



VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA

EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA EVROPSKÉ INTEGRACE

Nezaměstnanost v zemích Evropské Unie

Unemployment in the European Union Countries

Student: Bc. Pavlína Orságová

Vedoucí diplomové práce: Ing. Lenka Spáčilová, Ph.D.

Ostrava 2015

VŠB - Technická univerzita Ostrava  
Ekonomická fakulta  
Katedra evropské integrace

## Zadání diplomové práce

Student: **Bc. Pavlína Orságová**  
Studijní program: N6202 Hospodářská politika a správa  
Studijní obor: 6210T004 Eurospráva  
Téma: **Nezaměstnanost v zemích Evropské unie**  
**Unemployment in the European Union Countries**

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
2. Teoretické souvislosti nezaměstnanosti a politiky zaměstnanosti
3. Problematika nezaměstnanosti v EU
4. Analýza nezaměstnanosti ve vybraných zemích Evropské unie
5. Závěr

Seznam použité literatury

Seznam zkratk

Prohlášení o využití výsledků diplomové práce

Seznam příloh

Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

BUCHTOVÁ, B., J. ŠMAJS a Z. BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost*. 2. vyd. Praha: Grada Publishing, 2013. 192 s. ISBN 978-80-247-4282-3.

MANKIW, N. G. *Macroeconomics*. 8th ed. New York: Worth Publishers, 2012. 608 s. ISBN 978-1429240024.

ŠIMEK, Milan. *Podpora zaměstnatelnosti znevýhodněných skupin obyvatel v ČR*. Brno: Institut vzdělávání SOKRATES, 2010. 144 s. ISBN 978-80-86572-66-6.

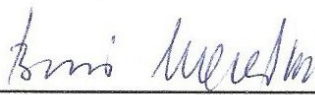
Formální náležitosti a rozsah diplomové práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

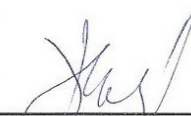
Vedoucí diplomové práce: **Ing. Lenka Spáčilová, Ph.D.**

Datum zadání: 21.11.2014

Datum odevzdání: 25.04.2015



  
Ing. Boris Navrátil, CSc.  
vedoucí katedry

  
prof. Dr. Ing. Dana Dluhošová  
děkanka fakulty

Prohlašuji, že jsem celou diplomovou práci, včetně příloh, vypracovala samostatně.

V Ostravě dne 25. dubna 2015

.....*Orságová*.....  
Pavlína Orságová

**Poděkování:**

Ráda bych poděkovala své vedoucí práce paní Ing. Lence Spáčilové, Ph.D., za odborné vedení této diplomové práce, za řadu podnětů a připomínek ke struktuře i samotnému obsahu práce.

## Obsah

<b>1</b>	<b>Úvod.....</b>	<b>8</b>
<b>2</b>	<b>Teoretické souvislosti nezaměstnanosti a politiky zaměstnanosti.....</b>	<b>10</b>
2.1	Rovnováha na trhu práce .....	10
2.1.1	Nabídka práce.....	11
2.1.2	Poptávka po práci .....	11
2.1.3	Rovnováha na trhu práce.....	13
2.2	Základní pojmy pracovní síly .....	14
2.3	Nerovnováha na trhu práce – nezaměstnanost .....	15
2.3.1	Příčiny a typy nezaměstnanosti .....	15
2.3.2	Důsledky a náklady nezaměstnanosti.....	20
2.3.3	Měření nezaměstnanosti .....	21
2.4	Rizikové skupiny obyvatelstva .....	23
2.4.1	Generace X, Y a Z.....	24
2.5	Politika zaměstnanosti .....	26
<b>3</b>	<b>Problematika nezaměstnanosti v EU.....</b>	<b>29</b>
3.1	Nezaměstnanost v EU.....	29
3.2	Nezaměstnanost osob mladších 25 let .....	35
3.3	Opatření v boji proti nezaměstnanosti v EU.....	39
3.3.1	Vnitřní trh.....	39
3.3.2	System flexicurity .....	43

3.3.3	Politika zaměstnanosti EU .....	45
3.4	Prognóza vývoje nezaměstnanosti v EU .....	51
<b>4</b>	<b>Analýza nezaměstnanosti ve vybraných zemích EU .....</b>	<b>53</b>
4.1	Statistická analýza .....	53
4.1.1	Test významnosti.....	54
4.1.2	Korelační analýza .....	55
4.1.3	Závěry statistické analýzy .....	57
4.2	Nezaměstnanost mladých osob do 25 let ve vybraných zemích EU .....	58
4.3	Analýza vybraných dat.....	60
<b>5</b>	<b>Závěr.....</b>	<b>64</b>
	<b>Seznam použité literatury.....</b>	<b>67</b>
	<b>Seznam zkratk .....</b>	<b>70</b>
	<b>Prohlášení o využití výsledků diplomové práce</b>	
	<b>Seznam příloh</b>	
	<b>Přílohy</b>	

# 1 Úvod

Evropské státy, jako jedny z mála ve světě, dokázaly společnými silami zajistit svým občanům mír a prosperitu po dobu delší 60 let, samozřejmě až na pár výjimek (Jugoslávie). I toto prosperující společenství se ale potýká s problémy, které mohou ohrozit jeho pozici předního světového hráče. Evropská unie (dále EU) a Evropa obecně se potýká s dozníváním finanční krize, ekonomiky zemí byly velmi oslabeny, klesala hospodářská aktivita, rostl strach obyvatel z budoucnosti, následovaly škrty téměř ve všech oblastech a především rostla nezaměstnanost. Ta ohrožuje všechny obyvatele, na trhu práce je neustále přítomna, její vývoj, příčiny a následky jsou pečlivě sledovány k tomu určenými organizacemi a agenturami.

Tématem diplomové práce je nezaměstnanost v zemích Evropské unie. V průběhu práce analyzujeme dostupná data o nezaměstnanosti v EU i v jednotlivých vybraných zemích. Analýze jsou podrobeny dvě makroekonomické veličiny, které jsou součástí skupiny hlavních hospodářských ukazatelů země, nezaměstnanost a vývoj hrubého domácího produktu (dále HDP). Dle kritéria korelace s růstem HDP můžeme rozlišovat makroekonomické veličiny procyklické (+), kontracyklické (-) a acyklické (nelze jednoznačně určit).

Cílem diplomové práce je jednak zmapování vývoje celkové míry nezaměstnanosti v EU a míry nezaměstnanosti osob do 25 let věku ve sledovaném období a jednak posouzení vztahu mezi mírou nezaměstnanosti a růstem HDP ve vybraných zemích EU. Vyslovíme tzv. nulovou hypotézu, že roste-li HDP země, klesá míra nezaměstnanosti dané země, a tu podrobíme analýze. Jako nástroj pro zajištění cíle práce jsme zvolili statistickou analýzu, konkrétně korelační analýzu, díky které zjistíme, zdali je mezi výše uvedenými hospodářskými ukazateli závislost, a pokud ano, o jakou závislost se jedná. Na konci analýzy bychom tak měli získat odpověď na otázku, zdali míru nezaměstnanosti řadíme mezi procyklické, kontracyklické či acyklické makroekonomické veličiny. Pokud by se stalo, že by statistická analýza nulovou hypotézu zamítla, vyslovíme také alternativní hypotézu, a sice že roste-li HDP země, roste míra nezaměstnanosti dané země. Všechny výpočty, které jsou v diplomové práci uvedeny, jsou prováděny v programu Microsoft Excel.

Práce je standardně rozdělena do 5 kapitol. Po úvodní první kapitole následuje teoretická kapitola, která obsahuje teoretická východiska trhu práce a politiky nezaměstnanosti. V této kapitole je rozebrána teorie trhu práce (nabídka, poptávka, rovnováha na trhu práce)



a představeny základní pojmy. V rámci kapitoly jsou rovněž představeny příčiny a typy nezaměstnanosti jakožto nerovnováhy na trhu práce, její důsledky, náklady a rizikové skupiny obyvatel, které jsou nezaměstnaností nejvíce ohroženy. V rámci práce byl také zpracován přehledný výstup, který obsahuje údaje týkající se zaměstnanosti a nezaměstnanosti v zemích EU za rok 2013 (příloha č. 1). Z tohoto důvodu jsou součástí druhé kapitoly také ukazatele popisující trh práce. Teorii doplňuje politika zaměstnanosti.

