

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMICKÁ V PRAZE
FAKULTA MEZINÁRODNÍCH VZTAHŮ



BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

NEZAMĚSTNANOST MLADÝCH LIDÍ V EVROPSKÉ
UNII SE ZAMĚŘENÍM NA ČESKOU REPUBLIKU

Zpracovala: Michaela Průchová

Datum: 27. dubna 2017

Vedoucí práce: Ing. Josef Bič, Ph.D.

Obor: Mezinárodní obchod

PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci vypracovala samostatně pod vedením Ing. Josefa Biče, Ph.D. a uvedla v seznamu literatury všechny použité literární a odborné zdroje.

V Praze dne 27. dubna 2017

vlastnoruční podpis autora

PODĚKOVÁNÍ

Na tomto místě bych chtěla poděkovat Ing. Josefu Bičovi, Ph.D. za jeho cenné připomínky a rady, kterými přispěl k vypracování této bakalářské práce.

Obsah

Úvod	1
1 Nezaměstnanost v makroekonomických souvislostech	4
1.1 Typy nezaměstnanosti	5
1.1.1 Frikční nezaměstnanost	5
1.1.2 Sezónní nezaměstnanost	6
1.1.3 Strukturální nezaměstnanost.....	6
1.1.4 Cyklická nezaměstnanost.....	8
1.2 Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost	9
1.3 Skupiny ohrožené nezaměstnaností.....	14
1.3.1 Ženy	14
1.3.2 Starší lidé	16
1.3.3 Lidé s nízkou kvalifikací	18
2 Nezaměstnanost mladých lidí.....	22
2.1 Příčiny a dopady nezaměstnanosti na mladé lidi	22
2.2 Vývoj nezaměstnanosti mladých lidí v členských státech EU	23
2.3 Opatření Evropské unie na snížení nezaměstnanosti mladých lidí.....	27
3 Situace mladých lidí na českém trhu práce	31
3.1 Vývoj nezaměstnanosti mladých lidí v České republice.....	31
3.2 Opatření České republiky proti nezaměstnanosti mladých lidí	33

3.2.1	Aktivní politika zaměstnanosti	34
3.2.2	Systém vzdělávání mladých lidí	35
3.2.3	Aktivizační opatření k řešení nepříznivé situace na trhu práce	36
3.2.4	Fond dalšího vzdělávání.....	36
Závěr.....		39

Úvod

Jako téma mé bakalářské práce jsem si zvolila nezaměstnanost mladých lidí. Protože je toto téma velmi obsáhlé, budu se soustředit hlavně na nezaměstnanost mladých lidí v Evropské unii, a to především v České republice. Téma jsem si vybrala, protože je v nynější době velmi palčivou a diskutovanou problematikou a dotýká se současného i uplynulého dění ve všech státech Evropské unie.

Vyšší míra nezaměstnanosti zasáhla Evropu především v letech, které následovaly po vypuknutí hospodářské krize po roce 2008. V posledních letech se však ekonomiky členských států postupně zotavují a celkový trend nezaměstnanosti je klesající. S velkými problémy, co se týče nezaměstnanosti se však stále potýkají především rizikové skupiny obyvatel, které jsou ve větší míře ohroženy nezaměstnaností než zbytek obyvatelstva. Mezi tyto skupiny patří hlavně ženy, lidé starší 55 let, lidé s nízkou kvalifikací a mladí lidé ve věku 15-24 let. Jak jsem již zmiňovala, ve své práci se budu věnovat především poslední jmenované skupině – mladým lidem ve věku 15-24 let. Okrajově se však dotknu i dalších skupin ohrožených nezaměstnaností.

Co se týče situace v České republice, míra nezaměstnanosti mladých lidí byla na konci roku 2015 ve srovnání s ostatními státy Evropské unie nízká a činila 12,6 % (Eurostat, 2017a). Oproti celkové míře nezaměstnanosti v České republice, která činila v roce 2015 5,1 % je však míra nezaměstnanosti mladých lidí stále poměrně vysoká (Eurostat, 2016b). Hlavním cílem mé práce je proto zhodnotit a navrhnout vhodná opatření, která by přispěla ke snížení míry nezaměstnanosti mladých lidí v České republice. Hlavního cíle dosáhnu pomocí dílčích cílů – provedu vědecký popis celé problematiky a indukci statistických dat souvisejících s evropským a českým trhem práce a také současně využívaných strategií v Evropské unii a v České republice, které jsou vytvářeny za účelem snížení nezaměstnanosti. Dále také vymezím aktuální vývoj a hlavní problémy, se kterými se trhy práce v členských státech EU potýkají a provedu vědecký popis opatření, která jsou

využívána Evropskou unií a Českou republikou a vymezipj jejich vliv na situaci na trzích práce.

Jelikož na problém nezaměstnanosti budu nahlížet především z makroekonomického hlediska, budu se v první kapitole věnovat typům nezaměstnanosti a popíši pojem frikční, sezónní, strukturální a cyklické nezaměstnanosti. Dále se v rámci této kapitoly zaměřím také na dobrovolnou a nedobrovolnou nezaměstnanost, kterou ozřejmím pomocí zpracování dané problematiky do přehledných grafů. V neposlední řadě čtenářům přiblížím specifika rizikových skupin ohrožených nezaměstnaností, přičemž do některých z nich promítnu také problematiku nezaměstnanosti mladých lidí. V druhé kapitole se už budu primárně věnovat nezaměstnanosti mladých lidí ve věku 15-24 let a hned na začátku popíši možné příčiny a dopady nezaměstnanosti na tuto skupinu lidí. V následujících podkapitolách pomocí relevantních dat a jejich indukce podrobně rozeberu vývoj nezaměstnanosti mladých lidí v členských státech Evropské unie a popíši opatření této politické a ekonomické unie na snižování nezaměstnanosti a zvyšování zaměstnanosti mladých lidí v členských státech. Poslední kapitola bude zaměřena na situaci mladých lidí na českém trhu práce. V první podkapitole se budu věnovat vývoji nezaměstnanosti mladých lidí v České republice, který přiblížím pomocí přehledného grafu, do kterého zahrnu i data týkající se celkové míry nezaměstnanosti. Dále popíši nejdůležitější opatření České republiky používaná v boji proti nezaměstnanosti, přičemž podrobněji se budu věnovat především opatřením souvisejícím s problematikou nezaměstnanosti mladých lidí. Blíže rozeberu aktivní politiku zaměstnanosti České republiky a Aktivizační opatření k řešení nepříznivé situace na trhu práce. Dále se budu věnovat také českému vzdělávacímu systému, který úzce souvisí s problematikou nezaměstnanosti mladých lidí a v neposlední řadě zmíním projekty Fondu dalšího vzdělávání, které se zasazují o snižování nezaměstnanosti obyvatel České republiky.

V závěru celé práce vyhodnotím, která opatření Evropské unie a České republiky jsou dle zjištěných faktů přínosná a mají pozitivní vliv na snižování míry nezaměstnanosti mladých lidí v České republice.

1 Nezaměstnanost v makroekonomických souvislostech

K vyjádření míry nezaměstnanosti se v České republice využívají dva způsoby. První je používán Českým statistickým úřadem a druhý Ministerstvem práce a sociálních věcí. Český statistický úřad definici převzal od Mezinárodní organizace práce. Podle ní se za nezaměstnané považují všechny osoby starší patnácti let, které byly připraveny k nástupu do práce, a to nejpozději do čtrnácti dnů, nebyly zaměstnané a v posledních čtyřech týdnech aktivně hledaly práci. Takto definovaná míra nezaměstnanosti se nazývá obecná míra nezaměstnanosti. (OECD, 2017, str. 3-5)

Ukazatel obecné míry nezaměstnanosti podle Mezinárodní organizace práce vyjadřuje podíl počtu nezaměstnaných na celkové pracovní síle (v procentech), kde číselník i jmenovatel jsou ukazatele konstruované podle mezinárodních definic a doporučení aplikovaných ve VŠPS (Český statistický úřad, 2016a).

Ministerstvo práce a sociálních věcí využívalo do konce roku 2012 ukazatel zvaný „Registrovaná míra nezaměstnanosti“, který vyjadřuje podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání pouze k ekonomicky aktivním osobám. Od ledna 2013 však přešlo na nový ukazatel s názvem „Podíl nezaměstnaných osob“, který poměřuje dosažitelné uchazeče o zaměstnání ve věku 15–64 let ke všem obyvatelům ve stejném věku (Český statistický úřad, 2016a). Podíl nezaměstnaných osob v České republice činil v roce 2016 5,6 %, z toho 5,8 % byly ženy, u mužů to bylo pouze 5,3 % (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2017a). Obecná míra nezaměstnanosti dosáhla v roce 2015 5 %. Míra nezaměstnanosti žen činila 6,1 %, což je o 1,9 p. b. více než u mužů, u kterých obecná míra nezaměstnanosti dosahovala 4,2 %. (Český statistický úřad, 2016b)

1.1 Typy nezaměstnanosti

Pro správné zvolení nástrojů politiky zaměstnanosti je důležité rozlišovat jednotlivé typy nezaměstnanosti a definovat příčinu jejich vzniku. KNOLL (1993, str. 9-13) rozlišuje čtyři základní druhy nezaměstnanosti – frikční, sezónní, strukturální a cyklickou. V praxi je však velmi obtížné a problematické od sebe tyto druhy nezaměstnanosti s přesností odlišit. Zejména cyklická a strukturální nezaměstnanost je těžce rozpoznatelná. Je to tím, že úroveň strukturální nezaměstnanosti je ovlivněna nezaměstnaností cyklickou. V období hospodářské expanze je zájem i o pracovníky, o které by při hospodářské recesi zájem nebyl. V období ekonomické recese probíhají strukturální změny v konjunkturálních cyklech, při nichž může být nadměrně vysoká nezaměstnanost některých skupin, které jsou všeobecně nejvíce ohrožené nezaměstnaností, a to může vést k dojmu, že se jedná o strukturální nezaměstnanost.

1.1.1 Frikční nezaměstnanost

Frikční nezaměstnanost se vyznačuje především tím, že trvá kratší dobu než ostatní typy. Míra frikční nezaměstnanosti dosahuje zhruba 1-2 % a někdy je také označována jako „normální“. Toto označení se používá kvůli tomu, že frikční nezaměstnanost vzniká tehdy, když se zaměstnaná osoba dobrovolně vzdá svého pracovního místa. Nezáleží přitom na důvodu, které ji k tomuto jednání vedlo. Může to být jak nespokojenost v současné práci a snaha najít lepší pracovní místo, tak i odchod kvůli očekávanému hromadnému propouštění. Hlavním znakem toho, že se jedná o nezaměstnanost frikční, je její krátkodobost. Její trvání je totiž determinováno dobou, která je potřebná na vyhledání nového pracovního místa. Většinou se tato doba pohybuje mezi 6 a 12 týdny (KNOLL, 1993, str. 9).

„Podíl frikční nezaměstnanosti na celkové nezaměstnanosti klesá s poklesem úrovně nezaměstnanosti“ (KNOLL, 1993, str. 9). Do tohoto typu nezaměstnanosti

patří například čerství absolventi hledající uplatnění, ženy vracející se z rodičovské dovolené či lidé stěhující se do jiného města.

1.1.2 Sezónní nezaměstnanost

Sezónní nezaměstnanost je stejně jako frikční nezaměstnanost poměrně krátkodobá. Jak napovídá její název, vyskytuje se v odvětvích, ve kterých je produkce závislá na počasí, na ročním období, či je vyvolána institucionálními příčinami, například Vánocemi. Se sezónní nezaměstnaností se potýkají zejména pracovníci ve stavebnictví, zemědělství, lesnictví či povrchové těžbě. Její důsledky se projevují i v navazujících odvětvích.

V mnohých státech se vláda snaží podporovat celoroční práci ve stavebnictví a eliminovat tak sezónní nezaměstnanost. Osoby, které by ztratily v zimních měsících zaměstnání, mají za určitých předpokladů zajištěnou částečnou kompenzaci mzdy. Toto opatření je výhodné i pro zaměstnavatele, neboť si udrží pracovníky i v zimě a nemusí tak příliš často obměňovat své zaměstnance, mají stálý kolektiv, menší fluktuaci zaměstnanců a také ušetří za náklady na zaškolení nových pracovníků a administrativu spojenou s častým najímáním a propouštěním zaměstnanců. (KNOLL, 1993, str. 10)

1.1.3 Strukturální nezaměstnanost

Strukturální nezaměstnanost vzniká v důsledku nesouladu mezi poptávkou po práci a nabídkou práce a v důsledku nedostatečné flexibility obyvatel, kteří nejsou schopni se přizpůsobit trendům trhu práce a najít si zaměstnání v jiném odvětví, v jiné profesi či v jiném regionu.

