci jednotlivých předmětů povinni vykonávat práci korespondující s teorií, které se věnují v hodinách. Plnění praxe by pak měla být součástí hodnocení studenta. Firmy by na oplátku získávaly potencionální zaměstnance a levnou pracovní sílu po dobu výkonu praxe. Dobrým příkladem v tomto ohledu jsou severské státy (Finsko, Dánsko, Švédsko), kde propojení funguje.

Přizpůsobení struktury univerzitních oborů požadavkům trhu práce. Obecně sice platí, že uplatnění vysokoškoláků je vyšší než u lidí s nižším dosaženým stupněm vzdělání, nicméně také záleží na oboru. Například kvalifikovaných absolventů lékařských a medicínských oborů je na trhu práce nedostatek, zatímco třeba ekonomické obory produkují více absolventů, než je jejich reálné uplatnění. To je dáno právě strukturou oborů. Struktura by měla být co nejvíce podřízena vpřed hledícím potřebám trhu. Pokud je například dlouhodobě nedostatek učitelů, měly by být právě tyto obory zvýhodňovány a žáci pro toto studium motivováni.

Podpora mladých lidí při cestování a získávání zkušeností za hranicemi domácí země.

Čím více budou mladí lidé cestovat do zahraničí, tím více získají zkušenosti, které budou moci využít ve své rodné zemi. Stanou se samostatnějšími, zodpovědnějšími a naučí se samostatně řešit problémy a mimořádné situace. Dále získají všeobecný přehled a zdokonalí své jazykové schopnosti. Znalost cizích jazyků je ceněná dovednost, která může získání zaměstnání usnadnit. Cestování v rámci Evropské unie je v dnešní době velice jednoduché vzhledem k otevřeným hranicím. Existují také programy v rámci EU, které umožňují například studium na univerzitách v zahraničí (př. Erasmus+). Dále existují agentury a poradci, kteří se zabývají zprostředkováváním práce nebo pracovních stáží, takže možností je opravdu široké spektrum.

Překážkou někdy může být přílišná byrokracie nebo vysoké počáteční náklady při rozhodnutí o pracovním pobytu v zahraničí. Některé uchazeče o práci nebo studium v zahraničí může odradit přílišná složitost a zdlouhavost při procesu žádání. Řešením by mohla být například větší osvěta ve formě přednášek, kurzů nebo workshopů na univerzitách, kde by se uchazeči zdarma dozvěděli detailní postup, popřípadě zjednodušení celého postupu žádání.

Zrušení minimální mzdy. Pokud by vláda zrušila minimální úroveň mzdy, firmy by mohly nabízet více pracovních míst a zaměstnanost zejména méně kvalifikovaných osob by vzrostla.

Jak bylo zmíněno v teoretické části, rizikové skupiny se často potýkají s částečnými úvazky nebo pracovními poměry na dobu určitou. **Rozšíření sdílených pracovních míst (job sharing)**, což je řešením pro osoby, které chtějí skloubit pracovní a osobní život. Jedná

se o obdobu částečného úvazku. Podstatou job sharingu je domluva dvou či více lidí, že budou zastávat jednu pracovní pozici, přičemž se domluví, že si rozdělí pracovní dobu nebo úkoly. Job sharing může pomoci rizikovým skupinám, jako např. matkám s malými dětmi, zdravotně postiženým nebo starším lidem. Výše uvedení si často nemohou dovolit nebo nezvládnou docházet do zaměstnání každý den, a proto je pro ně tato forma výhodná. Job sharing se může týkat i absolventů, kteří nechtějí trávit tolik času v zaměstnání, ale chtějí třeba cestovat nebo se věnovat jiným koníčkům. Na druhou stranu u absolventů není job sharing ideálním řešením v dlouhodobém horizontu, jelikož ze zkrácené pracovní doby plyne také samozřejmě nižší mzda.

8.2 SPECIFICKÁ DOPORUČENÍ

Zde jsou navržena některá doporučení ke zvýšení zaměstnanosti pro jednotlivé státy Visegrádské skupiny.

8.2.1 Česká republika

Vzhledem k velmi nízké úrovni nezaměstnanosti na českém trhu práce a plnění cílů evropské i národní strategie není nutné provádět zásadní opatření. Doporučením je pokračovat v současné politice a udržovat vysokou míru zaměstnanosti. Prostor pro zlepšení byl však identifikován ve vyšší míře nezaměstnanosti žen v porovnání s muži. Doporučením je nabídnout více služeb poskytujících formální péči o děti do tří let. Ženy, které se chtějí profesně realizovat, by se mohly zapojit dříve po porodu do pracovního procesu. Zároveň by vzniklo více pracovních míst ve formální péči o děti, které by mohly být obsazeny například rekvalifikovanými dlouhodobě nezaměstnanými osobami.

8.2.2 Slovenská republika

Slovenská republika je naopak zemí s nejvyšší nezaměstnaností v rámci států V4. Doporučením pro slovenskou politiku zaměstnanosti je větší zaměření na romskou komunitu, zejména její začlenění do inkluzivního vzdělávání v rámci plnění akčního plánu pro dlouhodobě nezaměstnané. Integrace této skupiny do odborné přípravy na budoucí

výkon povolání může pomoci snížit míru dlouhodobé nezaměstnanosti (nejenom u mladých osob). Dalším doporučením je posílit mobilitu pracovního kapitálu, poskytnout mladým osobám ze západní části země pracovní příležitost včetně bydlení ve východní části Slovenska, která je nezaměstnaností postížena nejvíce.

