

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra ekonomiky



Bakalářská práce

Nezaměstnanost mladých lidí ve vybrané zemi EU

Březinová Daniela

© 2021 ČZU v Praze

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Daniela Březinová

Hospodářská politika a správa
Veřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

Nezaměstnanost mladých lidí ve vybrané zemi EU

Název anglicky

The unemployment of young people in a selected EU country

Cíle práce

Hlavním cílem bakalářské práce je analýza nezaměstnanosti mladých lidí v České republice v komparaci se Slovenskou republikou v letech 2010 až 2019.

Vedlejším cílem je analýza celkové nezaměstnanosti Česka a Slovenska. Dále je vedlejším cílem komparace nezaměstnanosti mladých lidí se zeměmi EU, stejně tak struktura nezaměstnanosti mladých lidí v ČR, SR a průměru EU27 a analýza politiky zaměstnanosti.

Metodika

Metodika bakalářské práce vychází ze stanovených cílů. Teoretická část bude zpracována pomocí metody deskripce. Budou zde vysvětleny pojmy, týkající se problematiky nezaměstnanosti, na základě odborné literatury a také internetových zdrojů.

V praktické části budou použity metody analýzy a komparace. Horizontální analýza bude použita pro vývoj nezaměstnanosti v průběhu let. Ke zkoumání míry nezaměstnanosti mladých lidí, dle různých struktur bude využita analýza strukturální. Dále bude aplikována komparace pro srovnání nezaměstnanosti mezi Českou republikou a Slovenskou republikou, a rovněž pro porovnání s průměrem EU27.

Budou použita data z Eurostatu, Českého statistického úřadu a Slovenského statistického úřadu.

Doporučený rozsah práce

40 stran

Klíčová slova

nezaměstnanost, trh práce, typy nezaměstnanosti, míra nezaměstnanosti, politika zaměstnanosti, nezaměstnanost mladých lidí, Evropská Unie

Doporučené zdroje informací

- BROŽOVÁ, Dagmar. Kapitoly z ekonomie trhů práce. Praha: Oeconomica, 2006. ISBN 80-245-1120-7.
- BUCHTOVÁ, Božena. Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha: Grada, 2002. Psyché (Grada). ISBN 80-247-9006-8.
- HOLMAN, Robert. Ekonomie. 4., aktualiz. vyd. Praha: C.H. Beck, 2005. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 807179-891-6.
- MAREŠ, Petr. Nezaměstnanost jako sociální problém. Vyd. 2., dopl. Praha: Sociologické nakladatelství, 1998. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-85850-60-5
- PAVELKA, Tomáš. Makroekonomie: základní kurz. 3. vyd. [Slaný]: Melandrium, 2007. ISBN 978-80-86175-58-4.

Předběžný termín obhajoby

2020/21 LS – PEF

Vedoucí práce

prof. Ing. Ivana Boháčková, CSc.

Garantující pracoviště

Katedra ekonomiky

Elektronicky schváleno dne 9. 3. 2021

prof. Ing. Miroslav Svatoš, CSc.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 10. 3. 2021

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 11. 03. 2021

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci „Nezaměstnanost mladých lidí ve vybrané zemi EU“ jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího bakalářské práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autorka uvedené bakalářské práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 15.03.2021

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala prof. Ing. Ivaně Boháčkové, CSc. za odborné vedení, věcné připomínky a čas při vypracování bakalářské práce.

Nezaměstnanost mladých lidí ve vybrané zemi EU

Abstrakt

Cílem bakalářské práce je analýza nezaměstnanosti mladých lidí ve vybrané zemi EU, konkrétně v České republice v komparaci se Slovenskou republikou, a to v letech 2010 až 2019.

V teoretické části jsou vysvětleny základní pojmy z problematiky nezaměstnanosti, nejdříve je předložena definice nezaměstnanosti, dále je rozebrán trh práce, příčina nezaměstnanosti, druhy nezaměstnanosti, měření nezaměstnanosti, ekonomické, sociální a psychologické dopady a politika zaměstnanosti.

Praktická část je zaměřena na analýzu vývoje nezaměstnanosti mladých lidí v České republice a na Slovensku, poté je porovnán vývoj nezaměstnanosti mladých lidí s celkovou nezaměstnaností. Následně práce srovnává vývoj nezaměstnanosti mladých lidí v České republice a na Slovensku s členskými státy EU. Praktická část také nahlíží na strukturu nezaměstnanosti mladých lidí dle pohlaví, vzdělání a regionů. Na konci práce je diskutována politika zaměstnanosti.

Klíčová slova: nezaměstnanost, trh práce, typy nezaměstnanosti, míra nezaměstnanosti, politika zaměstnanosti, nezaměstnanost mladých lidí, Evropská unie

The unemployment of young people in a selected EU country

Abstract

The aim of the bachelor thesis is to analyse the unemployment of young people in a selected EU country, specifically in the Czech Republic in comparison with Slovakia, in the years from 2010 to 2019.

The theoretical part explains the basic concepts and definitions of unemployment topic, firstly the definitions of unemployment are introduced, then the labor market analysis, types of unemployment, how to measure an unemployment, economic, social, and psychological impacts, and employment policy.

The practical part is focused on the analysis of the development of youth unemployment in the Czech Republic and Slovakia, then the thesis compares the development of youth unemployment with total unemployment in society. Subsequently, the work compares the development of youth unemployment in the Czech Republic and Slovakia with EU member states. Furthermore, the thesis is focused on the structure of youth unemployment by gender, education, and region. At the end of the thesis, employment policy is discussed.

Keywords: unemployment, labour market, types of unemployment, unemployment rate, policy of the unemployment, unemployment of young people, European Union

Obsah

1 Úvod.....	11
2 Cíl práce a metodika	12
2.1 Cíl práce	12
2.2 Metodika práce.....	12
3 Nezaměstnanost jako ekonomická kategorie.....	13
3.1 Pojem nezaměstnanost	13
3.2 Vznik nezaměstnanosti na trhu práce.....	14
3.2.1 Trh práce	14
3.2.2 Lidský kapitál	14
3.2.3 Poptávka po práci.....	15
3.2.4 Nabídka práce	16
3.2.5 Rovnováha na trhu práce	17
3.2.6 Příčiny nezaměstnanosti	18
3.3 Druhy nezaměstnanosti	18
3.3.1 Strukturální nezaměstnanost.....	18
3.3.2 Frikční nezaměstnanost.....	19
3.3.3 Cyklická nezaměstnanost.....	20
3.3.4 Dobrovolná nezaměstnanost	20
3.3.5 Nedobrovolná nezaměstnanost	20
3.3.6 Sezónní nezaměstnanost	21
3.3.7 Krátkodobá nezaměstnanost	21
3.3.8 Dlouhodobá nezaměstnanost	21
3.4 Měření nezaměstnanosti a definice nezaměstnané osoby	22
3.4.1 Metody měření na Slovensku	23
3.4.2 Definice nezaměstnané osoby.....	23
3.5 Ekonomické, sociální a psychologické dopady nezaměstnanosti	24
3.5.1 Ekonomické dopady	24
3.5.2 Sociální dopady.....	25
3.5.3 Psychologické dopady	26
3.6 Politika zaměstnanosti.....	26
3.6.1 Pasivní politika	26
3.6.2 Aktivní politika	28
3.6.3 Politika zaměstnanosti SR	28
4 Analýza nezaměstnanosti mladých lidí v rámci České republiky a Slovenska ..	30
4.1 Nezaměstnanost mladých lidí v Česku a na Slovensku	30

4.1.1	Porovnání nezaměstnanosti mladých lidí s celkovou nezaměstnaností ČR a SR.....	31
4.1.2	Komparace vývoje nezaměstnanosti mladých lidí ČR, SR a členských států EU.....	33
4.2	Struktura nezaměstnanosti mladých lidí v ČR, SR a průměru EU27	36
4.3	Politika zaměstnanosti.....	45
4.3.1	Podpora zaměstnanosti v SR.....	47
5	Závěr.....	50
6	Seznam použitých zdrojů	52
6.1	Knižní zdroje.....	52
6.2	Internetové zdroje.....	53
	Přílohy.....	56

Seznam obrázků

Obrázek 1	Křivka poptávky na trhu práce	16
Obrázek 2	Křivka nabídky trhu práce.....	17
Obrázek 3	Rovnováha na trhu práce.....	17

Seznam tabulek

Tabulka 1	Vývoj nezaměstnanosti mladých lidí v ČR a SR v letech 2010 až 2019 (v %)..	31
Tabulka 2	Porovnání vývoje nezaměstnanosti mladých lidí s celkovou nezaměstnaností v SR (v %).....	32
Tabulka 3	Porovnání vývoje nezaměstnanosti mladých lidí s celkovou nezaměstnaností v ČR (v %).....	32
Tabulka 4	Vývoj nezaměstnanosti mladých lidí v ČR, SR, zemích EU a průměru EU27 v letech 2010 až 2019 (v %)	34
Tabulka 5	Vývoj míry nezaměstnanosti mladých žen v ČR, SR a průměru EU27 v letech 2010 až 2019 (v%).....	36
Tabulka 6	Vývoj míry nezaměstnanosti mladých mužů v ČR, SR a průměru EU27 v letech 2010 až 2019.....	37
Tabulka 7	Vývoj nezaměstnanosti mladých lidí v ČR, SR a průměru 27 – stupeň vzdělání 0-2 (v %)	40
Tabulka 8	Vývoj nezaměstnanosti mladých lidí v ČR, SR a průměru EU27 – stupeň vzdělání 3–4 (v %).....	41
Tabulka 9	Vývoj nezaměstnanosti mladých lidí v ČR, SR a průměru 27 – stupeň vzdělání 5-8 (v %).....	42
Tabulka 10	Výdaje na politiku zaměstnanosti v ČR v letech 2010–2019 (v tis. Kč).....	46

Seznam grafů

Graf 1 Vývoj nezaměstnanosti mladých lidí v ČR a SR v letech 2010 až 2019 (v %)	31
Graf 2 Nezaměstnanost mladých lidí v roce 2010 (v %).....	35
Graf 3 Nezaměstnanosti mladých lidí v roce 2019 (v %).....	36
Graf 4 Míra nezaměstnanosti mladých žen a mužů v ČR, SR a průměru EU27 v letech 2010 až 2019 (v %).....	37
Graf 5 Vývoj nezaměstnanosti mladých lidí v ČR, SR a průměru EU27 – stupeň vzdělání 0–2	40
Graf 6 Vývoj nezaměstnanosti mladých lidí v ČR, SR a průměru EU27 – stupeň vzdělání 3–4	41
Graf 7 Vývoj nezaměstnanosti mladých lidí v ČR, SR a průměru EU27 – stupeň vzdělání 5–8	42
Graf 8 Míra nezaměstnanosti mladých lidí v regionech ČR s nižší nezaměstnaností v letech 2010–2019 (v %)	43
Graf 9 Míra nezaměstnanosti mladých lidí v regionech ČR s vyšší nezaměstnaností v letech 2010–2019 (v %)	44
Graf 10 Míra nezaměstnanosti mladých lidí v regionech SR v letech 2010–2019 (v %)....	44
Graf 11 Výdaje na aktivní opatření trhu práce (AOTP) a pasivní opatření trhu práce(POTP) v České republice a na Slovensku v letech 2010 až 2018 (v % na HDP)...	48

1 Úvod

Nezaměstnanost je jedním z hlavních makroekonomických ukazatelů, ovlivňuje a určuje úroveň ekonomiky daného státu. Vzniká tím, že na trhu práce nastane situace, kdy počet uchazečů o práci je větší než počet volných pracovních míst. Jinak řečeno, poptávka po práci je vyšší než nabídka práce.

Nezaměstnanost členíme na několik druhů, nejméně příznivým typem nezaměstnanosti je dlouhodobá, která má největší negativní dopad na jedince, jelikož ztrátou zaměstnání lidé přicházejí o příjem peněz. Míra nezaměstnanosti určuje, jak je snadné nebo těžké si najít práci na daném území. Práce je v moderní společnosti zdrojem obživy, a proto bývá neoddelitelnou součástí lidského života a její ztráta přináší řadu následků. Dopady tedy nejsou pouze ekonomického charakteru, ale i sociálního a psychologického.

Stát a úřady práce usilují prostřednictvím politiky zaměstnanosti o snížení nezaměstnanosti. Politika zaměstnanosti se dělí na aktivní a pasivní. Aktivní politika se zabývá tvorbou nových pracovních míst a celkovým bojem proti nezaměstnanosti. K jejím nástrojům se řadí například rekvalifikace a investiční pobídky. Podstatou pasivní politiky zaměstnanosti je poskytování podpor nezaměstnaným.

Tato práce je zaměřena na nezaměstnanost mladých lidí v České republice v komparaci se Slovenskou republikou. Tato problematika patří mezi hlavní témata v mnoha evropských státech. Slovensko má ve srovnání s Českou republikou dlouhodobě problémy s vysokou nezaměstnaností, i v porovnání s EU se řadí mezi země s vyšší nezaměstnaností. Česká republika dlouhodobě vykazuje nízkou nezaměstnanost a je také jednou ze zemí s nejnižší nezaměstnaností v celé EU.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Hlavním cílem bakalářské práce je analýza nezaměstnanosti mladých lidí v České republice v komparaci se Slovenskou republikou v letech 2010 až 2019.

Vedlejším cílem je porovnání míry nezaměstnanosti mladých lidí s celkovou nezaměstnaností v ČR a SR. Dalším vedlejším cílem je komparace nezaměstnanosti mladých lidí s nezaměstnaností v členských zemích EU. Rovněž je zkoumána struktura nezaměstnanosti mladých lidí v ČR, SR a průměru EU27 dle pohlaví a vzdělání a také bude zjišťována struktura nezaměstnanosti v ČR a SR dle regionu NUTS II. V závěru práce bude pozornost věnována politice zaměstnanosti.

2.2 Metodika práce

Metodika bakalářské práce vychází z výše stanovených cílů. Nejdříve je vypracována osnova práce, dle které se práce dělí na dvě hlavní části, a to na teoretickou a praktickou část. Teoretická část je zpracována pomocí metody deskripce. Jsou zde vysvětleny pojmy týkající se problematiky nezaměstnanosti, a to s použitím odborné literatury a internetových zdrojů.

V praktické části jsou použity metody analýzy a komparace. Horizontální analýza je použita pro sledování vývoje nezaměstnanosti v průběhu let. Ke zkoumání míry nezaměstnanosti mladých lidí dle různých struktur jako pohlaví, vzdělání a regiony je využita analýza strukturální. Dále je aplikována komparace pro srovnání nezaměstnanosti mezi Českou republikou a Slovenskou republikou, a rovněž pro porovnání s průměrem EU27.

Veškerá data v bakalářské práci vychází z údajů Eurostatu, Českého statistického úřadu a Slovenského statistického úřadu. Zjištěné informace jsou zpracovány do grafů a tabulek. Závěrem práce jsou shrnuty zjištěné výsledky.

3 Nezaměstnanost jako ekonomická kategorie

3.1 Pojem nezaměstnanost

Nezaměstnanost je jev moderní společnosti spojený s procesem industrializace a tržní dynamiky. Bývá předmětem zájmu různých oborů, na teoretické úrovni především ekonomie a sociologie, v praxi např. sociální politiky a sociálního poradenství. Současný pohled na nezaměstnanost se používá od 80. let 19. století, neboť dříve byla chápána jako součást sociálního problému, chudoby. Na začátku 20. století se nezaměstnanost považovala za projev deviantního chování (Sirovátka a Mareš, 2003).

„Nezaměstnanost je sociálněekonomický jev spojený s existencí trhu, konkrétně trhu práce. Představuje důsledek a současně projev nerovnováhy na trhu práce, mezi nabídkou a poptávkou po práci. Vzniká však v důsledku celého souboru jevů a procesů v ekonomické, sociální a politické oblasti“ (Rievajová, 2009).

Mareš dodává, že nezaměstnanost není pouze ekonomickým problémem. Nejde jenom o „nerovnováhu na trhu práce“, ale i o její dopady na život jedince i společnosti a o mechanismy, kterými společnost těmto dopadům čelí (Mareš, 1998).

Liška popisuje nezaměstnanost jako jeden z hlavních makroekonomických problémů, kterému věnuje pozornost jak široká veřejnost, tak tvůrci makroekonomické politiky, neboť informace o nezaměstnanosti mají značný politický i společenský význam. Vysoká nezaměstnanost je pak vládě často vytýkána a obvykle se od vlády očekává, že ji bude držet na nízké úrovni. Proto není překvapující, že často bývá hlavní otázkou ve volebním období (Liška, 2002).

Nezaměstnanost nelze hodnotit pouze globálně. Je zapotřebí mít k dispozici širokou škálu dat – např. kde se vyskytuje, jak dlouho trvá, jaká je její míra, koho se týká, jaké jsou předpoklady pro její řešení (včetně finančních zdrojů) apod. (Krebs, 1997).