Tento typ nezaměstnanosti se vyznačuje tím, že na trhu práce je mnoho neobsazených pracovních míst a zároveň vysoký počet nezaměstnaných. Tato situace může nastat v důsledku toho, že poptávka po pracovnících s určitou specializací klesá, a naopak roste poptávka po lidech s jinou specializací a nabídka

se ani v jednom případě nepřizpůsobuje dostatečně rychle. Dobrým příkladem jsou pozice v těžebním průmyslu, kde jsou pracovníci školeni převážně pro důlní činnost a je pro ně tedy obtížné se při zanikání pracovních míst uplatnit v jiném odvětví. „*Dalším indikátorem růstu strukturální nezaměstnanosti je růst průměrné délky trvání nezaměstnanosti a také růst času neobsaditelnosti pracovních míst*“ (KNOLL, 1993, str. 11).

Mezi příčiny výskytu tohoto typu nezaměstnanosti patří především nízká prostorová mobilita pracovních sil, díky které vznikají velké rozdíly mezi jednotlivými regiony.

Další příčinou strukturální nezaměstnanosti jsou technologické změny, které šetří práci. Pokles poptávky po pracovnících v důsledku technologických změn přichází s každou průmyslovou revolucí. První průmyslová revoluce nám přinesla zavedení vodních a parních strojů a spuštění prvního mechanizovaného tkalcovského stavu, což vedlo ke zvýšení produktivity práce (Ministerstvo zahraničí, 2009). S druhou průmyslovou revolucí přišla elektrifikace a spuštění první pásové linky v automobilovém průmyslu. S třetí průmyslovou revolucí je spojována automatizace výrobních linek s využitím počítačové techniky (CEJNAROVÁ, 2015). Čtvrtá průmyslová revoluce, tzv. Industry 4.0, je velmi aktuální a měla by digitálně propojit všechny fáze výroby a přidané hodnoty, které s ní souvisí a měla by se dotýkat téměř všech odvětví ekonomiky (Ministerstvo průmyslu a obchodu, 2016). Jedná se také o to, že budou vznikat továrny, které s využitím kyberneticko-fyzikálních systémů převezmou jednoduché a opakující se činnosti, které byly dosud vykonávány člověkem. To bude mít pravděpodobně velký dopad na trh práce, a především některé manuální pracovní pozice zaniknou.

Strukturální nezaměstnanost je vyvolána také poklesem konečné poptávky, který je způsoben klesajícím zájmem o určitý produkt ze strany spotřebitelů. To se může dít například při zdražení určitého konečného výrobku nebo jeho komponentu, který je klíčový k používání daného produktu. Při potenciálním skokovém zdražení paliv je možné, že by spotřebitelé zareagovali také snížením konečné poptávky po

automobilech a dalších motorových vozidlech. Pokud by došlo k výrazné změně v poptávce spotřebitelů, mohlo by to mít vliv i na zaměstnance v automobilovém průmyslu a oblasti jemu příbuzné, což by mohlo vést ke vzniku strukturální nezaměstnanosti. Vždy záleží na konkrétní situaci v regionu, je však možné, že výše zmiňovaný problém by mohl v některých případech zapříčinit tento typ nezaměstnanosti.

Další příčinou výskytu strukturální nezaměstnanosti je růst nabídky pracovních sil specializujících se na určitý obor. Tato situace může nastat například v návaznosti na otevření nové vzdělávací instituce, jako odborného učiliště, střední školy či univerzity, specializující se v jednom oboru nebo při zvýšeném přílivu zahraničních emigrantů do určitého regionu. Strukturální nezaměstnanost vzniká také v důsledku zdražení určitého druhu práce. To se děje při poklesu poptávky po pracovních silách s určitou kvalifikací, který je determinován rozdílem mezi strukturou mezd a strukturou produktivity práce. (KNOLL, 1993, str. 12)

Předpokládá se, že pracovní síly se budou přizpůsobovat struktuře pracovních míst. Toto je jednodušší pro osoby, které jsou mladší, nevázané, flexibilnější a které nejsou vyprofilovány do jediné specializace a jsou tak mnohostranné. Proto jsou strukturální nezaměstnanosti ohroženy především ženy žijící v manželství, rodiny s větším počtem dětí, osoby s nízkým stupněm dosaženého vzdělání, starší osoby, a lidé se změněnou pracovní schopností.

K odstranění strukturální nezaměstnanosti můžeme přispět využitím nástrojů aktivní politiky trhu práce a politiky zaměstnanosti.

1.1.4 Cyklická nezaměstnanost

Cyklická (nebo také konjunkturální) nezaměstnanost je závislá na cyklických změnách hospodářských aktivit a vzniká zejména v období hospodářské recese. Je to typická makroekonomická nezaměstnanost, protože postihuje do určité míry všechny sektory ekonomiky. Cyklická nezaměstnanost je důsledkem nízké úrovně

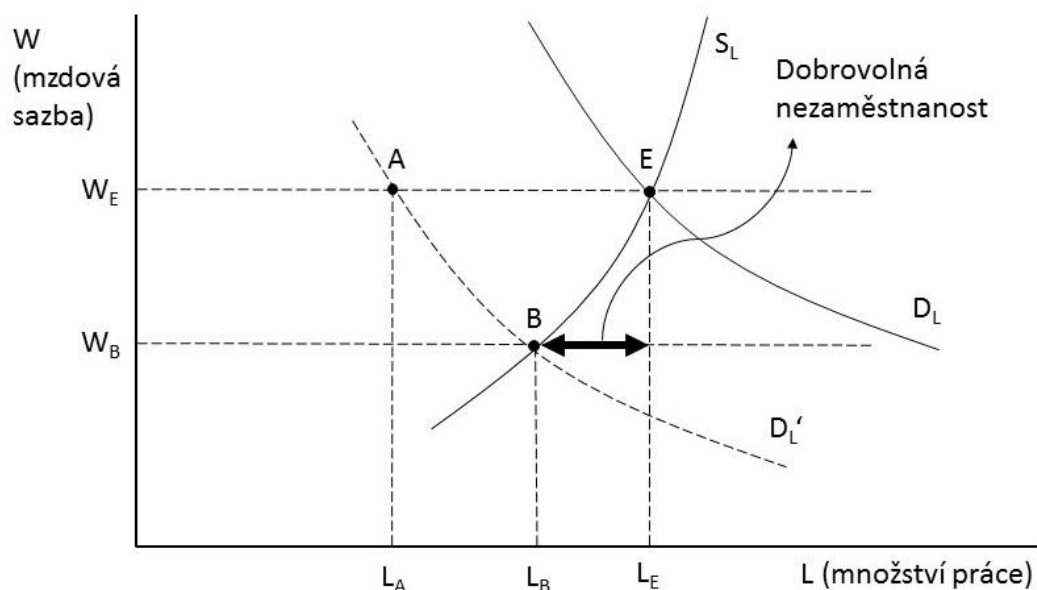
agregátní poptávky po statcích a službách, a tedy i po pracovní síle. Změna konjunktury cyklickou nezaměstnanost vyvolává, ale také ji přirozeným způsobem zase odstraňuje. (KNOLL, 1993, str. 13)

Zabránit hromadnému propouštění zaměstnanců a vyhnout se tak zvýšení cyklické nezaměstnanosti v době hospodářské recese je možné pomocí zkrácení týdenní pracovní doby. Tím se nezaměstnanost rozloží a zaměstnavatelé si budou moci ponechat všechny, či alespoň většinu svých pracovníků. Z tohoto opatření však nemusí být nadšeni zaměstnanci, kteří by díky zmiňovanému ustanovení sice měli více volného času, ale zároveň by měli také menší mzdu.

1.2 Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost

Nezaměstnanost se podle PAVELKY (2007, str. 123) může také dále rozdělovat podle dobrovolnosti, a to na dobrovolnou a nedobrovolnou. Za dobrovolnou nezaměstnanost může být považována frikční nezaměstnanost. Lidé jsou v tomto případě nezaměstnaní dobrovolně, protože se jedná pouze o krátkodobou nezaměstnanost na přechodnou dobu, než si dotyčný najde vhodné pracovní místo.

Graf 1: Dobrovolná nezaměstnanost – pružné nominální mzdové sazby



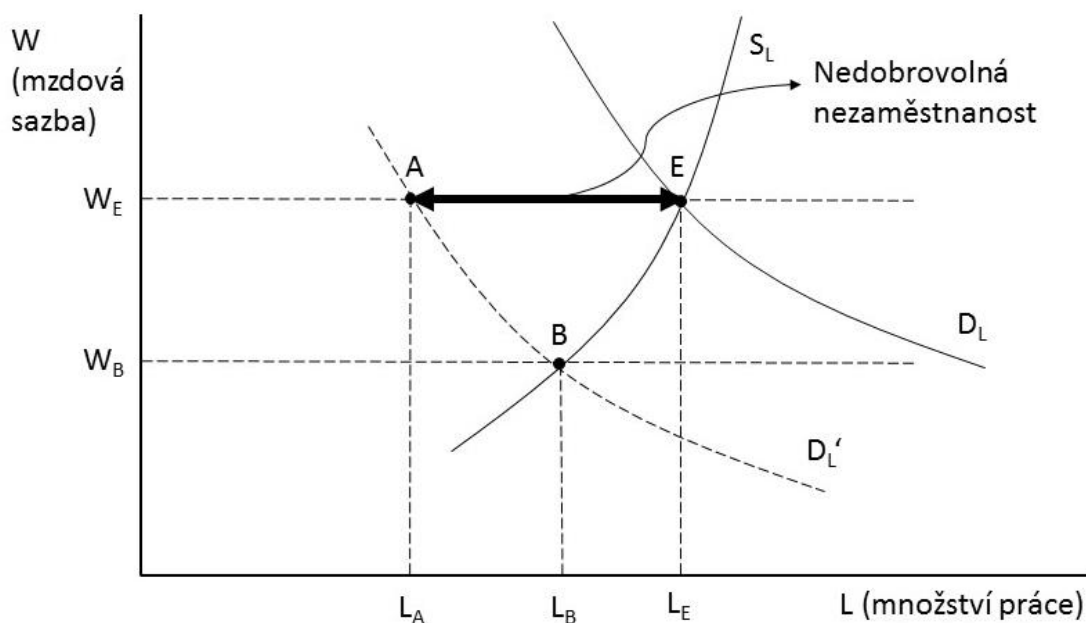
Zdroj: Vlastní zpracování na základě PAVELKY (2007, str. 124)

Graf číslo 1 zobrazuje dobrovolnou nezaměstnanost při pružných nominálních mzdových sazbách. V bodě E se nachází průsečík křivky poptávky po práci (D_L) a křivky nabídky práce (S_L). Poptávka po práci je reprezentována firmami a nabídka domácnostmi. Bod E zachycuje rovnovážnou mzdovou sazbu (W_E), za kterou je zaměstnáno rovnovážné množství pracovníků (L_E). V bodě B můžeme vidět situaci, která by nastala, kdyby agregátní poptávka domácností po statcích klesla. Znamenalo by to totiž také pokles poptávky firem po pracovnících. Na trhu práce vzniká tedy nerovnováha (úsečka AE), která vede k poklesu mzdové sazby na úroveň W_B a k množství pracovníků na úrovni L_B . Na trhu práce jsou však nyní i pracovníci, kteří odmítají pracovat za nižší mzdovou sazbu, a tedy jsou dobrovolně nezaměstnanými. Tito pracovníci jsou v grafu znázorněni mezi bodem B a úsečkou EL_E .

Druhým typem je nezaměstnanost nedobrovolná, za níž je považována cyklická nezaměstnanost. Ta totiž způsobuje hromadná propouštění a vyšší míru

nezaměstnanosti ve všech odvětvích. Lidé by tedy rádi pracovali, ale bohužel nemohou sehnat zaměstnání. Toto se týká především uchazečů o zaměstnání s nízkou kvalifikací, čerstvých absolventů, žen po mateřské dovolené a dalších skupin, které jsou více ohrožené nezaměstnaností.