8.2.3 Polská republika

Doporučením pro Polskou republiku by mohlo být například zjednodušení stávajícího zákoníku práce ve prospěch moderních forem zaměstnanosti na různé typy zkrácených úvazků, např. již zmiňovaný job sharing, který by snížil nezaměstnanost u absolventů či dalších osob, kteří nechtějí nebo nemohou pracovat na plný úvazek. Dalším doporučením je vyšší důraz ze strany vlády na účasti dospělých v celoživotním vzdělávání, pokud by si Slováci průběžně doplňovali vzdělání a kvalifikaci, získali by lepší postavení na trhu práce a jejich zaměstnavatelnost by byla na vyšší úrovni.

8.2.4 Maďarsko

V Maďarsku jsou jedním z hlavních problémů lidé ze znevýhodněného socioekonomického prostředí. Maďarská politika zaměstnanosti by měla klást vyšší důraz na vzdělávání romských dětí a na snížení předčasného ukončování jejich školní docházky podobně jako Slovenská republika. Zvýšení kvalifikace například skrze vyšší vzdělání by pomohlo k lepšímu začlenění zmíněné rizikové skupiny do společnosti, a tím by se zvýšila šance na pokles nezaměstnanosti.

Závěr

Zaměstnanost je důležitým makroekonomickým ukazatelem, kterým je nutno se zabývat, proto mají státy Visegrádské skupiny cíle v oblasti zaměstnanosti stanoveny v rámci svých politik zaměstnanosti i v rámci Evropské unie. Pro období 2010 – 2020 je aktuální agendou strategie Evropa 2020, která stanovila 5 hlavních cílů pro své členské státy. Tyto cíle se týkají zaměstnanosti, vzdělávání, výzkumu a vývoje, chudoby a emise skleníkových plynů. Plnění těchto cílů je pro členské země závazné, nicméně neexistují sankce při jejich nedosažení, jedná se tedy spíše o dobrou vůli jednotlivých zemí. Vytyčené cíle strategie Evropa 2020 se navzájem doplňují a jsou provázané. Předpokladem pro vysokou zaměstnanost je kvalitní vzdělávací základna, jak potvrdily výsledky z praktické části práce, s vyšším stupněm vzdělání je úzce spojena i vyšší zaměstnanost (viz graf na obrázku 13), investice do výzkumu a vývoje jsou pro moderní ekonomiku státu také nezbytným faktorem, s tím jsou spojeny rostoucí požadavky na kvalifikaci zaměstnanců, potažmo vzdělání. Podíl osob ohrožených chudobou má také přímou souvislost se zaměstnaností. Nízká míra zaměstnanosti zapříčiňuje vyšší míru chudoby, jelikož nezaměstnaní lidé nedisponují pravidelným příjmem.

Z diplomové práce vyplývá, že nezaměstnanost v zemích Visegrádské skupiny není v porovnání s evropským průměrem vysoká, a proto nepředstavuje zásadní problém. Země V4 mimo jiné spojuje fakt, že zde vládl komunistický režim, kde byla zaměstnanost povinná a nezaměstnanost naopak nelegální. To může být jeden z důvodů nízké nezaměstnanosti i v současné době.

Hlavním cílem práce bylo zhodnocení zemí Visegrádské skupiny v rámci plnění cíle zaměstnanosti strategie Evropa 2020 se zaměřením na věkovou skupinu 20 – 24 let a nalezení odpovědi na stanovenou výzkumnou otázku.

V průběhu práce byly zjištěny následující problémy, které nalezení odpovědi na výzkumnou otázku komplikovaly. První problém se týkal aktuálnosti dat, pro rok 2018 byla k dispozici pouze některá data, kompletní výčet hodnot byl tedy možný pouze do roku 2017. Dalším problémem bylo zjištění, že cílení na věkovou skupinu 20 – 24 let není zcela ideální vzhledem k nejednotnosti metodiky definice věkových skupin.

Pro rok 2018 nebyla všechna data k dispozici, a proto byla většina práce zaměřena na data do roku 2017. V roce 2017 plnila cíl zaměstnanosti (u osob ve věku 20 – 64 let) strategie Evropa 2020 pouze Česká republika hodnotou 78,5%. Na hranici 75% těsně nedosáhlo Maďarsko, kde byla míra zaměstnanosti v roce 2017 73,3%. Slovenská republika byla v témže roce na 71,1 procentech a Polská republika na 70,9 procentech, viz tabulka 5. Nejvyšší dílčí výsledky spojené s nezaměstnaností byly taktéž zjištěny v Polsku a na Slovensku, viz tabulka 18. Uvnitř V4 je v problematice zaměstnanosti osob ve věku 20 – 64 let nejúspěšnějším státem Česká republika.

U osob ve věku od 20 do 24 let strategie nedefinovala cílovou hranici, nicméně se snaží o maximální podporu zaměstnanosti těchto osob. Zde se nachází prostor pro zlepšení a zefektivnění metodiky a monitorování ze strany Evropské unie, neboť klasifikace věkových skupin není zcela sjednocena. V práci byl potvrzen teoretický závěr, že se jedná o rizikovou skupinu, neboť hodnoty týkající se zaměstnanosti mladých lidí byly u všech sledovaných států nižší než u osob starších 25 let. Míra zaměstnanosti této věkové skupiny se u států V4 pohybuje v rozmezí 46 – 50,7% tzn., že ani zdaleka nesplňuje cíl 75%, viz tabulka 6. Zajímavým závěrem je zjištění, že ačkoliv má v rámci V4 Polská republika nejnižší míru zaměstnanosti u věkové skupiny 20 – 64 let, u věkové skupiny 20 – 24 let má tento ukazatel naopak nejvyšší (viz tabulka 6). Dalším dílčím zjištěním je fakt, že mladí Poláci se základním stupněm vzdělání vykazují nejnižší stupeň nezaměstnanosti z celé V4, zatímco mladí lidé s vyšším sekundárním vzděláním vykazují v Polsku naopak nejvyšší stupeň nezaměstnanosti, viz obrázek 15.