V pořadí třetí kapitola obsahuje analýzu vývoje nezaměstnanosti v EU od roku 2004 do roku 2014 včetně situace v období finanční krize. Kapitola obsahuje také opatření, která EU přijala v boji proti rostoucí nezaměstnanosti a odhad budoucího vývoje míry nezaměstnanosti v zemích EU a zaměřuje se také na problematiku nezaměstnanosti osob mladších 25 let.

Předmětem poslední kapitoly je statistická analýza vztahu míry nezaměstnanosti a míry růstu HDP ve vybraných členských zemích EU. Zvoleno bylo celkem 10 členských zemí EU, 5 států s nejvyšší dosaženou mírou nezaměstnanosti za rok 2014 a 5 států s nejnižší dosaženou mírou nezaměstnanosti za rok 2014. Stejná analýza bude taktéž použita pro analýzu míry nezaměstnanosti mladých osob do 25 let a růstu HDP.

## 2 Teoretické souvislosti nezaměstnanosti a politiky zaměstnanosti

Trh práce je, stejně jako ostatní trhy, místo, kde se střetává nabídka s poptávkou. V tomto případě poptávka reprezentuje zájmy potenciálních zaměstnavatelů, kteří nabízejí práci pro uchazeče o zaměstnání, kteří naopak představují nabídku práce.

V současné ekonomii dochází k rozlišování (Tuleja, 2007):

- vnitřního a vnějšího trhu práce,
- trh práce primárního a sekundárního sektoru.

Vnitřní trh práce charakterizuje střet poptávky po práci ze strany firem a nabídku práce stávajících firemních zaměstnanců, naproti tomu pokud se jedná o poptávku firem a nabídku potenciálních zaměstnanců na trhu, kteří mají zájem o nové pracovní místo, je řeč o vnějším trhu práce.

Druhé výše uvedené členění vychází z hypotézy dvojího trhu práce, která říká, že se zde vyskytuje primární trh práce s vysokými mzdami a dobrou kariérou, kterému tvoří protipól sekundární trh práce s horšími pracovními místy za menší mzdu. Tato hypotéza pak řeší možný přesun mezi oběma trhy. Pokud se stane, že jsou zaměstnanci z primárního trhu vytlačeni, mohou se uplatnit na sekundárním trhu práce. Naopak je tento jev méně častý. Omezený přesun ze sekundárního trhu do primárního je způsoben zejména nedostatkem vysoce hodnocených pracovních míst a dalšími překážkami (výskyt odborů apod.) (Tuleja, 2007).

Dle Pališková (2014, s. 9) patří trh práce mezi tzv. měkké systémy. To znamená, že *„jednotlivé prvky ani vazby mezi nimi nelze zcela přesně identifikovat a do vzájemných vazeb navíc zasahuje celá řada faktorů, z nichž mnohé nelze postihnout (vyjádřit pomocí určitého ukazatele). Měkké systémy (na rozdíl od systémů tvrdých) tedy na jedné straně daleko více odrážejí realitu, na straně druhé je v systému přítomna celá řada prvků, které jsou jen těžce kvantifikovatelné“*.

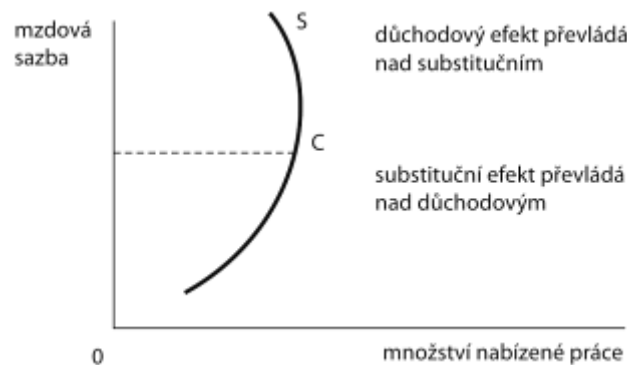
### 2.1 Rovnováha na trhu práce

Trh práce funguje stejně jako jiné trhy v hospodářství, definujeme si tedy nejprve poptávku a nabídku tvořící trh práce, rovnováhu na trhu práce a následně nerovnováhu na trhu práce (nezaměstnanost), kterou se bude tato práce zabývat.

### 2.1.1 Nabídka práce

Jak již bylo uvedeno, nabídka práce představuje všechny uchazeče o zaměstnání, kteří se o potenciální práci ucházejí. Při definování tržní nabídky práce vycházíme z individuální nabídky práce (nabídka jednoho člověka).

#### Obr. 2.1 Individuální křivka nabídky práce



Zdroj: Jurečka, 2010

Obrázek 2.1 znázorňuje individuální křivku nabídky práce, tedy křivku nabídky jedné osoby (nemusí být u všech jedinců stejná). Říkáme o ní, že je zpět zahnutá, neboť vyjadřuje působení substitučního a důchodového efektu. Ve spodní části křivky převládá substituční efekt nad důchodovým. Znamená to, že růst mzdy má u osob nabízejících práci za následek utlumení zájmu o volný čas, který se s rostoucí mzdou stává dražším, množství nabízené práce se tedy s rostoucí mzdou zvyšuje. Tento efekt trvá ale pouze do bodu C, kdy mzdová sazba začíná nabídku práce snižovat. Od tohoto okamžiku již důchodový efekt převládá nad substitučním. Důchodový efekt říká, že byť jsme ochotni pracovat za vyšší mzdu, stejně vysoce si ceníme ostatních komodit, které si za vyšší mzdu můžeme pořídit, a volný čas za běžnou komoditu považujeme. Tento efekt tedy „motivuje“ pracovníky ke snížení nabídky práce (Jurečka, 2010).

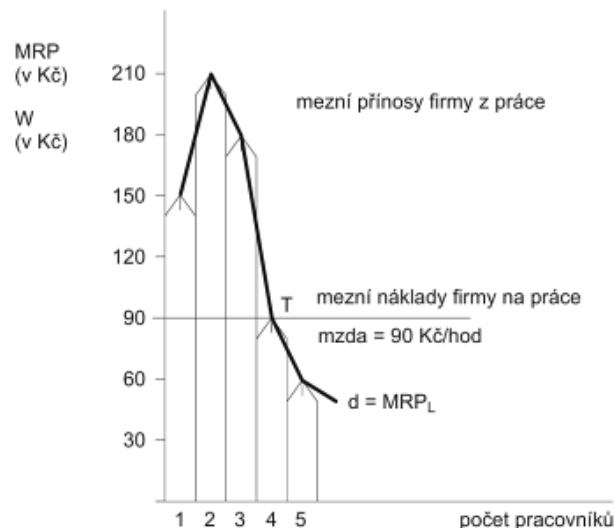
Tržní nabídka práce pak představuje souhrn všech individuálních nabídek jednotlivých osob a představuje vztah mezi mzdovou sazbou na ose y a množstvím nabízené práce na ose x.

### 2.1.2 Poptávka po práci

Poptávku po práci představují zaměstnavatelé, kteří hledají zaměstnance. Opět si nejprve odvodíme poptávku po práci jedné firmy.

Firmu na prvním místě při poptávání nového zaměstnance zajímá, jaký bude přírůstek produktu firmy při zapojení nové jednotky do firemního procesu. Tuto hodnotu vyjadřujeme mezním fyzickým produktem práce ( $MPP_L$ ). Více nás však zajímá, kolik tato dodatečná jednotka přinese do firmy financí, zajímá nás tedy příjem z mezního produktu práce ( $MRP_L$ ), který vypočítáme jako součin  $MPP_L$  a ceny daného produktu.