Graf 2: Nedobrovolná nezaměstnanost – nepružné nominální mzdové sazby



Zdroj: Vlastní zpracování na základě PAVELKY (2007, str. 125)

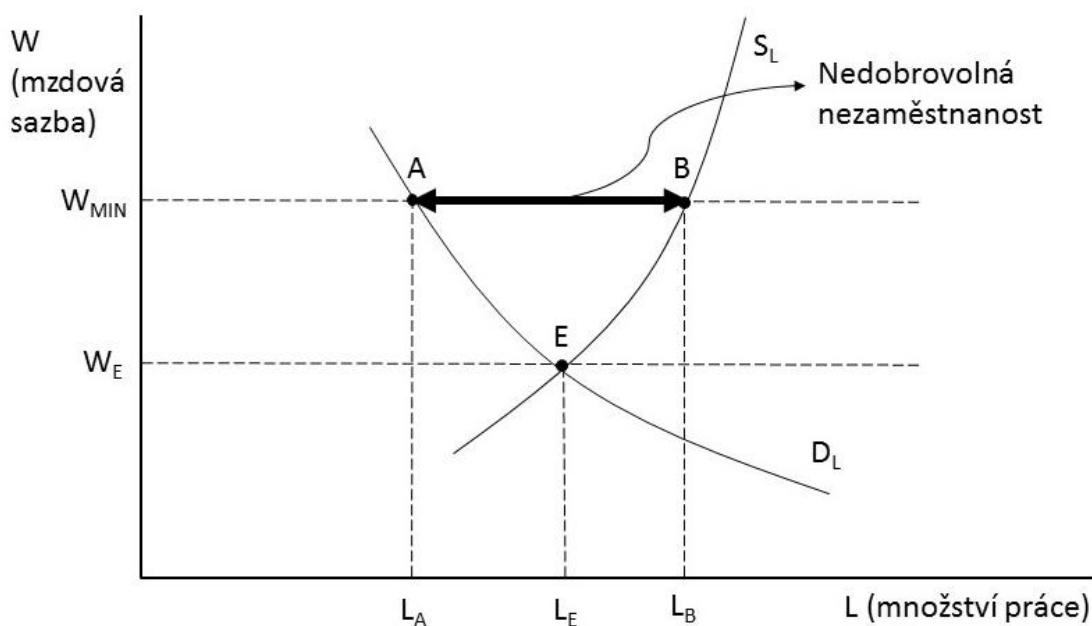
V grafu číslo 2 je zobrazena nedobrovolná nezaměstnanost při nepružných nominálních mzdových sazbách. Bod E je průsečíkem poptávky po práci (D_L) a nabídky práce (S_L). W_E značí rovnovážnou mzdovou sazbu a L_E vyjadřuje rovnovážné množství pracovníků. Tyto přímky se protínají v bodě E. Pokud by došlo ke snížení zájmu spotřebitelů o produkci firem, agregátní poptávka po pracovnících klesne na úroveň D_L' . Nabídka práce tedy bude vyšší než poptávka po ní. Z důvodu nepružné nominální mzdové sazby však nedojde ke snížení mezd. Nepružnost nominální mzdové sazby může být například důsledkem činnosti odborů, které s podniky uzavřely kolektivní smlouvy stanovující pevnou minimální výši mezd. Do vypršení platnosti smluv tedy podniky nemohou pružně reagovat na

situaci na trhu práce. Pokud tedy zůstane mzdová sazba na úrovni W_E , podniky budou schopny zaměstnat menší množství pracovníků (L_A). Vysoká mzdová sazba je však lákavá pro vyšší množství pracovníků (L_E). Firmy si však nemohou dovolit přijmout za vysokou mzdovou sazbu všechny pracovníky nabízející práci, v důsledku čehož vzniká nedobrovolná nezaměstnanost.

Nedobrovolně nezaměstnaní lidé by rádi pracovali, ale nemohou sehnat práci. Proto se domnívám, že snaha odborů o zvyšování mezd by měla být vždy úměrná situaci na trhu práce, aby nezpůsobovala ještě vyšší míru nezaměstnanosti. Někteří lidé by totiž rádi pracovali i za nižší mzdu, než jaká je stanovena pomocí kolektivních smluv, ale bohužel jim to není umožněno.

Mezi nedobrovolně nezaměstnané občany patří často také mladí lidé a čerství absolventi škol či univerzit. Ze všech věkových kategorií jde především mladým lidem nejvíce o to, aby získali ve své první práci co nejvíce nových zkušeností a mohli je využít k profesnímu rozvoji. Právě u mladých lidí může tedy v některých případech odbory stanovená minimální mzda bránit v tom, aby je zaměstnavatel přijal. Děje se to kvůli tomu, že v důsledku podepsání kolektivních smluv nejsou podniky na pracovním trhu dostatečně flexibilní a při snížení zájmu o jejich zboží nemají kapacitu na přijetí tolika pracovníků, kolik by při pružných mzdových sazbách přijmout mohly. Tím vzniká již zmiňovaná nedobrovolná nezaměstnanost, na kterou často doplácí právě mladí lidé, protože nemají mnoho zkušeností a zaměstnavatel, který si nemůže dovolit mít příliš velký tým, dá ve většině případů přednost zkušenějším kandidátům, u kterých je pravděpodobné, že při práci budou schopni vyvinout vyšší efektivitu.

Graf 3: Nedobrovolná nezaměstnanost - minimální mzdová sazba



Zdroj: Vlastní zpracování na základě PAVELKY (2007, str. 126)

V grafu číslo 3 je opět zobrazena nedobrovolná nezaměstnanost, tentokrát však při státem stanovené minimální mzdové sazbě. V bodě E se střetává poptávka po práci (D_L) a nabídka práce (S_L). Příčka W_E vyjadřuje rovnovážnou mzdovou sazbu a příčka L_E značí rovnovážné množství pracovníků. Tyto příčky se střetávají v bodě E.

Došlo však k uzákonění minimální mzdy ($W_{MIN.}$), která je vyšší než rovnovážná mzdová sazba. Kvůli zvýšení minimální mzdové sazby si firmy nebudou moci dovolit zaměstnávat tolik pracovníků jako dříve, a tak dojde z jejich strany ke snížení poptávaného množství práce. Poptávka po práci bude po této změně dosahovat úrovně L_A . Nabízené množství práce však vzroste, a to na úroveň L_B . Domácnosti totiž mají zájem pracovat za vyšší mzdovou sazbou. Tímto vznikne mezi bodem A a B nedobrovolná nezaměstnanost. Lidé by rádi pracovali, ale firmy si

nemohou dovolit zaměstnávat vysoký počet zaměstnanců při vyšší minimální mzdové sazbě. Proto lidé, kteří si nenašli práci, jsou nedobrovolně nezaměstnaní.

Avšak ohledně toho, zda má zvyšování minimální mzdy negativní vliv na výši nezaměstnanosti, panují stále spory. Odboráři se často domnívají, že zvyšování minimální mzdy má pozitivní vliv – vyšší mzdová sazba motivuje do práce více nezaměstnaných a lidé raději pracují, než aby zůstávali na podpoře v nezaměstnanosti. Makroekonomická teorie se však zpravidla přiklání spíše k tomu, že uzákonění minimální mzdy má negativní vliv na výši míry nezaměstnanosti, avšak pouze u lidí s velmi nízkými příjmy.

1.3 Skupiny ohrožené nezaměstnaností

V každé společnosti se nacházejí určité skupiny osob, které jsou ohroženy nezaměstnaností více než ostatní obyvatelé. Mezi tyto znevýhodněné skupiny patří mimo osoby se zdravotním postižením, mladé uchazeče o práci a absolventy také starší lidé, osoby s nízkou kvalifikací a ženy (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2017b, str. 12-15, 17). V této podkapitole se budu podrobněji věnovat třem skupinám ohroženým nezaměstnaností – starším osobám, lidem s nízkou kvalifikací a ženám.

1.3.1 Ženy

Dá se říci, že všeobecné postavení žen na trhu práce se stále zlepšuje. Děje se tak například kvůli různým iniciativám, které podporují rovnoprávnost žen a mužů a bojují za stejné příležitosti pro obě pohlaví, a to i co se pracoviště týče. Tímto problémem se zabývá i Evropská unie, což dokazuje mimo jiné fakt, že Evropská komise na konci roku 2010 přijala strategii rovných příležitostí pro rok 2010-2014, ze které těží jak ženy, tak i muži pracující v Evropské komisi (European Commission, 2016). Program se zasazuje o zajištění rovných příležitostí pro všechny své zaměstnance, bez ohledu na to, jakého jsou pohlaví, či zda jsou nějak zdravotně indisponováni. Problémem rovných příležitostí v rámci celé Evropy se

zabývala Evropská unie především v roce 2007, který byl věnován právě tomuto tématu a s ním i boji proti diskriminaci (EUR-Lex, 2009).

Avšak co se týče žen na trhu práce, stále jsou tu jisté problémy, které by se měly dále řešit. Ženy jsou například daleko častěji postiženy nezaměstnaností než muži a míra zaměstnanosti tohoto pohlaví je také nižší než u opačného pohlaví. To dokazuje i poměrně aktuální statistika za rok 2015, díky které bylo zjištěno, že obecná míra nezaměstnanosti mužů v České republice dosahovala ve zmiňovaném roce 4,2 %, kdežto u žen to bylo 6,1 % (Český statistický úřad, 2016b). Většina žen také v průběhu své kariéry odchází minimálně jedenkrát na mateřskou dovolenou, což ve větší či menší míře ovlivní jejich kariérní růst, a proto je pro ně těžší dostat se ve svém zaměstnání na vyšší pozici. Často to mohou být právě ženy po několikaleté mateřské dovolené, kdo má problémy se získáním zaměstnání. Tento problém může pomoci řešit mimo jiné koncept flexikurity, který se snaží vnést na trh práce stabilitu a jistotu a zároveň určitou míru flexibility (European Commission, 2017f). Vyznačuje se větším množstvím pracovních smluv, které jsou uzavírané na dobu určitou a také pracovními pozicemi na částečný pracovní úvazek, které mohou být především pro matky na mateřské dovolené příjemným kompromisem v péči o rodinu a budováním profesní kariéry.

Bohužel se na trhu práce stále vyskytují také poměrně výrazné nerovnosti v odměňování žen a mužů. Tento fakt dokazuje i statistika zveřejněná Eurostatem s daty za rok 2015. V České republice tvořily platové rozdíly skupiny mladých lidí do 25 let 12 % a skupiny ve věkovém rozmezí 25-34 let 13,3 %. Nejvýraznější nerovnost v odměňování byla zaznamenána mezi ženami a muži ve věku 35-44 let, přičemž dosahovala 28,1 %. Ve skupině lidí mezi 45-54 lety činila tato odchylka o něco méně, 24,5 %. Poměrně nízké rozdíly mezi mzdami žen a mužů byly zaznamenány u občanů ČR ve věku 55-64 let, kde činily 15,9 %. Ve skupině lidí starších 65 let se rozdíly opět prohlubovaly a dosahovaly 23,6 % (Eurostat, 2017b).

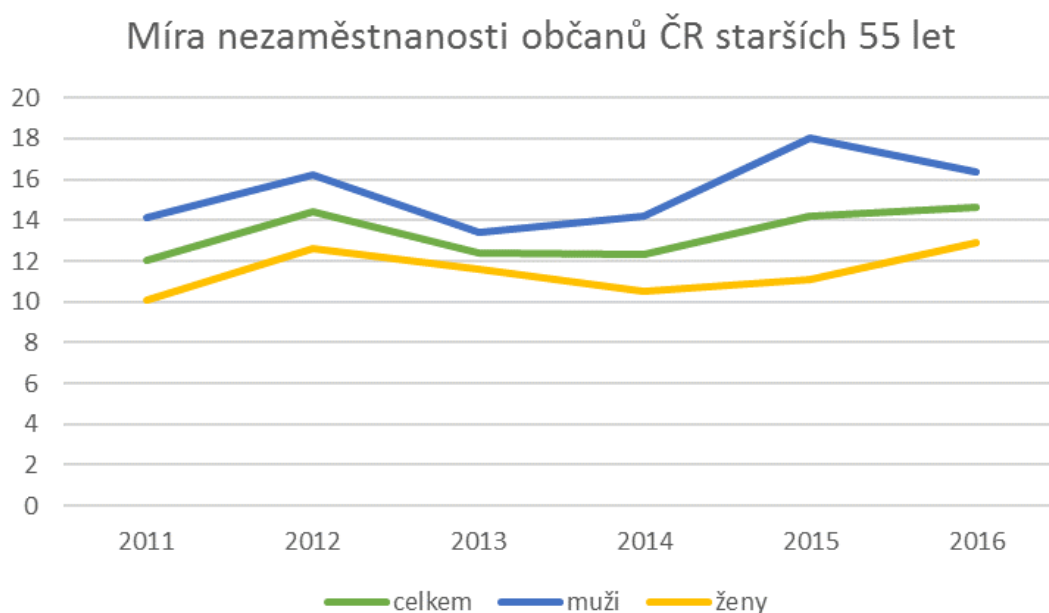
Z těchto poznatků můžeme vyvodit, že nerovnosti v platovém ohodnocení mužů a žen v České republice jsou největším problémem u lidí ve středním věku. Tento fakt může souviset s tím, že ženy ve věku okolo 30 let zpravidla nastupují na mateřskou dovolenou, která může poté přibrzdit jejich kariérní růst. Mladí lidé ve věku do 25 let mají se mzdovou diskriminací nejmenší problémy. To je pravděpodobně způsobeno tím, že mladí lidé obsazují především méně kvalifikované pozice, u kterých rozdíly většinou nejsou tak patrné. Důvodů však může být mnoho, vždy to závisí na situaci na konkrétním trhu práce.