Dalším potvrzením teorie bylo zjištění, že mladí lidé jsou častěji zaměstnaní na dobu určitou než starší lidé, což vyplývá z grafu na obrázku 19.

Stěžejní problém, co se týče zaměstnanosti mladých lidí, byl identifikován v problematice dlouhodobé nezaměstnanosti. Dlouhodobá nezaměstnanost je definovaná jako nezaměstnanost trvající déle než 1 rok a u absolventů delší než 6 měsíců. Například Slovenskou republiku trápí dlouhodobá nezaměstnanost mladých lidí nejvíce z celé V4. Způsobuje sociální i ekonomické problémy a má negativní dopad na životní úroveň. Naopak Česká republika se vyznačuje jednou z nejnižších dlouhodobých nezaměstnaností mladých lidí z celé EU, viz tabulka 16. Boj s dlouhodobou nezaměstnaností mladých lidí by měl být klíčový pro politiku zaměstnanosti každého státu.

Dílčím cílem bylo porovnání zemí V4 s vybranými evropskými státy, přičemž zvláštní zřetel byl brán opět na osoby ve věku 20 – 24 let. Záměrně byly vybrány státy, které nezaměstnanost trápí nejvíce a naopak státy s nejnižšími hodnotami nezaměstnanosti viz tabulka 15 a graf na obrázku 20. Ukázalo se, že země jižní Evropy (např. Itálie, Řecko, Španělsko) jsou nezaměstnaností postiženy nejvíce, problém byl identifikován zejména u míry dlouhodobé nezaměstnanosti mladých lidí (20 – 24 let), což dokazuje tabulka 16. Státy severní Evropy (např. Norsko, Švédsko, Dánsko) jsou naopak mimořádně úspěšné v plnění zaměstnanosti. Severské státy se vyznačují nejnižší mírou dlouhodobé nezaměstnanosti mladých lidí. Příznivým zjištěním z tabulky 16 je to, že Česká republika v tomto ohledu severským státům úspěšně konkuruje hodnotou 1,4%, což je méně než například u Norska (1,7%). Dalším důkazem jsou tabulky číslo 14 a 15, které postavení států severní a jižní Evropy z hlediska zaměstnanosti potvrzují. Data byla získána primárně z oficiálních databází Eurostatu a Evropské komise.

Tabulky 5, 6, 14 a 15 ukazují, že čím mladší je sledovaná skupina, tím jsou hodnoty zaměstnanosti nižší. Např. výsledky zaměstnanosti z tabulky 6 (řešící skupinu 20 – 24 let) jsou o cca 20 procent vyšší než hodnoty z tabulky 15 (skupina 15 – 24 let). Při porovnání tabulek 5 (20 – 64 let) a 14 (15 – 64 let) také vycházejí vyšší hodnoty zaměstnanosti v tabulce 5. Z uvedených dat je zřejmé, že mladí lidé skutečně snižují průměr zaměstnanosti celé populace, protože vykazují relativně nízké výsledky zaměstnanosti. Tento výsledek se shoduje s teoretickým závěrem v kapitole 2.3.1.

Extrémním případem v oblasti zaměstnanosti je Island, kde mladí lidé (20 – 24 let) jako jediní z celé Evropy plní obecný cíl zaměstnanosti strategie Evropa 2020 (75,8% v roce 2017 a 77,6% v roce 2016). Druhým nejúspěšnějším státem je Dánsko (56,3% v roce 2017) a třetím Norsko (48,2%).

U skupiny mladých lidí by měl být definován společný evropský cíl, o jehož splnění by se členské země snažily. Cíl pro tuto skupinu by musel být samozřejmě nižší než pro segment 20 – 64 let, protože dosažení 75% zaměstnanosti v tuto chvíli není reálné. Jedním ze zjištění práce je také skutečnost, že při porovnávání zaměstnanosti resp. nezaměstnanosti mladých lidí, je výhodnější cílit na věkovou skupinu 15 – 24 let, protože pro tuto skupinu existuje více dat.

Státům byla na základě zjištěných informací doporučena opatření, která by mohla zaměstnanost zvýšit. Vzhledem k poměrně vysokým hodnotám a rostoucí tendenci zaměstnanosti se dá obecně předpokládat dosažení stanoveného cíle v následujících letech. Státy by měly pokračovat v současných politikách zaměstnanosti, které se jeví jako úspěšné.