### Obr. 2.2 Individuální poptávka po práci



Zdroj: Jurečka, 2010

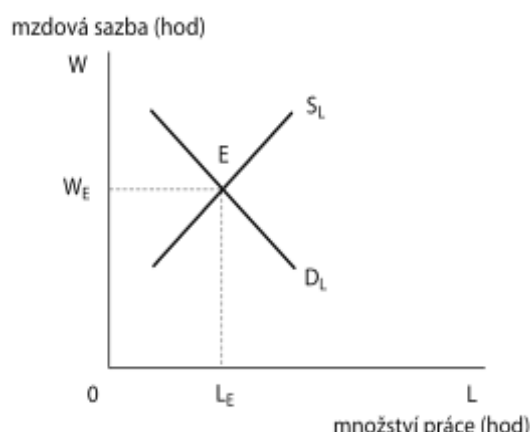
Obrázek 2.2 znázorňuje křivku poptávky po práci jedné firmy ( $d$ ), která je totožná s příjmem z mezního produktu práce. Pokud se má tedy zaměstnavatel rozhodnout, kolik zaměstnanců má zaměstnat, použije kritérium: Najímá práci až do bodu, v němž se mezní přínos této práce pro firmu ( $MRP_L$ ) rovná mezním nákladům firmy na tuto práci, tzn. mzdě ( $W$ ), kterou musí platit pracovníkům. Což je logické, neboť pokud je příjem z mezního produktu práce vyšší než náklady na tuto práci, je zaměstnávání dalších jednotek práce zdrojem zisku. Jakmile však náklady práce (tzn. vyplacená mzda), přesáhnou příjem z mezního produktu práce, je zaměstnávání dalších jednotek ztrátové. Maximalizace zisku je dosaženo tehdy, rovná-li se příjem z mezního produktu práce mzdě. Pokud by ve vyobrazeném příkladu firma zaměstnala 5. pracovníka, platila by mu mzdu 90 Kč, ale mezní příjem z něj by měla jen 60 Kč. Proto zaměstná jen 4 pracovníky – bod T (Jurečka, 2010).

Tržní poptávka po práci opět představuje souhrn všech individuálních poptávek po práci.

### 2.1.3 Rovnováha na trhu práce

Stejně jako na ostatní trzích, i zde se střetává nabídka s poptávkou, čímž vytvářejí rovnovážnou situaci. Z výše uvedeného textu vyplývá, že průsečíkem tržní nabídky práce ( $S_L$ ), která vyjadřuje ochotu zaměstnanců pracovat při určité výši mzdy, a tržní poptávky po práci ( $D_L$ ), která pak vyjadřuje ochotu firem zaměstnance přijmout při určité mzdové úrovni, vznikne bod rovnováhy (E).

Obr. 2.3 Rovnováha na trhu práce



Zdroj: Jurečka, 2010

Popsaná rovnováha je graficky znázorněna na obrázku 2.3, kde je zároveň vidět, při jaké úrovni mzdové sazby ( $W_E$ ) bude trh práce v rovnováze a zaměstnání najdou všichni ti, kteří pracovat chtějí ( $L_E$ ).

Obdobnou definicí můžeme také říci, že „poptávkou po práci rozumíme celkový objem pracovních sil, jenž na trhu práce, při určité výši mzdy, požadují jednotliví zaměstnavatelé. Jsou-li jejich požadavky na tomto trhu naplněny a jimi nabízená pracovní místa jsou obsazena, hovoříme o uspokojené poptávce po práci, kdežto v opačném případě o poptávce neuspokojené. Nabídku práce naopak definujeme jako celkový počet jednotlivců nabízejících na trhu práce, při určité výši mzdy, svou pracovní sílu. Také v tomto případě hovoříme o uspokojené nabídce práce, již představují osoby, které jsou zaměstnány, a nabídce neuspokojené tvořené jednotlivci, jež pracovat chtějí, práci hledají, ale z důvodu nedostatku pracovních míst nepracují. Jinými slovy řečeno, neuspokojená nabídka práce odpovídá počtu nezaměstnaných“ (Tuleja, 2007, s. 147 – 148).

## 2.2 Základní pojmy pracovní síly

Pro účely dalšího zkoumání si rozdělíme osoby, které se na trhu práce a mimo něj vyskytují, do hlavních proudů tak, jak se vyskytují na trhu práce i mimo něj. Obecně lze tyto osoby rozdělit do dvou skupin (Jurečka, 2010):

- ekonomicky neaktivní obyvatelstvo, a
- ekonomicky aktivní obyvatelstvo (EAO), které představuje pracovní sílu.

Mezi ekonomicky neaktivní obyvatele řadíme ty skupiny, které nejsou zařazeny níže v popisu ekonomicky aktivního obyvatelstva. Jsou charakteristické tím, že jsou nezaměstnané, ale zároveň si práci nehledají. Řadíme mezi ně studenty, invalidy, penzisty a také ženy v domácnosti.

Ekonomicky aktivní obyvatelstvo představuje všechny jednotlivce, kteří mají minimálně 15 let a splňují další kritéria pro to, aby mohli být zařazeni do následujících dvou skupin.

První skupinou jsou zaměstnaní (E). Pro zařazení do této skupiny tedy musí osoba splňovat výše uvedenou podmínku minimálně 15-ti let věku, a dále (Jurečka 2010):

- ve sledovaném období pracoval alespoň 1 hodinu v týdnu za odměnu, plat, mzdu, nebo
- měl-li k zaměstnání formální vztah (není rozhodující charakter práce, tedy jestli šlo o sezonní, dočasný či trvalý poměr).

Zaměstnané dále dělíme do následujících skupin (Jírová, 2001):

- zaměstnanci – osoby, které jsou v zaměstnaneckém poměru, pracují na dohodu, vykovávají praxi apod. a vykonávají pro zaměstnavatele práci za mzdu,
- zaměstnavatelé – osoby mající podnikatelské oprávnění a zaměstnávající zaměstnance,
- osoby pracující na vlastní účet – fyzické osoby podnikající (sebezaměstnání), které nemají zaměstnance,
- členové produkčních družstev – osoby (členové), které jsou aktivně činné ve výrobním, zemědělském či jiném produkčním družstvu (nepatří sem členové spotřebitelských družstev),
- pomáhající rodinní příslušníci – příbuzní, kteří pomáhají na základě jiného než pracovněprávního vztahu,

- ostatní – osoby, o nichž není dostatek informací k tomu, aby mohly být zařazeny do výše uvedených skupin.

Druhou skupinu ekonomicky aktivního obyvatelstva tvoří nezaměstnaní (U). Dle metodiky International Labour Organisation (ILO) jsou nezaměstnaní definováni jako osoby starší 15-ti let, které v monitorovaném období souběžně naplňovaly uvedené základní podmínky:

- byly bez práce, to znamená, nebyly ani sebezaměstnané ani se nenacházely v placeném zaměstnání,
- aktivně se snažily najít práci. Aktivním hledáním práce je myšlena registrace u úřadu práce nebo privátní pracovní zprostředkovatelny, dále snaha nalézt práci přímo v podnicích, používání inzerce, konání kroků k založení vlastní firmy, předložení žádosti o licenci a pracovní povolení nebo hledání zaměstnání jiným způsobem a nebo
- byly nachystány k nástupu do práce, tj. v průběhu referenčního období byly okamžitě nebo nejpozději do 14 dnů k dispozici k výkonu placeného zaměstnání nebo sebezaměstnání.

## **2.3 Nerovnováha na trhu práce – nezaměstnanost**

Základním členěním pracovní síly se dostáváme k pojmu, který je pro tuto práci stěžejní – k pojmu nezaměstnanost. Nezaměstnanost je jednou ze 4 hlavních veličin, pomocí kterých se měří hospodářská úroveň jednotlivých zemí<sup>1</sup>. Představuje důsledek a současně projev nerovnováhy na trhu práce, tedy nerovnováhu mezi nabídkou práce a poptávkou po práci. Nevzniká pouze z jedné příčiny, ale v důsledku celého souboru jevů a procesů v ekonomické, sociální a politické oblasti.

### **2.3.1 Příčiny a typy nezaměstnanosti**

Při definování hlavních příčin vzniku nezaměstnanosti v ekonomice zemí můžeme zároveň nezaměstnanost rozčlenit na několik základních typů, přičemž každý typ má své dopady na hospodářství států.