Hartl chápe nezaměstnanost jako stav, kdy se lidem nedaří práci získat, přestože pracovat chtějí a snaží se práci hledat, protože je pro ně zdrojem obživy (Hartl, 2010).

Hovoříme zde tedy o stavu, kdy osoba opustila či byla nucena opustit trh práce, avšak snaží se na něj vrátit (Conway, 2013).

Buchtová tvrdí, že jde o nejsledovanější a nejdiskutovanější jev tržního hospodářství, jenž je založen na faktu, že osoba schopná vykonávat práci byla z pracovního prostředí vyřazena (Buchtová, 2002).

Je patrné, že každý autor, který se ve své publikaci zabýval nezaměstnaností, popisuje a vysvětluje pojem nezaměstnanost různými slovy, avšak v konečné myšlence se shodují, a tak je možné závěrem této části bakalářské práce definovat pojem nezaměstnanost jako makroekonomický problém vznikající nerovnováhou na trhu práce. Lze také říct, že ovlivňuje společnost jak z hlediska ekonomického, tak sociálního.

3.2 Vznik nezaměstnanosti na trhu práce

3.2.1 Trh práce

„Práce je vědomé vynakládání duševní a svalové energie lidí zaměřené k uspokojování jejich potřeb.“ (Jurečka, 2009, str. 258) Práce je primárním výrobním faktorem a vlastníci práce (lidé) za služby poskytnuté firmám tímto faktorem dostávají důchod v podobě mzdy (Jurečka, 2009).

Brožová trh práce chápe jako trh primárního výrobního sektoru, který je v určitých ohledech výjimečný. Schopnost pracovat je vázána na člověka a každý má jiné schopnosti, dovednosti a talent. Stejně jako jiné trhy je řízen silami nabídky a poptávky. Poptávka po práci je oproti poptávce po zboží poptávkou odvozenou. Nabídka práce je ovlivněna zákaznickovou volbou kombinace volného a pracovního času (Brožová, 2003).

Trhy, na kterých jsou prodávány a kupovány výrobní faktory – práce, půda, kapitál (přírodní zdroje) – mají v podstatě stejnou logiku. Trh práce má však (vedle obecných atributů trhu, jako jsou hospodářská soutěž, fungování nabídky a poptávky, peněžní vyjadřování ceny nebo soukromého vlastnictví) svá specifika (Dvořáková a kol., 2012).

Práce je výrobním faktorem svého druhu, nemá stejnou povahu jako jiné statky a služby, vykonávají ji lidé. Lidé se odlišují od ostatních výrobních faktorů svou vůlí, myšlením a svými právy. Díky těmto zvláštnostem je trh práce často předmětem státních zásahů nebo východiskem pro politické střety (Jírová, 1999).

3.2.2 Lidský kapitál

Schopnosti, vědomosti, dovednosti, zkušenosti, návyky, motivace, talent a energie lze souhrnně označit jako lidský kapitál, který může být využit k výrobě produktů. Lidský kapitál představuje specifický výrobní faktor. Obohacuje firmu o prvek v podobě lidí, který je schopen kreativně myslet, učit se a iniciovat a realizovat změnu. Jedná se o jeden předpoklad, jak obstát v konkurenčním prostředí (Vodák, 2011).

Lidský kapitál má specifický charakter, jelikož je fixován na svého nositele. Získává se v procesu učení se, tzn. nabývání schopností a znalostí na různých stupních škol, ale také jde o poznatky a zkušenosti získané při práci či jiných aktivitách (např. cestování). Na trhu práce pak člověk nabízí službu podpořenou lidským kapitálem. Lze říct, že mzda se skládá ze dvou složek – jednak jde o odměnu za samotnou práci, tím se rozumí pocíťovaná újma za fyzickou a duševní námahu, a jednak jde o výnos z lidského kapitálu. Při vyšších investicích do lidského kapitálu můžeme očekávat větší výnos z něj. Jinými slovy, v případě investice do vzdělání se očekává návrat investice v podobě vyšší čisté mzdy či nepeněžitých výnosů soukromých nebo společenských. K tomu je zapotřebí získat odpovídající pracovní místo. Čím déle pak člověk pracuje, tím vyššího zhodnocení investice dosáhne. Překážkou je však nezaměstnanost, která brání inkasování výnosů z investic do vzdělání. V případě ztráty zaměstnání se vytrácí kvalifikace, nepřibývají pracovní zkušenosti, člověk nerozvíjí své schopnosti, ztrácí prestiž, společenské vztahy a kontakty, tudíž nezaměstnanost znehodnocuje lidský kapitál a často vyžaduje investice do rekvalifikace (Brožová, 2006).

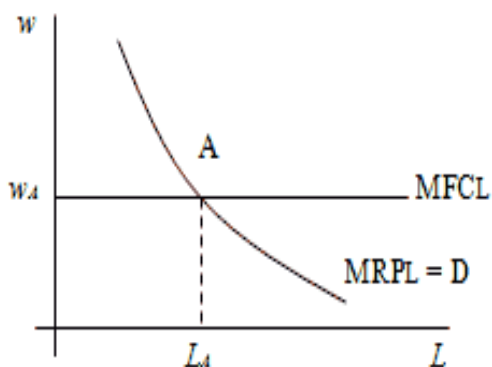
3.2.3 Poptávka po práci

Buchtová píše, že poptávka po práci se určuje stejně jako u všech výrobních faktorů mezním produktem. Podnikatel je ochotný a má zájem zaměstnávat novou pracovní sílu, pokud příjem z mezního produktu je vyšší než náklady na její získání. Pokud nastane rovnost, nebude mít zájem o dodatečné jednotky práce. Poptávka se vytváří v závislosti na množství ostatních výrobních faktorů a jejich vzájemných poměrech (Buchtová, 2002).

Poptávka na trhu práce představuje dané množství práce, jež firmy poptávají v určitém období a při stanovené mzdové sazbě. Poptávka je kromě ceny práce ovlivněna technologiemi a rozvojem v různých odvětvích. Jestliže nastane pokles v daném typu produkce, dojde ke snížení poptávky po práci v určitém odvětví se stejnou mzdovou sazbou (Hrbková, 2015).

Jírová popisuje nejdůležitější faktory, které působí na poptávku po práci. Mezi ně patří produktivita práce, mzdová sazba, poptávka po práci či cena ostatních vstupů (Jírová, 1999).

Obrázek 1 Křivka poptávky na trhu práce



Zdroj: (<https://www.miras.cz/seminarky/mikroekonomie-n11-trh-prace.php>)

Obrázek č. 1 zobrazuje křivku poptávky na trhu práce. W značí mzdovou sazbu, L množství práce, D poptávku po práci, $MRPL$ mezní příjem a $MFCL$ mezní náklad. Křivka poptávky se zvyšuje např. když mzdové sazby rostou nebo také zvýšením počtu zaměstnavatelů (konkurence). U poptávkové křivky je to přesně opačně. Křivka se snižuje např. při snížení počtu zaměstnavatelů (konkurence) nebo růstem mzdových sazeb (Macáková, 2003).

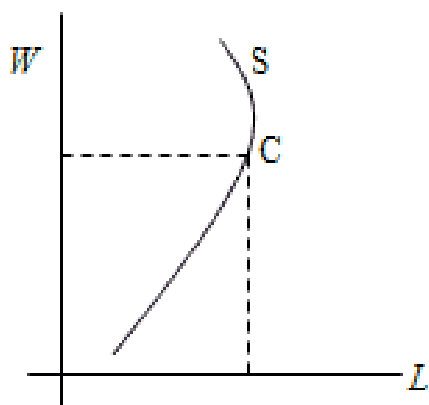
3.2.4 Nabídka práce

Buchtová píše, že nabídku práce tvoří domácnosti, a platí, že ochota pracovat je výrazem poznatku, že efekt, který z vykonání práce vyplývá, je vyšší nebo roven oběti, která souvisí s jejím konáním. Rozhodující o tom, zda bude práce nabídnuta, není suma peněžních prostředků, tedy nominální mzda, ale tzv. reálná mzda, která určuje koupěschopnost nominální mzdy, jinak řečeno, kolik si může příjemce reálně nakoupit. V ekonomii je každá nabídka chápána jako funkční vztah mezi nabízeným množstvím a cenou, a platí, že čím je vyšší cena, tím se zvyšuje nabízené množství. Pokud hovoříme o nabídce práce, i zde platí tento vztah, nicméně neplatí obecně (Buchtová, 2002).

Jírová jako hlavní determinanty nabídky práce uvádí např. majetek, demografický vývoj, společenské tradice, reálnou mzdu, míru ekonomické aktivity obyvatelstva (Jírová, 1999).

Grafické vyjádření nabídky je specifické, neboť se při určité výši křivka zalamuje.

Obrázek 2 Křivka nabídky trhu práce



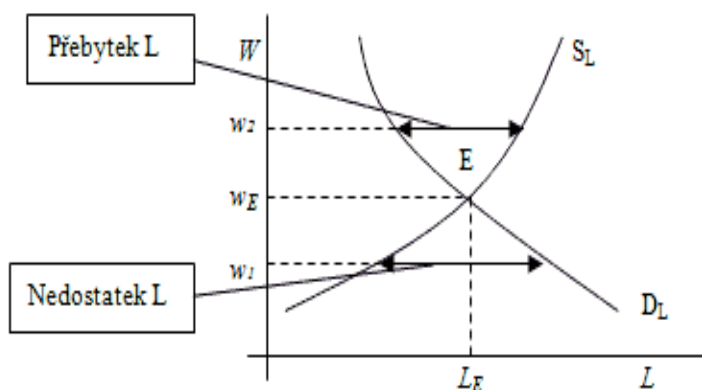
Zdroj: (<https://www.miras.cz/seminarky/mikroekonomie-n11-trh-prace.php>)

Na obrázku č. 2 je možné vidět křivku nabídky na trhu práce. W označuje reálnou mzdu a L množství práce na trhu, lze tedy konstatovat, že s rostoucí reálnou mzdou roste i množství nabízené práce. Křivka nabídky se bude zvyšovat vlivem růstu počtu zaměstnavatelů (konkurence), výrazné změny technologií a snížením cen výrobních faktorů. Na snížení křivky nabídky bude mít vliv snížení počtu zaměstnavatelů (konkurence) a navýšení cen výrobních faktorů (Brožová, 2003).

3.2.5 Rovnováha na trhu práce

Na trhu práce platí, že při protínání poptávkové a nabídkové křivky nastává rovnost na trhu práce, avšak rovnováha na trhu práce je spojena s existencí nezaměstnanosti, která je neoddelitelná od trhu práce. Nezaměstnanost je důsledkem protichůdných tendencí nabídky (s rostoucí mzdou ochota nabízet větší množství práce) a poptávky (s klesající mzdou je ochota najímat větší množství práce) (Buchtová, 2002).

Obrázek 3 Rovnováha na trhu práce



Zdroj: (<https://www.miras.cz/seminarky/mikroekonomie-n11-trh-prace.php>)

Graf č. 3 představuje rovnováhu na trhu práce. Písmeno L značí množství nabízené práce, D_L představuje křivku poptávky po práci a S_L nabídku práce. Bod E určuje rovnovážnou situaci na trhu práce. V případě, že se sníží mzdová sazba W od rovnovážné úrovně W_E , nastane nedostatek práce na trhu, jinými slovy je více práce lidmi poptáváno, než je jí nabízeno. Pokud se mzdová sazba zvýší, je na trhu práce větší nabídka než poptávka, tedy nastane přebytek pracovníků (Kuchař, 2007).

3.2.6 Příčiny nezaměstnanosti

Za příčiny nezaměstnanosti lze označit podle Reivajové převyšující poptávku po práci nad její nabídkou a nepružnost mezd. Jinými slovy jde o příčiny, které způsobují strukturální nerovnováhu, případně ty, které snižují flexibilitu na pracovním trhu bez ohledu na ekonomickou úroveň. Ale může jít také o svobodné rozhodnutí osob, zda chtějí pracovat, či nikoliv. Častým důvodem je nízká motivace nastoupit na pracovní pozici kvůli nevýhodnému poměru sociálních dávek a mezd. Mezi další příčiny nezaměstnanosti pak také patří nedostatečná kvalifikace, nízká úroveň vzdělání, často lze hovořit i o tzv. diskriminaci, kdy zaměstnavatel upřednostňuje určité uchazeče před jinými (Reivajové, 2009).

Snižující se stav zaměstnanců ve firmách má na svědomí také modernizace a automatizace výroby, kdy je lidský faktor nahrazen roboty, kteří jsou často efektivnější a mohou pracovat bez přestání. Na druhou stranu díky tomuto trendu vznikají nová odvětví s vyšší přidanou hodnotou, tato odvětví ale vyžadují určité know-how, ke kterému je zapotřebí odborného vzdělání. Je třeba zmínit i nadnárodní společnosti, jejichž činnost v zemi zajistí značný počet pracovních míst, avšak tyto firmy mají tendenci přestěhovat svá sídla do zemí, ve kterých se jim sníží výrobní náklady. Také lze konstatovat, že globalizace má často vliv na zánik tradičních odvětví (Sirovátka a Mareš, 2003).

3.3 Druhy nezaměstnanosti

Podle příčiny vzniku se nezaměstnanost dělí na strukturální, frikční a cyklickou (Buchtová, 2002).

3.3.1 Strukturální nezaměstnanost

Podle Buchtové se za závažnější problém považuje strukturální nezaměstnanost, která zasahuje některé obory a je vyvolána klesající a nedostatečnou poptávkou po daných statcích. Následkem je pokles poptávky po zaměstnancích v těchto oborech, jež dané statky

vyrábějí. Obvykle se jedná o stará odvětví, o jejichž produkty či služby už není takový zájem a poptávka po nich klesá. Mezi další vlivy podílející se na tvorbě strukturální nezaměstnanosti patří zvyšující se automatizace, která způsobuje následné propouštění již nepotřebných zaměstnanců – tzv. technologická nezaměstnanost. Vlivem snížení produkce v určitých oblastech nastane navýšení produkce a poptávky po zaměstnancích v jiných oblastech, lze tedy konstatovat, že je přibližně stejně otevřených pracovních pozic (Buchtová, 2002).

Holman uvádí, že z důvodu strukturálních změn v ekonomice dochází ke vzniku strukturální nezaměstnanosti. Strukturální změny vedou k poklesu poptávky po některých pracích, avšak současně roste poptávka po jiných pracích. V odvětvích, která se zmenšují, dochází k propouštění některých zaměstnanců, ti usilují o získání nové profese především v oboru, kde působili, a po nějaké době se přeškolí a shání práci v jiném odvětví. Tento typ nezaměstnanosti působí delší dobu a více ovlivňuje život člověka než frikční nezaměstnanost. Strukturální nezaměstnanost je nevyhnutelnou a přirozenou součástí všech ekonomik (Holman, 2005).

3.3.2 Frikční nezaměstnanost

Dle Buchtové, že se jedná o druh nezaměstnanosti, který vzniká v období, během kterého se jedinec snaží nalézt pracovní místo. Jinými slovy, frikční nezaměstnanost vzniká v případě, že se zaměstnanec rozhodne opustit současnou profesi a shání si nové zaměstnání, nebo zaměstnanec dostane výpověď a určitou dobu mu trvá, než je přijat do nového zaměstnání. Také jde o situace, kdy studenti ukončí studium a shání své první zaměstnání, či o situace osob po skončení rodičovské dovolené. Typickým znakem frikční nezaměstnanosti je, že pro takto nezaměstnané existují v ekonomice neobsazené pracovní pozice. Frikčně nezaměstnaným je jedinec jenom dočasně, tudíž se tento typ nezaměstnanosti nepovažuje za závažný problém (Buchtová, 2002).

Jurečka píše, že příčinou jejího vzniku je působení životního cyklu obyvatelstva. Frikční nezaměstnanost souvisí se sháněním lepší práce, s hledáním první pracovní pozice nebo se stěhováním osob. Působí pouze krátkodobě a na ekonomiku nemá negativní dopad (Jurečka, 2009).

3.3.3 Cyklická nezaměstnanost

Kaczor uvádí, že je spojena s cyklickým kolísáním ekonomiky – s existencí tzv. produkční mezery, kdy se skutečný výkon ekonomiky nachází pod úrovní potenciálního produktu. Během recese, kdy hrubý domácí produkt klesá, počet nezaměstnaných stoupá. Cyklická nezaměstnanost, na rozdíl od strukturální nezaměstnanosti, zasahuje všechna odvětví, profese a regiony bez významnějších rozdílů a její výše závisí na pružnosti trhu práce a na tom, jak trh dokáže reagovat na negativní nebo pozitivní změny (Kaczor, 2011).

Pokud dochází k nevyužívání dosavadních kapacit kvůli odbytovým potížím, jedná se dle Mareše o nezaměstnanost cyklickou. Vzniká tím, že poptávka po práci je ve vztahu k nabídce nedostačující, nebo se všeobecně jedná o nezaměstnanost vyvolanou nepostačující poptávkou po zboží (Mareš, 1998).