Seznam použité literatury

- ABRHÁM, J a M. VOŠTA, 2011. Ekonomický růst a konvergence rozšířené Evropské unie. *Acta Oeconomica Pragensia* [online]. **2011**(05), [cit. 2018-11-16]. ISSN 1804-2112. Dostupné z: <https://www.vse.cz/polek/download.php?jnl=aop&pdf=343.pdf>
- ANON. 2018. *Eurostat regional yearbook 2018*, Luxembourg: European Union.
- BELL, D. a D. BLANCHFLOWER. 2011. *Young people and the Great Recession*. Oxford Review of Economic Policy[online]. Oxford, **27**(2): 241-267. [cit. 2019-03-08]. ISSN 1460-2121. Dostupné z: <https://academic.oup.com/oxrep/article-abstract/27/2/241/429358>
- BLAŽEK, J. a J. UHLÍŘ, 2011. *Teorie regionálního rozvoje: Nástin, kritika, implikace*. Praha: Karolinum. ISBN 978-80-246-1973-3.
- BRENNER, D. a F. BRENNER. 2008. *Poznejte své silné a slabé stránky: základ úspěšného stanovení cílů a plánů v kariéře*. Praha: Grada. Praxe & kariéra. ISBN 978-80-247-2691-5.
- BUCHTOVÁ, B. a kol. 2002. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1., vyd. Praha: Grada. ISBN 80-247-9006-8.
- CIHELKOVÁ, E. akol. 2008. *Mezinárodní ekonomie II*. Praha: C.H. Beck. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7400-054-6.
- ČERNÁ, D. 2018. *Zhodnocení plnění cíle vzdělávání v rámci strategie Evropa 2020 ve vybraných regionech EU*. Liberec. Diplomová práce (Ing.). Technická univerzita v Liberci, Ekonomická fakulta. Vedoucí práce doc. Ing. Šárka Laboutková, Ph.D.
- ČSÚ. 2014. *Visegrádská čtyřka v datech sčítání 2011* [online]. Praha: Český statistický úřad. [cit. 2019-01-31]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/20536254/170233-14.pdf/71649b8f-2475-43df-8cae-f578edd73bc8?version=1.0>
- ČSÚ. 2015. *Hrubý domácí produkt (HDP) – Metodika*. Praha: Český statistický úřad, [online]. [cit.2018-11-28]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/hruby_domaci_produk_t_-hdp-

- ČSÚ. 2017. *Zaměstnanost a mzdy*[online]. Praha: Český statistický úřad. [cit.2018-11-28].
Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/ceska-republika-v-cislech-2017>
- ČSÚ. 2015. *STATISTIKA&MY: HDP na obyvatele v PPS*, Praha: Český statistický úřad.
Dostupné z: <http://www.statistikaamy.cz/2015/12/hdp-na-obyvatele-v-pps>
- DIJKSTRA, L. a S. ATHANASOGLU. 2015. *The Europe 2020 Index: The progress of EU countries, regions and cities to the 2020 targets* [online]. European Commission, (1/2015) [cit. 2019-03-26]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docgener/focus/2015_01_europe2020_index.pdf
- DOUBRAVOVÁ, D. a kol. 2014. *Jak překonat problém nezaměstnanosti mládeže: dobrá praxe z ČR a Velké Británie*. Praha: Schola Empirica. ISBN 978-80-905748-0-9.
- EUROSKOP. 2013. *Maďarsko*. [online]. Praha: Atrium. [cit. 2019-03-03]. Dostupné z: <https://www.euroskop.cz/481/sekce/madarsko/>
- EUROSTAT. 2017. *Percentage of the population with at least upper secondary educational attainment, age group 25-64*. [online]. [cit. 2019-03-03].ISSN: 1830-9674. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/graph.do?tab=graph&plugin=1&pcode=tesem240&language=en&toolbox=type>
- EUROSTAT. 2018. *Employment rate by sex, age group 20-64*. [online]. [cit. 2019-03-03].ISSN: 1830-9674. Dostupné z: https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/mapToolClosed.do?tab=map&init=1&plugin=1&language=en&pcode=t2020_10&toolbox=types#
- EUROSTAT. 2018. *Total unemployment rate*. [online]. [cit. 2019-03-03].ISSN: 1830-9674. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tps00203&plugin=1>
- EUROSTAT. 2018. *Harmonised unemployment rate by sex*. [online]. [cit. 2019-03-03].ISSN: 1830-9674. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=teilm020&plugin=1>

- EUROSTAT. 2018. *Harmonised unemployment rate by sex - age group 15-24*. [online]. [cit. 2019-03-03]. ISSN: 1830-9674. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=teilm021&plugin=1>
- EUROSTAT. 2018. *Harmonised unemployment rate by sex - age group 25-74*. [online]. [cit. 2019-03-03]. ISSN: 1830-9674. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=teilm022&plugin=1>
- EUROSTAT. 2018. *Long-term unemployment rate by sex*. [online]. [cit. 2019-03-03]. ISSN: 1830-9674. Dostupné z: https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=sdg_08_40&plugin=1
- EUROSTAT. 2018. *Research and innovation statistics at regional level*. [online]. [cit. 2016-03-31]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Europe_2020_indicators_-_employment, zpracování vlastní
- EUROSTAT. 2018. *GDP per capita in PPS*. [online]. [cit. 2018-11-25]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=ec00114&plugin=1>
- EUROSTAT. 2018. *Real GDP growth rate - volume*. [online]. [cit. 2018-11-22]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=ec00115&plugin=1>
- EUROPEAN COMMISSION. 2018. *COUNCIL RECOMMENDATION on the 2018 National Reform Programme of Hungary and delivering a Council opinion on the 2018 Convergence Programme of Hungary*. [online]. Brussels. [cit. 2018-11-12]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2018-european-semester-country-specific-recommendation-commission-recommendation-hungary-en.pdf>
- EUROPEAN COMMISSION. 2018. *COUNCIL RECOMMENDATION on the 2018 National Reform Programme of Poland and delivering a Council opinion on the 2018 Convergence Programme of Poland*. [online]. Brussels. [cit. 2018-11-12].