Jedním z typů nezaměstnanosti, který se vyskytuje i při vysoké produktivitě je dobrovolná nezaměstnanost. Z hlediska rozsahu se udržuje na úrovni přirozené míry nezaměstnanosti. Počet nezaměstnaných je nižší nebo se rovná počtu volných pracovních míst. Pracovních míst

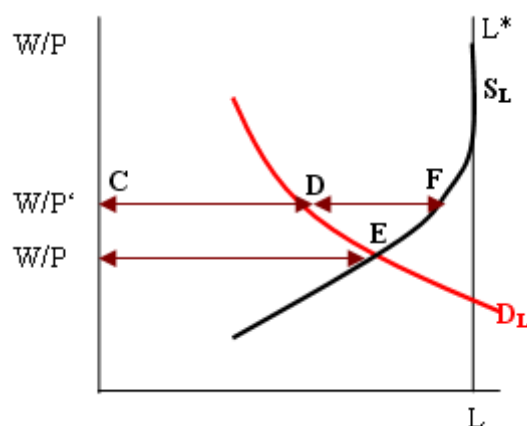
---

<sup>1</sup> Zbývajícími ukazateli jsou hrubý domácí produkt, platební bilance a inflace.





## Obr. 2.5 Nedobrovolná nezaměstnanost



Zdroj: Liška, 2004

Obrázek nedobrovolné nezaměstnanosti opět znázorňuje poptávku po pracovní síle ( $D_L$ ) a nabídku práce potenciálních zaměstnanců ( $S_L$ ). Opět je zde určující cena práce ( $W/P'$ ), která je ale na vyšší úrovni, než rovnovážná cena práce. Tento stav způsobí to, že při vyšší ceně za práci je ochotno pracovat více zaměstnanců, než kolik trh nabízí pracovních míst. Počet míst, která jsou firmy ochotny financovat, znázorňuje úsečka C – D, avšak zájem potenciálních zaměstnanců je větší (znázorněno úsečkou D – F). Právě tato úsečka znázorňuje nadbytek pracovníků, kteří jsou nedobrovolně nezaměstnání, byť by o práci zájem měli.

Frikční nezaměstnanost je často označována jako normální či přirozená nezaměstnanost. Příčinou vzniku tohoto typu nezaměstnanosti je fakt, že se trh práce, jakkoli dokonalý, neumí okamžitě přizpůsobit vzniklým změnám, trvá určitý čas, než se zaměstnavatel a příslušný zájemce o práci navzájem najdou, dochází tedy ke zpoždění informačních toků, které jsou v tomto případě tzv. nedokonalé. I v modelové dokonalé tržní rovnováze (pružné mzdy a nulové náklady na přizpůsobení) by tak existovala určitá malá míra nezaměstnanosti, která by spočívala v přirozeném pohybu pracovních sil. Její součástí je také sezónní nezaměstnanost. Na rozdíl od jiných typů nezaměstnanosti je pro ni charakteristické krátké trvání přibližně 6 – 12 týdnů.

Úroveň frikční nezaměstnanosti v ekonomice je určena lidmi, kteří vstupují a vystupují z trhu práce, a rychlostí, jakou nezaměstnaní nalézají práci. Tato rychlost je značně podmíněna institucemi na trhu práce a změnami v těchto institucích ve směru zlepšení toku informací o volných pracovních místech. Naopak, existence velkorysejších podpor v nezaměstnanosti znamená, že si lidé mohou dovolit prodloužit období, během kterého si hledají nové místo,

a tedy zvýšit frikční nezaměstnanost. Například v 70. letech 20. století byla většina nezaměstnanosti v USA považována za frikční, protože nic takového jako „tvrdé jádro“ dlouhodobě nezaměstnaných čekajících na práci, neexistovalo.

Tento typ nezaměstnanosti se vyskytuje ve dvou formách, a to jako nezaměstnanost opatrnostní a nezaměstnanost spekulativní.

Opatrnostní neboli vyčkávací nezaměstnanost nastává tehdy, když charakter nabízeného pracovního místa nebo pracovní smlouvy neumožní pracovní síle v budoucnosti přejít na případně výhodnější pracovní místo. Proto pracovní síla může odmítnout první nabízené zaměstnání a zůstává nezaměstnaná, dokud se neobjeví lepší pracovní nabídka.

Spekulativní nezaměstnanost je pak reakcí na dočasný pokles reálné mzdy a projevuje se tím, že někteří pracovníci redukuje svou nabídku pracovních hodin. Předpokládají, že v budoucnosti, kdy mzdové sazby vzrostou, nabídku zvýší. Dochází tak k přerozdělování nabídky práce v jednotlivých časových úsecích jejich života (Mareš, 2002).

O dalším typu nezaměstnanosti, strukturální nezaměstnanosti, hovoříme tehdy, pokud nabídka práce určitého druhu, například podle kvalifikace, pohlaví či regionu, nenachází uplatnění vzhledem k odbytu po pracovní síle.

Pro strukturální nezaměstnanost jsou charakteristické dva znaky. Prvním z nich je vysoký počet neobsazených volných pracovních míst a vysoký počet nezaměstnaných, protože odbyt po určitém druhu práce roste, ale nabídka jiného druhu práce klesá, přičemž nabídka se nepřizpůsobuje dost rychle odbytu. Druhým znakem je růst průměrné délky trvání nezaměstnanosti a současně růst neobsaditelnosti pracovních míst (Mankiw, 2012).

Strukturální nezaměstnaností jsou ohroženy zejména méně flexibilní skupiny obyvatelstva, které jsou hůře schopny se přizpůsobit požadované struktuře pracovních míst. Jakékoliv hospodářsko-politické opatření, které redukuje náklady na přizpůsobení se, snižuje nezaměstnanost. Příkladem takových opatření jsou (Šimek, 2007):

- dotované rekvalifikační programy,
- efektivní bytová politika,
- rozmanité formy dotací na stěhování a
- šíření informací o podmínkách na pracovním trhu v sousedních regionech.

Cyklická nezaměstnanost se vyskytuje v období ekonomické stagnace a poklesu a je pro ekonomiku nebezpečná. Je přirozeným důsledkem omezování, poklesu produkce. Konjunkturální nezaměstnanost vzniká, když makroekonomická poptávka po zboží a službách při daných mzdových sazbách a dané produktivitě práce nepostačuje na zaměstnávání těch osob, které jsou ochotné a schopné pracovat. Jde o typickou makroekonomickou nezaměstnanost, která má vliv do určité míry na všechny sektory ekonomiky. Je tedy důsledkem nevyužití existujících kapacit z důvodu poptávkových těžkostí. Proto se někdy tento typ označuje jako „nezaměstnanost z nedostatečné poptávky“. Jednou z možných odpovědí na vznik tohoto typu nezaměstnanosti je makroekonomická politika zaměřená na zvýšení agregátní poptávky, tj. snížení daní, zvýšení peněžní zásoby, zvýšení vládních výdajů. Jinou politikou je použití speciálních programů na trhu práce, které jsou zaměřené přímo na nezaměstnanost. Příkladem mohou být dočasné úlevy na daních pro podniky zvyšující zaměstnanost, nebo programy veřejných prací (Buchtová, 2002).

Nerovnoměrností výroby v odvětví, jejichž produkce závisí na vlivu počasí a má vliv i na navazující zpracovatelské odvětví, se projevuje sezónní nezaměstnanost. Dalšími příčinami jsou výkyvy ve spotřebě vyvolané buď institucionálními příčinami (velikonoční a vánoční svátky), nebo střídáním ročních období, což se projevuje snížením zaměstnanosti například v konfekčním průmyslu. Stejně jako v předcházejícím typu, jde o nezaměstnanost krátkodobou, postihující jen určité profese. Jednou z možností řešení z důvodu zachování stabilního pracovního kolektivu pro zaměstnavatele a jistoty pro zaměstnance, je kompenzace mzdy. Tato opatření jsou běžná ve vyspělých tržních ekonomikách (Šimek, 2007).

Další z řady nezaměstnaností je plná zaměstnanost neboli přirozená míra nezaměstnanosti, která se pohybuje okolo 5 – 6 %, a je chápána jako stav, kdy ten, kdo chce pracovat a akceptuje mzdu navrhouvanou zaměstnavatelem, najde vždy zaměstnání (Mach, 2001).

Mezi další typy nezaměstnanosti dále řadíme (Mareš, 2002):

- skrytou nezaměstnanost - nezaměstnaná osoba se neregistruje na územním orgánu práce ani si práci nehledá, resp. si ji hledá neformálními cestami. V některých státech skrytá nezaměstnanost představuje vyšší číslo než oficiální,
- neúplnou nezaměstnanost – pracovníci musejí přijmout práci na snížený pracovní úvazek (v průmyslově vyspělých krajinách pracuje na částečný pracovní úvazek každý čtvrtý pracovník) či kratší pracovní týden (rozšířen zejména v sektoru služeb),

- nepravou nezaměstnanost - zahrnuje osoby sice nezaměstnané, ale neochotné pracovat a hledat si práci, spoléhající se na podporu v nezaměstnanosti, případně registrované jako nezaměstnané a pracující nelegálně,
- technologickou nezaměstnanost – její příčinou je kapitálová náročnost nové techniky a technologie v rostoucí ekonomice, důsledkem jsou pak nižší nároky na pracovní vstupy, což vede k poklesu zaměstnanosti.