Jiné členění nezaměstnanost dělí na:

3.3.4 Dobrovolná nezaměstnanost

O dobrovolné nezaměstnanosti hovoříme v případě, kdy je počet nezaměstnaných nižší nebo roven počtu aktuálně volných pracovních míst. To znamená, že jde o osoby, které nemají zájem přijmout pracovní nabídku. Důvodem může být například neatraktivní mzda, provozování jiných aktivit na úkor zaměstnání, dostatečné finanční zabezpečení, náplň práce a její náročnost. Nicméně jde o subjektivní rozhodnutí jednotlivců, proto má každý z těchto faktorů různou míru důležitosti (Pavelka, 2007).

Samuelson spatřuje v dobrovolné nezaměstnanosti efektivní situaci, kdy lidé procházejí procesem zkoušení a hledání různých odvětví profese. Například jde o osoby s předčasným odchodem do důchodu, frikčně nezaměstnané jedince či o dělníky s nízkou kvalifikací (Samuelson, 2007).

3.3.5 Nedobrovolná nezaměstnanost

V tomto případě je počet volných pracovních míst menší než počet uchazečů o zaměstnání. Část lidí bez zaměstnání by za daných mzdových podmínek pracovat chtěla, ale nenachází uplatnění z důvodu nedostatku volných míst. Zapříčiněno je to vyšší reálné mzdové sazby, která převyšuje sazbu odpovídající rovnovážnému stavu. Z toho vyplývá, že mzdy jsou nepružné a reagují příliš pomalu. Uchazeči hledají práci za takovou mzdu, která na trhu práce převládá, ale ani tak nemohou práci najít. Příčinou této nezaměstnanosti

jsou například odbory, které brání snižování mezd, nebo minimální mzda ze zákona daná. To se týká hlavně profesí, pro které není třeba vysoké kvalifikace a které nabízejí nízké mzdy, jež jsou právě díky zákonům a odborům navyšovány – lidé by ale na těchto pozicích byli ochotni pracovat i za nižší mzdy (Pavelka, 2007)

Holman zmiňuje, že do nedobrovolné nezaměstnanosti spadají lidé, kteří mají zájem pracovat i za nižší mzdu, než trh nabízí, ale i tak nemohou žádnou práci najít. Oproti dobrovolné nezaměstnanosti má tento druh nezaměstnanosti horší dopad na psychiku osob. (Holman, 2005)

3.3.6 Sezónní nezaměstnanost

Pro určité práce je charakteristické pravidelné kolísání poptávky v závislosti na ročním období. Tento typ nezaměstnanosti lze sledovat u prací v zemědělství, stavebnictví, cestovním ruchu atd. V těchto oborech řada lidí přichází mimo hlavní sezónu o své zaměstnání. Po skončení sezóny se lidé buď hlásí na úřad práce, nebo si dočasně změni zaměstnání. Sezónní nezaměstnanost má výhodu v tom, že je očekávatelná a zaměstnanec i zaměstnavatel se na ni mohou dopředu připravit (Kaczor, 2011).

Z časového hlediska nezaměstnanost dělíme na:

3.3.7 Krátkodobá nezaměstnanost

Mareš uvádí, že tato nezaměstnanost nepřináší zásadní problém, jedná se o čas, během kterého jedinci přecházejí mezi zaměstnáními nebo shání vhodnější práci. Většinou se doba trvání uvádí do 6 měsíců (Mareš, 1998).

3.3.8 Dlouhodobá nezaměstnanost

Podle Holmana je mnohem větším problémem pro ekonomiku a společnost dlouhodobá nezaměstnanost. Jedinci a jeho rodině může způsobit závažné sociální problémy, jde například o ztrátu kvalifikace, ztrátu sebeúcty nebo existenční problémy. Kvůli tomu by se měla nezaměstnanost hodnotit spíše dle délky trvání než podle míry nezaměstnanosti. Jako příčinu této nezaměstnanosti je možné uvést dlouhodobou mzdovou strnulost nebo dlouhotrvající hospodářskou recesi. Dalším příkladem příčiny může být i podpora od státu, která je nezaměstnaným osobám vyplácena – jedinci pak nemají dostatečnou motivaci k hledání práce. Pokud jsou lidé dlouhodobě bez práce, mění se

způsob jejich života a také jejich přístup k práci. Po uplynutí delší doby lidé ztrácejí naději, že si práci najdou, a zvyknou si na pohodlný život (Holman, 2005).

Dlouhodobě nezaměstnané osoby Pavelka dělí na dvě skupiny. Do první skupiny patří lidé, kteří nemají zájem pracovat a využívají podpory od státu, a do druhé ti, kteří nemohou najít zaměstnání například kvůli kvalifikaci, věku nebo ze zdravotních důvodů (Pavelka, 2007).

3.4 Měření nezaměstnanosti a definice nezaměstnané osoby

Vyjádřit nezaměstnanost lze absolutně (tj. počtem nezaměstnaných osob), nicméně toto vyjádření může mít omezenou vypovídající hodnotu a nemůže sloužit ke komparaci. V České republice jsou dva ukazatelé míry nezaměstnanosti. ČSÚ používá obecnou míru nezaměstnanosti a MPSV registrovanou míru nezaměstnanosti (ČSÚ, ©2021).

Ministerstvo práce a sociálních věcí dříve používalo k zjišťování nezaměstnanosti **míru registrované nezaměstnanosti**, kde registrovaní nezaměstnaní tvořili tu část nezaměstnaných, která pro hledání práce využívá služeb profesionálních organizací, ať už státních v podobě úřadu práce nebo soukromých agentur. Ukazatel míra registrované nezaměstnanosti byl v roce 2013 nahrazen ukazatelem podíl nezaměstnaných osob, kde v čitateli je počet dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15–64 let registrovaných na úřadech práce a ve jmenovateli počet obyvatel stejného věku. Opět se jedná o procentuální vyjádření (MPSV, ©2021).

Obecná míra nezaměstnanosti

Obecná míra nezaměstnanosti slouží převážně k mezinárodnímu porovnání. Český statistický úřad vykonává každé čtvrtletí výběrové šetření pracovních sil (VŠPS). Obecná míra nezaměstnanosti se vyjadřuje jako podíl nezaměstnaných osob podle VŠPS k ekonomicky aktivnímu obyvatelstvu (Jurečka, 2009).

VŠPS se zaměřuje na získávání informací o situaci na trhu práce především z různých ukazatelů, zvláště sociálních, ekonomických a demografických. Tento ukazatel je sestaven dle metodiky Eurostatu vypracované na základě Mezinárodní organizace práce (ILO) (ČSÚ, ©2021).

Míra nezaměstnanosti je vyjádřena následujícím vzorcem:

$$u = \frac{L + U}{U} * 100,$$

kde:

- u... míra nezaměstnanosti,
- L... zaměstnaní,
- U... nezaměstnaní,
- L + U... ekonomicky aktivní (zaměstnaní + nezaměstnaní),

Vzorec procentuálně vyjadřuje podíl nezaměstnaných na ekonomicky aktivním obyvatelstvu (Buchtová, 2002).

3.4.1 Metody měření na Slovensku

K zjišťování míry nezaměstnanosti se na Slovensku využívá dvou metod. Statistický úřad Slovenské republiky využívá metodiky výběrového šetření pracovních sil (tzv. výberové zisťovanie pracovních sil neboli VZPS) ve vybraných domácnostech podle definice nezaměstnanosti ILO používané od roku 1994. Druhá metoda spočívá v evidenci nezaměstnaných občanů na úřadech práce (Štatistický úrad Slovenskej republiky, ©2021).

3.4.2 Definice nezaměstnané osoby

Česká statistika pro definování nezaměstnaného využívá dvě metody. První z definic je o registrované nezaměstnanosti. Ta spočívá v registraci žadatelů o práci na úřadu práce. Druhá metoda vychází z definice International Labour Organization (ILO) a uplatňuje se ve Výběrovém šetření pracovních sil (VŠPS). Nezaměstnaní se v České republice definují pomocí metodiky podle ILO a Eurostatu. Dle této definice k nezaměstnaným řadíme osoby starší 15 let, které jsou bez práce, aktivně hledají práci, do které jsou schopni nastoupit do 14 dnů (ČSÚ, ©2021).

Mezinárodní úřad práce (International Labour Organization) za nezaměstnané definuje ty osoby, které v průběhu referenčního období neměly práci, neměly odpracovanou žádnou hodinu za mzdu nebo odměnu a aktivně sháněly zaměstnání, do kterého by byly schopny buď okamžitě nebo nejdéle do 14 dnů nastoupit. Pro všechny členské státy EU je tato metodiky společná a také poskytuje mezinárodně srovnatelné výsledky (ČSÚ, ©2021).

Podle předpisů Mezinárodní úřadu práce Eurostat definuje nezaměstnané osoby ve věku 15 až 74 let, které v průběhu daného referenčního týdne jsou bez práce. Dále se jedná o osoby, které jsou připraveni k nástupu do zaměstnání během následujících dvou týdnů.

Nebo také jedinci, kteří v posledních čtyř týdnů aktivně hledají zaměstnání (Eurostat, ©2021).

Za zaměstnaného lze považovat toho, který vykonává jakékoliv placené zaměstnání. Zaměstnaní jsou také ti, jenž práci mají, ale momentálně nepracují, např. mohou být nemocní, na dovolené nebo stávkují (Brožová,2003).

Zaměstnaní společně s nezaměstnanými vytváří ekonomicky aktivní obyvatelstvo (pracovní sílu). Ti, co nespádají ani do jedné z těchto skupin např. studenti, důchodci či ženy v domácnosti představují ekonomicky neaktivní obyvatelstvo (Brožová,2003).

3.5 Ekonomické, sociální a psychologické dopady nezaměstnanosti

Dopady nezaměstnanosti se obecně rozdělují do tří kategorií, a to na ekonomické, sociální a psychologické dopady. V první kategorii navíc rozlišujeme dopady mikroekonomické a makroekonomické (Brčák a Sekerka, 2010).

3.5.1 Ekonomické dopady

Mikroekonomické dopady nezaměstnanosti nemusejí být pouze negativní. V případě vysoké nezaměstnanosti může firma ušetřit na mzdových nákladech, poněvadž je k dispozici velké množství pracovní síly a pracovníci tak nabízejí stejné množství práce za nižší cenu, rovněž má firma možnost vybírat ze širší nabídky pracovníků. Je zde ale také negativní dopad v podobě ohrožení kapitálových investic. Jestliže firma vloží značnou část svých finančních zdrojů do kapitálových investic, např. v podobě nových výrobních technologií s dlouhodobou návratností, ale zároveň nebude dostatek pracovníků, kteří jsou potřební k obsluze strojů, firma bude dosahovat nižší produkce, která často znamená nižší zisk, a v nejhorším scénáři by mohlo dojít k zániku firmy (Brčák a Sekerka, 2010)

Pokud přejdeme k **makroekonomickým** dopadům, např. vliv nezaměstnanosti na HDP popisuje Okunův zákon. Pokud je skutečná míra nezaměstnanosti o 1 procento vyšší než přirozená míra nezaměstnanosti, bude skutečný produkt o 2 procenta nižší než potenciální produkt. Z definice zákona vyplývá, že kvůli nezaměstnanosti zůstávají nevyužité zdroje a ekonomika vyprodukuje méně než na úrovni potenciálního produktu, čili dojde ke ztrátě hrubého produktu. (Pavelka, 2007)

Mezi další makroekonomické dopady můžeme zařadit ztráty na daňových příjmech. Nezaměstnaný člověk je bez příjmu, nebo obdrží nízkou finanční částku v podobě podpory v nezaměstnanosti. Následně tato osoba využije peníze na nákup pro uspokojení

základních lidských potřeb a příjem z daně z přidané hodnoty z prodaného zboží a služeb je nízký, poněvadž mu na tyto produkty a služby už nezbydou prostředky. Dále je stát ochuzen o daňové příjmy v podobě spotřební daně, daně z příjmu a pravidelné odvody sociálního a zdravotního pojištění. Naopak stát musí vyplácet podpory, dávky a další transfery (Brožová, 2006).

Vztah mezi nezaměstnaností a inflací popisuje Phillipsova křivka. Původní Phillipsova křivka vyjadřuje inverzní vztah mírou nezaměstnanosti a mzdou. Později došlo k modifikaci křivky, Sollow a Samuelson nahradili mzdovou sazbu mírou inflace. Dle Friedmana je však záměna možná pouze v krátkém období. Dojde-li ke zvýšení míry inflace, zaměstnanost se sníží (Buchtová, 2002).

3.5.2 Sociální dopady

Sociální dopady jsou propojeny s důsledky nezaměstnanosti, mají vliv na sociální situaci, chování a postoje nezaměstnaných osob a na společenský život. Jelikož je nezaměstnanost lidmi různě prožívána a pocíťována, jsou tyto dopady různého charakteru. Působí v různých oblastech jak osobního, tak i společenského života, a bývají doprovázeny menšími nebo většími negativními důsledky. Sociální dopady jsou vzájemně podmíněny a propojeny. Mezi nejdůležitější patří:

- Vliv na životní úroveň: nezaměstnanost způsobuje ztrátu příjmů, a hospodaření pouze z podpory má vliv na pokles životní úrovně a značné finanční problémy pro nezaměstnané i pro jejich rodiny.
- Vliv na rodinu: na rodinu nezaměstnanost dopadá nejen snížením příjmů, ale dochází také k nabourání denních rodinných zvyků, dále ke změnám pozic a autorit nezaměstnaných v rodině a ke krachu partnerských vztahů.
- Vliv na strukturaci vnímání času: nezaměstnanost ovlivňuje denní režim. Nezaměstnaní berou čas jako méně důležitý a jejich čas je naplněn nudou a pasivními aktivitami jako sledování televize nebo spánek. Může také docházet ke kriminalitě nebo alkoholismu (Krebs, 1997).

3.5.3 Psychologické dopady

Pro člověka hraje práce podstatnou roli v životě, jelikož přispívá k pocitu vlastního naplnění a samozřejmě je zde také materiální a společenské hledisko. Jinými slovy, nejde jen o činnost, která vede k výrobě produktů či poskytnutí služby, ale také díky ní potkáváme lidi a navazujeme vztahy. Nejistota, ztráta motivace, strach z budoucnosti, pochybnosti o vlastních schopnostech, úzkost, nespavost a deprese jsou nejčastějšími duševními problémy projevujícími se u většiny lidí. Tyto problémy nepůsobí pouze na samotné jedince, ale mají dopad i na rodinu a postupně se přenášejí na celou společnost. Následkem může být nárůst počtu bezdomovců, vyšší kriminalita, alkoholismus a drogová závislost (Buchtová, 2002).

3.6 Politika zaměstnanosti

Krebs definuje politiku zaměstnanosti jako činnost usilující o rovnováhu mezi nabídkou a poptávkou po pracovní síle, o produktivní využití zdrojů pracovních sil a zabezpečení práva lidí na zaměstnání. Jejím úkolem je vytvářet optimální podmínky a předpoklady pro splnění plné, přínosné a svobodně zvolené zaměstnanosti (Krebs, 1997).

Jírová uvádí, že politika zaměstnanosti vede k poklesu nezaměstnanosti a představuje soubor opatření, která regulují danou situaci na trhu práce (Jírová, 1999).

Státní politika zaměstnanosti je v České republice realizována Úřadem práce ČR, Ministerstvem práce a sociálních věcí (MPSV) a je upravena zákonem č. 435/2004 SB., o zaměstnanosti (Kolman, 2008).

Stát zasahuje do vývoje vztahů na trhu práce prostřednictvím pasivní a aktivní politiky. Pasivní politika (PPZ) tlumí negativní dopady nezaměstnanosti prostřednictvím dávek a podpor pro nezaměstnané. Aktivní politika je zaměřena na tvorbu nových pracovních pozic, na předcházení nezaměstnanosti a na zvýšení flexibility pracovní síly (Pavelka, 2007).

3.6.1 Pasivní politika

Pasivní politika zaměstnanosti se zabývá nerovnováhou na trhu práce. Jejím úkolem je především poskytování podpor v nezaměstnanosti, jež slouží nezaměstnaným jako náhrada jejich pracovního příjmu a zároveň i jako motivace k novým pracovním příležitostem. Tento typ podpor je vyplácen pouze po danou dobu a v určité výši závisí na předchozí výplatě (Krebs, 1997).

Kuchař charakterizuje pasivní politiku zaměstnanosti jako zabezpečení uchazečů o zaměstnání prostřednictvím poskytnutí podpory v nezaměstnanosti. Tato politika nenutí nezaměstnané osoby aktivně se zapojit do pracovního trhu, proto bývá často považována za méně efektivní oproti aktivní politice zaměstnanosti (Kuchař, 2007).