Dostupné z: <https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2018-european-semester-country-specific-recommendation-commission-recommendation-hungary-en.pdf>

EUROPEAN COMMISSION. 2018. *COUNCIL RECOMMENDATION on the 2018 National Reform Programme of Slovakia and delivering a Council opinion on the 2018 Convergence Programme of Slovakia*. [online].Brussels.[[cit. 2018-11-12]. Dostupné z:https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file_import/2018-european-semester-country-specific-recommendation-commission-recommendation-slovakia-en.pdf

EUROPEAN COMMISSION. 2018.*Smarter, greener, more inclusive? INDICATORS TO SUPPORT THE EUROPE 2020 STRATEGY*. [online]. Luxembourg: European Union. [cit. 2019-03-03]. ISBN 978-92-79-85885-7 Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3217494/9087772/KS-02-18-728-EN-N.pdf/3f01e3c4-1c01-4036-bd6a-814dec66c58c>

EUROPEAN COMMISSION 2018. *Europe 2020 targets: statistics and indicators for Slovakia*, [online]. [cit. 2018-11-12]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester/european-semester-your-country/slovakia/europe-2020-targets-statistics-and-indicators-slovakia_en

EUROPEAN COMMISSION. 2018. *Europe 2020 targets: statistics and indicators for Poland*. [online]. [cit. 2018-11-12]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester/european-semester-your-country/poland/europe-2020-targets-statistics-and-indicators-poland_en

EUROPEAN COMMISSION.2018. *Europe 2020 targets: statistics and indicators for Hungary*. [online]. [cit. 2018-11-12]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester/european-semester-your-country/hungary/europe-2020-targets-statistics-and-indicators-hungary_en

EVROPSKÁ KOMISE. 2018. DOPORUČENÍ RADY k národnímu programu reforem České republiky na rok 2018 a stanovisko Rady ke konvergenčnímu programu České republiky z roku 2018 [online].Brusel.[[cit. 2018-11-12]. Dostupné

[z:https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file_import/2018-european-semester-country-specific-recommendation-commission-recommendation-czech-republic-cs.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file_import/2018-european-semester-country-specific-recommendation-commission-recommendation-czech-republic-cs.pdf)

EVROPSKÁ KOMISE. 2018. *The European semester*. [online], [cit. 2018-11-12]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester/european-semester-your-country_en

EVROPSKÁ KOMISE. *EVROPA 2020* [online]. 2010 [vid. 2010-03-03]. Dostupné z: https://www.mmr.cz/getmedia/7c31b211-1a5a-46a8-b6bd-151b72dc94ec/EU2020-CJ.pdf?fbclid=IwAR3YvyGMzt2z7znin0vs_q9eHPUSYRaYaKde82iS2JoZYk_rjJz_GdcBk40

EVROPSKÁ KOMISE. 2017. SPOLEČNÁ ZPRÁVA KOMISE A RADY O ZAMĚSTNANOSTI, která doprovází sdělení Komise o roční analýze růstu 2018. [online]. Brusel. [cit. 2019-03-08]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2017/CS/COM-2017-674-F1-CS-MAIN-PART-1.PDF>

EVROPSKÁ KOMISE. 2017. EVROPSKÝ SEMESTR – Tématický přehled zaměstnanosti mladých lidí. [online]. Brusel. [cit. 2019-03-08]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file_import/european-semester_thematic-factsheet_youth_employment_cs.pdf

EVROPSKÁ KOMISE. 2018. *Zaměstnanost, sociální věci a sociální začleňování. Evropská strategie zaměstnanosti*. [online]. Brusel. [cit. 2019-03-09]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=cs>

EVROPSKÁ KOMISE. 2018. *Evropská strategie zaměstnanosti*. [online]. Brusel. [cit. 2019-03-09]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=cs>

EVROPSKÁ KOMISE. 2018. *Europe 2020 targets: statistics and indicators for Czech Republic*, 2018. [online]. [cit. 2018-11-12]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester/european-semester-your-country/czech-republic/europe-2020-targets-statistics-and-indicators-czech-republic_cs

- EVROPSKÁ UNIE. 2010. Evropa 2020: Strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění. In: *KOM (2010)*. Brusel.
- GOLA, P. 2010. FINANCE.CZ. *Česko = znalostní ekonomika*. [online]. Praha: Mladá fronta a.s. [cit. 2019-03-03]. Dostupné z: <https://www.finance.cz/zpravy/finance/271334-cesko-znalostni-ekonomika/>
- GROS, D. a F ROTH. 2014. *The Europe 2020 Strategy: Can I Maintain the EU's Competitiveness in the World?*. Center for European Policy Studies. ISBN 9789461381248.
- HARTL, P. a H. HARTLOVÁ. 2015. *Psychologický slovník*. 3., aktualizované vyd. Praha: Portál. ISBN 978-80-262-0873-0.
- HOFMAN, W. H. A., and A. J. STEIN. 2003. *Students or lower-skilled workers? Displacement at the bottom of the labour market*. RISBO/Erasmus University Rotterdam. [cit. 2019-01-31]. Dostupné z: http://academia.edu/18387126/Students_or_lower_skilled_workers_Displacement_at_the_bottom_of_the_labour_market.
- HOLANOVÁ, T. 2014. Kam po vysoké škole? Tvrdá čísla o srážce s realitou. *zpravy.aktualne.cz* [online]. Praha [cit. 2019-01-31]. Dostupné z: <http://zpravy.aktualne.cz/ekonomika/kam-po-vysoke-skole-tvrda-cisla-o-srazce-s-realitou>.
- HRONÍK, F. 2007. *Rozvoj a vzdělávání pracovníků*. Praha: Grada, Vedení lidí v praxi. ISBN 978-80-247-1457-8.
- JEDLIČKA, J., J. KOTIAN a R. MÜNZ. 2014. Visegrádská čtyřka – 10 let členství v EU. [online]. Praha: EU Oficce České spořitelny. [cit. 2019-03-03]. Dostupné z: http://www.csas.cz/static_internet/cs/Evropska_unie/Specialni_analyzy/Specialni_analyzy/Prilohy/euspa_visegradska_ctyrka.pdf
- JÍLKOVÁ, E. 2010. *Ekonomie vědy a výzkumu*. Olomouc: Moravská vysoká škola Olomouc. ISBN 978-80-87240-27-4.
- JUREČKA, V. 2017. *Makroekonomie*. 3., aktualizované a rozšířené vyd. Praha: Grada Publishing. Expert (Grada). ISBN 978-80-271-0251-8.