### 2.3.2 Důsledky a náklady nezaměstnanosti

V následující části si uvedeme některé obecné dopady, které má nezaměstnanost na jednotlivce i ekonomiku a další oblasti. Náklady, jež můžeme s nezaměstnaností spojit, jsou hlavně v případě frikční a strukturální nezaměstnanosti obtížně měřitelné. Nezaměstnanost přináší nejen náklady, ale i určité důsledky, a to sociální a ekonomické.

Ekonomické důsledky jsou spjaty s reálným a potenciálním produktem dané ekonomiky. Při vysoké nezaměstnanosti se nevytvoří část produktu, ekonomická produkce státu je tedy na nižší úrovni než by mohla být a tím dochází také k poklesu hrubého domácího produktu. Tento jev je dopadem zejména cyklické nezaměstnanosti, nikoliv přirozené míry nezaměstnanosti.

Mezi ekonomické důsledky nezaměstnanosti můžeme zařadit také ztrátu kvalifikace pracovníků, kteří se na tvorbě produktu podílejí. Zvyšující se kvalifikace pracovníků je totiž jedním ze zdrojů ekonomického růstu státu.

V neposlední řadě má nezaměstnanost vliv na celkovou spotřebu obyvatel. Za prvé díky omezenému produktu zaniká konkurence, ceny výrobků se mohou zvyšovat, navíc se nemusí v určitých odvětvích dostávat takové nabídky (Jírová, 2001). Za druhé pak rodiny nezaměstnaných omezují své výdaje na spotřebu z důvodu očekávání budoucnosti. Tím se dostáváme k důsledkům sociálním, které představují dopad nezaměstnanosti na společenský život a chování jedinců. Za důsledky sociální jsou považovány vlivy na rodinu, životní úroveň, na vnímání času. Životní úroveň je nezaměstnaností silně ovlivňována, a to především z důvodu ztráty příjmu získaného ze zaměstnání. Status nezaměstnaného často jedinci mění pozici v rodině a může dojít také ke zhroucení partnerského života. Nezanedbatelným vlivem nezaměstnanosti je také na vnímání času. Čas pro tyto osoby ztrácí význam. Jedinec bez zaměstnání často vykonává neúčelné aktivity, kterými plní svůj volný čas. Tyto aktivity končí v nejhorších případech kriminalitou a alkoholismem (Jurečka, 2010).

### 2.3.3 Měření nezaměstnanosti

V úvodu diplomové práce byl zmíněn výstup, který je součástí diplomové práce jako její příloha. Tento výstup, tabulka, obsahuje všechny níže definované ukazatele trhu práce, kterými můžeme zaznamenat vývoj a stav trhu práce v dané zemi. Tabulka obsahuje ukazatele za rok 2013, jelikož k datu tvorby práce nebyly dostupné všechny údaje všech členských států EU, tabulka by pak neměla vypovídající hodnotu.

Mezi základní ukazatele vypovídající o stavu trhu práce, a tím i o funkčnosti ekonomiky, řadíme zaměstnanost a nezaměstnanost. Rozdělujeme je také na ukazatele nabídkové a poptávkové strany trhu práce.

Jeden z hlavních ukazatelů nabídkové strany trhu práce je míra nezaměstnanosti ( $u$ ). Dle platné definice vyjadřuje míra nezaměstnanosti podíl počtu nezaměstnaných osob ( $U$ ) na celkové pracovní síle obyvatelstva starší 15 let ( $L$ ), tedy zaměstnaných ( $E$ ) i nezaměstnaných ( $U$ ), kteří práci aktivně hledají. Míra nezaměstnanosti se vyjadřuje v procentech. Představuje jeden z hlavních ukazatelů stavu ekonomiky. Matematicky můžeme tento ukazatel zapsat jako (Mach, 2001):

$$u = \frac{U}{E + U} * 100 \quad (2.1)$$

Opačným ukazatelem je pak míra zaměstnanosti ( $e$ ), která vyjadřuje míru zapojení ekonomicky aktivních osob do práce, tedy podíl počtu pracujících osob ( $E$ ) na celkovém počtu obyvatelstva starším 15 let ( $L$ ):

$$e = \frac{E}{L} * 100 \quad (2.2)$$

Oba ukazatele se aplikují nejen na výpočet míry nezaměstnanosti a zaměstnanosti pro celou populaci, ale v dalším textu se setkáme také s daty, která se zaměřují na ukazatele odděleně pro obě pohlaví, a na věkové skupiny obyvatel (Mach, 2001).

Dále se užívá míra dlouhodobé nezaměstnanosti, která vyjadřuje stejně jako míra nezaměstnanosti, podíl počtu nezaměstnaných na celkové pracovní síle obyvatelstva. Rozdíl je v tom, že dotčené osoby jsou nezaměstnané déle než 12 měsíců. V průměru tvoří míra dlouhodobé nezaměstnanosti přibližně polovinu celkové míry nezaměstnanosti (u), záleží samozřejmě na vývoji hospodářství ve sledované lokalitě.

Tabulka obsahuje také minimální mzdu, která je v dané zemi určena a zaručena zákonem. Jedná se o tu nejnižší možnou hodnotu mzdy, kterou zaměstnanec za svou práci obdrží. Je zřejmé, že se jedná o jakousi ochranu zaměstnanců, aby jejich příjem ze mzdy neklesl na úroveň, která by jim nedokázala zaručit sociální standard státu. Na druhou stranu můžeme její výši chápat také, jako motivující k vyhledávání práce namísto pobírání sociálních dávek, které by neměly minimální mzdy dosahovat. Při hledání práce může navíc zabránit úmyslnému zlevňování pracovní síly.

Problémem institutu minimální mzdy je to, že je ve většině případů považována za jednu z příčin nezaměstnanosti. Teorie hovoří o tom, že pokud se neustále zvedá hranice minimální mzdy a ta dosáhne rovnovážné mzdy na daném trhu práce, dojde ke snížení poptávaného množství po zaměstnancích a zvýšení nabízeného množství práce na straně zaměstnanců, kteří jsou ochotni za minimální mzdu pracovat. Důsledkem zvyšování minimální mzdy tak sice budou vyšší mzdy, ale pro daleko méně zaměstnanců, než by tomu bylo při zrušení minimální mzdy nebo jejímu snížení na úroveň přijatelnou zaměstnavateli.

Dalším z ukazatelů trhu práce je průměrná hrubá měsíční mzda, která představuje podíl měsíčních mezd bez ostatních osobních nákladů připadajících na jednoho zaměstnance v průměru celé země. Počítáme zde s hrubými mzdami, což je mzda ještě před odečtením záloh na sociální a zdravotní pojištění, zálohy na daň z příjmu a případné další osobní srážky ze mzdy. Nutno podotknout, že je tento ukazatel trochu zkreslený a nepřesně vystihuje situaci v daném státě, protože jsou do tohoto ukazatele započítávány mzdy politických zástupců státu, které mnohonásobně převyšují mzdu obyčejných zaměstnanců, přesto jej budeme považovat za jakýsi ukazatel blahobytu v zemi. Tabulka obsahuje průměrné měsíční hrubé mzdy ze zemí EU přepočítané na české koruny.

Poslední tři ukazatele, které jsou ve výstupu využity, jsou průměrný věk odchodu do důchodu v jednotlivých zemích, odděleně pro muže a ženy, dále průměrná délka pracovního týdne, která se také liší v závislosti na místě, a posledním ukazatelem je procento osob pracujících na

částečný úvazek. Tento ukazatel poptávkové strany trhu práce nám vypoví o pružnosti pracovního trhu a jeho schopnosti reagovat na aktuální dění, ale velmi souvisí s nastavenou politikou zaměstnanosti v dané zemi, protože ne všude jsou vlády ochotny částečné úvazky či dohody akceptovat vzhledem k prostředkům, o které těmito zaměstnáními přichází státní rozpočet.