Dle Kotýnkové jde o politiku zaměstnanosti, kdy se stanoví podmínky pro poskytnutí příspěvků pro nezaměstnané (Kotýnková, 2003).

Nezaměstnaná osoba však musí splnit řadu podmínek, aby mohla pobírat podporu v nezaměstnanosti. Podpora je poskytnuta osobě, která je vedena v evidenci uchazečů o zaměstnání. Získá ji uchazeč o zaměstnání, jenž platil v posledních 2 letech důchodové pojištění alespoň po dobu 12 měsíců. Dále je zapotřebí podat písemnou žádost na krajskou pobočku Úřadu práce (MPSV, ©2021).

Mezi osoby, které nemají nárok na podporu v nezaměstnanosti, patří lidé, kteří pobírají starobní důchod. Taktéž nemá nárok osoba, která v posledních 6 měsících dostala výpověď za porušení povinností hrubým způsobem. Dále osoby, které získají výsluhový příspěvek převyšující výši podpory v nezaměstnanosti, osoby pobírající dávky nemocenského pojištění, osoby ve vazbě. Na podporu nemá také nárok uchazeč, jehož měsíční příjem nepřesahuje polovinu minimální mzdy (Úřad práce ČR, ©2021).

Časové rozmezí pro podporu v nezaměstnanosti, tzv. podpůrná doba, se stanoví dle věku v den podání žádost. Pro osobu do 50 let, která je uchazečem o práci, je podpůrná doba 5 měsíců. V rozmezí 50 až 55 let je stanovena na 8 měsíců, osoby starší 55 let ji mohou čerpat 11 měsíců (Úřad práce ČR, ©2021).

Pro stanovení výše podpory se použije průměrný měsíční příjem nebo poslední vyměřovací základ při vykonávání samostatně výdělečně činnosti před zařazením do evidence uchazečů, první 2 měsíce jde o 65 %, následující 2 měsíce 50 % a zbývající období 45 %. V případě, kdy osoba ukončí pracovní poměr bez vážného důvodu, je výše podpory 45 % po celou dobu podpory. Pokud nastane situace, kdy není možné určit průměrný měsíční čistý příjem nebo vyměřovací základ, nezaměstnaná osoba má první 2 měsíce nárok na 0,1 násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí předchozího roku, další 2 měsíce je násobek 0,12 a zbylé období 0,11. Taktéž je podpora v nezaměstnanosti poskytnuta osobám, které mají odstupné, nicméně na ni mají nárok až po uplynutí doby vyplácení odstupného (Úřad práce ČR, ©2021).

Po konci podpůrného období ztrácí osoby nárok na podporu v nezaměstnanosti a jejich příjem tvoří sociální dávky (Mareš, 1998)

3.6.2 Aktivní politika

Aktivní politiku zaměstnanosti lze definovat jako soubor činností, jejichž cílem je zařadit jedince na trh práce, resp. vylepšit jeho pozici na něm. To znamená, že tato politika motivuje zaměstnavatele v podobě různých příspěvků nebo úlev, aby vytvořili nová pracovní místa či např. zaměstnali osobu s hendikepem. To se týká zdravotně postižených osob, osob s nízkou nebo žádnou kvalifikací nebo osob vracejících se na trh práce např. po rodičovské dovolené. Pomáhá ale také rozšířit dosavadní vzdělání nebo prohlubovat kvalifikaci, aby potenciální uchazeči o zaměstnání mohli nalézt vhodné zaměstnání (Kaczor, 2011)

Častým problémem APZ (Aktivní politika zaměstnanosti) bývá skutečnost, že nezaměstnaní nejsou ochotni využít jejich nástrojů. Důležité je, aby byly aktivní obě strany, to znamená stát i nezaměstnaní, potom lze hovořit o aktivní politice. (Kuchař, 2007)

Aktivní politika představuje základní prostředek v boji s nezaměstnaností. Hlavním úkolem této politiky ve vztahu k nezaměstnaným je financování nástrojů a opatření, zvláště pro rizikové skupiny na trhu práce. (Úřad práce ČR, ©2021)

Mezi nástroje, kterými je realizována aktivní politika zaměstnanosti, patří zejména veřejně prospěšné práce, překlenovací příspěvek, příspěvek na dopravu zaměstnanců, příspěvek na zpracování a příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program. (Krebs, 1997) Jednotlivé nástroje jsou detailněji rozebrány v příloze této práce.

3.6.3 Politika zaměstnanosti SR

Politiku trhu práce lze chápat jako systém podpory a pomoci jedincům během jejich zařazení na pracovní pozice na trhu práce. Představuje soubor opatření, nástrojů, činností a forem, jež se mají aplikovat ve službách zaměstnanosti při pracovní činnosti s evidovaným nezaměstnaným. Legislativa upravující služby zaměstnanosti se taktéž zaměřuje na to, aby osoby, kterým úřady práce, sociálních věcí a rodiny pomáhají při řešení jejich pracovního uplatnění, usilovaly o splnění cílů politiky trhu práce (Laštůvková, 2005)

Politika trhu práce je zabezpečována Ministerstvem práce, sociálních věcí a rodiny SR a Úřadem práce, sociálních věcí a rodiny SR. Tyto instituce stanovují cíle a priority politiky trhu práce celostátního charakteru (Laštůvková, 2005)

Pasivní politika trhu práce představuje historicky starší formu politiky trhu práce, rozvíjí se již od 90. let a zabývá se poskytováním dávek v nezaměstnanosti. Dávky v nezaměstnanosti slouží jako náhradní příjem za příjem ze zaměstnání a jsou poskytovány na základě pojistného principu. Pravidlem pro přiznání dávky v nezaměstnanosti je to, aby občan za poslední 4 roky před uvedením do evidence nezaměstnaných osob byl pojištěný v nezaměstnanosti alespoň 3 roky. Pasivní politika zaměstnanosti patří pod zákon č. 461/2003 Sb. – Zákona o sociálním poistení. (Laštůvková, 2005)

V případě **aktivní politiky trhu práce** se jedná o historicky mladší formu politiky trhu práce. Vznikla důsledkem nefungování opatření pasivní politiky trhu práce. Jedná se o programy určené na opatření, která zlepšují fungování trhu práce, a dále na lepší přístup nezaměstnaných osob k zaměstnání. Cílem této politiky je pomoci lidem bez práce, aby se co nejdříve zaměstnali, než budou dlouhodobě nezaměstnanými, a také pomoci osobám, kterým hrozí nezaměstnanost. Nástroje této politiky zahrnují:

- programy vzdělávání a přípravy pro trh práce,
- zprostředkování vhodného zaměstnání,
- poskytování odborných poradenských služeb a informačně-poradenských služeb,
- programy dotovaného zaměstnávání. (Laštůvková, 2005)

4 Analýza nezaměstnanosti mladých lidí v rámci České republiky a Slovenska

Nezaměstnanost mladých lidí a jejich postavení na trhu práce je jedním z hlavních témat většiny členských zemí EU, a to z hlediska sociálních a ekonomických problémů. Mnohdy se o mladých hovoří jako o tzv. ztracené generaci. Míra nezaměstnanosti mladých lidí se odlišuje v jednotlivých zemích EU. Nezaměstnanost mladých lidí v Evropské unii převládá nad celkovou. Tato kapitola bude věnována problému nezaměstnanosti mladých lidí v České republice v komparaci se Slovenskou republikou.

4.1 Nezaměstnanost mladých lidí v Česku a na Slovensku

Slovenská republika patří ke státům EU, které se dlouhodobě potýkají s vysokou nezaměstnaností, a to jak celkovou, tak i mladých osob. Přestože Česká republika patří ke státům s nižší nezaměstnaností mladých lidí, stejně jako Slovensko se potýká s problémy, které jsou příčinou nezaměstnanosti mladých osob. U mladých lidí za vysokou nezaměstnanost mohou především chybějící pracovní zkušenosti, špatné propojení školství s požadavky trhu práce a také nesprávně nastavený systém vzdělávání. Potíž je v systému financování školství, který je postaven na počtu studentů, kvůli tomu na vysokých školách vznikají různé studijní obory a školy přijímají co nejvíce studentů. Mnoho mladých tak jde studovat na vysokou školu, místo aby po dokončení střední školy obsadili chybějící pracovní pozice. Příliš studentů studuje humanitní obory, zatímco studentů technických oborů je nedostatek, a právě o tyto je pak na trhu práce veliký zájem. Další příčinou nezaměstnanosti je hospodářská krize. Ta Českou republiku nezasáhla tolik jako jiné země, např. státy na jihu Evropy.

V tabulce č. 1 a grafu č. 1 je možné vidět vývoj nezaměstnanosti mladých lidí v ČR a SR ve sledovaném období 2010–2019. Na první pohled je možné vidět, že nezaměstnanost na Slovensku výrazně převyšuje nezaměstnanost mladých lidí v České republice. Míra nezaměstnanosti se na Slovensku v letech 2010 až 2013 držela nad 30 %. Nejvyšší míra je zaznamenána v roce 2012, a to 34 %. Příčinou takto vysoké nezaměstnanosti byl dopad hospodářské krize; mnoho firem muselo propouštět své zaměstnance a došlo k úbytku nově vytvořených pracovních míst. V dalších letech pozorujeme, že nezaměstnanost klesá, a to díky vstupu zahraničních investorů na trh práce a příznivé výkonnosti ekonomiky. V roce 2019 si křivka České republiky drží klesající trend, důvodem nízké nezaměstnanosti může

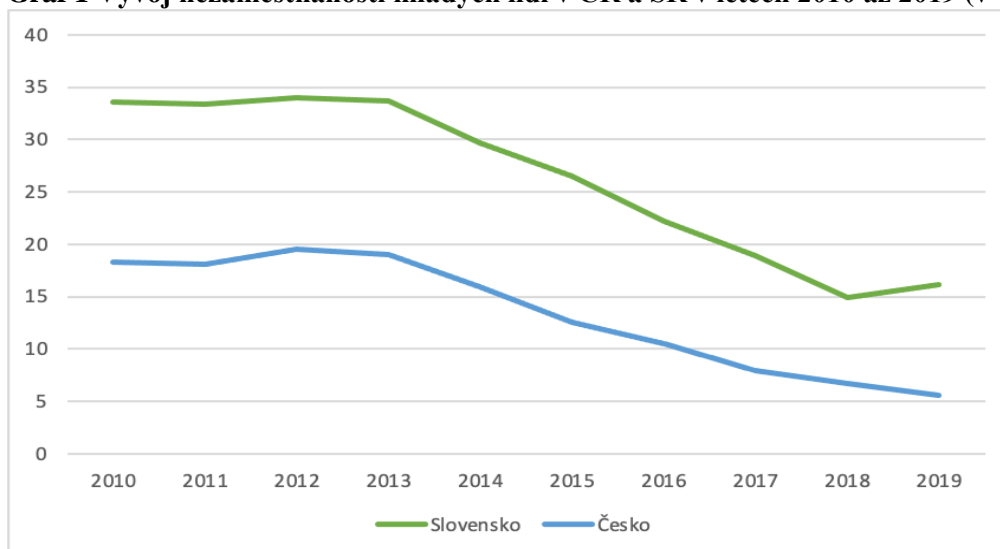
být hospodářské napojení na německou ekonomiku, rozvoj průmyslu a celkový růst ekonomiky. V roce 2019 je míra nezaměstnanosti 5,6 %.

Tabulka 1 Vývoj nezaměstnanosti mladých lidí v ČR a SR v letech 2010 až 2019 (v %)

Nezaměstnanost mladých lidí		
	Slovenská republika	Česká republika
2010	33,6	18,3
2011	33,4	18,1
2012	34	19,5
2013	33,7	19
2014	29,7	15,9
2015	26,5	12,6
2016	22,2	10,5
2017	18,9	7,9
2018	14,9	6,7
2019	16,1	5,6

Zdroj: data z Eurostatu, vlastní zpracování

Graf 1 Vývoj nezaměstnanosti mladých lidí v ČR a SR v letech 2010 až 2019 (v %)



Zdroj: data z Eurostatu, vlastní zpracování

4.1.1 Porovnání nezaměstnanosti mladých lidí s celkovou nezaměstnaností ČR a SR

Tabulka č. 2 zobrazuje vývoj nezaměstnanosti mladých lidí, poté míru nezaměstnanosti celkem a také dlouhodobou nezaměstnanost mladých lidí na Slovensku ve sledovaném období 2010–2019. V letech 2010–2019 míra nezaměstnanosti rostla převážně

důsledkem hospodářské krize. Nejvyšší míry dosáhla nezaměstnanost v roce 2013, a sice 20,6 %. V následujících letech se daří míru nezaměstnanosti snižovat.

Tabulka 2 Porovnání vývoje nezaměstnanosti mladých lidí s celkovou nezaměstnaností v SR (v %)

Rok	Míra nezaměstnanosti mladých lidí v SR	Míra nezaměstnanosti v SR celkem	Dlouhodobá nezaměstnanost mladých lidí v SR
2010	33,6	14,4	18,4
2011	33,4	13,6	18,2
2012	34	14	19,2
2013	33,7	14,2	20,6
2014	29,7	13,2	17
2015	26,5	11,5	14,4
2016	22,2	9,7	10,6
2017	18,9	8,1	8,6
2018	14,9	6,5	7
2019	16,1	5,8	6,7

Zdroj: data z Eurostatu, vlastní zpracování

V tabulce č. 3 je zachycen vývoj nezaměstnanosti mladých lidí, míra nezaměstnanosti celkem a dlouhodobá nezaměstnanost mladých lidí v České republice v letech 2010–2019. Jak již bylo řečeno, ČR patří ke státům s nízkou nezaměstnaností mladých lidí, nicméně tato nezaměstnanost převyšuje nad celkovou mírou nezaměstnanosti v ČR. Ve srovnání se Slovenskem je na tom Česká republika podstatně lépe. Nejvyšší míry dosáhla nezaměstnanost v roce 2012, a sice 6,5 %.

Tabulka 3 Porovnání vývoje nezaměstnanosti mladých lidí s celkovou nezaměstnaností v ČR (v %)

Rok	Míra nezaměstnanosti mladých lidí v ČR	Míra nezaměstnanosti v ČR celkem	Dlouhodobá nezaměstnanost mladých lidí v ČR
2010	18,3	7,3	5,8
2011	18,1	6,7	5,3
2012	19,5	7	6,5
2013	19	7	6,2

2014	15,9	6,1	4,4
2015	12,6	5,1	3,8
2016	10,5	4	2,5
2017	7,9	2,9	1,5
2018	6,7	2,2	1,2
2019	5,6	2	1,3

Zdroj: data z Eurostatu, vlastní zpracování

Dle výzkumu Mynářové a Spáčila patří mezi hlavní bariéry mladé generace, kvůli kterým se jim shání zaměstnání hůře především – nedostatečná praxe, pracovní zkušenosti, pracovní návyky, chybějící kontakty a často také nedostatečná připravenost na pracovní pohovor. Z pohledu zaměstnavatele jsou nejistotou, jelikož zaměstnavatel nedokáže posoudit, zda se na danou pracovní pozici uchazeč hodí a jestli práci rychle nezmění, protože u mladých zaměstnanců, kteří se teprve seznamují s trhem práce, je běžné měnit zaměstnání. Další překážkou je nedostatečný zájem o stáže, díky kterým by mladí lidé mohli získat chybějící praxi. Pro mladé lidi, kteří začínají pracovat, může být překážkou minimální zkušenost s prací. Práce na plný úvazek se odlišuje od brigád, které jsou krátkodobé, flexibilní a mladí lidé si také obvykle vybírají brigády v jiných odvětvích, než která studují. Brigády považují spíše za zkušenost a příjímek během studia než za povinnost (Mynářová a Spáčil, 2016).

4.1.2 Komparace vývoje nezaměstnanosti mladých lidí ČR, SR a členských států EU

Na nezaměstnanost a na celkovou ekonomickou situaci většiny zemí měla vliv hospodářská krize. Přestože má nezaměstnanost v rámci EU klesající trend, jsou země, kde se nedaří vytvořit vyhovující podmínky na trhu práce. Ke státům, které byly nejvíce zasaženy, patří státy jižní Evropy, zejména Španělsko, Řecko, Itálie nebo Chorvatsko, které mají vysokou nezaměstnanost i v současnosti. V tabulce č. 4 je zachycen vývoj nezaměstnanosti mladých lidí v Evropě v letech 2010–2019. Můžeme vidět, že situace se v posledních obdobích u většiny zemí zlepšuje. Nejvyšší nezaměstnanost ve srovnání s ČR, SR a s průměrem EU27 drží Řecko, Španělsko, Itálie, Kypr, Chorvatsko a Portugalsko. Největší míru nezaměstnanosti vidíme u Řecka v roce 2013, a to 57,9 %, což je ve srovnání s průměrem EU27 o 33,5 % více. Do skupiny se středně vysokou nezaměstnaností se řadí Estonsko, Maďarsko, Slovensko, Litva, Lotyšsko a Irsko. Tyto státy mají nezaměstnanost nad průměrem EU27.