Evropská unie se angažuje v problematice žen na trhu práce také v hospodářské strategii Evropa 2020 (European Commission, 2012, str. 7). Cílem této strategie je zvýšit počet žen na trhu práce a ve vysokých manažerských pozicích, podpořit je v podnikání a zajistit, aby byly vyhlazeny rozdíly v odměňování žen a mužů.

1.3.2 Starší lidé

Další skupinou, která je ohrožena nezaměstnaností, jsou starší osoby. Pro přiblížení vývoje a současné situace starších osob na českém trhu práce můžeme níže vidět graf, ve kterém je zobrazen vývoj míry nezaměstnanosti občanů České republiky starších 55 let za posledních šest let. Data jsou vykazována vždy za 4. čtvrtletí jednotlivých let, a to od roku 2011 do roku 2016.

Graf 4: Vývoj míry nezaměstnanosti občanů ČR starších 55 let od roku 2011 do roku 2016



Zdroj: Vlastní zpracování na základě Českého statistického úřadu (2012a)

V grafu číslo 4 můžeme vidět, že míra nezaměstnanosti mužů starších 55 let byla ve všech sledovaných obdobích vyšší než míra nezaměstnanosti žen. Nejnižší byla míra nezaměstnanosti žen starších 55 let ve 4. čtvrtletí roku 2011, kdy dosahovala 10,1 % a nejvyšší byla naopak ve 4. čtvrtletí roku 2016, kdy činila 12,9 %. Trend nezaměstnanosti starších žen je od konce roku 2014 rostoucí. Nejnižší míra nezaměstnanosti starších mužů byla zaznamenána na konci roku 2013, kdy dosahovala 13,4 % a nejvyšší míra nezaměstnanosti této skupiny byla zaznamenána ve 4. čtvrtletí roku 2015, přičemž tento údaj činil dokonce 18 %. Míra nezaměstnanosti mužů starších 55 let byla za sledované období proměnlivá, přičemž od konce roku 2013 stoupala, načež po svém maximu ve 4. čtvrtletí roku 2015 opět klesala. Celková míra nezaměstnanosti starších občanů byla nejvyšší na konci letošního roku, kdy dosahovala 14,6 %. Z grafu tedy můžeme usuzovat, že situace týkající se nezaměstnanosti starších lidí se zhoršuje, neboť míra nezaměstnanosti této skupiny v posledních letech roste.

K poklesu míry nezaměstnanosti lidí ve věku nad 55 let by mohla přispět vyšší míra flexibility na pracovním trhu. S flexibilitou jsou spojené pozice na částečný pracovní úvazek, které jsou pro tuto sociální skupinu často velmi atraktivní. Pro osoby v pokročilejším věku, pro které je náročné zvládnout vykonávat práci celých osm, či dokonce více, hodin denně, může být toto řešení vítané. Další výhodou, nejen pro tuto skupinu zaměstnanců, může být také flexibilní pracovní doba, sdílené pracovní úvazky, práce z domova či flexibilní práce na směny. Flexibilnější pracovní trh by mohl být příhodný rovněž pro sociální skupinu mladých lidí ve věku 15-24 let, neboť mnoho lidí v tomto věku se v době studia věnuje zároveň i práci. Jelikož však mají kvůli studiu omezené časové možnosti, jsou pro ně přednosti flexibilního pracovního trhu velkou výhodou.

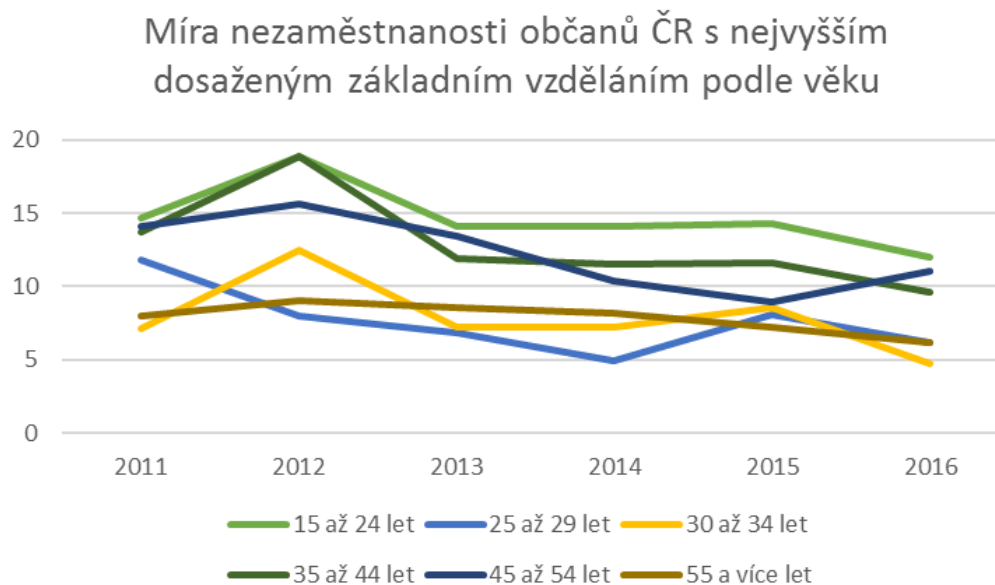
S tématem nezaměstnanosti starších lidí souvisí také pojem „Age management“, který lze definovat jako řízení pracovníků s ohledem na věk. Age management se snaží především o vytvoření podmínek pro plnohodnotné uplatnění pracovníků všech věkových skupin, zvláště pak starších pracovníků, v pracovním procesu. Jeho cílem je umožnit pracovníkům všech věkových kategorií vést produktivní, smysluplný a zdravý život, včetně období odchodu do důchodu (NOVOTNÝ; BOSNIČOVÁ, 2015, s. 56). Age management klade důraz na boj proti diskriminaci na základě věku, propaguje celoživotní vzdělávání a podporuje adekvátní řízení lidských zdrojů s ohledem na věk.

1.3.3 Lidé s nízkou kvalifikací

Další problémovou skupinou s vyšší mírou nezaměstnanosti jsou lidé s nízkou kvalifikací – s nejvyšším dosaženým základním vzděláním. Tito lidé mohou být často postiženi dlouhodobou nezaměstnaností, či pracovat v zaměstnání ohodnoceném pouze minimální mzdou a mnohdy mohou být ohroženi také chudobou. Pokud nemají stabilní zázemí u rodiny či přátel a ocitnou se ve špatné životní situaci, může jim hrozit také bezdomovectví.

V níže přiloženém grafu můžeme vidět vývoj nezaměstnanosti lidí v České republice se základním vzděláním, a to od roku 2011 do roku 2016. Údaje jsou rozdělené dle věkových kategorií a data jsou vykázána vždy za 4. čtvrtletí jednotlivých let.

Graf 5: Vývoj míry nezaměstnanosti občanů České republiky s nejvyšším dosaženým základním vzděláním podle věku, od roku 2011 do roku 2016



Zdroj: Vlastní zpracování na základě Českého statistického úřadu (2012b)

V grafu číslo 5 můžeme vidět, že celkový trend nezaměstnanosti lidí s nízkým dosaženým vzděláním je klesající. Ve 4. čtvrtletí roku 2016 na tom byli nejlépe lidé ve věku 30-34 let a nejhůře mladí lidé ve věku od 15 do 24 let. Celkově je tato skupina mladých lidí nejvíce ohrožena nezaměstnaností a ve 4. čtvrtletí roku 2012 dosáhla spolu se skupinou lidí ve věku 35-44 let i celkové nejvyšší míry nezaměstnanosti ze všech sledovaných dat. Míra nezaměstnanosti těchto skupin se základním vzděláním činila v onom roce 18,9 %.

Co se týče pozic, kde je vyžadována pouze nízká kvalifikace, jejich počet se snižuje. V minulosti k tomu přispěly především průmyslové revoluce, po kterých následoval úbytek těch nejjednodušších pozic. Postupem času se však vždy trh práce transformoval a přizpůsobil se nastalé situaci. V současnosti k úbytku nízko

kvalifikovaných prací přispívá zejména globalizace a rozvoj Průmyslu 4.0., a tak je pravděpodobné, že lidé s nízkým vzděláním, kteří vykonávají především manuální práce, budou mít stále větší problémy nalézt uplatnění. Lze tedy předpokládat, že budou vznikat nové obory a odvětví, do kterých se budou moci tyto lidé přetransformovat. Jako následek robotizace se dá všeobecně očekávat snížení počtu pozic s nízkou kvalifikací. Proto jsou důležité mimo jiné snahy Evropské unie, která usiluje o to, aby stále více obyvatel dosahovalo vysokoškolského vzdělání. Cílem plánu Evropa 2020 je dosáhnout do roku 2020 snížení podílu lidí, kteří předčasně odcházejí ze vzdělávání, na méně než 10 %. Dalším cílem zahrnutým v tomto plánu je zvýšit podíl lidí ve věku 30-34 let, kteří mají ukončenou některou formu terciárního vzdělání, a to nejméně na 40 % (Eurostat, 2016a). Počet vysokoškolsky vzdělaných lidí stále roste a je tedy reálné, že cíl bude, alespoň ve většině členských států, naplněn. Vysokoškolské vzdělání však samo o sobě zmiňovaný problém se zánikem pracovních míst s nízkou kvalifikací neřeší. Dle mého názoru je také nutné zaměřit se v rámci vzdělávání na kvalitu škol. Pokud by přibývalo vysokoškolsky vzdělaných obyvatel, ale kvalita škol by se zhoršovala, byly by snahy o dosažení vysokého podílu občanů s terciárním vzděláním neefektivní. Navíc by bylo vhodné, kdyby se jak Evropská unie, tak jednotlivé členské státy snažily o propagaci a podporu především těch studijních oborů, jejichž absolventů je na jednotlivých trzích práce nedostatek, a také oborů, které nově vznikají, či budou vznikat, právě v důsledku zmiňovaných změn.

Součástí strategie Evropské unie na rok 2020 jsou také následující srovnávací ukazatele týkající se vzdělávání. Prvním z kritérií je zajistit, aby se alespoň 95 % dětí ve věku od 4 let do věku, kdy začíná povinná školní docházka, účastnilo předškolního vzdělávání. Další kritérium hovoří o zajištění skutečnosti, kdy ne více než 15 % patnáctiletých žáků bude mít nedostatečné dovednosti ve čtení, matematice a ve vědě. Třetí ukazatel je zaměřen na celoživotní vzdělávání a klade si za cíl, aby se alespoň 15 % občanů účastnilo tohoto vzdělávání. Dalším kritériem je, aby alespoň 20 % absolventů s terciárním vzděláním a 6 % občanů ve věku 18-34 let s výučním listem, strávili nějaký čas studiem či praxí v zahraničí.

Posledním srovnávacím ukazatelem, který byl v současné evropské strategii stanoven, je snaha o to, aby byl podíl zaměstnaných absolventů mezi 20-34 lety, s minimálně vyšším sekundárním vzděláním, kterého dosáhli před 1-3 lety, alespoň 82 %. (European Commission, 2017b)

Pokud budou zmiňované cíle a kritéria splněny, mohl by se jejich vliv kladně projevit v boji s nezaměstnaností a pomoci občanům se lépe přizpůsobit a vyrovnat se s transformací pracovního trhu, která díky postupné robotizaci pozvolna nastává.

2 Nezaměstnanost mladých lidí

Jednou ze sociálních skupin ohrožených nezaměstnaností jsou mladí lidé, a to především ve věku 15-24 let a absolventi bez pracovních zkušeností. Aby mladí lidé byli na trhu práce konkurenceschopní a vyhnuli se nezaměstnanosti, je důležité jejich sebevzdělávání a aktivita na pracovním trhu, například prostřednictvím různých stáží či dobrovolnických aktivit. Jakákoli pracovní zkušenost je zpravidla zaměstnavateli ceněna.

2.1 Příčiny a dopady nezaměstnanosti na mladé lidi

Nezaměstnanost mladých lidí může tkvět v mnoha příčinách. Dle mého názoru je jednou z možných příčin nezaměstnanosti mladých lidí jejich nezkušenost. Tito lidé nemají osvojené pracovní návyky, protože někteří z nich ještě nikdy nepracovali, nemají zkušenosti s pracovními pohovory, často přesně neví, jakému oboru by se chtěli věnovat, protože si nedovedou zcela představit, jak bude náplň práce vypadat v praxi, a někteří z nich také nemají plně rozvinuté měkké dovednosti. Jejich další nevýhodou může být fakt, že ve většině případů nemají mladí lidé relevantní předchozí pracovní zkušenosti, a společnosti, které tyto zaměstnance přijmou, by jim tedy měly poskytnout dostačující školení, aby zaměstnanci byli schopni vykonávat zadanou práci. Rozvoj nových pracovníků může být však v některých případech značně nákladný. Na druhou stranu, nezkušenost mladých lidí může být někdy naopak výhodou – někteří zaměstnavatelé preferují na určité pozice nabírat pracovníky, kteří nemají nežádoucí návyky z jiných společností a oni si je mohou vyškolit podle svých potřeb.