## **2.4 Rizikové skupiny obyvatelstva**

Po výše uvedených definicích typů nezaměstnaností je na místě zmínit také rizikové skupiny obyvatel, protože i když je nezaměstnanost obecně problémem celé společnosti, netýká se všech jedinců stejnou měrou. Ve struktuře nezaměstnaných můžeme vyzorovat velké rozdíly, neboť existují lidé bez zaměstnání, kteří mají oproti jiným uchazečům o zaměstnání určité znevýhodnění. Tyto osoby spadají do tzv. rizikových skupin (Šimek, 2010):

- mladiství, kteří ukončili povinnou školní docházku, a kteří již nadále nepokračují v přípravě na povolání,
- osoby bez kvalifikace nebo s nízkou kvalifikací - osoby bez ukončeného vzdělání,
- absolventi středních škol, učilišť, vysokých a vyšších škol při prvním nástupu do zaměstnání,
- občané se změněnou pracovní schopností – osoby zdravotně postižené,
- osoby starší 50-ti let,
- osoby romské národnosti,
- osoby společensky nepřizpůsobivé - osoby propuštěné z výkonu trestu, popřípadě léčby či takové osoby, které odmítají dojíždět za prací,
- osoby, které nemají zájem o práci,
- osoby a ženy pečující o dítě do 15-ti let věku nebo o dlouhodobě těžce postiženého člena rodiny a
- osoby dlouhodobě nezaměstnané (déle než 6 měsíců).

Vzhledem k tomu, že uchazeči o zaměstnání spadající do některé z výše uvedených rizikových skupin, mají horší šanci na uplatnění na pracovním trhu, je jim ze strany států prostřednictvím úřadů práce, sdružení a spolků a také ze strany Evropské unie věnována zvláštní pozornost. Za všechny můžeme zmínit například sestavování tzv. individuálních akčních plánů (písemná dohoda na určitý „jízdni řád aktivit“, které musí klient během evidence na úřadu práce podstoupit) (Buchtová, 2013).

### 2.4.1 Generace X, Y a Z

Do kapitoly rizikových skupin zařazujeme také rozdělení generací, jejichž výchova a životní priority ovlivňují situaci na trhu práce. V posledních několika letech se například do podvědomí dostaly kampaně na podporu zaměstnatelnosti mladistvých do 25 let věku a osob starších 50-ti let věku.

Osoby kolem 50 let jsou pro některé zaměstnavatele velmi nevhodnými zaměstnanci, přitom je docela dost možné, že si pouze neuvědomují, jaké výhody má zaměstnání této skupiny obyvatel. Vyšší věk, sice někdy spojený s větším rizikem nemoci, s sebou přináší dlouholetou praxí získané zkušenosti, životní moudrost a ve většině případů také srovnaný žebříček hodnot jednotlivých zaměstnanců.

Proč se zde zmiňujeme o vlastnostech a dovednostech osob pohybujících se okolo 50-ti let věku? Protože jejich tzv. generaci X můžeme snadno porovnat s momentálně ekonomicky aktivní generací Y a také v několika příštích letech nastupující generací Z. Právě díky obecným vlastnostem, které tyto skupiny generací určují, se dá odhadovat vývoj zaměstnatelnosti a trendu v požadavcích na zaměstnání.

Do generace X řadíme osoby narozené mezi léty 1965 – 1980, dle sociologů se jedná o obyvatele, kteří v podstatě neměli zabudovaný žádný žebříček hodnot. Označení X se začalo používat pouze jako jakýsi marketingový tah, který označoval „nedefinovanou generaci“, která však toto označení následně začala používat jako pozitivní vymezení své identity, která je založená na svobodě jednotlivce, lidské důstojnosti, novém přístupu k rychle se měnícímu světu a celkové nezávislosti mladých lidí.

Jde tedy především o výrazně postojovou generaci, to znamená, hledající takové významy a hodnoty, které se vyplatí zastávat celý život (Idnes, 2013).

Jsou to tedy pracovníci, kteří jsou ve většině případů odpovědnější než mladší generace, práce si váží, k zaměstnavateli jsou loajálnější, ochotni pracovat přesčas, ve většině případů již nežijí s dětmi, mají životní zkušenosti a znalosti. Problémem však nadále zůstává vyšší věk, který je, jak je uvedeno výše, spojen se zdravotními problémy, kterého si jsou „mladí důchodci“ vědomi. Fobie z nezaměstnanosti má u těchto osob za následek to, že jsou ochotni přistoupit na nižší plat, než jaký by ve skutečnosti mohli mít. A právě zde se střetáváme s druhou stranou problému, potenciálními zaměstnanci do 25 let, kteří jsou naopak



bez zkušeností, při výběru práce kladou větší důraz na osobní volno, možnost práce z domu, nejsou ochotni pracovat přesčas a práci mění velice snadno.

Tyto osoby řadíme do druhé z generací, generace Y, která označuje osoby, které se narodily mezi léty 1980 – 1995 a které jsou v současnosti ekonomicky aktivní silou. Jedná se o první generaci, která vyrostla na moderních technologiích, se kterými se generace X musí učit zacházet, což způsobuje jejich jistou nevýhodu. Oproti předchozí generaci X se nechtějí spokojit s málem, požadují vyšší životní úroveň, chtějí se seberealizovat a zajímají se o svůj osobní život na rozdíl od generace X, která tuto položku měla podstatně níže na hodnotovém žebříčku. Velmi často se domnívají, že studium vysoké školy jim může zajistit pohodlnou budoucnost plnou sociálních jistot, ale není tomu tak. Naopak tak scházejí lidé, kteří jsou ochotni pracovat v různých řemeslech. Právě tento problém je v současné ekonomice velmi znát, stejně tak ve vzdělávacím systému, studenti tradičních řemesel chybějí.

Dalším charakteristickým znakem je velmi rychlé střídání zaměstnání, tito lidé se nevážou na práci na dlouhou dobu, nepočítají s prací v jedné firmě v řádu desítek let. Průměrná doba setrvání na jednom místě se odhaduje na 3 – 3,5 roku, vše záleží na možnosti kariérního postupu, na kterém si tato generace velmi zakládá. Často se stává, že než zůstat v práci, kterou nevykonávají rádi, nemají šanci postupu apod., raději tito lidé zvolí dobrovolnou nezaměstnanost a vyčkávají na další šanci (Generace y, 2013).

Poslední z generací, která se stane aktivním podílíkem v ekonomickém světě v příštích několika letech, je generace Z. Do této kategorie spadají lidé narození mezi léty 1995 až prakticky do současnosti. Lze ji charakterizovat následujícím způsobem: pokud generace X věřila, že jim společnost dá šanci zapojit se aktivně do dění podle jejich představ a pokud Y věří, že dokážou společnost potichu změnit zevnitř, zdá se, že Z mají v plánu na společnost úplně zanevřít. Nebo také: kde X měnili přístup k politice a práci, Y mění přístup k rodině a veřejné správě, tam je od Z očekávána změna přístupu ke vzdělávání a financím (Idnes, 2013).

Tento fenomén je v poslední době velmi známý. Mladší generace již v podstatě nejsou schopny aktivní mezilidské komunikace, která by neprobíhala přes interaktivní rozhraní. Jde o generaci definovanou internetem a multikulturalismem, válkami a finanční krizí, rozpadem rodiny a v podstatě kompletní ztrátou jistot. Jejich hlavní prioritou je vzdělání a rozvoj svých schopností, tudíž pokračují v individualistickém vývoji nastoleném předchozími generacemi.

Na generaci Z jako by svět čekal s nejrůznějšími pastmi a plány, ale ne vše se daří, jak má. Místo výbušné a konzumním šílenstvím posedlé generace hyperaktivních sociopatů přišla generace sebevědomá a soustředěná, se sklony k sebestřednosti a netrpělivosti. Dle zatím nejistých průzkumů jsou Z posedlí přímou zkušeností, takže si musí na všechno sáhnout a všechno prožít na vlastní kůži, zároveň ale žijí odděleně a "na síti". Jsou intelektuálně vyspělými a dospívají příliš rychle. Nechápují termíny jako status quo nebo tradice a tak nějak v podvědomí cítí, že si budou muset svůj svět vybudovat sami (Idnes, 2013).