Belgie, Bulharsko, Francie, Rumunsko, Dánsko nebo Švédsko jsou státy, které mají míru nezaměstnanosti mírně pod průměrem EU27. U severních států si můžeme všimnout, že míra nezaměstnanosti se drží na stejné úrovni a příliš se nemění.

Jednoznačně nejnižší nezaměstnanost mají Německo a Rakousko. Dalšími státy, které se řadí mezi ty s nízkou mírou nezaměstnanosti, jsou Malta, Nizozemsko, Česká republika a Lucembursko.

Česká republika si drží v porovnání s členskými zeměmi EU nižší míru nezaměstnanosti mladých lidí, zatímco Slovensko patří ke státům, které mají dlouhodobý problém s nezaměstnaností mladých lidí.

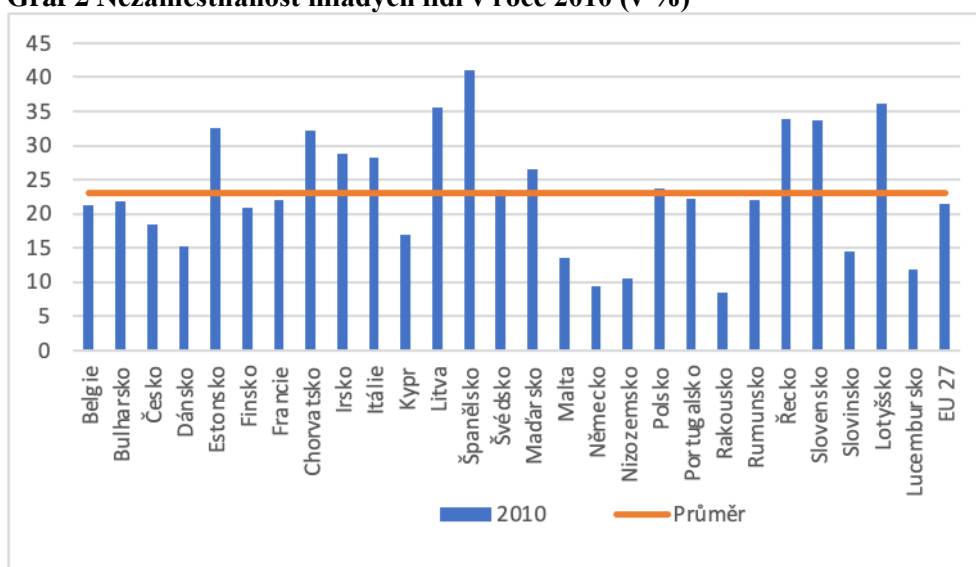
Tabulka 4 Vývoj nezaměstnanosti mladých lidí v ČR, SR, zemích EU a průměru EU27 v letech 2010 až 2019 (v %)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Belgie	21,3	17,7	18,5	22,5	21,6	21,2	18,7	18,1	15,1	13,8
Bulharsko	21,9	25,1	28,1	28,4	23,8	21,7	17,2	13	12,7	8,9
Česko	18,5	18,2	19,6	19,2	15,8	12,5	10,5	8,1	6,7	5,7
Dánsko	15,2	15,8	15,2	14,3	13,6	12	11,9	12,2	10,1	9,9
Estonsko	32,5	21,7	20,9	18,7	15	12,8	13,6	12,1	12	10,7
Finsko	20,9	19,9	18,8	19,6	20,4	22,2	19,9	19,8	16,6	16,8
Francie	22	21,3	23,1	23,6	23,8	24,3	23,8	21,6	20,3	18,9
Chorvatsko	32,2	36,7	40,9	49,8	46	43	30,9	27,1	23,8	17,1
Irsko	28,8	29,7	31,4	27,1	23,8	20,1	16,7	14,1	13,2	12,4
Itálie	28,2	29,6	35,4	39,8	42,7	40,1	38	35	32,3	29,2
Kypr	16,9	24,3	31,4	41,9	38,2	34,4	30,7	25,8	22,3	16,6
Litva	35,5	32,5	26,8	21,9	19,2	16,3	14,4	13,2	11,2	11,9
Španělsko	41	45,4	52,2	54,6	52,4	48,1	44,3	38,3	34,6	33,2
Švédsko	23,5	21	22	21,9	20,6	18,2	16,7	15,3	15	17,1
Maďarsko	26,5	26,1	28,3	26,6	20,4	17,3	12,9	10,6	10,2	11,6
Malta	13,6	13,4	14	12,7	11,4	12,1	10,5	9,8	8,7	9,7
Německo	9,4	8,3	7,7	7,6	7,3	6,8	6,4	6	5,4	5,1
Nizozemsko	10,5	9,3	11	12,5	12,1	10,6	10,4	8,4	6,8	6,3
Polsko	23,7	25,7	26,5	27,3	23,8	20,7	17,7	14,8	11,8	9,9
Portugalsko	22,2	30,3	38	38,2	35	31,5	27,6	23,8	20,4	18,3
Rakousko	8,4	7,8	8,3	8,9	9,6	9,8	10,1	8,2	8,2	7,5
Rumunsko	22,1	23,9	22,6	23,7	24	21,6	20,6	18,3	16,3	16,8
Řecko	33,9	45,5	55,3	57,9	52,1	50,2	47,6	43,4	39,5	33,9
Slovensko	33,6	33,4	34	33,7	29,8	26,4	22,2	19	15	16,1
Slovinsko	14,5	15,2	19,7	21	19,4	15,3	14,9	10,9	8,9	7,9
Lotyšsko	36,2	31,1	28,9	23,4	19,6	16,2	17,3	17,1	12,4	12,6
Lucembursko	11,9	14,4	18,4	14,1	20,6	16,7	15,7	14,4	14,7	16
EU 27	21,5	21,8	23,7	24,4	23,4	21,7	20	17,9	16	15

Zdroj: data z Eurostatu, vlastní zpracování

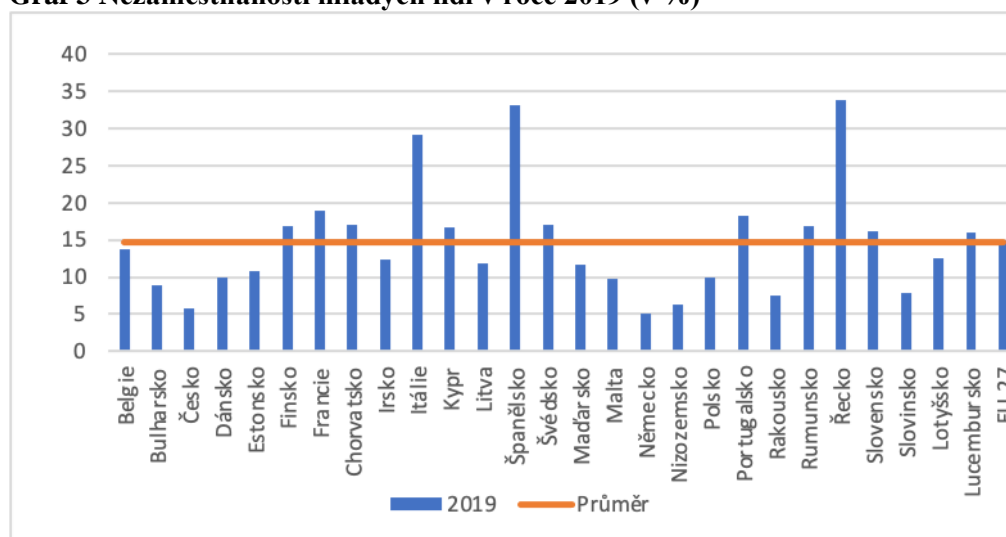
V níže uvedených grafech č. 2 a 3 je možné pozorovat porovnání nezaměstnanosti mladých lidí v letech 2010 až 2019. Na první pohled je vidět, že se nezaměstnanost ve srovnání s rokem 2010 u většiny států snížila. Státem, kde se nezaměstnanost naopak zvýšila, je Lucembursko. Itálie, Španělsko a Řecko si stále drží vysokou nezaměstnanost. V roce 2019 má dvanáct zemí nezaměstnanost nad průměrem. Konkrétně jde o Finsko, Francii, Chorvatsko, Itálii, Kypr, Španělsko, Švédsko, Portugalsko, Rumunsko, Řecko, Slovensko a Lucembursko. Nejvyšší míru nezaměstnanosti mladých lidí v roce 2019 má Řecko, a to 33,9 %, následuje Španělsko s 33,2 % a poté Itálie s 29,2 %. Naopak nejnižší nezaměstnanost si drží Německo s 5 %. Česká republika je oproti Německu horší pouze o 0,7 %. Slovensko se drží těsně nad průměrem EU27 s 16,1 %.

Graf 2 Nezaměstnanost mladých lidí v roce 2010 (v %)



Zdroj: data z Eurostatu, vlastní zpracování

Graf 3 Nezaměstnanosti mladých lidí v roce 2019 (v %)



Zdroj: data z Eurostatu, vlastní zpracování

4.2 Struktura nezaměstnanosti mladých lidí v ČR, SR a průměru EU27

Dle pohlaví:

Nezaměstnanost mladých lidí podle pohlaví – ženy

Ženy nejsou na trhu práce dostatečně zastoupeny. Může to být způsobeno tím, že ženy mají nižší platy v porovnání s muži, dále častěji mění nebo přerušují zaměstnání např. kvůli mateřství. Jako častý důvod odchodu ze zaměstnání mladé ženy uvádějí získání nabídky práce s lepšími pracovními podmínkami. Hlavní rozdíl mezi ženami a muži na trhu práce je v příležitosti k povýšení na lepší pozici.

Tabulka 5 Vývoj míry nezaměstnanosti mladých žen v ČR, SR a průměru EU27 v letech 2010 až 2019 (v%)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Slovensko	31,9	33,8	32,6	31,7	30,3	27,3	26,4	20,3	16,2	19,7
Česká republika	18,7	18	19	19,7	17	14,3	11,6	8,9	6,9	6
EU27	20,5	20,9	22,7	23,3	22,4	20,5	18,9	16,8	15,1	14

Zdroj: data z Eurostatu, vlastní zpracování

Tabulka č. 5 zobrazuje vývoj míry nezaměstnanosti mladých žen v ČR, SR a průměru EU27 v letech 2010 až 2019. Česká republika vykazuje ve všech sledovaných obdobích dobré výsledky jak ve srovnání se Slovenskem, tak s průměrem EU27. V roce 2019 si ČR vede o 8 % lépe než průměr EU27. Nejvyšší míra nezaměstnanosti mladých žen v ČR byla zjištěna v roce 2013, a to 19,7 %. Slovensko v letech 2010–2014 drží míru nezaměstnanosti nad 30 %. Největší rozdíl mezi Slovenskem a průměrem EU27 pozorujeme v roce 2011, kdy je rozdíl 12,2 %, zároveň v tomto roce byla míra nejvyšší, a

to 33,8 %. Nejvíce se Slovensko k průměru blížilo v roce 2018, horší bylo pouze o 0,6 %. Důvodem nezaměstnanosti může být přerušování kariéry, změna zaměstnání nebo také finanční ohodnocení, které ve srovnání s muži mají ženy nižší. Dalším příkladem může být odchod na mateřskou dovolenou nebo péče o rodinného příslušníka.

Nezaměstnanost mladých lidí podle pohlaví – muži

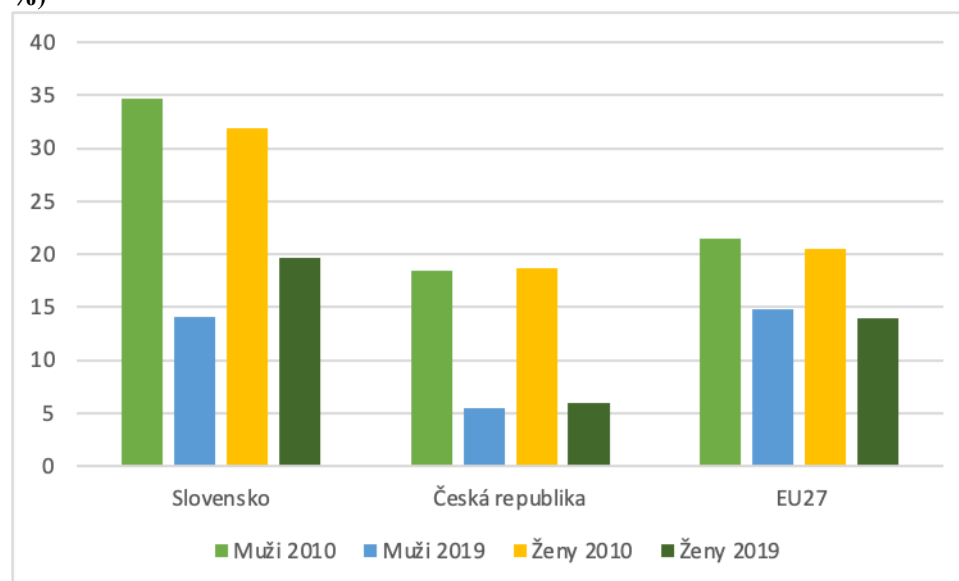
Tabulka 6 Vývoj míry nezaměstnanosti mladých mužů v ČR, SR a průměru EU27 v letech 2010 až 2019

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Slovensko	34,7	33,1	35	34,9	29,5	25,8	19,7	18,1	14,3	14,1
Česká republika	18,4	18,3	20	18,8	15	11,3	9,8	7,5	6,5	5,5
EU27	21,5	21,4	23,2	23,9	23	21,5	19,8	17,5	15,8	14,8

Zdroj: data z Eurostatu, vlastní zpracování

Vývoj míry nezaměstnanosti mladých mužů v ČR, SR a průměru EU27 v letech 2010 až 2019 je možné vidět v tabulce č. 6. Česká republika má opět nejlepší výsledky ve všech sledovaných obdobích. V roce 2019 si vedla o 9,9 % lépe než průměr EU27. Nejvyšší míra nezaměstnanosti mladých mužů byla zjištěna v roce 2012, a to 35 %. Stejně jako u nezaměstnanosti žen má Slovensko horší hodnoty než průměr EU27. K průměru se nejbližší SR dostala v roce 2017, kdy byla míra nezaměstnanosti horší pouze o 0,1 %. Naopak největší rozdíl pozorujeme v roce 2010, a to o 12,5 %.

Graf 4 Míra nezaměstnanosti mladých žen a mužů v ČR, SR a průměru EU27 v letech 2010 až 2019 (v %)



Zdroj: data z Eurostatu, vlastní zpracování

Výše uvedený graf č. 4 znázorňuje komparaci míry nezaměstnanosti mladých žen a mužů v letech 2010 a 2019 v ČR, SR a průměru EU27. Na první pohled je možné pozorovat, že dochází ke snížení míry nezaměstnanosti žen i mužů mezi porovnávanými roky, a to na Slovensku, v České republice i v průměru EU27. Na Slovensku se hodnoty u žen snížily o 12,2 % a u mužů dokonce o 20,6 %. V porovnání pohlaví si ženy vedou v roce 2019 hůře o 5,6 %. V ČR jsou hodnoty žen i mužů velmi podobné. V roce 2010 byly naměřeny takřka stejné hodnoty a v roce 2019 jsou na tom muži oproti ženám o 0,5 % lépe. U průměru EU27 v roce 2010 byla hodnota žen 20,5 % a mužů 21,5 %. Ve srovnání s muži je nezaměstnanost u žen o 1 % nižší. Naopak v roce 2019 mají míru nezaměstnanosti lepší muži, a to o 0,8 %.

Výsledky z průzkumu ukazují, že mladi lidé s příchodem na trh práce čelí větším výzvám, než naznačují zveřejněná data o nezaměstnanosti. Především mladé ženy při vstupu na trh práce čelí diskriminaci. Mnoho lidí je vyřazeno z možnosti příjmu, a to bez ohledu na jejich vzdělání. Zastoupení mladých žen, které nemají zaměstnání a vzdělání, je 30 %, to je dvojnásobně víc ve srovnání s mladými muži. Příčinou těchto nepříznivých výsledků jsou předčasné svatby nebo těhotenství, neuznaná neplacená práce a nedostatečný přístup ke zdrojům. (Award, 2016)

Mladé ženy si vydělají méně za hodinu v komparaci s muži, průměrně o 16 %. Dle statistik je rozdíl platů mezi ženami a muži v ČR druhý nejvyšší v EU. Mezi důvody se uvádí pauzy v zaměstnání u žen, které odchazejí na mateřskou dovolenou. V České republice je jedna z nejdelších rodičovských dovolených v Evropě. Tím, že ženy na nějakou dobu opustí pracovní prostředí, se snižuje jejich kvalifikace, praxe a inovace v oboru. Další příčinou může být historicky daný pohled na role muže a ženy, kdy muži jsou ve společnosti považováni za živitele rodiny a ženy za ty, které se starají o domácnost a děti. Více žen také pracuje v odvětvích s nižším mzdovým ohodnocením, tj. zdravotnictví nebo sociální péče. To je další příčinou nižší zaměstnanosti žen oproti mužům (Hovorková, 2019)

Dle vzdělání:

ISCED (The International Standard Classification of Education) neboli mezinárodní standardní klasifikace vzdělávání je stupnice, která slouží k porovnání veškerých informací o vzdělání a je schválena organizací UNESCO. *Klasifikace vzdělávání je mezinárodně platný standard pro pojmenování stupňů školního vzdělávání tak, aby mohly být shodným*

způsobem srovnány mezi jednotlivými státy (ISCED, ©2021). Každá země má totiž rozdílný systém vzdělávání a pojmenování stupňů vzdělání. V praxi převážně slouží ke statistickým potřebám a zpracování vzdělávacích statistik jednak ve světovém měřítku, jednak v jednotlivých zemích (ISCED, ©2021).