Co se týče dopadů nezaměstnanosti, má tento makroekonomický ukazatel vliv jak na celou společnost, tak na život jedince. Vyšší, než přirozená míra nezaměstnanosti má negativní ekonomické dopady. Dochází při ní k mrhání zdroji, protože ekonomika vyprodukuje méně. Většinou jde hlavně o dopad cyklické nezaměstnanosti. „*Tento vztah zachycuje tzv. Okunův zákon. Okunův zákon říká,*

že je-li skutečná míra nezaměstnanosti o jeden procentní bod nad úrovní přirozené míry nezaměstnanosti, skutečný produkt bude o dva procentní body pod svou potenciální úrovní (PAVELKA, 2007, s. 127).

Nezaměstnanost má také sociální dopady. Především dlouhodobá nedobrovolná nezaměstnanost má vliv na kvalitu života člověka, na jeho psychiku i na fyzické zdraví. S dlouhodobou nezaměstnaností může být často spjat také alkoholismus, kriminalita a v některých případech i sebevraždy.

Co se týče dopadů nezaměstnanosti na mladé lidi, myslím si, že jsou stejně závažné, jako u jiných věkových skupin. Výhodou mladých lidí je, že se většinou v případě nouze mohou obrátit na svou rodinu, která jim v začátcích případně pomůže a podpoří je. Problém může však nastat v případě, kdy má nezaměstnanost delší trvání. Pokud se mladí lidé potýkají s dlouhodobou nezaměstnaností, která trvá déle než jeden rok, může to pro ně být často frustrující, a navíc je v některých případech rodina již nemůže podporovat. Tito lidé nemají mimo jiné osvojené pracovní návyky a již si příliš zvykli na pravidelné přijímání státní podpory v nezaměstnanosti a je pro ně proto těžké se zařadit do pracovního procesu.

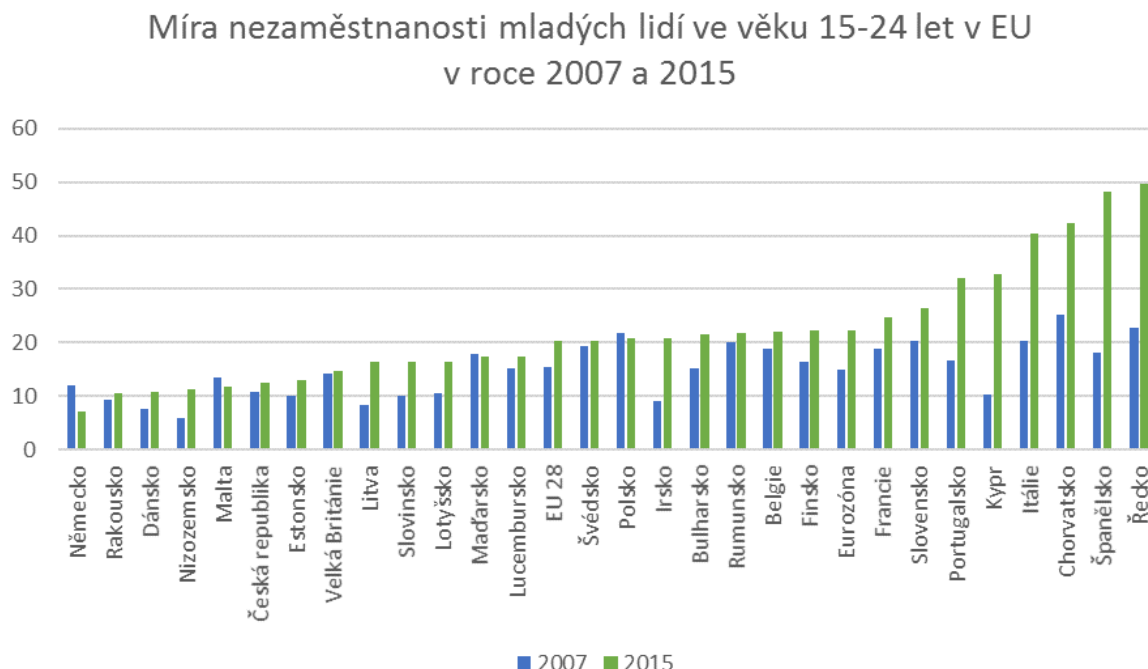
2.2 Vývoj nezaměstnanosti mladých lidí v členských státech EU

Nezaměstnanost mladých lidí v Evropské unii je již dlouhou dobu velmi aktuálním tématem. Mezi jednotlivými členskými státy a regiony v Evropské unii však panují velké rozdíly. Všeobecně se dá říci, že větší problémy s nezaměstnaností mladých lidí mají jihoevropské státy. K těmto problémům však může mimo jiné přispívat i celková ekonomická situace ve státech jižní Evropy.

Podrobné údaje týkající se míry nezaměstnanosti ve všech 28 členských státech Evropské unie můžeme nalézt v grafu níže. Graf zrcadlí situaci na trhu práce

týkající se mladých lidí v zemích Evropské unie za rok 2007, který těsně předchází hospodářské krizi a za rok 2015.

Graf 6: Míra nezaměstnanosti mladých lidí ve věku 15-24 let v EU v roce 2007 a 2015



Zdroj: Vlastní zpracování na základě Eurostatu (2017a)

Graf číslo 6 zobrazuje míru nezaměstnanosti mladých lidí ve věku 15-24 let ve všech členských státech Evropské unie za rok 2007 a 2015. Co se týče roku 2015, můžeme v grafu vidět, že zemí s nejnižší mírou nezaměstnanosti mladých lidí bylo Německo, s pouhými 7,2 % nezaměstnaných. Nízká míra nezaměstnanosti lidí ve věku 15-24 let byla také v Rakousku a v Dánsku, kde v obou uvedených zemích přesahovala 10 %. V dalších dvou zemích – v Nizozemsku a na Maltě byla míra nezaměstnanosti této sociální skupiny mírně nad hodnotou 11 %. Česká republika následovala hned po Maltě a míra nezaměstnanosti lidí ve věku 15-24 let zde činila v roce 2015 12,6 %. Co se týče stavu tohoto ukazatele v roce 2007, před hospodářskou krizí, která vypukla rok poté, byla míra nezaměstnanosti mladých lidí téměř u všech států Evropské unie nižší. Vyšší míra nezaměstnanosti této skupiny byla zaznamenána pouze u Německa, Malty, Maďarska a Polska.

Když se vrátíme opět do roku 2015, vidíme v grafu také poměrně velký počet zemí, které měly ve zmiňovaném roce s mírou nezaměstnanosti mladých lidí značné problémy. Jsou to především země jižní Evropy. Nejhůře na tom v roce 2015 bylo Řecko se 49,8% mírou nezaměstnanosti mladých lidí a Španělsko, kde toto číslo dosahovalo 48,3 %. Velké problémy pocíťovalo také Chorvatsko, kde míra nezaměstnanosti této skupiny obyvatel dosahovala 42,3 %. O něco méně mladých nezaměstnaných lidí bylo v Itálii, přičemž tento údaj činil 40,3 %. Další jihoevropské státy jako Kypr a Portugalsko se také potýkaly s nezaměstnaností lidí ve věku 15-24 let, která dosahovala 32,8 % a 32 %, v daném pořadí. Vysokou míru nezaměstnanosti mladých lidí měl také náš sousední stát – Slovensko, kde tento ukazatel na konci roku 2015 přesahoval 26 %.

V grafu můžeme mimo jiné vidět, že celá Evropská unie měla v roce 2015 míru nezaměstnanosti mladých lidí ve výši 20,3 %. Pokud vezmeme v potaz pouze eurozónu, byla na tom ještě o něco hůře – průměrná míra nezaměstnanosti mladých lidí z devatenácti států, ve kterých je zavedeno euro, dosahovala 22,4 %. V porovnání se situací z roku 2007 vykazují aktuálnější data opět horší výsledky. Zprůměrovaná míra nezaměstnanosti mladých lidí ve všech 28 členských státech Evropské unie činila v roce 2007 o téměř 5 procentních bodů méně a dosahovala 15,5 %. V eurozóně tomu bylo obdobně – sledovaný údaj činil před deseti lety dokonce o 7,4 procentního bodu méně a byl na úrovni 15 %.

V zemích, ve kterých je nízká míra nezaměstnanosti, jako v Německu, Dánsku a Rakousku, přispívá k tomuto faktu mimo jiné systém duálního vzdělávání. Tento systém vzdělávání se dělí podle studie s názvem „Duální vzdělávání: most přes rozbouřenou řeku?“, kterou si nechal zpracovat Evropský parlament (2014, str. 2-4), na čtyři typy. Jedním z nich je Plnohodnotná praktická profesní příprava, která se využívá právě ve zmiňovaných zemích. V těchto státech EU, a také ve Švýcarsku, je praktická profesní příprava prověřeným systémem, kterému je často připisována právě nízká míra nezaměstnanosti mladých lidí. Systém duálního vzdělávání spočívá ve spolupráci škol se zaměstnavateli – student má již v době

studia podepsanou smlouvu u některého ze zaměstnavatelů a část výuky se odehrává právě u tohoto zaměstnavatele. Ten žákům poskytuje praktickou výuku, která je pro určité obory nezbytná, neboť připravuje mladé lidi na výkon jejich budoucího povolání (Národní ústav pro vzdělávání, 2017). Praktické dovednosti jsou důležité především u řemeslných profesí, jako je například truhlář, zámečník, svářeč nebo instalatér, a u dalších učňovských oborů, jako jsou kuchař, prodavač, číšník či automechanik. Výhodou je, že studenti mohou okamžitě po absolvování studia nastoupit do firmy, u které byla vedena jejich praxe. Spolupráce je výhodná oboustranně – firmy si mohou nové zaměstnance „vychovat“ přesně pro jejich potřeby a když k nim noví zaměstnanci nastoupí, není již potřeba je školit. Studentům se zároveň dostává kvalitní výuky, neboť firmy nejlépe vědí, jaké dovednosti jsou na trhu práce žádané a absolventi jsou tak skvěle připraveni pro profesní život. Praktická profesní příprava ve firemním prostředí existuje také ve Francii, Nizozemsku, Itálii, Polsku a Spojeném království, avšak netvoří hlavní směr odborného vzdělávání. V těchto zemích je však výuka často kombinací praktické profesní přípravy ve firmách a odborného vzdělávání a přípravy probíhající ve školách (European Parliament, 2017).

Naopak v jihoevropských státech, jako je Řecko, Španělsko, Chorvatsko, Itálie, Portugalsko a Kypr, dosahuje míra nezaměstnanosti mladých lidí vysokých hodnot. Řecko, které má téměř 50 % míru nezaměstnanosti mladých lidí, se navíc potýká již několik let s následky hospodářské krize, která vypukla po roce 2008. Někteří obyvatelé Řecka se proto kvůli vysoké míře nezaměstnanosti a ekonomickým problémům, kterým tato země čelí, stěhují do zahraničí. Situace mladých lidí na řeckém pracovním trhu totiž byla hospodářskou krizí významně ovlivněna, a to nejvýrazněji z dalších jihoevropských zemí – Portugalska, Španělska a Kypru, a také Irska. Mladí lidé v Řecku měli oproti jmenovaným zemím nejhorší výsledky, co se týče zaměstnanosti, nezaměstnanosti, dlouhodobé nezaměstnanosti i počtu NEET. Řecko se navíc již před hospodářskou krizí vyznačovalo specifickými strukturálními rysy, které snižovaly ekonomickou výkonnost. Problémy na trhu práce způsoboval především příliš dlouhý přechod ze vzdělávání do zaměstnání,

velký podíl nezaměstnaných lidí s vysokým vzděláním ve věku 25-29 let, značné rozdíly mezi muži a ženami, regionální nerovnosti, odvětvová segregace na trhu práce a také velký podíl neoficiálně zaměstnaných lidí. Jako reakce na tyto potíže zesílily snahy evropských a národních iniciativ, které se snaží odstranit tyto strukturální problémy. (European Parliament, 2015, str. 1)

Jedním z dalších důvodů, proč míra nezaměstnanosti v jednotlivých členských zemích mohla dosahovat zmiňovaných výsledků, jsou regulace na trzích práce. Do regulací pracovního trhu patří například delší doba a náklady na propuštění jednotlivce nebo skupiny zaměstnanců, omezené možnosti přijímání zaměstnanců na dobu určitou, dohody uzavřené v rámci kolektivního vyjednávání či systém podpor v nezaměstnanosti a minimální mzdy. Avšak na základě indikátorů ochrany zaměstnanosti zveřejněnými OECD (2016), jsem nenašla dostatečné souvislosti, abych mohla výše zmiňované tvrzení podložit. V údajích jsem nezaznamenala jednoznačný trend. Je však možné, že u států, jejichž pracovní trh je rigidnější a je zde nastavena vysoká ochrana zaměstnanců, budou zaměstnavatelé v některých případech přistupovat k neoficiálnímu zaměstnávání svých pracovníků, aby se vyhnuly legislativním překážkám a mohly flexibilně reagovat na situaci na trhu práce. Tato praktika poté může zvyšovat statistickou míru nezaměstnanosti, i když skutečnost je jiná. Pokud však zaměstnavatel bude dodržovat podmínky dané zákonem, měly by regulace na trhu práce nezaměstnanost naopak snižovat. Pro zaměstnavatele je totiž díky přísnější legislativě složitější například ukončení pracovního poměru se zaměstnancem nebo jeho zaměstnání na dobu určitou několikrát po sobě. Vliv regulací na trhu práce je tedy dle mého názoru závislý především na celkové situaci v dané zemi.