- KATRŇÁK, T. a P. MAREŠ, 2007. Segmenty zaměstnaných a nezaměstnaných v České republice v letech 1998 až 2004. Sociologický časopis. **43** (2): 281-304. ISSN 2336-128X.
- KLIKOVÁ, C. a I. KOTLÁN, 2012. *Hospodářská politika* 3. vyd., Ostrava: Institut vzdělávání Sokrates. ISBN 978-80-86572-76-5.
- KOTÝNKOVÁ, M. a O. NĚMEC. 2003. *Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU*. Praha: Professional Publishing. ISBN 80-86419-48-7
- KOUCKÝ, J. a M. ZELENKA. 2010. *Postavení vysokoškoláků a uplatnění absolventů vysokých škol na pracovním trhu*. Strediskovzdelavacipolitiky.info[online].[cit. 2019-01-31]. Dostupné z: http://strediskovzdelavacipolitiky.info/download/Absolventi_VS_2010.pdf.
- KREBS, V. a kol. 2007. *Sociální politika*. 6., přepracované a aktualizované vyd. Praha: Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7478-921-2
- KŘÍŽKOVÁ, A. a H. HAŠKOVÁ. 2003. *Průzkum veřejného mínění o postavení žen na trhu práce*. mpsv.cz [online]. Praha [cit. 2019-01-31]. Dostupné z: <http://mpsv.cz/files/clanky/957/zprava.pdf>
- KUČÍK, V. 2015. Původ potíží jihu Evropy: Spíše minulost než přítomnost. [online]. Praha: MAFRA, a.s.[cit. 2019-03-03].ISSN 1213-1385. Dostupné z: http://ceskapozice.lidovky.cz/puvod-potizi-jihu-evropy-spise-minulost-nez-pritomnost-pe2-/tema.aspx?c=A150805_234322_pozice-tema_lube
- LACINA, L. 2007. *Měnová integrace: náklady a přínosy členství v měnové unii*. Praha: C.H. Beck. Beckova edice ekonomie. ISBN 978-80-7179-560-5.
- LICHTENBERKOVÁ, A. 2018. *Struktury a trendy nezaměstnanosti v České republice a zemích Visegrádské čtyřky*. Praha. Diplomová práce (Ing.). Karlova univerzita, Přírodovědecká fakulta. Vedoucí práce prof. RNDr. Jitka Rychtaříková, CSc
- MANAGEMENT MANIA. 2016. Znalostní ekonomika (Knowledge economy). ManagementMania's Series of Management.[cit. 2019-03-08].ISSN 2327-365. Dostupné z: <https://managementmania.com/cs/znalostni-ekonomika-knowledge-economy>

- MANPOWER. 2019. *Nezaměstnanost mladých. Absolventi na trhu práce – ztracená generace?*[online]. Praha. ManpowerGroup.[cit. 2019-03-09]. Dostupné z: <https://www.manpower.cz/manpower/cs/nezamestnanost-mladych>
- MAREŠ, P. 2002. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3., rozšířené vyd. Praha: Sociologické nakladatelství. Studijní texty. ISBN 80-86429-08-3.
- MŠMT. 2015. Dlouhodobý záměr vzdělávací a vědecké, výzkumné, vývojové a inovační, umělecké a další tvůrčí činnosti pro oblast vysokých škol na období 2016 – 2020 [online]. Praha. [cit. 2018-11-28]. Dostupné z: http://www.msmt.cz/uploads/odbor_30/Jakub/DZ_2016_2020.pdf
- NÁRODNÍ ÚSTAV ODBORNÉHO VZDĚLÁVÁNÍ. 2012. Terciární vzdělávání. Praha [cit. 2019-03-08]. Dostupné z: <http://www.nuov.cz/terciarni-vzdelavani>
- NOVÝ, I. a A. SURYNEK. 2006. *Sociologie pro ekonomy a manažery 2.*, přepracované a rozšířené vyd., Praha: Grada. ISBN 80-247-1705-0.
- OECD. 2018. Youth not in employment, education or training (NEET) (indicator). [online]. [cit. 2018-11-28]. DOI: 10.1787/72d1033a-en
- ÖTTL, CH. a G. HÄRTER. 2006. *Prodejte své schopnosti: ukažte, co se ve vás skrývá*. Praha: Grada. ISBN 80-247-1794-8.
- PALATKOVÁ, M., 2014. *Mezinárodní turismus: analýza pozice turismu ve světové ekonomice, změny mezinárodního turismu v důsledku globálních změn, evropská integrace a mezinárodní turismus*. 2. aktualizované a rozšířené vyd., Praha: Grada. ISBN 978-80-247-4862-7.
- PALÍŠKOVÁ, M. 2014. *Trh práce v Evropské unii: historický vývoj, aktuální trendy a perspektivy*. Praha: C. H. Beck. ISBN 978-80-7400-270-0.
- PROQUEST. 2018. *Databáze článků Proquest* [online]. Ann Arbor, MI, USA: ProQuest. [cit. 2018-09-30]. Dostupné z: <http://knihovna.tul.cz>
- ROJÍČEK, M. a kol. 2016. *Makroekonomická analýza: teorie a praxe*. Praha: Grada Publishing, Expert. ISBN 978-80-247-5858-9
- SAMUELSON, P. a W. D. NORDHAUS. 2007. *Ekonomie: 18. vydání*. Přeložil Martin GREGOR. Praha: NS Svoboda. ISBN 978-80-205-0590-3.