Dle aktuální verze má ISCED úrovně vzdělání:

- 0 – vzdělání nultého stupně v raném dětství
- 1 – primární vzdělávání
- 2 – nižší sekundární vzdělávání
- 3 – vyšší sekundární vzdělávání
- 4 – postsekundární neterciární vzdělávání
- 5 – vyšší odborné vzdělávání
- 6 – bakalářská úroveň vzdělávání
- 7 – magisterská úroveň vzdělávání
- 8 – doktorandská úroveň vzdělávání (Národná klasifikácie vzdelania, ©2021)

V České republice máme následující stupně vzdělání:

- mateřská škola
- základní škola
- vzdělání ve středních školách se dělí na tři stupně:
 - a) Střední vzdělávání
 - b) Střední vzdělávání s výučním listem
 - c) Střední vzdělávání s maturitní zkouškou
- vyšší odborné vzdělávání
- vysokoškolské studium má tři typy studijních programů:
 1. Bakalářský studijní program,
 2. Magisterský studijní program,
 3. Doktorský studijní program (Organizace a struktura vzdělávacího systému, ©2021)

Úroveň vzdělání 0–2

V tabulce č. 7 a grafu č. 5 je zachycen vývoj míry nezaměstnanosti mladých lidí v ČR, SR a průměru EU27 v letech 2010–2019 se stupněm vzdělání 0–2. Slovensko je na tom prokazatelně hůře než ČR a průměr EU27. V roce 2010 vystoupala hodnota

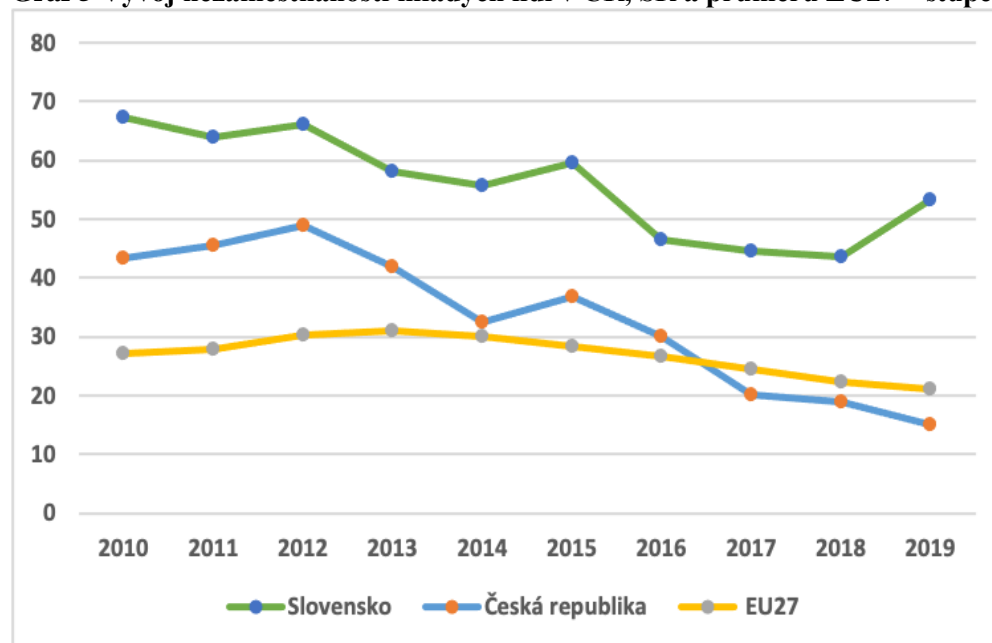
nezaměstnaných mladých lidí s úrovní vzdělání 0–2 až na 67,3 %, zároveň je to nejvyšší hodnota ze sledovaného období. Za takto vysoká čísla může hospodářská krize, která značně zasáhla odvětví průmyslu a firmy byly nuceny ve velkém propouštět své zaměstnance. V průběhu ostatních let hodnoty střídavě rostou a klesají. Nejnižší míra nezaměstnanosti byla naměřena v roce 2018, a to 43,5 %. V roce 2019 nezaměstnanost stoupla na 53,2 %. V České republice na počátku sledovaného období nezaměstnanost stoupá, v roce 2012 vystoupala na 48,9 %. Česká republika měla v prvních sledovaných letech vyšší míru nezaměstnanosti než průměr EU27, zlom nastal v roce 2017, kdy hodnota klesla na 20,1 %. V roce 2019 je míra nezaměstnanosti mladých lidí 15 %. Příčinou vysoké nezaměstnanosti může být, že lidé s nízkým vzděláním nemají tolik příležitostí jako ti, kteří mají maturitu nebo vysokou školu, jelikož ti mohou dělat různé profese i na nižší úrovni. Míru nezaměstnanosti ovlivňuje i fakt, že mnoho vyučených studentů pokračuje v nástavbovém studiu, a také technologický pokrok, který snižuje poptávku po pracovnících s nízkým vzděláním.

Tabulka 7 Vývoj nezaměstnanosti mladých lidí v ČR, SR a průměru 27 – stupeň vzdělání 0-2 (v %)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Slovensko	67,3	63,9	66	58,1	55,7	59,5	46,5	44,5	43,5	53,2
Česká republika	43,3	45,5	48,9	41,9	32,4	36,9	30,1	20,1	18,9	15
EU27	27,2	27,9	30,3	31	30	28,3	26,7	24,5	22,4	21,1

Zdroj: data z Eurostatu, vlastní zpracování

Graf 5 Vývoj nezaměstnanosti mladých lidí v ČR, SR a průměru EU27 – stupeň vzdělání 0–2



Zdroj: data z Eurostatu, vlastní zpracování

Úroveň vzdělání 3-4

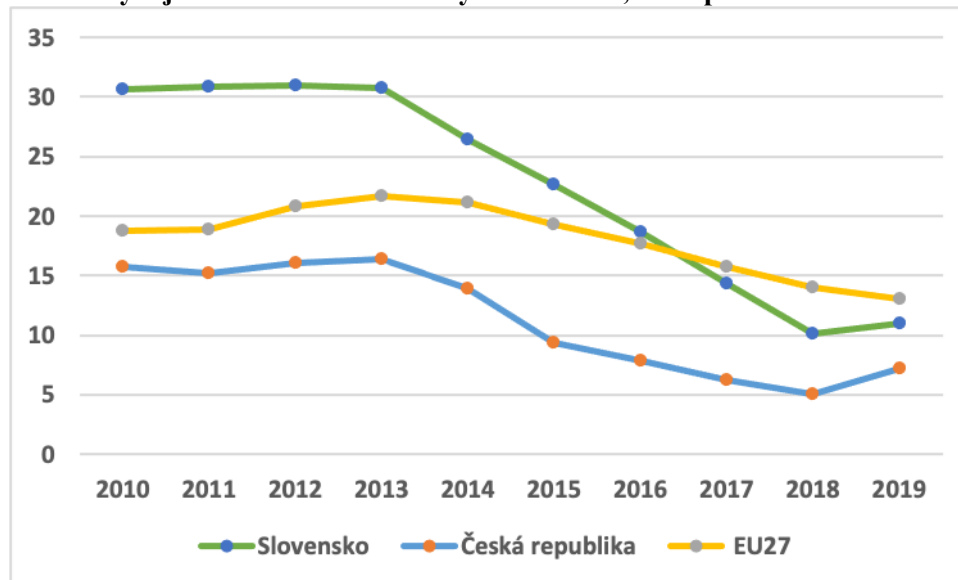
Vývoj míry nezaměstnanosti mladých lidí se stupněm vzdělání 3–4 v ČR, SR a průměru EU27 v letech 2010–2019 je zachycen v tabulce č. 8 a grafu č. 6. Tato úroveň vzdělání vykazuje lepších hodnot míry nezaměstnanosti oproti úrovni 0–2. ČR je na tom jednoznačně lépe než SR a průměr EU27, a to ve všech sledovaných obdobích. Nejnižší hodnotu nezaměstnanosti mladých lidí se stupněm vzdělání 3–4 pozorujeme v roce 2018, a to 5 %. V porovnání s průměrem je to rozdíl 9 %. V posledním sledovaném období je naměřená míra nezaměstnanosti 7,2 %. Na Slovensku je v letech 2010–2013 míra nezaměstnanosti okolo 30 % a drží se nad průměrem EU27. V následujících letech nezaměstnanost klesá a od roku 2017 má SR nižší hodnoty než průměr EU27. V roce 2019 je míra nezaměstnanosti mladých lidí 11 %, což je o 2 % méně oproti průměru EU27.

Tabulka 8 Vývoj nezaměstnanosti mladých lidí v ČR, SR a průměru EU27 – stupeň vzdělání 3–4 (v %)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Slovensko	30,6	30,9	31	30,8	26,4	22,6	18,7	14,3	10,1	11
Česká republika	15,7	15,2	16,1	16,4	13,9	9,4	7,9	6,2	5	7,2
EU27	18,8	18,9	20,8	21,7	21,1	19,3	17,7	15,7	14	13

Zdroj: data z Eurostatu, vlastní zpracování

Graf 6 Vývoj nezaměstnanosti mladých lidí v ČR, SR a průměru EU27 – stupeň vzdělání 3–4



Zdroj: data z Eurostatu, vlastní zpracování

Úroveň 5–8

V tabulce č. 9 a grafu č. 7 je možné pozorovat vývoj nezaměstnanosti mladých lidí se stupněm vzdělání 5–8 v ČR, SR a průměru EU27 v letech 2010–2019. Česká republika má ve všech sledovaných obdobích opět nejlepší hodnoty ve srovnání se Slovenskem a

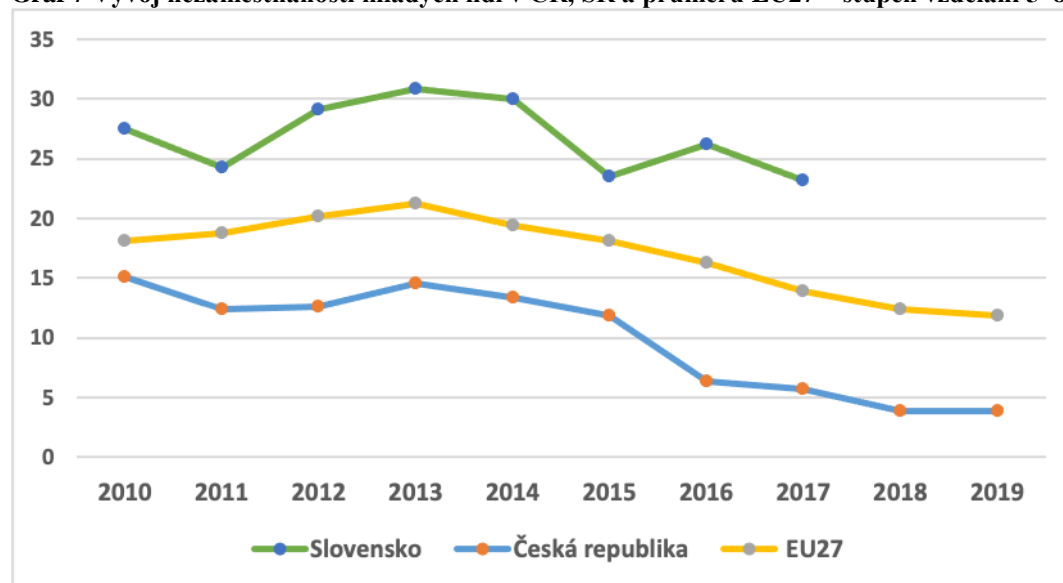
průměrem EU27. Na Slovensku pozorujeme zvláštní vývoj, jelikož data v roce 2018 a 2019 nejsou k dispozici. Nejvyšší míra nezaměstnanosti byla naměřena v roce 2010, 15,1 %, v porovnání se Slovenskem je hodnota nižší o 12,4 %. Nejpříznivější míra nezaměstnanosti byla v letech 2018 a 2019, a to 3,9 %. Stejně jako u předchozích kategorií vzdělávání si vede Slovensko nejhůře. V roce 2011 klesla nezaměstnanost na 24,2 %, je to snížení o 3,3 %, v následujícím roce, tj. 2012, vzrostla o 4,9 %. V letech 2013–2014 jsou naměřené hodnoty okolo 30 %. Velké snížení o 6,5 % nastalo v roce 2015. Nejhorší výsledek je zaznamenán v roce 2013, a to 30,8 %.

Tabulka 9 Vývoj nezaměstnanosti mladých lidí v ČR, SR a průměru 27 – stupeň vzdělání 5-8 (v %)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Slovensko	27,5	24,2	29,1	30,8	30	23,5	26,2	23,2	-	-
Česká republika	15,1	12,4	12,6	14,5	13,3	11,8	6,3	5,7	3,9	3,9
EU27	18,1	18,8	20,2	21,2	19,4	18,1	16,3	13,9	12,4	11,8

Zdroj: data z Eurostatu, vlastní zpracování

Graf 7 Vývoj nezaměstnanosti mladých lidí v ČR, SR a průměru EU27 – stupeň vzdělání 5–8



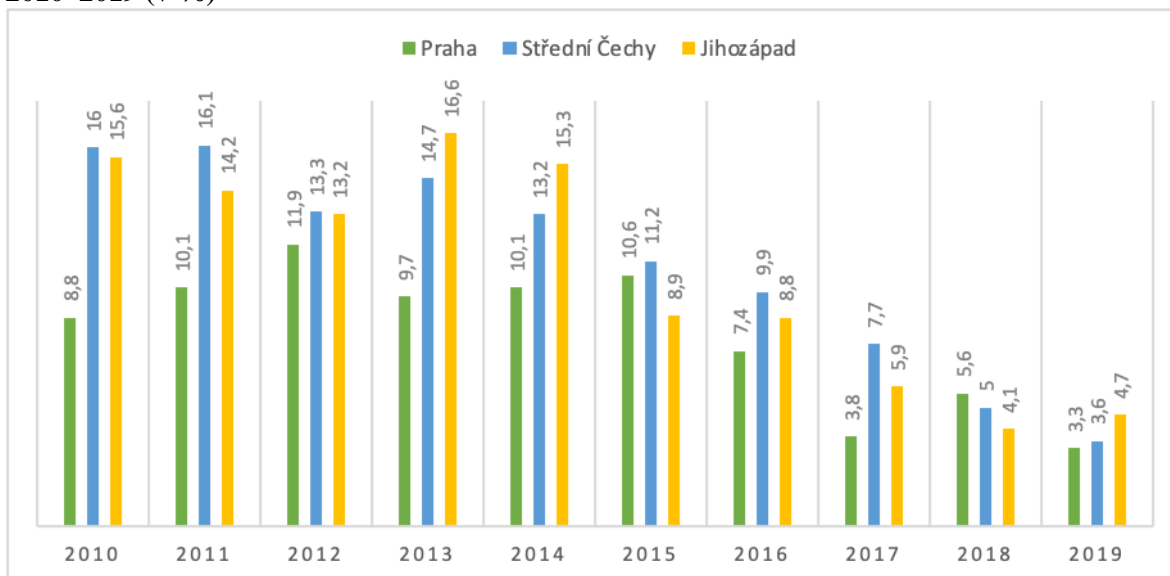
Zdroj: data z Eurostatu, vlastní zpracování

Vzdělání je jeden z faktorů ovlivňujících míru nezaměstnanosti – lidé s vyšším vzděláním mají více pracovních příležitostí, což vede k nižší nezaměstnanosti. Nejvyšší nezaměstnanost z hlediska vzdělání pozorujeme u osob bez vzdělání nebo se základním vzděláním. Tito lidé mají nevýhodu ve srovnání s ostatními vzdělanostními skupinami na trhu práce. K příčině této skutečnosti se řadí převážně vnější typy mechanismů, které působí na trhu práce v strukturální oblasti u nedostatku pracovních příležitostí pro osoby s nízkou kvalifikací. Dále se jedná o technologický pokrok, který má vliv na snížení poptávky po lidech s nízkým vzděláním.