2.3 Opatření Evropské unie na snížení nezaměstnanosti mladých lidí

Evropská unie se snaží pomáhat nezaměstnaným lidem a přímo pro mladé lidi, kteří se potýkají s tímto problémem založila Iniciativu zaměstnanosti mladých lidí.

Tato iniciativa byla založena za účelem poskytování podpory mladým lidem, žijícím v regionech, kde míra nezaměstnanosti této sociální skupiny dosahuje více než 25 % dle statistik za rok 2012. Iniciativa zaměstnanosti mladých lidí se dlouhodobě zaměřuje na mladé občany, kteří nestudují, ani nejsou zaměstnaní a podporuje je pomocí stáží, nových pracovních míst, či dalšího vzdělávání, které vede k vyšší kvalifikaci, a tedy i vyšší šanci najít si zaměstnání. Celkový rozpočet této iniciativy je 6,4 miliardy € pro období od roku 2014-2020. Iniciativa zaměstnanosti mladých lidí funguje v souladu s pravidly Evropského sociálního fondu a polovina jejího rozpočtu pro současné období je získána právě z tohoto fondu. Nicméně nezaměstnanost mladých lidí v Evropské unii je stále velmi vysoká, a tak Evropská komise v září roku 2016 navrhla navýšení rozpočtu pro Iniciativu zaměstnanosti mladých lidí o 2 miliardy euro, na 8,4 miliard eur. Aby návrh vstoupil v platnost, musí být schválen Radou a Evropským parlamentem. (European Commission, 2017a)

Jak jsem již zmiňovala, Iniciativa podporuje zaměstnanost mladých lidí pomocí různých stáží, odborných praxí a dalších podpůrných prostředků. Stáže jsou nabízeny mladým lidem, kteří studují a zároveň by chtěli získat praktické zkušenosti ve firmě. Stáže mohou být placené i neplacené a na jejich konci většinou absolvent obdrží certifikát. Evropská unie podporuje účast mladých lidí na stážích pomocí Evropské aliance pro učňovskou přípravu, která se zasluhuje o spolupráci vlády se zainteresovanými stranami, jako jsou podniky, sociální partneři, sněmovny, poskytovatelé odborných praxí, regiony, či spolky sdružující mladé lidi (European Commission, 2017c).

Dalším důležitým pojmem týkajícím se problematiky nezaměstnanosti mladých lidí je také Záruka pro mládež. Záruka pro mládež představuje závazek všech členských států Evropské unie, které se zavázaly, že budou zajišťovat všem jejich občanům, kteří nejsou starší 25 let, nabídku kvalitního zaměstnání, průběžného vzdělávání, stáží a praxí, a to do čtyř měsíců poté, co tito lidé dokončí studium či se stanou nezaměstnanými. Tento závazek potvrdily všechny členské státy EU

v dubnu roku 2013. Program Záruky pro mládež se zdá být funkčním a již pomohl mnoha mladým lidem, o čemž vypovídá fakt, že od začátku roku 2014 do něj vstoupilo 14 milionů mladých lidí a přibližně 9 milionů z nich dostalo pracovní nabídku, přičemž se ve většině případů jednalo o nabídku trvalého zaměstnání. Dalším znakem toho, že program Záruky pro mládež je prospěšným, je současná situace na pracovním trhu. Po třech letech úspěšného fungování Záruky pro mládež je na trhu práce o 1,5 milionu méně nezaměstnaných mladých lidí a o 900 tisíc méně mladých lidí, kteří nejsou zaměstnaní, nestudují ani nejsou účastníci vzdělávacího kurzu. Tito lidé se souhrnně označují anglickou zkratkou NEETs (not in employment, education or training). Podíl NEETs ve věku 15-24 let klesl od roku 2012 z 13,2 % na 12 % v roce 2015. Za zmínku také stojí fakt, že nezaměstnanost mladých lidí, která dosahovala v prvním čtvrtletí roku 2013 24,4 %, klesla v druhém čtvrtletí roku 2016 na 18,9 %. (European Commission, 2017g)

Dalším podpůrným prostředkem, který Evropská unie využívá k boji s nezaměstnaností mladých lidí je Erasmus+. Evropská unie prostřednictvím tohoto programu přispívá mladým lidem na zahraniční výjezdy. Do zahraničí mohou vyjet studenti, kteří tam absolvují studijní pobyt, který trvá většinou jeden semestr. Díky této zkušenosti mají studenti šanci si zlepšit své jazykové schopnosti, poznají nové kultury a seznámí se s novými lidmi. V neposlední řadě jim tato zkušenost může pomoci s osamostatněním se. Erasmus+ nabízí možnost vycestování do zahraničí také učitelům nebo dalším odborníkům, kteří byli přizváni, aby sdíleli své znalosti a zkušenosti. Tito lidé se však mohou naopak nechat dále vzdělávat od jiných odborníků a přihlásit se do různých kurzů, školení či odborných praxí a po návratu ze zahraničí mohou tyto zkušenosti předávat dále. Erasmus+ také podporuje studenty a čerstvé absolventy, aby se zúčastnili stáže v zahraničí, kde by mohli získat své první pracovní zkušenosti. Další možností pro mladé lidi, kteří chtějí strávit nějaký čas v zahraničí, je přihlášení se k dobrovolnické činnosti. Program Erasmus+ slaví tento rok již 30 let od začátku svého fungování a pomohl již mnoha mladým lidem se začátky budování jejich kariéry. Erasmus+ má

rozpočet na 14,7 miliard euro a poskytne celkem podporu více než 4 milionům Evropanů. (European Commission, 2017e)

Evropská unie uvedla do provozu také portál, kde jsou vystaveny pracovní nabídky z členských zemí Evropské unie. Tento pracovní portál se nazývá EURES. Kandidáti si jeho prostřednictvím mohou snadněji vyhledat zahraniční pracovní nabídky. Na portálu jsou k nalezení stáže a pracovní pozice jak na plný, tak na částečný úvazek, na dobu určitou i neurčitou. Kandidát hledající práci si může vyfiltrovat pracovní nabídky podle toho, v jaké z členských zemí Evropské unie by si rád našel práci, a také podle toho, jaké má nejvyšší dosažené vzdělání a kolika lety zkušeností disponuje. Nabídky jsou vystaveny většinou v jazyce, který se používá v dané členské zemi, nebo v angličtině. Je tedy proto nutné, aby kandidát byl dobře jazykově vybavený. Pracovní portál EURES je dle mého názoru prospěšný, protože pomáhá zvyšovat mobilitu občanů Evropské unie a jejich ochotu stěhovat se za prací, čímž napomáhá k vyrovnávání rozdílů mezi nabídkou práce a poptávkou po ní, jež se výrazně liší v jednotlivých regionech Evropské unie. (European Commission, 2017d)

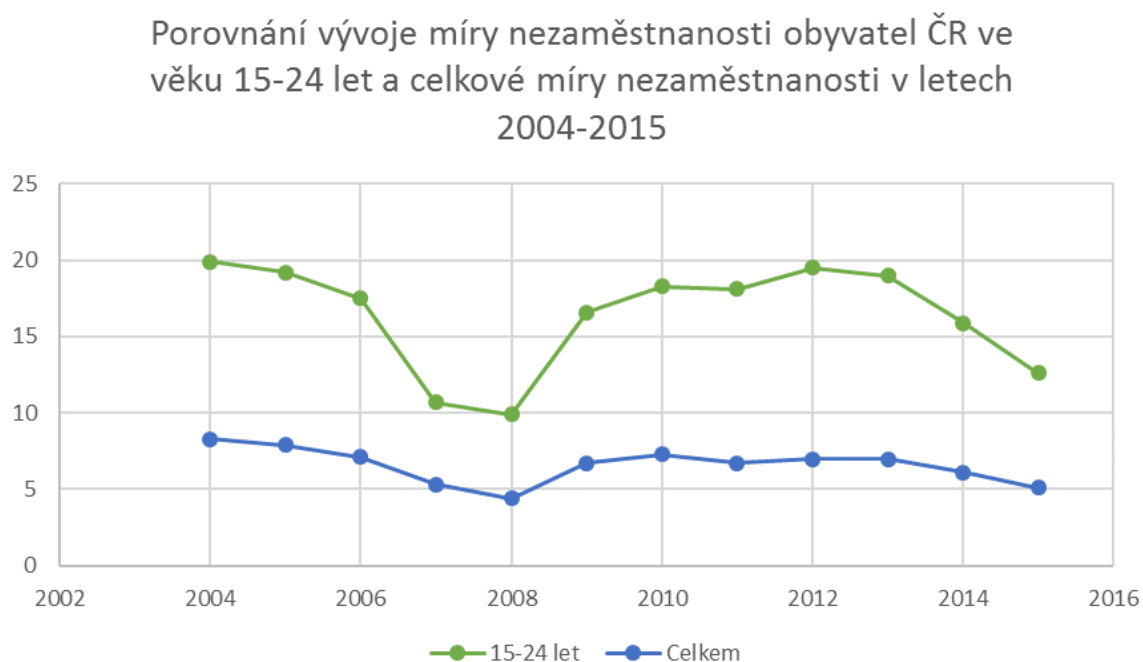
3 Situace mladých lidí na českém trhu práce

Míra nezaměstnanosti mladých lidí ve věku 15-24 let byla v roce 2015 v České republice šestá nejnižší a následovala hned po Maltě. Ve zmiňovaném roce dosáhla míra nezaměstnanosti této skupiny obyvatel Česka 12,6 %. Před hospodářskou krizí, v roce 2007, byla jen o něco nižší a činila 10,7 % (Eurostat, 2017a). Tato fakta vypovídají o tom, že míra nezaměstnanosti mladých lidí v České republice je oproti ostatním členským státům Evropské unie na velmi dobré úrovni. Celková míra nezaměstnanosti byla v roce 2015 též jednou z nejnižších a činila 5,1 % (Eurostat, 2016b).

3.1 Vývoj nezaměstnanosti mladých lidí v České republice

Co se týče vývoje míry nezaměstnanosti mladých lidí ve věku 15-24 let v České republice za posledních dvanáct let, podrobná data můžeme nalézt v grafu níže. Graf nabízí srovnání míry nezaměstnanosti u mladých lidí a celkové míry nezaměstnanosti, a to od roku 2004 do roku 2015.

Graf 7: Porovnání vývoje míry nezaměstnanosti obyvatel ČR ve věku 15-24 let a celkové míry nezaměstnanosti v letech 2004-2015



Zdroj: Vlastní zpracování na základě Eurostatu (2016)

Pozn.: U údaje míry nezaměstnanosti lidí ve věku 15-24 let v letech 2005 a 2011 byl zaznamenán zlom v časových řadách. Nastala totiž změna ve standardech pro definování a pozorování proměnné v průběhu času.

V grafu číslo 7 můžeme vidět, že míra nezaměstnanosti obyvatel České republiky ve věku 15-24 let byla nejnižší v roce 2008, kdy udeřila hospodářská krize. Ve zmiňovaném roce činila míra nezaměstnanosti této sociální skupiny 9,9 % a v předchozím roce byla jen o něco vyšší a dosahovala 10,7 %. Třetí nejnižší míra nezaměstnanosti mladých lidí v České republice za sledovaných dvanáct let byla zaznamenána v roce 2015 a činila 12,6 %. Naopak vysoký podíl mladých nezaměstnaných lidí s mírou nezaměstnanosti nad 19 % byl zaregistrován v letech 2004, 2005, 2012 a 2013, přičemž nejvyšší hodnoty bylo dosaženo v roce 2004, kdy nezaměstnanost mladých činila 19,9 %.

Trend míry nezaměstnanosti lidí ve věku 15-24 let byl klesající od roku 2004 do roku 2008, přičemž po hospodářské krizi, která vypukla po roce 2008 začal tento

ukazatel stoupat a zvyšoval se s menšími výkyvy až do roku 2012. Od té doby má míra nezaměstnanosti mladých lidí opět klesající tendenci. Tento trend byl s největší pravděpodobností způsoben následky hospodářské krize, která vypukla v roce 2008, přičemž se po roce 2012 ekonomika opět mírně zotavila, a tak míra nezaměstnanosti mladých lidí začala opět klesat.