Může se zdát, že takovéto zkoumání generací a jedinců do nich patřících nemá s trhem práce nic společného, opak je ale pravdou. A uvědomují si to přední světoví zaměstnavatelé i menší podniky. Znat postoje a nároky potenciálních zaměstnanců velmi ulehčuje případné střetávání nabídky a poptávky po práci, ke kterému by v případě, že by zaměstnavatelé nereagovali na měnící se systém hodnot lidí, nemuselo dojít. Pokud se tak stane a uchazeč o zaměstnání se ocitne bez práce, mají jednotlivé státy své prostředky, jak těmto osobám pomoci. Ty jsou předmětem následující kapitoly.

## **2.5 Politika zaměstnanosti**

Vyspělé ekonomiky dospěly do takového stádia, kdy jsou schopny a ochotny se o své obyvatele, kteří byli postiženi nerovnováhou na trhu práce, postarat. Nenechávají tedy vyrovnání nerovnováhy na trhu práce na trhu samotném a častěji se v situaci na trhu práce angažují. Tuto pomoc, tvořící jakýsi protipól nezaměstnanosti, můžeme v obecné rovině rozdělit na dva proudy, dvě politiky, o jejichž směřování se rozhoduje na státní případně mezinárodní úrovni.

První z nich je pasivní politika zaměstnanosti, která představuje hmotné zabezpečení uchazečů o zaměstnání formou podpory v nezaměstnanosti. Vynaložené prostředky pasivní politiky zaměstnanosti mají fungovat jako motivace k nalezení si nového zaměstnání. V žádném případě by neměly nahrazovat mzdu nebo působit jako impuls k dobrovolné nezaměstnanosti.

Druhou je pak aktivní politika zaměstnanosti, která se na rozdíl od pasivní politiky zaměstnanosti zaměřuje na konkrétní cílové skupiny, kterými jsou zejména lidé s nevhodnou či nedostatečnou kvalifikací a dále lidé se zdravotními handicapy na pracovním trhu, s cílem pomoci nezaměstnaným osobám vrátit se do zaměstnání. Politika zaměstnanosti se snaží eliminovat negativní ekonomické důsledky nezaměstnanosti a přispívat k hospodářskému

růstu ve společnosti. Za cíl je považováno zvýšení zaměstnanosti, která nepovede k výraznému zvýšení inflace a dále změny ve struktuře nezaměstnaných (Halásková, 2008).

Mezi nástroje, jimiž aktivní politika zaměstnanosti podporuje jednotlivé osoby postižené nezaměstnaností, náleží (Šimek, 2010):

- rekvalifikace - slouží k získání nové nebo rozšíření stávající kvalifikace, která vytvoří uchazečům o zaměstnání lepší podmínky při dalším uplatnění na trhu práce, vychází se ze znalostí a potřeb místního trhu práce, negativní stránkou věci je vyskytující se zneužívání přiznané podpory při rekvalifikaci, tedy zajištění si finančního příjmu na určité období,
- veřejně prospěšné práce – pracovní příležitost na časově omezenou dobu (údržba veřejného prostranství, údržba a úklid veřejných komunikací), nejdéle však na 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, a to i opakovaně, na základě dohody s úřady práce, které mohou na ně zaměstnavateli poskytovat příspěvek (Šimek, 2010),
- pracovní rehabilitace pro osoby se zdravotním postižením - zaměřen na získání a udržení vhodného pracovního místa pro skupinu uchazečů o zaměstnání dlouhodobě evidovaných na úřadech práce zejména prostřednictvím poradenské činnosti pro volbu povolání, teoretické a praktické přípravy na zaměstnání a zprostředkování, udržení nebo změnu zaměstnání,
- pracovní a psychologické poradenství - směřování klientů k samostatnému rozhodování, vedení k aktivní činnosti při hledání zaměstnání, k vyrovnání se s problémovou situací, zároveň je to pomoc a povzbuzení k tomu, aby uchazeč na základě svých možností hledal cesty k řešení jeho situace a aby dospěl ke svým rozhodnutím a
- skupinová poradenství - absolventy škol, ženy v produktivním věku, ženy po mateřské dovolené a jiné naučí jak efektivněji nalézt zaměstnání, jak se připravit na přijímací pohovor, poznat lépe své možnosti a stanovit si reálné cíle, naučí se zde způsoby zvládnání náročných situací, komunikačním dovednostem, ale také dojde k výměně životních zkušeností (Zákon o zaměstnanosti, 2004).

Druhou skupinou, kterou se aktivní politika zaměstnanosti snaží pomoci osobám postiženým nerovnováhou na trhu práce, jsou nástroje podporující zaměstnavatele:

- investiční pobídky – hmotná podpora na rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců a tvorbu nových pracovních míst,
- příspěvek na tvorbu společensky účelných pracovních míst – zaměstnavatel je zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s úřadem práce pro uchazeče o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem, případně i takové místo, které bylo na základě dohody s úřadem práce zřízeno uchazečem o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti,
- příspěvek na zapracování – poskytován tomu zaměstnavateli, který přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému je úřad práce povinen věnovat vyšší péči (uchazeči v nevýhodném postavení, dlouhodobě nezaměstnaní) (Šimek, 2010),
- finanční příspěvek na chráněné dílny či pracoviště – zaměstnání osoby se zdravotním postižením a částečná úhrada provozních nákladů náklady chráněné dílny nebo chráněného pracoviště a
- příspěvek podnikateli při přechodu na nový podnikatelský záměr - z důvodu přechodu na nový podnikatelský program zaměstnavatel dočasně nemůže zabezpečit pro své zaměstnance práci na úplný pracovní úvazek (Zákon o zaměstnanosti, 2004).

### **3 Problematika nezaměstnanosti v EU**

Problém nezaměstnanosti je společný pro každou ekonomiku světa, EU nevyjímaje. Ve vývoji, příčinách a zejména v přístupech jsou ale jisté odlišnosti. V následující kapitole provedeme rozbor nezaměstnanosti EU jako celku a nastíníme její vývoj ve sledovaném období (2004 – 2014), abychom následně ve čtvrté kapitole mohli provést analýzu nezaměstnanosti a vývoje HDP ve vybraných státech.

#### **3.1 Nezaměstnanost v EU**

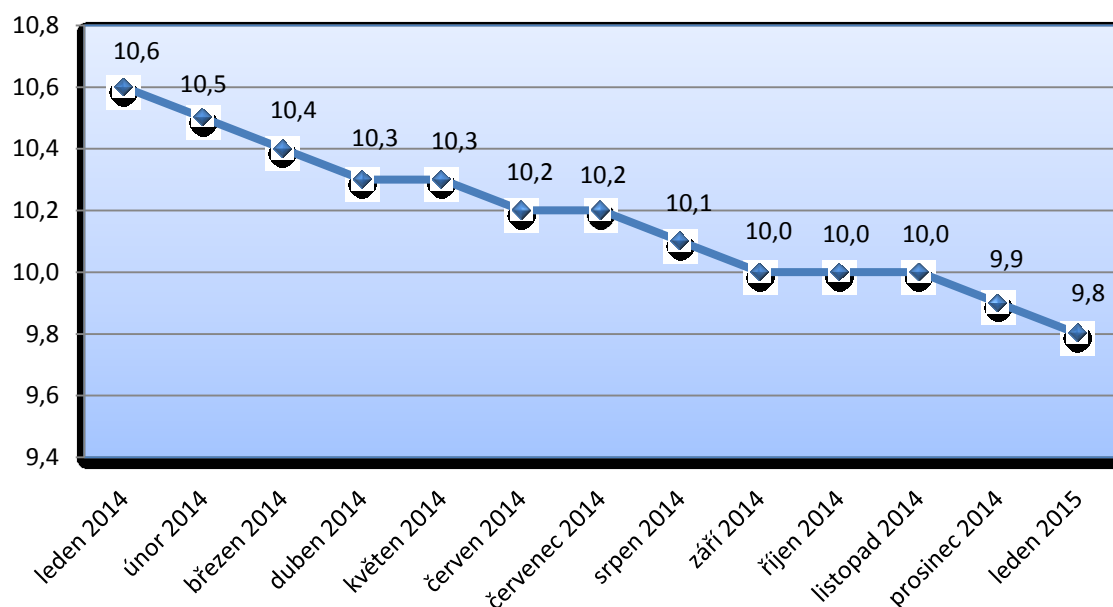
I když hovoříme o evropském trhu práce a nezaměstnanosti EU, jedná se o trhy práce a nezaměstnanost jednotlivých členských států, které se na výsledcích podílejí. Mezi členskými státy existují velké rozdíly, přesto bychom v oblasti trhu práce mohli najít jisté shodné rysy, které se nepřímo podílejí na dosažených mírách nezaměstnanosti.