Dle regionů NUTS II:

Posledním sledovaným faktorem při zkoumání nezaměstnanosti mladých lidí v ČR a SR jsou regiony. Každý region je jinak bohatý a míra nezaměstnanosti je v jednotlivých regionech odlišná. Nejnižší míra nezaměstnanosti je ve velkých městech, která nabízejí dostatek pracovních příležitostí a vyhovující podmínky pro podnikání. S nejvyšší mírou nezaměstnanosti se setkáváme v okrajových a hospodářsky zaměřených regionech. Pro vyšší přehlednost jsou regiony NUTS II v ČR rozděleny do dvou grafů. Graf č. 8 znázorňuje regiony s nižší mírou nezaměstnanosti a graf č. 9 s vyšší mírou nezaměstnanosti.

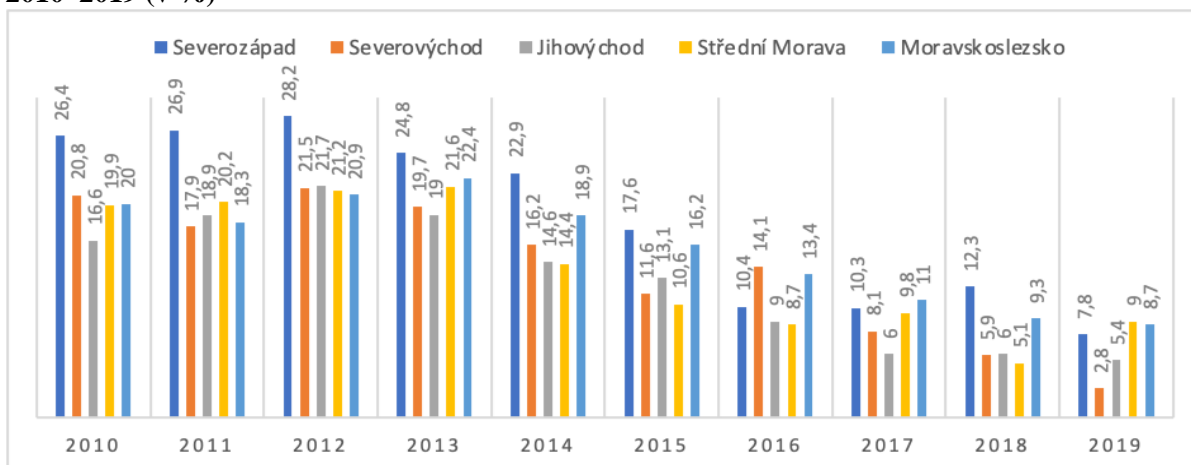
Graf 8 Míra nezaměstnanosti mladých lidí v regionech ČR s nižší nezaměstnaností v letech 2010–2019 (v %)



Zdroj: data z ČSÚ, vlastní zpracování

Z výše uvedeného grafu je patrné, že Praha, Střední Čechy a region Jihozápad jsou ve sledovaném období 2010 až 2019 regiony s nejnižší mírou nezaměstnanosti. Nejvyšší naměřené procento z těchto regionů pozorujeme v regionu Jihozápad, a to 16,6 % v roce 2013. Následuje region Střední Čechy, který má hodnotu míry nezaměstnanosti 16,1 % v roce 2011. Zjištěné hodnoty u těchto dvou regionů mají klesající trend. V Praze byly zjištěny nižší hodnoty. V grafu je možné pozorovat nestálý vývoj, kdy míra nezaměstnanosti v jednotlivých letech střídavě stoupá a klesá. Nejnižší procentuální hodnota míry nezaměstnanosti byla naměřena v posledním sledovaném období, tj. v roce 2019, a to 3,3 %.

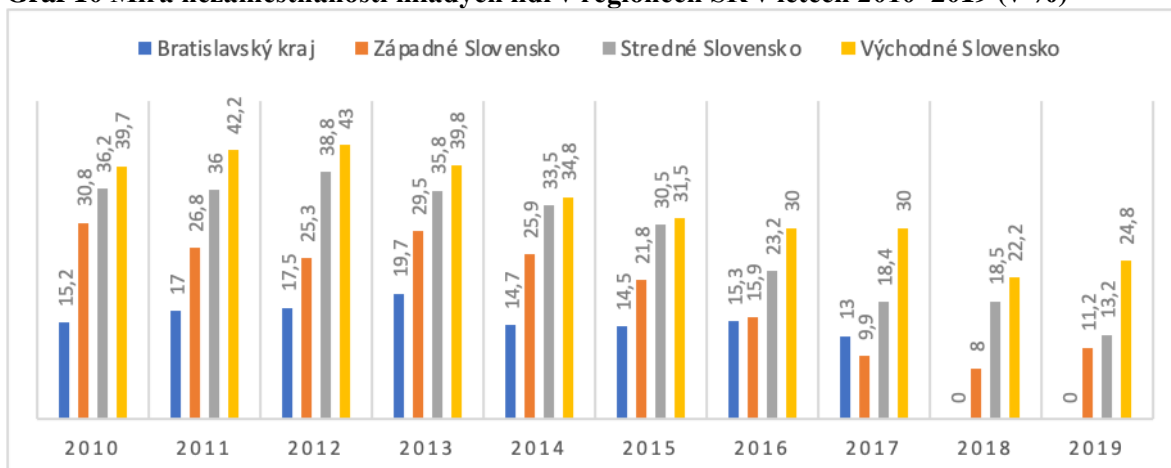
Graf 9 Míra nezaměstnanosti mladých lidí v regionech ČR s vyšší nezaměstnaností v letech 2010–2019 (v %)



Zdroj: vlastní zpracování, data z ČSÚ

Při pohledu na graf č. 9 je zřejmé, že regiony Severozápad, Severovýchod, Jihovýchod, Střední Morava a Moravskoslezsko patří k regionům s nejvyšší nezaměstnaností mladých lidí. V porovnání s předchozím grafem, kde se nejvyšší naměřené hodnoty pohybovaly na úrovni 16 %, zde pozorujeme hodnoty míry nezaměstnanosti přes 20 %. Nejhůře na tom byl region Severozápad, který má dlouhodobě problém s vysokou nezaměstnaností. V roce 2012 naměřené hodnoty míry nezaměstnanosti vystoupaly až na 28,2 %. V dalších obdobích hodnoty klesají. Na druhém místě s nejvyšší nezaměstnaností je region Moravskoslezský, nejvyšší naměřenou hodnotu pozorujeme v roce 2013, a to 22,4 %. U regionů Severovýchod, Jihovýchod a Střední Morava je možné v roce 2012 pozorovat hodnoty na stejné úrovni, kdy je míra nezaměstnanosti okolo 21 %. I u těchto regionů se míra nezaměstnanosti v dalších letech snižuje. V roce 2019 je nejnižší míra nezaměstnanosti zachycena v regionu Severovýchod, a to 2,8 %.

Graf 10 Míra nezaměstnanosti mladých lidí v regionech SR v letech 2010–2019 (v %)



Zdroj: data z Eurostatu, vlastní zpracování

V grafu č. 10 pozorujeme míru nezaměstnanosti mladých lidí dle regionů na Slovensku v letech 2010 až 2019. V porovnání s ČR je na tom Slovensko hůře. V České republice se hodnoty pohybovaly do 28 %, zatímco na Slovensku vystoupaly přes 40 %. Nejnižší míru nezaměstnanosti (ačkoliv za rok 2018 a 2019 nejsou data k dispozici) má Bratislavský kraj. Nejhůře je na tom region Východné Slovensko. Nejvyšší naměřenou hodnotu je možné pozorovat v roce 2011, a to 42,2 %. Přestože v následujících letech hodnoty klesají, stále se region potýká s vysokou nezaměstnaností. Dalším regionem s vysokou nezaměstnaností je Stredné Slovensko. Nejvyšší zachycená hodnota míry nezaměstnanosti v tomto regionu je v prvním sledovaném období, v roce 2010, a to 36,2 %. U všech regionů má nezaměstnanost klesající charakter, ale naměřené hodnoty jsou stále na vyšší úrovni.

Hlavním důvodem difference míry nezaměstnanosti u těchto regionů je úroveň vzdělání. Vyšší úroveň vzdělání přináší vyšší zaměstnanost u náročných odvětví, která získávají velké zahraniční investice, což vede i k vyšším platům. V problémových regionech je vyšší míra nezaměstnanosti ovlivněna především geografickou polohou, kdy je ve venkovských oblastech v porovnání s městy nedostačující nabídka pracovních příležitostí a poptávka lidí po práci. Právě nouze o zaměstnání patří k důvodům stěhování zejména mladých lidí do měst. Dále má vliv na nezaměstnanost nízký plat a nižší vzdělanostní úroveň. (Ministerstvo pro místní rozvoj ©2021).

4.3 Politika zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti je součástí hospodářské politiky státu, mezi její cíle patří odstranění negativních důsledků nezaměstnanosti a získání rovnováhy na trhu práce prostřednictvím nabídky práce a poptávky po ní. K podpoře zaměstnanosti se u všech států EU používá aktivní a pasivní politika zaměstnanosti. Každý stát si sám zvolí nástroje podle svých potřeb (Kolman, 2008).

Aktivní politika vychází z prostředků účelově stanovených pro politiku zaměstnanosti. V této politice se rozdělují programy a opatření regionálního, celostátního a často také mezinárodního charakteru (Kolman, 2008).

Pasivní politika zaměstnanosti využívá převážně podpory v nezaměstnanosti a prostředků určených lidem bez práce nebo těm, kterým nezaměstnanost hrozí (Kolman, 2008).

Podpora zaměstnanosti v České republice

Mezi hlavní priority strategie politiky nezaměstnanosti v letech 2013–2020 patří:

- a) podpora rovnosti žen a mužů na trhu práce
- b) podpora přizpůsobení podniků a zaměstnanců změněným potřebám trhu práce
- c) podpora přístupu k zaměstnání, zvláště pro skupiny ohrožené na trhu práce
- d) rozvoj veřejných služeb zaměstnanosti (MPSV, ©2021).

K nejvíce využívaným nástrojům aktivní politiky v České republice patří rekvalifikace, veřejně prospěšné práce, příspěvek na zpracování, investiční pobídky, společensky účelná pracovní místa (MPSV, ©2021)

Důležitým nástrojem k řešení nezaměstnanosti mladých je program zvaný „Záruky pro mládež“. Program chce docílit snížení míry nezaměstnanosti mladých lidí a také míry nezaměstnanosti lidí s nízkým vzděláním (s kvalifikační úrovní 0–2). Tento program ručí za to, že každý mladý člověk získá nabídku kvalitní práce, eventuálně stáž nebo další vzdělávání do 4 měsíců v případě, že ukončil školu nebo je bez práce. (MPSV, ©2021)

V tabulce č. 10 jsou znázorněny výdaje na politiku zaměstnanosti v letech 2010–2019. Tabulka je rozdělena na celkové výdaje a na výdaje na aktivní a pasivní politiku. Na počátku sledovaného období je možné vidět, že výdaje na pasivní politiku byly i dvojnásobně vyšší než výdaje na aktivní politiku. Takto vysoké hodnoty jsou způsobeny dopadem hospodářské krize. Nejvyšší výdaje na PPZ (pasivní politika zaměstnanosti) byly v roce 2010. Postupně se výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti snižovaly. Nejvyšší výdaje na APZ (aktivní politika zaměstnanosti) pozorujeme v roce 2015. Nelze provést komparaci se Slovenskem, protože data o politice zaměstnanosti nejsou dostupná

Tabulka 10 Výdaje na politiku zaměstnanosti v ČR v letech 2010–2019 (v tis. Kč)

	SPZ (v tis. Kč)	APZ (v tis. Kč)	PPZ (v tis. Kč)
2010	22 736 413	6 171 493	13 354 778
2011	17 836 581	3 815 885	10 349 149
2012	15 130 916	2 451 117	8 759 749
2013	17 929 288	4 251 090	9 674 752
2014	20 076 846	6 386 632	9 279 634

2015	22 521 725	9 668 796	8 303 370
2016	20 318 256	6 860 879	8 254 527
2017	18 399 624	4 703 189	7 853 520
2018	18 891 482	4 336 836	7 542 836
2019	18 100 407	2 273 179	8 144 407

Zdroj: data MPSV, vlastní zpracování

4.3.1 Podpora zaměstnanosti v SR

K úkolům aktivní politiky trhu práce patří zejména tvořit prostor pro snadný a rychlý přesun nezaměstnaných lidí do zaměstnání a pomocí specifických programů udržet schopnost lidí najít si práci a pracovat. Aktivní politika také podporuje a provádí programy, opatření, aktivity a projekty, které ulehčují integraci a reintegraci uchazečům o práci, především znevýhodněných osob na trhu práce, a to pomocí aktivních opatření na trhu práce (ÚPSVaR, ©2021).

Aktivní opatření trhu práce (AOTP) se dělí dle specializace na zvyšující zaměstnanost podporou vytváření nových pracovních míst a opatření, příspěvky podporující udržení stávajících pracovních pozic, opatření a příspěvky zvyšující zaměstnatelnost uchazečů o práci (ÚPSVaR, ©2021).

Zvyšování zaměstnatelnosti

Cílem je rozvoj schopností pracovníků prostřednictvím těchto nástrojů:

- vzdělávání a příprava pro trh práce
- informační a poradenské služby
- příspěvek na aktivační činnost formou dobrovolné služby
- příspěvek k provádění absolventské praxe (ÚPSVaR, ©2021)

Zvyšování zaměstnanosti

Cílem těchto opatření je stimulace poptávky po zaměstnancích a jsou určena pro zaměstnavatele. Mezi nástroje patří např:

- příspěvek na vytvoření nového pracovního místa
- příspěvek na samostatnou výdělečnou činnost
- příspěvek na zaměstnávání znevýhodněného uchazeče

- příspěvek občanovi se zdravotním postižením k provozování nebo provádění samostatné výdělečné činnosti (ÚPSVaR, ©2021)

Udržení existujících pracovních míst

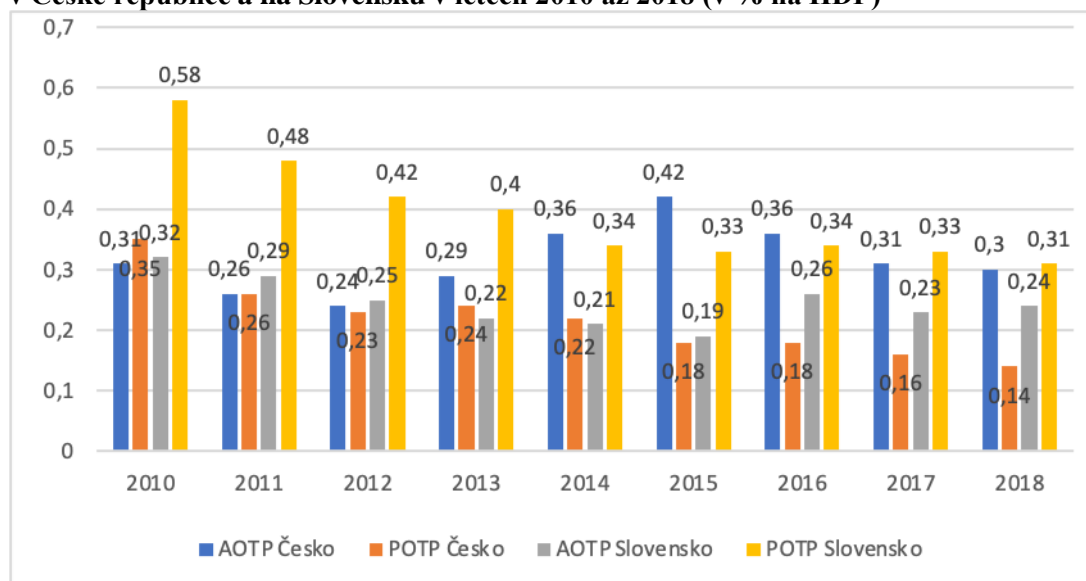
Tato opatření se týkají podpory na udržení zaměstnanců v zaměstnání a předcházení propouštění:

- vzdělávání a příprava pro trh práce zaměstnance
- příspěvek na podporu udržení pracovních míst
- příspěvek na podporu mobility za prací
- příspěvek na docházku za prací

Aktivní opatření trhu práce má různé programy a projekty, které podporují postavení uchazečů o práci na trhu práce. „Národní projekty zaměřené na podporu zvýšení zaměstnatelnosti a zaměstnanosti mladých lidí jsou financovány z prostředků státního rozpočtu Slovenské republiky a spolufinancovány z prostředků EU pro Programové období 2014–2020 v rámci Operačního programu Lidské zdroje.“ (ÚPSVaR, ©2021) Pro mladé lidi byly v roce 2019 prováděny následující projekty:

- NP Absolventská praxe startuje zaměstnání
- NP Úspěšně na trhu práce
- NP Praxí k zaměstnání (ÚPSVaR, ©2021)

Graf 11 Výdaje na aktivní opatření trhu práce (AOTP) a pasivní opatření trhu práce (POTP) v České republice a na Slovensku v letech 2010 až 2018 (v % na HDP)



Zdroj: dataz OECD, vlastní zpracování

Na výše uvedeném grafu je možné vidět porovnání výdajů na aktivní a pasivní opatření trhu práce v České republice a na Slovensku v letech 2010 až 2018. Nejvyšší výdaje na POTP obou států byly v roce 2010, a to následkem krize. V České republice byly výdaje 0,35 % z HDP a na Slovensku 0,58 %. Na Slovensku ve všech sledovaných obdobích výdaje na POTP převyšují výdaje na AOTP, tento fakt není příznivý pro tvorbu nových pracovních míst. Přestože nezaměstnanost rostla, výdaje na AOTP se na Slovensku snižovaly. Změna nastala v roce 2016, kdy se výdaje na AOTP zvýšily na 0,26 % z HDP, to mělo pozitivní vliv na snížení nezaměstnanosti. V České republice byly nejvyšší výdaje na AOTP v roce 2015, a to 0,42 % z HDP.