- SCHRAGGEOVÁ, M. a kol. 2013. Nezaměstnanost. *Československá psychologie: časopis pro psychologickou teorii a praxi*. Praha: Psychologický ústav AV ČR, **57**(6), 591-592. ISSN 0009-062X.
- SIROVÁTKA, T. a kol. 2009. *Nejistoty na trhu práce*, Brno: Fakulta sociálních studií (Institut pro výzkum reprodukce a integrace společnosti) Masarykovy univerzity v Brně v nakl. Albert, Boskovice. ISBN 978-80-7326-172-6.
- SOLOW, R. 1956. A contribution to the Theory of Economic Growth. *Quarterly Journal of Economics*.**70**: 65-94.ISSN: 00335533
- SOUKUP, J. a B. RATHOUSKÝ, 2013. *Znalostní ekonomika v České republice a Evropské unii*. Eknih. ISBN 978-80-7261-267-3.
- SOUKUP, J. a kol. 2018. *Makroekonomie*. 3. aktualizované a doplněné vyd. Praha: Management Press. ISBN 978-80-7261-537-7.
- SOUMAROVÁ, M. 2016. *Plnění cílů Strategie Evropa 2020: komparativní analýza států Visegrádské skupiny*.Liberec. Diplomová práce (Ing.). Technická univerzita v Liberci, Ekonomická fakulta. Vedoucí práce doc. Ing. Šárka Laboutková, Ph.D.
- STEFAN, K.,S. MILASI, and M. LÓPEZ, 2018. *World Employment and Social Outlook: Trends 2018*. International Labour Office Geneva. ISBN 978-92-2-131535-3
- SVOBODA, P. a J. NEMEŠKAL. 2015. Nezaměstnanost v Česku v historickém pohledu. *Geografické rozhledy* [online]. Praha: Česká geografická společnost, **4**(24): 28–29. [cit. 2019-03-03]. ISSN 1210-3004. Dostupné z: http://www.historickygis.cz/sites/default/files/svoboda_p._nemeskal_j._2015_nezam_ estnanost_v_cesku_v_historickem_pohledu._geograficke_rozhledy_24_c._4_s._28-29.pdf
- TŮMA, O. 2014. *Očima expertů: Deset let v EU. Vyplatilo se nám členství? A co kdybychom řekli ne?*[online]. Praha:Partners media, s.r.o. [cit. 2019-03-08]. ISSN 1213-2217. Dostupné z: <https://www.penize.cz/ekonomika/285831-ocima-expertu-deset-let-v-eu-vyplatilo-se-nam-clenstvi-a-co-kdybychom-rekli-ne>
- VÁGNEROVÁ, M. 2014. *Současná psychopatologie pro pomáhající profese*. Praha: Portál. ISBN 978-80-262-0696-5.

- VISEGRÁDSKÁ SKUPINA, Co je Visegrádská skupina?, 2018. *Vláda České Republiky* [online]. Praha: Vláda ČR, 14.8.2018 [cit. 2018-11-06]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/evropske-zalezitosti/visegradaska-skupina/co-je-to-visegradaska-skupina-167982/>
- VISEGRAD GROUP. 2012. History of the Visegrad Group.[online]. [cit. 2018-11-28]. Dostupné z: <http://www.visegradgroup.eu/about/history>
- VISEGRAD FUND. 2015. *About us* [online]. [cit. 2018-11-28]. Dostupné z: <https://www.visegradfund.org/about-us/the-fund/>
- WICKENS, M. 2008. *Macroeconomic theory: a dynamic general equilibrium approach*. Princeton: Princeton University Press. ISBN 978-0-691-11640-2.
- ZAVADILOVÁ, T. 2019. Znalostní ekonomika v ČR - zbožné přání, či realita? BBC CZECH. [cit. 2019-03-08]. Dostupné z: http://www.bbc.co.uk/czech/domesticnews/story/2005/09/050912_cz_educated_economy_pckg.shtml
- ZELENKA, M. 2008. *Přechod absolventů škol ze vzdělávání na pracovní trh*. Praha: Vydavatelství Pedagogické fakulty, Univerzita Karlova. ISBN 978-80-7290-372-6.

Seznam příloh

Příloha A	Nezaměstnanost zemí Visegrádské skupiny	110
Příloha B	Plnění cíle zaměstnanosti strategie Evropa 2020.....	111
Příloha C	Podíl vysokoškoláků ve státech Visegrádské skupiny	112

Příloha A Nezaměstnanost zemí Visegrádské skupiny

Tabulka 18 popisuje vývoj celkové míry nezaměstnanosti od roku 2013 do roku 2018. Stejně jako u předchozích tabulek a grafů vykazuje Česká republika (ČR) nejlepší výsledky ve formě nižší míry nezaměstnanosti. Nejvyšší hodnoty stabilně vykazuje Slovensko (SK). Data pro Maďarsko (HU) pro rok 2018 nebyla k dispozici.