Co se týče celkové míry nezaměstnanosti v České republice, křivka kopíruje vývoj míry nezaměstnanosti mezi mladými lidmi. Křivka celkové míry nezaměstnanosti je však oproti křivce znázorňující nezaměstnanost mladých lidí plošší a její výkyvy nejsou tak znatelné jako u lidí ve věku 15-24 let. Tento jev je pravděpodobně způsoben tím, že skupiny lidí, které jsou více ohroženy nezaměstnaností jsou zároveň citlivější na změny v ekonomice a další okolní vlivy.

Celková míra nezaměstnanosti obyvatel České republiky byla po celé sledované období od roku 2004 do roku 2015 poměrně nízká, přičemž nejnižší míry dosáhla v roce 2008, stejně jako míra nezaměstnanosti mladých lidí. Ve zmiňovaném roce činila celková míra nezaměstnanosti pouhá 4,4 %. Druhá nejnižší hodnota byla zjištěna v roce 2015 a činila 5,1 %. V souhrnu byly tendence celkové míry nezaměstnanosti v České republice ve sledovaném období do roku 2008 klesající, načež do roku 2010 nezaměstnanost rostla, poté opět mírně klesla a dva roky stagnovala a poté začala od roku 2014 opět klesat.

3.2 Opatření České republiky proti nezaměstnanosti mladých lidí

Česká republika se stejně jako ostatní země Evropské unie snaží bojovat proti celkové nezaměstnanosti i nezaměstnanosti mladých lidí. Využívá k tomu různých prostředků. Jelikož je Česká republika již od roku 2004 členem Evropské unie, vztahují se na ni programy a systémy podporující zaměstnanost mladých lidí, které mají celoevropskou působnost. Česká republika se navíc snaží podporovat mladé

lidi i ze své vlastní iniciativy. V následujících podkapitolách se zaměříme na nejdůležitější opatření, která Česká republika implementovala do své strategie.

3.2.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti v České republice je upravena zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a usiluje mimo jiné o dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2012). Se státní politikou zaměstnanosti se zabývají v České republice dvě instituce – Úřad práce ČR a Ministerstvo práce a sociálních věcí. Pod činnost Úřadu práce ČR spadá mimo jiné informování občanů o možnostech získání zaměstnání, odborné přípravy a rekvalifikace a poskytuje také poradenství při hledání zaměstnání či rekvalifikace.

Aktivní politika zaměstnanosti se týká všech věkových skupin na trhu práce v České republice a zahrnuje samozřejmě i mnoho nástrojů, které mohou využívat mladí lidé. *„Mezi opatření aktivní politiky zaměstnanosti patří: rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, příspěvek na zapracování, příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program. Součástí aktivní politiky zaměstnanosti je i poradenství* (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2012). Co se týče prvního nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, rekvalifikace, může být velmi účinná při boji s nezaměstnaností mladých lidí. Úřad práce nabízí možnost rekvalifikace zájemcům o zaměstnání v případě, že poptávka na trhu práce není v souladu s nabídkou. Pro zvýšení zaměstnanosti je lidem zapsaným na Úřadu práce nabízena mimo jiné možnost zúčastnit se různých vzdělávacích programů, programů pro získání určité pracovní dovednosti, či se zapojit do mezinárodních programů. Za rekvalifikaci se však nepovažuje řádné studium na středních a vysokých školách. Náklady na rekvalifikaci jsou hrazeny Úřadem práce do té doby, dokud je uchazeč o zaměstnání veden v evidenci Úřadu práce a za předpokladu, že rekvalifikaci úspěšně ukončí.

Dalším nástrojem, který by mohl pomoci především mladým nezaměstnaným lidem je příspěvek na zapracování. Příspěvek na zapracování slouží k tomu, aby

zaměstnavatele motivoval přijmout člověka, kterému se bude muset ze začátku více věnovat a poskytnout mu detailnější školení či zvýšenou podporu. Příspěvek by měl pokrýt případné ztráty zaměstnavatele způsobené zvýšenou péčí o nového zaměstnance. Příspěvek je poskytován Úřadem práce zaměstnavateli a může být vyplácen maximálně po dobu 3 měsíců a činit měsíčně nejvýše polovinu minimální mzdy na jednu osobu, která se zapracovává. Dle mého názoru je toto skvělá cesta, jak pomoci mladým lidem v začátku jejich kariéry, kdy ještě nemají mnoho zkušeností a první zapracovávání jim může trvat déle než jejich zkušenějším spolupracovníkům. (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2012)

3.2.2 Systém vzdělávání mladých lidí

Co se týče vzdělávání v České republice, je tu využíváno odborného vzdělávání a přípravy plně založené na školní výuce a nacházíme se tak ve zcela rané fázi začleňování „učení se prací“. Stejná situace je i na Slovensku. Fakt, že většina odborného vzdělávání a přípravy má formu pouze školní výuky přináší řadu různých problémů. Mezi ně patří například absence spolupráce mezi školami a společnostmi, neobeznámenost zaměstnavatelů s konceptem praktické profesní přípravy ve firemním prostředí a také s výší přínosu těchto forem učení mladým lidem. Zaměstnavatelé navíc často nejsou připraveni na to, aby mladým lidem poskytovali odbornou přípravu vedoucí k plnohodnotné kvalifikaci a nikoli jenom dovednosti specifické pro danou společnost. Systémy, které jsou plně založené na školní výuce se rovněž potýkají se zastaralými osnovami, nevyhovujícím školním vybavením či způsobilostí vyučujících. (European Parliament, 2017, s. 4)

Dle mého názoru je spojení praxe ve firmách s výukou ve škole velmi dobrým způsobem, jak připravit mladé lidi na budoucí výkon povolání a je tedy důležitá snaha jak ze strany zaměstnavatelů, tak ze strany škol a univerzit o vzájemnou spolupráci. Ze spolupráce by totiž mohly těžit obě strany, včetně studentů samotných.

3.2.3 Aktivizační opatření k řešení nepříznivé situace na trhu práce

Ministerstvo práce a sociálních věcí vytvořilo v návaznosti na nepříznivou situaci na trhu práce v posledních letech tzv. Aktivizační opatření k řešení nepříznivé situace na trhu práce. Dokument byl schválen na konci roku 2014 a platí do konce roku 2017. Opatření budou financována především z Evropských strukturálních fondů a částečně také ze státního rozpočtu. (Databáze strategií, 2017)

K realizaci je navrhováno mnoho opatření, z nichž pouze některá jsou relevantní pro mladé lidi. Co se týče mladých lidí, chce ministerstvo zavést například slevy na pojistném na sociální zabezpečení, pokud zaměstnavatel přijme uchazeče o zaměstnání, kteří patří do nejobtížněji umístitelných skupin na trhu práce, kam patří osoby starší 50 let, lidé vracející se z rodičovské dovolené a také právě mladí lidé do 30 let. Dalším opatřením relevantním pro skupinu mladých lidí je zvyšování efektivity nástrojů spadajících do aktivní politiky zaměstnanosti, a to opět pro skupiny již jmenovány výše, které patří do nejobtížněji zaměstnatelných na trhu práce. Mezi tato opatření spadá například závazek Úřadu práce spočívající v zasazení se o zvýšení počtu podpořených uchazečů o zaměstnání nástroji aktivní politiky zaměstnanosti o 10 % více než v roce 2013. Dále mohou nezaměstnaní lidé využít také možnosti získání podpory v nezaměstnanosti v průběhu absolvování rekvalifikačního kurzu.

3.2.4 Fond dalšího vzdělávání

O zvyšování zaměstnanosti obyvatel České republiky se snaží také Fond dalšího vzdělávání, který je příspěvkovou organizací Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky. Tato organizace spustila již mnoho programů na podporu zaměstnanosti různých skupin lidí. Jedním z programů je projekt PROKOP – východ a PROKOP – central, přičemž jejich struktura je stejná, každý se pouze zabývá jiným regionem České republiky. Projekty jsou založené na nástrojích

dalšího vzdělávání a souvisejí s aktivní politikou zaměstnanosti, kterou realizuje Úřad práce České republiky. Program byl v konečné podobě naostro spuštěn před několika měsíci a jeho snahou je posilovat kompetence uchazečů o zaměstnání, a to pomocí různých vzdělávacích aktivit, týkajících se například měkkých dovedností, které jsou velmi důležité především při pracovních pohovorech, kde si potenciální zaměstnavatel vytvoří o uchazeči první dojem. (Fond dalšího vzdělávání, 2015a)

Dalším programem podporujícím tvorbu nových pracovních míst a zvyšování zaměstnanosti jsou Místa zblízka. Tento projekt probíhá ve čtyřech vybraných regionech České republiky, a to v Ašsku, Lounsku, Podbořansku a Sokolovsku. Projekt se snaží nalákat ke spolupráci místní obyvatele, za účelem naučit je více a lépe využívat lokální zdroje. Tento program se týká všech věkových skupin, zapojit se tedy mohou i mladí lidé, a má platnost od začátku letošního roku do konce roku 2020. (Fond dalšího vzdělávání, 2015b)

Jedním z dalších projektů Fondu dalšího vzdělávání je program s názvem Vzdělávání praxí. Vzdělávání praxí je zaměřeno především na všechny uchazeče o zaměstnání, kteří patří ke skupinám obyvatel, jež jsou nejvíce ohrožené nezaměstnaností. Zaměstnavatelé, kteří v rámci tohoto programu přijmou znevýhodněného pracovníka a pomáhají mu s jeho rozvojem, mají za vynaložené úsilí nárok na kompenzaci nákladů spojených se zaměstnancovým vzděláváním. Praxe trvá v rozmezí 1-6 měsíců a přináší účastníkům projektu zlepšení dosavadních dovedností, získání nových zkušeností a v neposlední řadě také zlepšení schopností důležitých při ucházení se o práci. (Fond dalšího vzdělávání, 2016a)

Asi nejrelevantnějším ze všech projektů, které Fond dalšího vzdělávání provozuje je pro mladé uchazeče o zaměstnání Cesta pro mladé. Tento program podporuje studenty při získávání svých prvních pracovních zkušeností pomocí odborných stáží, kurzů měkkých dovedností a poradenství. Všechny tyto prostředky mohou výrazně pomoci mladým uchazečům o práci najít si po dokončení studia své první

zaměstnání. Po absolvování některého z nabízených kurzů dostanou navíc studenti certifikát u úspěšném zakončení kurzu, který může také přispět ke zvýšení jejich konkurenceschopnosti na trhu práce. Pro zvýšení mobility účastníků kurzů či stáží je studentům nabízeno při výkonu stáže v jiném městě, než ve kterém žijí, zajištění ubytování zdarma a proplacení cestovného. Firmám, které studentům nabídnou stáž jsou částečně uhrazeny náklady na mentora, který je studentovi přidělen. V rámci poradenství u Fondu dalšího vzdělávání jsou zájemcům poskytnuty informace o aktuálních trendech na trhu práce, případně je s nimi konzultována i tvorba a vhodná podoba profesního životopisu. (Fond dalšího vzdělávání, 2016b)

Myslím si, že veškerá iniciativa, kterou Fond dalšího vzdělávání vyvíjí na pomoc lidem různých věkových skupin, je prospěšná. Projekty provozované touto organizací jsou dle mého názoru dobře sestaveny a na boj proti nezaměstnanosti znevýhodněných skupin obyvatel mají pozitivní vliv. Především získání prvních pracovních zkušeností či poskytnuté poradenství je dle mého názoru velmi prospěšné, neboť lidem je po absolvování programu umožněno se snadněji a lépe zařadit na trh práce.

Závěr

Tématem mé práce je nezaměstnanost mladých lidí v Evropské unii, přičemž zvláštní důraz je kladen na Českou republiku. Cílem mé bakalářské práce je zhodnotit a navrhnout vhodná opatření, která by přispěla ke snížení míry nezaměstnanosti mladých lidí v České republice. K tomuto cíli jsem si dopomohla především indukcí různých strategií na podporu zaměstnanosti nejvíce ohrožených skupin osob na trhu práce. Strategie jsou vytvářeny jak z iniciativy Evropské unie, tak České republiky. Ve své práci jsem se věnovala také vývoji a současné situaci na evropském a českém trhu práce.