5 Závěr

Z komparace České republiky se Slovenskem plyne, že větší problémy s nezaměstnaností, a to jak s celkovou, tak u mladých lidí, má Slovensko. Ačkoliv má míra nezaměstnanosti v posledních letech klesající trend, vykazuje v komparaci s průměrem EU27 horších hodnot. Okolností, které stojí za vysokou nezaměstnaností, je mnoho. Jedná se o hospodářskou krizi, dále o školní systém, který je špatně nastavený a bylo by vhodné ho zkvalitnit. Příčina by mohla také být ve státní politice zaměstnanosti. Ačkoliv má Slovensko vysokou nezaměstnanost, výdaje na aktivní politiku jsou velmi nízké v porovnání s výdaji na pasivní politiku.

Česká republika se několik let řadí ke státům EU s nejnižší nezaměstnaností. Nízká nezaměstnanost je důsledkem několika faktorů. Jedná se o neustálý ekonomický růst, rozvoj průmyslu a služeb a především funkční trh práce, kde je dostatečný počet volných pracovních míst a lidé jsou motivováni pracovat. Dále jde o pozitivní přístup k politice zaměstnanosti, kdy výdaje na pasivní opatření nejsou příliš vysoké a i výdaje na aktivní opatření jsou příznivé.

Jednoznačně nejmenší problémy s nezaměstnaností mladých lidí v porovnání s členskými státy EU mají Německo a Rakousko. Naopak státy, které se dlouhodobě potýkají s vysokou nezaměstnaností, jsou Španělsko, Řecko, Itálie a také Chorvatsko, které velice zasáhla hospodářská krize v roce 2008 a které se potýká s nestabilní ekonomikou. Během sledování struktury vývoje nezaměstnanosti mladých lidí podle pohlaví bylo zjištěno, že míra nezaměstnanosti u mužů je nižší než u žen, a to jak v České republice, tak na Slovensku. Rozdíl v nezaměstnanosti v ČR je však minimální. Na Slovensku na počátku sledovaného období měli vyšší nezaměstnanost muži, je tedy možné říct, že hospodářská krize měla větší dopad na muže než ženy.

Při zkoumání nezaměstnanosti dle struktury vzdělání bylo zjištěno, že nepříznivé události, jako je např. hospodářská krize, nejvíc ovlivňují skupinu s nejnižší úrovní vzdělání, zatímco u kategorie s nejvyšší úrovní vzdělání je dopad těchto událostí na nezaměstnanost nejmenší. Ve srovnání s ČR je situace SR na všech úrovních vzdělání horší.

Při analýze míry nezaměstnanosti mladých lidí z pohledu regionů NUTS II v ČR a SR se potvrdily očekávané výsledky v diferenci nezaměstnanosti mezi regiony. V České republice bylo z dostupných dat zjištěno, že regionem, který se dlouhodobě potýká

s vysokou nezaměstnaností, je Severozápad. K regionům s nejnižší mírou nezaměstnanosti se řadí Praha, Střední Čechy a Jihozápad. Na Slovensku má dlouhodobě nejvyšší míru nezaměstnanosti region Východné Slovensko, který i v porovnání s regiony v České republice dopadl celkově nejhůř. Regionem s nejnižší nezaměstnaností je Bratislavský kraj.

Nezaměstnanost v obou státech se řeší především prostřednictvím politiky zaměstnanosti. V České republice politiku zaměstnanosti vykonává Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad práce, na Slovensku Ministerstvo práce, sociálních věcí a rodiny SR a Úřad práce, sociálních věcí a rodiny SR. Obě země se stále snaží uskutečňovat projekty, které mají podporovat lepší situaci na trhu práce. Zejména u rizikové skupiny mladých lidí by bylo vhodné realizovat více programů pro jejich zařazení na trh práce, které by snížily nezaměstnanost.

Z uvedené analýzy plyne, že Česká republika vykazuje lepší hodnoty v porovnání se Slovenskou republikou, a to v míře nezaměstnanosti mladých lidí, v celkové míře nezaměstnanosti i v jednotlivých sledovaných strukturách nezaměstnanosti.

6 Seznam použitých zdrojů

6.1 Knižní zdroje

BRČÁK, Josef a Bohuslav SEKERKA. Mikroekonomie. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. ISBN 9788073802806

BROŽOVÁ, Dagmar. Kapitoly z ekonomie trhů práce. Praha: Oeconomica, 2006. ISBN 80-245-1120-7.

BROŽOVÁ, Dagmar. Společenské souvislosti trhu práce. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-86429-16-4

BUCHTOVÁ, Božena. Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha: Grada, 2002. Psyché (Grada). ISBN 80-247-9006-8.

CONWAY, Edmund. Ekonomie: 50 myšlenek, které musíte znát. Praha: Slovart, 2013. ISBN 978-80-7391-752-4.

DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. Řízení lidských zdrojů. V Praze: C.H. Beck, 2012. Beckova edice ekonomie. ISBN 978-80-7400-347-9

HARTL, PAVEL. Velký psychologický slovník. 4.roz.vydání. Praha: Portál, 2010, ISBN 978-80-7367-686-5.

HOLMAN, Robert. Ekonomie. 4., aktualiz. vyd. Praha: C.H. Beck, 2005. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 807179-891-6.

HRBKOVÁ, J. a kolektiv. Společenské vědy pro techniky: ekonomie, právo, politologie. Praha: Grada Publishing, 2015 ISBN 978-80-247-5588-5.

JÍROVÁ, Hana. Trh práce a politika zaměstnanosti. Praha: Vysoká škola ekonomická, 1999. ISBN 8070796359.

JUREČKA, Václav a Ivana JÁNOŠÍKOVÁ. Makroekonomie: základní kurs. 2. vyd. Ostrava: VŠB-Technická univerzita Ostrava, 2009. ISBN 9788024820651

KACZOR, Pavel. Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011. Praha: Oeconomica, 2013. ISBN 978-80-245-1930-2.

KUCHAŘ, Pavel. Trh práce: sociologická analýza. V Praze: Karolinum, 2007. ISBN 978-80-246-1383-3.

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

KREBS, Vojtěch a Jaroslava DURDISOVÁ. Sociální politika. Praha: Codex Bohemia, 1997-. ISBN 978-80-7357-276-1.

LIŠKA, Václav, Makroekonomie. Praha: Professional Publishing, 2002. ISBN: 80-86419-27-4.

MACÁKOVÁ, Libuše. Mikroekonomie: základní kurs. 8. aktualiz. vyd. Slaný: Melandrium, 2003. ISBN isbn80-86175-38-3.

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

PAVELKA, Tomáš. Makroekonomie: základní kurz. 3. vyd. [Slaný]: Melandrium, 2007. ISBN 978-80-86175-58-4.

RIEVAJOVÁ80-86175-38-3, Eva., Trh práce a politika zamestnanosti. Bratislava: Ekonóm, 2009. ISBN978-80-225-2878-8.

SAMUELSON, Paul Anthony a William D. NORDHAUS. Ekonomie: 18. vydání. Praha: NS Svoboda, 2007. ISBN 80-205-0590-3.

SIROVÁTKA, Tomáš a Petr MAREŠ, ed. Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika. Brno: Masarykova univerzita, 2003. ISBN 80-210-3048-8.

VODÁK, Jozef a Alžbeta KUCHARČÍKOVÁ. Efektivní vzdělávání zaměstnanců. 2., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada, 2011. Management (Grada). ISBN 978-80-247-3651-8

6.2 Internetové zdroje

AWARD, Azita Berar. Mladí a ženy: Dvojitá „stávka“ pro ženy vstupující na trh práce 2016 [cit. 2021-03-10]. Dostupné z: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_448737/lang--en/index.htm

HOVORKOVÁ, Kateřina. On čtyřicet tisíc, ona dvaatřicet. Rozdíl v odměňování je alarmující, říká analytička 2019. [cit. 2020-12-15]. Dostupné z: <https://zpravy.aktualne.cz/finance/on-ctyricet-tisic-ona-dvaatricet-rozdil-v-odmenovani-zen-a-m/r~3fb7e29640c311e9b6a9ac1f6b220ee8/>

KOLMAN, PH.D., JUDr. Petr Kolman, Ph.D., Správa na úseku zaměstnanosti 2008 [cit. 2021-03-10]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/sprava-na-useku-zamestnanosti.aspx>

LAŠTŮVKOVÁ, Ľubomíra. Aktívna politika trhu práce: za jakých podmínek mám nárok na podporu v nezaměstnanosti? 2005 [cit. 2021-03-10]. Dostupné z: <https://www.epi.sk/odborny-clanok/Aktivna-politika-trhu-prace.htm>

MYNÁŘOVÁ, Tereza a SPÁČIL Pavel. Problémy zaměstnanosti mladých osob na českém trhu práce 2016 [cit. 2020-02-20]. Dostupné z:

https://ipodpora.odborny.info/soubory/dms/wysiwyg_uploads/013c67c033b59c8c/uploads/S TUDIE_ASO_MLADI_2016.pdf

Český statistický úřad, Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS – Metodika 2013. Copyright © [cit. 2020-12-15] Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/zam_vsps

Český statistický úřad, Nezaměstnanost 2020 [cit. 2020-12-15]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/20568935/311107k03.pdf/41c1a51c-cb1a-4276-8f00-e3b60ab32fe1?version=1.0>

Český statistický úřad, Výběrové šetření pracovních sil – VŠPS | ČSÚ v Brně [cit. 2020-06-24]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/xb/vyberove_setreni_pracovnich_sil_vsps

Eurostat, Statistika zaměstnanosti 2015. © [cit. 2020-12-15]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_statistics/cs&oldid=269577

ISCED (International Standard Classification of Education) - ManagementMania.com Copyright © 2011 [cit. 2021-02-10] Dostupné z: <https://managementmania.com/cs/isced-international-standard-classification-of-education>

Ministerstvo práce a sociálních věcí, Evidence uchazečů o zaměstnání a podpora v nezaměstnanosti. Průvodce [online]. Copyright © [cit. 2020-12-15] Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/-/evidence-uchazecu-o-zamestnani-a-podpora-v-nezamestnanosti>

Ministerstvo práce a sociálních věcí, strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020 [cit. 2020-11-10]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/848077/strategiep2020.pdf/a666485c-355f-3d35-4fe7-0692661e271a>

Ministerstvo práce a sociálních věcí, Změna metodiky ukazatele registrované nezaměstnanosti 2013 [cit. 2020-12-15]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/upozorneni-na-zmenu-metodiky>

Ministerstvo pro místní rozvoj ČR – Trh práce a podnikání. Object moved Copyright ©2020 Ministerstvo pro místní rozvoj ČR, všechna práva vyhrazena [cit. 2021.03.01]. Dostupné z: <https://mmr.cz/cs/microsites/uzemni-dimenze/ud-typy/stara-ud/reseni-problemu-v-oblasti-trhu-prace-a-podnikani>

Organizace a struktura vzdělávacího systému 2020 [cit. 2020-02-06]. Dostupné z: https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/organisation-education-system-and-its-structure-21_cs

Štatistický úrad Slovenskej republiky, Nezamestnanosť – metodika 2020 [cit. 2020-02-06]. Dostupné z: <https://www7.statistics.sk/wps/portal/ext/themes/special/bmmf/summary.of.methodology/bf26a714-9d1d-453e-a6f0-8e3d2ab6db8c!/ut/p/z1/tVJLU8IwGPwtHHpM87UpfXgL6IAODL545eKkbUpjaVPaSMV>

fb3C8OCOKB79b5tvd7GaDGV5hVvG93HAtVcW35rxm_tNichsOBg6F2fTRBTqLvMsQRmQGD15ghlIS6VrneK3ilueoLSxotVFotSwOqFZb9VYcLHBRKbRKZcFRm6atBXHm-jxwPBSIToq8PhGI-xmgUJDU5bGfxmFylK8TmeL1Wejlb36ZWcOJoWD47AMyHNGxF0wAwsmoD9d0PL-P7ggBSj4BP2isjYfgpIcRwcu9FB2eV6opzRM_DHiGPANZjIu7S4pbbCDIIZ6Xh-iIAg8nzjHzuTzbseoKUZVWrxqvPqPZsw9bjMdTjfGPtc5klWm8OpcKqliEhpqIzLRiMZ-acxvy7Wu2wsLLOi6zt4otdkKO1GIBd9RetWaaF-RuC7LkBxQkU2viMfiA9nuJ5T2eu-Tu1LE/dz/d5/L2dBISEvZ0FBIS9nQSEh/

Trh práce-Mikroekonomie – Miras.cz [cit. 2020-09-06]. Dostupné z:
<https://www.miras.cz/seminarky/mikroekonomie-n111-trh-prace.php>

Úřad práce – Aktivní politika zaměstnanosti 2020 [cit. 2020-11-10]. Dostupné z:
<https://www.uradprace.cz/aktivni-politika-zamestnanosti-1>

Úřad práce, Často kladené otázky. Úřad práce ČR . Copyright © [cit. 2020-12-15]
Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/casto-kladene-otazky-2>

Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny, vyhodnotenie uplatňovania aktívnych opatrení na trhu práce za rok 2019 [cit. 2020-02-06]. Dostupné z:
https://www.upsvr.gov.sk/buxus/docs/statistic/aotp_2019/Vyhodnotenie_AOTP_2019.pdf

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In: Sběrka zákonů. 23.07.2004. ISSN 1211-1244 [cit. 2020-11-10]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435?text=>

Přílohy

Nástroje aktivní politiky:

Rekvalifikace

Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení či prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Taktéž se za rekvalifikace považuje získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud nemá žádnou kvalifikaci (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti).

Společensky účelná pracovní místa

Na základě dohody s Úřadem práce obsadí zaměstnavatel pracovní pozice uchazeči, kterým není možné zajistit uplatnění na trhu práce jiným způsobem (Úřad práce ČR, ©2021).

Veřejně prospěšné práce

Za veřejně prospěšné práce se považují časově omezené pracovní příležitosti, jejichž náplní bývá nejčastěji údržba veřejných prostranství, úklid a údržba veřejných budov a komunikací nebo jiné obdobné činnosti ve prospěch obcí či státních institucí (Úřad práce ČR, ©2021).

Překlenovací příspěvek

Částka, která slouží jako úhrada uznatelných nákladů, které vznikly osobě samostatně výdělečně činné (Úřad práce ČR, ©2021).

Příspěvek na podporu regionální mobility

Příspěvek je poskytován paušálně, bez nutnosti prokazování jeho vynaložení (Úřad práce ČR, ©2021).

Příspěvek na zpracování

Příspěvek jako podpora zaměstnávání uchazečů o zaměstnání, kterým úřad práce věnuje zvýšenou péči dle §33 ZoZ. Příspěvek se poskytuje max. po dobu 3 měsíců ve výši poloviny minimální mzdy měsíčně (Úřad práce ČR, ©2021).

Příspěvek na zřízení pracovního místa OZP

Pracovní místo zřízené pro OZP lze chápat jako místo, které zaměstnavatel vytvořil pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody uzavřené s Úřadem práce. Dohoda se uzavírá na dobu 3 let. Úřad práce také může uzavřít dohodu i s osobou se zdravotním postižením, která vykonává samostatně výdělečnou činnost. Poté je úřadem práce poskytnuta finanční částka na pořízení potřebných předmětů k vytvoření pracovního místa pro OZP. Výše příspěvku je vymezen na základě dohody (Úřad práce ČR, ©2021).

Příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením

Úřad práce tento příspěvek poskytuje na základě písemné dohody uzavřené se zaměstnavatelem, který zaměstnává v pracovním poměru osobu se zdravotním postižením (Úřad práce ČR, ©2021).

Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce

Příspěvek vyžaduje účinnost dohody o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce. Chráněný trh práce označuje zaměstnavatele, jejichž celkový počet zaměstnanců je z více jak 50 % tvořen OZP, kteří mají zároveň s ÚP dohodu o uznání (Úřad práce).