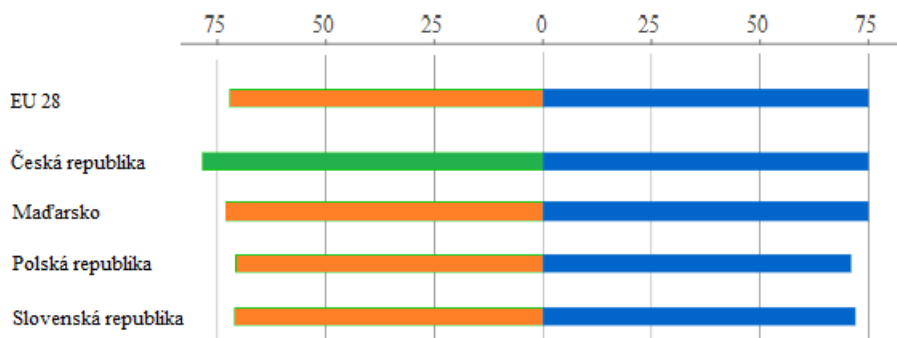
Tabulka 18: Celková míra nezaměstnanosti zemí V4

stát	rok					
	2013	2014	2015	2016	2017	2018
ČR	7,0	6,1	5,1	4,0	2,9	2,2
SK	14,2	13,2	11,5	9,7	8,1	6,6
PL	10,3	9,0	7,5	6,2	4,9	3,8
HU	10,2	7,7	6,8	5,1	4,2	:
V4	10,4	9,0	7,7	6,3	5,0	4,2
EU 28	10,9	10,2	9,4	8,6	7,6	7,0

Zdroj: EUROSTAT. 2018. *Total unemployment rate*. [online]. [cit. 2018-11-25]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tps00203&plugin=1>, zpracování vlastní

Příloha B Plnění cíle zaměstnanosti strategie Evropa 2020

Obrázek 27 představuje grafické znázornění plnění cíle zaměstnanosti. Národní cíle nejsou stanoveny jednotně. Polská a Slovenská republika má v rámci své politiky zaměstnanosti cíle nastaveny na nižší hodnotu než je evropský cíl, bohužel ani tak na ně zatím do roku 2017 nedosahují. Maďarsko má cíl nastaven shodně s Českou republikou.



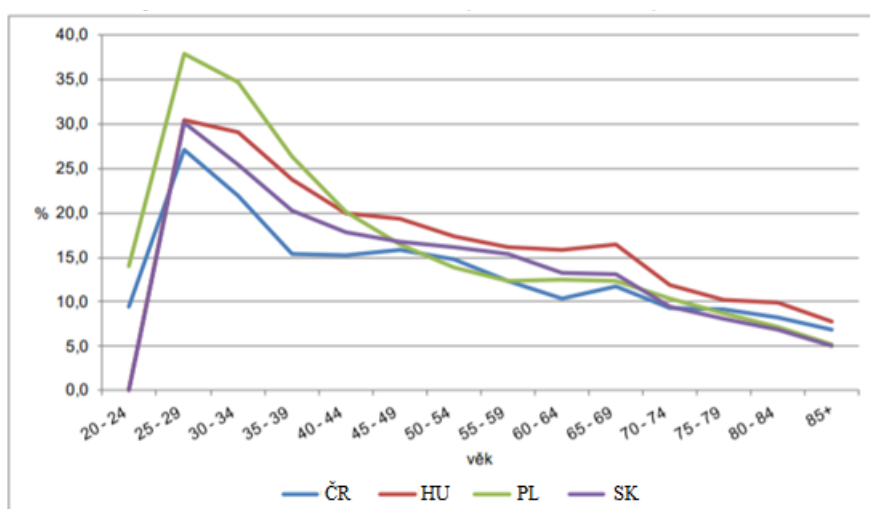
Obrázek 27: Plnění cíle zaměstnanosti osob ve věku 20 až 64 let

Zdroj: EUROSTAT. 2018. *Employment rate by sex, age group 20-64*. [online]. [cit. 2019-03-03].ISSN: 1830-9674. Dostupné

z: https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/mapToolClosed.do?tab=map&init=1&plugin=1&language=en&pcode=t2020_10&toolbox=types#, zpracování vlastní

Příloha C Podíl vysokoškoláků ve státech Visegrádské skupiny

Obrázek 28 znázorňuje podíl vysokoškoláků v jednotlivých věkových skupinách v roce 2011. Největší podíl osob s vysokoškolským vzděláním se objevuje mezi 25 – 35 let. Ve věkové skupině 20 – 24 let nebylo vzdělání dokončeno. S rostoucím věkem podíl klesá, což je dáno tím, že dříve nebyly vysoké školy tak běžné jako dnes. Zahrnuty jsou zde osoby s bakalářským, magisterským, doktorským a vyšším odborným vzděláním. Jak bylo v diplomové práci řečeno, vzdělání má přímou spojitost se zaměstnáním. Z grafu na obrázku je patrné, že Polská republika má nejvyšší procento vysokoškoláků kolem 30. roku věku, zároveň bylo v práci zmíněno, že si Polsko vede nejlépe v oblasti zaměstnanosti mladých lidí (viz tabulka 17), což potvrzuje zmiňovanou spojitost.



Obrázek 28: Podíl vysokoškoláků v dané věkové skupině

Zdroj: ČSÚ. 2014. Visegrádská čtyřka v datech sčítání 2011 [online]. Praha: Český statistický úřad. [cit. 2019-01-31]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/20536254/170233-14.pdf/71649b8f-2475-43df-8cae-f578edd73bc8?version=1.0>, zpracování vlastní