Na základě zhodnocení vývoje nezaměstnanosti na všech zkoumaných trzích práce si dovoluji říci, že situace týkající se celkové nezaměstnanosti je v České republice pozitivní. Avšak co se týče skupin ve větší míře ohrožených nezaměstnaností, kam patří i mladí lidé, jejich situace je poněkud horší. To potvrzuje i rozdíl mezi celkovou mírou nezaměstnanosti a mírou nezaměstnanosti mladých lidí ve věku od 15 do 24 let, který v roce 2012, kdy dosáhl svého maxima, činil 12,5 procentního bodu. Od té doby byl však trend rozdílů klesající. Ke zlepšování situace přispívají mimo jiné různé programy a iniciativy, které jsou prováděny jak na evropské, tak na národní úrovni. Dospěla jsem však k závěru, že se nedá s přesností vyhodnotit, který z programů má nejpříznivější vliv na trh práce. Programů probíhá vždy několik současně, a proto není možné zjistit, který z nich se nejvíce zasadil o zlepšení situace na trhu práce. Výsledky navíc vždy závisí také na vnějších vlivech a na celkovém stavu ekonomiky. Dle zjištěných údajů jsem však vyhodnotila jako důležitá opatření ta, která přispívají k rozvoji osobnosti a dovedností a k využití potenciálu mladých lidí. To může být zajištěno především pomocí vzdělávacích kurzů, poradenství, či formou stáží a odborných praxí. Tyto programy navíc pomáhají i dalším skupinám, které jsou ve větší míře ohrožené nezaměstnaností.

Do důležitých programů, které právě probíhají na evropské úrovni patří například projekt Erasmus+, který s rozpočtem 14,7 miliard euro poskytne podporu týkající

se studia, praxe, získávání nových zkušeností a dobrovolnictví v zahraničí celkem 4 milionům Evropanů. Zahraniční zkušenosti jsou v dnešní době velmi přínosné, protože svět se stále více propojuje, a pro konkurenceschopnost na trhu práce je často velmi důležitá právě znalost cizích jazyků. Zajímavý je také koncept Záruky pro mladé, v jehož rámci je mladým uchazečům o zaměstnání do 25 let ve všech členských státech Evropské unie zajištěna nabídka kvalitního zaměstnání, vzdělávání a stáží, a to do čtyř měsíců po dokončení jejich studia, či poté co se stanou nezaměstnanými. Již 9 milionů mladých lidí, kteří vstoupili do tohoto programu získalo poté pracovní nabídku a po třech letech fungování programu bylo na trhu práce o 1,5 milionu méně mladých nezaměstnaných lidí.

V České republice se o zvyšování zaměstnanosti mladých lidí snaží především Ministerstvo práce a sociálních věcí. Důležitá je například aktivní politika zaměstnanosti, v jejímž rámci jsou lidem poskytovány různé rekvalifikace a jiné vzdělávací programy, které zvyšují jejich zaměstnatelnost. Před několika lety přijaté Aktivizační opatření k řešení nepříznivé situace na trhu práce se snaží o ještě efektivnější využití nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Další zajímavé programy vytváří také Fond dalšího vzdělávání, v jehož rámci je nabízeno mladým uchazečům o práci poradenství, stáže a vzdělávací kurzy.

Současná opatření jak na evropské, tak na národní úrovni závěrem shrnuji pro Českou republiku jako přínosná. Ze zjištěných údajů vyplývá, že prokazatelně pomáhají mladým lidem v začlenění se na trh práce. Do budoucna je dle mého názoru důležité tyto snahy prohlubovat a podporovat skupiny lidí, které jsou na trhu práce znevýhodněny. Důležité je klást důraz na vzdělávání, poskytování prvních pracovních zkušeností a zvyšování kvalifikace. Významný je také rozvoj měkkých dovedností.

Seznam použitých zdrojů

CEJNAROVÁ, A. Od 1. průmyslové revoluce ke 4. In: *Technický portál* [online]. 2015 [cit. 2017-04-25]. Dostupné z: http://www.technickytydenik.cz/rubriky/ekonomika-byznys/od-1-prumyslove-revoluce-ke-4_31001.html

Český statistický úřad. Obecná míra nezaměstnanosti v ČR a krajích. In: *Český statistický úřad* [online]. 2016b [cit. 2017-01-08]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/obecna-mira-nezamestnanosti-v-cr-a-krajich>

Český statistický úřad. Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS – Metodika. In: *Český statistický úřad* [online]. 2016a [cit. 2017-01-08]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/zam-vsps>

Český statistický úřad. Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR podle výsledků výběrového šetření pracovních sil: Věk, vzdělání a specifické skupiny nezaměstnaných podle krajů, 4. čtvrtletí 2011–4. čtvrtletí 2016. In: *Český statistický úřad* [online]. duben 2012a [cit. 2017-04-02]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/zamestnanost-a-nezamestnanost-v-cr-podle-vysledku-vyberoveho-setreni-pracovnich-sil-4-ctvrtleti-2011-02hceg8kuq>

Český statistický úřad. Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR podle výsledků výběrového šetření pracovních sil: Nezaměstnanost podle úrovně vzdělání a věku, 4. čtvrtletí 2011–4. čtvrtletí 2016. In: *Český statistický úřad* [online]. duben 2012b [cit. 2017-04-02]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/zamestnanost-a-nezamestnanost-v-cr-podle-vysledku-vyberoveho-setreni-pracovnich-sil-4-ctvrtleti-2011-02hceg8kuq>

Databáze strategií. Aktivizační opatření k řešení nepříznivé situace na trhu práce (2014-2017). In: *Databáze strategií* [online]. 2017 [cit. 2017-04-26] Dostupné z: <https://www.databaze-strategie.cz/cz/mpsv/strategie/aktivizacni-opatreni-k-reseni-nepriznive-situace-na-trhu-prace>

EUR-Lex. European Year of Equal Opportunities for All (2007) – Towards a Just Society. In: *EUR-Lex* [online]. 2009 [cit. 2017-04-25]. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=URISERV:c10314>

European Commission. Equal Opportunities. In: *European Commission* [online]. březen 2016 [cit. 2017-03-30]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/civil_service/admin/equal_opp/index_en.htm

European Commission. Erasmus+. In: *European Commission* [online]. 2017e [cit. 2017-03-20]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/individuals>

European Commission. EURES. In: *European Commission* [online]. 2017d [cit. 2017-03-20]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eures/public/en/homepage>

European Commission. European Alliance for Apprenticeships. In: *European Commission* [online]. 2017c [cit. 2017-03-20]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1147&langId=en>

European Commission. Flexicurity. In: *European Commission* [online]. 2017f [cit. 2017-03-31]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=102>

European Commission. Strategic framework – Education & Training 2020. In: *European Commission* [online]. březen 2017b [cit. 2017-03-12]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/education/policy/strategic-framework_en

European Commission. Women in economic decision-making in the EU: Progress report. In: *European Commission* [online]. 2012 [cit. 2017-03-31]. Lucemburk: Publications Office of the European Union. ISBN-13: 978-92-79-23283-1. [online] Dostupné z: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/women-on-boards_en.pdf

European Commission. Youth Employment Initiative (YEI). In: *European Commission*. [online]. 2017a [cit. 2017-03-10]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1176&langId=en>

European Commission. Youth Guarantee. In: *European Commission* [online]. 2017g [cit. 2017-03-20]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1079>

European Parliament. Pod drobnohledem: Duální vzdělávání: most přes rozbouřenou řeku? In: *European Parliament* [online]. 2017 [cit. 2017-04-04]. Dostupné z: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2014/529082/IPOL_BRI\(2014\)529082_CS.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2014/529082/IPOL_BRI(2014)529082_CS.pdf)

European Parliament. Youth unemployment in Greece: Situation before the government change. In: *European Parliament* [online]. 2015, [cit. 2017-04-06]. ISBN 978-92-823-7230-2. Dostupné z: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2015/542220/IPOL_BRI\(2015\)542220_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2015/542220/IPOL_BRI(2015)542220_EN.pdf)

Eurostat. Europe 2020 indicators – education. In: *Eurostat*. [online]. 2016a [cit. 2017-03-12] ISSN 2443-8219. Dostupné z: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Europe_2020_indicators_-_education

Eurostat. File: Unemployment rate 2004-2015 (%) new.png. In: *Eurostat* [online]. listopad 2016b [cit. 2017-04-09]. Dostupné z: [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Unemployment_rate_2004-2015_\(%25\)_new.png](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Unemployment_rate_2004-2015_(%25)_new.png)

Eurostat. File:Unadjusted GPG by age (%), 2015-T1.png. In: *Eurostat* [online]. březen 2017b [cit. 2017-03-31]. Dostupné z: [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Unadjusted_GPG_by_age_\(%25\),_2015-T1.png](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Unadjusted_GPG_by_age_(%25),_2015-T1.png)

Eurostat. Youth unemployment rate, age group 15-24. In: *Eurostat* [online]. 2017a [cit. 2017-04-05]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tesem140&plugin=1>

Fond dalšího vzdělávání. Cesta pro mladé. In: *Fond dalšího vzdělávání* [online]. 2016b [cit. 2017-04-26] Dostupné z: <http://www.cestapromlade.cz/detail-clanku-69-staze-s-cestou-pro-mlade-v-kostce>

Fond dalšího vzdělávání. Místa zblízka. In: *Fond dalšího vzdělávání* [online]. 2015b [cit. 2017-04-26] Dostupné z: <http://www.fdv.cz/mista-zblizka>

Fond dalšího vzdělávání. PROKOP – východ. In: *Fond dalšího vzdělávání* [online]. 2015a [cit. 2017-04-26] Dostupné z: <http://www.fdv.cz/prokop>

Fond dalšího vzdělávání. Vzdělávání praxí. In: *Vzdělávání praxí* [online]. 2016a [cit. 2017-04-26] Dostupné z: <http://www.vzdelavanipraxi.cz/detail-clanku-69-pomahame-ohrozenym-na-trhu-prace>

KNOLL, O. *Druhy nezaměstnanosti a příčiny jejich vzniku*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 1993.

Ministerstvo práce a sociálních věcí. Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In: *Integrovaný portál MPSV* [online]. leden 2012 [cit. 2017-04-10]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>

Ministerstvo práce a sociálních věcí. Časové řady míry nezaměstnanosti a podílu nezaměstnaných osob. In: *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2017a [cit. 2017-01-15]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/casove_rady

Ministerstvo práce a sociálních věcí. Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020. In: *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 2017b [cit. 2017-04-25]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg_zam_2020/strategiepz2020.pdf

Ministerstvo průmyslu a obchodu. Průmysl 4.0 má v Česku své místo. In: *Ministerstvo průmyslu a obchodu* [online]. 2016 [cit. 2017-04-25]. Dostupné z: <https://www.mpo.cz/cz/prumysl/zpracovatelsky-prumysl/prumysl-4-0-ma-v-cesku-sve-misto--176055/>

Ministerstvo zahraničí. Průmyslová revoluce. In: *Česká republika* [online]. 2009 [cit. 2017-04-25]. Dostupné z: <http://www.czech.cz/cz/66243-prumyslova-revoluce>

Národní ústav pro vzdělávání. Zkušenosti s duálními systémy odborného vzdělávání v Evropě. In: *Podpora spolupráce škol a firem* [online]. 2017 [cit. 2017-03-14]. Dostupné z: <http://www.nuv.cz/pospolu/dualni-systemy-vzdelavani>

NOVOTNÝ, P.; BOSNIČOVÁ, N.; BŘENKOVÁ, J.; FUKAN, J.; LAZAROVÁ, B.; NAVRÁTILOVÁ, D.; PALÁN, Z.; POKORNÝ, B.; RABUŠICOVÁ, M. *Age management: jak rozumět stárnutí a jak na něj reagovat. Možnosti uplatnění age managementu v České republice*. Plzeň: Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR, o. s., 2015, 1. vyd. ISBN 978-80-904531-7-3

OECD. International Labour Organisation / O.E.C.D. definitios. In: *OECD* [online]. 2017, [cit. 2017-03-10] Dostupné z: <https://www.oecd.org/statistics/data-collection/Population%20and%20Labour%20Force%20Definitions-Eng.pdf>

OECD. OECD Indicators of Employment Protection. In: *OECD* [online]. 2016 [cit. 2017-04-26] Dostupné z: <http://www.oecd.org/els/emp/oecdindicatorsofemploymentprotection.htm>

PAVELKA, T. *Makroekonomie: Základní kurz*. Melandrium, 2007. 2. vyd. ISBN 978-80-86175-52-2.

Seznam grafů

Graf 1: Dobrovolná nezaměstnanost – pružné nominální mzdové sazby	10
Graf 2: Nedobrovolná nezaměstnanost – nepružné nominální mzdové sazby	11
Graf 3: Nedobrovolná nezaměstnanost - minimální mzdová sazba	13
Graf 4: Vývoj míry nezaměstnanosti občanů ČR starších 55 let od roku 2011 do roku 2016	17
Graf 5: Vývoj míry nezaměstnanosti občanů České republiky s nejvyšším dosaženým základním vzděláním podle věku, od roku 2011 do roku 2016	19
Graf 6: Míra nezaměstnanosti mladých lidí ve věku 15-24 let v EU v roce 2007 a 2015	24
Graf 7: Porovnání vývoje míry nezaměstnanosti obyvatel ČR ve věku 15-24 let a celkové míry nezaměstnanosti v letech 2004-2015	32