Jedním z těchto shodných rysů je vysoká sociální ochrana. Trh práce je jednou z nejvíce zpolitizovaných a medializovaných oblastí státu. Tvůrci politik mají tendenci chránit co nejvíce osob (ne vždy je to špatně), nicméně tuhá a nepřizpůsobivá pravidla, která jsou například zákoníky práce nastavena, velmi brání pružnému trhu práce, který by dokázal reagovat na aktuální vývoj.

Mezi další shodné prvky můžeme zařadit nevhodnou strukturu vzdělávání potenciálních zaměstnanců či nízkou mobilitu pracovníků, kteří nejsou ochotni se za prací stěhovat.

I přes tyto negativní rysy trhů práce, se v EU v posledních 12 měsících daří míru nezaměstnanosti snižovat. Následující obrázek č. 3.1 znázorňuje průměrnou měsíční míru nezaměstnanosti za celou EU v čase od ledna 2014 do ledna 2015.

**Obr. 3.1 Měsíční vývoj nezaměstnanosti v EU, leden 2014 - leden 2015, (v %)**



*Zdroj: Eurostat, vlastní zpracování.*

Stav okolo 10 % se v EU drží necelé 3 roky. Ještě další 2 roky po vypuknutí finanční krize si státy EU udržovaly přijatelnou míru nezaměstnanosti pod 10 %. Protože však, jak bude v textu později popsáno, na finanční celosvětovou krizi v Evropě navázala krize veřejných financí, míra nezaměstnanosti neustále rostla, v některých zemích do rekordních hodnot. Díky přijatým opatřením, byl však v prosinci 2014 zaznamenán úspěch v podobě snížení nezaměstnanosti pod hranici 10 %. Přepočítáme-li procenta na osoby, bylo dle odhadu Eurostatu bez práce o 228 000 osob méně než v předchozím měsíci (listopad 2014). Tato hodnota se stále pohybuje nad přirozenou mírou nezaměstnanosti (Eurostat, 2015). Jaká opatření byla v EU přijata, aby se docílilo poklesu míry nezaměstnanosti minimálně na hranici, jakou dosahovaly státy EU před vypuknutím finanční krize, bude popsáno později v této kapitole.

Pokud se zaměříme na dlouhodobější vývoj, který má do jisté míry větší vypovídací charakter, a zároveň analyzujeme vývoj míry nezaměstnanosti v jednotlivých členských státech, dojdeme k výsledku, že EU nemůže splnit svůj stanovený cíl stát se nejkonkurenceschopnější ekonomikou světa. Tento neúspěch je však komplexnějšího rázu, netýká se pouze zaměstnanosti, ale celého hospodářství všech členských zemí.

**Tab. 3.1 Míra nezaměstnanosti v EU a ve vybraných státech v letech 2004 - 2014, (v %)**

Země	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
EU	9,2	9,0	8,2	7,2	7,0	8,9	9,6	9,6	10,5	10,9	10,2
Eurozóna	9,2	9,1	8,4	7,5	7,6	9,6	10,1	10,1	11,3	12,0	11,6
Belgie	8,4	8,5	8,3	7,5	7,0	7,9	8,3	7,2	7,6	8,4	8,5
Bulharsko	12,1	10,1	9,0	6,9	5,6	6,8	10,3	11,3	12,3	13,0	11,6
Česká republika	8,3	7,9	7,1	5,3	4,4	6,7	7,3	6,7	7,0	7,0	6,1
Dánsko	5,5	4,8	3,9	3,8	3,4	6,0	7,5	7,6	7,5	7,0	6,6
Estonsko	10,1	8,0	5,9	4,6	5,5	13,5	16,7	12,3	10,0	8,6	7,4
Finsko	8,8	8,4	7,7	6,9	6,4	8,2	8,4	7,8	7,7	8,2	8,7
Francie	8,9	8,9	8,8	8,0	7,4	9,1	9,3	9,2	9,8	10,3	10,2
Chorvatsko	13,9	13,0	11,6	9,9	8,6	9,2	11,7	13,7	16,0	17,3	17,0
Irsko	4,5	4,4	4,5	4,7	6,4	12,0	13,9	14,7	14,7	13,1	11,3
Itálie	8,0	7,7	6,8	6,1	6,7	7,7	8,4	8,4	10,7	12,1	12,7
Kypr	4,6	5,3	4,6	3,9	3,7	5,4	6,3	7,9	11,9	15,9	16,1
Litva	10,9	8,3	5,8	4,3	5,8	13,8	17,8	15,4	13,4	11,8	10,7
Lotyšsko	11,7	10,0	7,0	6,1	7,7	17,5	19,5	16,2	15,0	11,9	10,8
Lucembursko	5,0	4,6	4,6	4,2	4,9	5,1	4,6	4,8	5,1	5,9	6,0
Maďarsko	6,1	7,2	7,5	7,4	7,8	10,0	11,2	11,0	11,0	10,2	7,7
Malta	7,2	6,9	6,8	6,5	6,0	6,9	6,9	6,4	6,3	6,4	5,9
Německo	10,4	11,2	10,1	8,5	7,4	7,6	7,0	5,8	5,4	5,2	5,0
Nizozemsko	5,7	5,9	5,0	4,2	3,7	4,4	5,0	5,0	5,8	7,3	7,4
Polsko	19,1	17,9	13,9	9,6	7,1	8,1	9,7	9,7	10,1	10,3	9,0
Portugalsko	7,8	8,8	8,8	9,2	8,7	10,7	12,0	12,9	15,8	16,4	14,1
Rakousko	4,9	5,2	4,8	4,4	3,8	4,8	4,4	4,2	4,3	4,9	5,6
Rumunsko	8,0	7,1	7,2	6,4	5,6	6,5	7,0	7,2	6,8	7,1	6,8
Řecko	10,6	10,0	9,0	8,4	7,8	9,6	12,7	17,9	24,5	27,5	26,5
Slovensko	18,4	16,4	13,5	11,2	9,6	12,1	14,5	13,7	14,0	14,2	13,2
Slovinsko	6,3	6,5	6,0	4,9	4,4	5,9	7,3	8,2	8,9	10,1	9,8
Spojené království	4,7	4,8	5,4	5,3	5,6	7,6	7,8	8,1	7,9	7,6	6,1
Španělsko	11,0	9,2	8,5	8,2	11,3	17,9	19,9	21,4	24,8	26,1	24,5
Švédsko	7,4	7,7	7,1	6,1	6,2	8,3	8,6	7,8	8,0	8,0	7,9
USA	5,5	5,1	4,6	4,6	5,8	9,3	9,6	8,9	8,1	7,4	6,2
Japonsko	4,7	4,4	4,1	3,8	4,0	5,1	5,0	4,6	4,3	4,0	3,6
Norsko	4,3	4,5	3,4	2,5	2,5	3,2	3,6	3,3	3,2	3,5	3,5

Zdroj: Eurostat, vlastní zpracování

V uvedené tabulce, obsahující míry nezaměstnanosti jednotlivých členských zemí EU, USA, Japonska a Norska v průběhu 10 let, je zaznamenán také vývoj nezaměstnanosti Bulharska a Rumunska, které do EU přistoupily v roce 2007, i Chorvatska, které přistoupilo v červenci roku 2013. Barevně jsou odlišeny vždy nejvyšší míry nezaměstnanosti (červená barva) a nejnižší míra nezaměstnanosti (zelená barva).

Počáteční rok sledovaného období, rok 2004, byl rokem největšího rozšíření v dějinách EU. Přistoupilo celkem 10 států, z nichž většina bývala součástí východního bloku a po nějakou

dobu hledala své místo v Evropě. Vstup nových států vyvolával v těch starších obavy, které se týkaly převážně trhu práce. Staré státy očekávaly velké vlny, která zaplaví jejich trhy práce v domnění, že zde najdou lepší podmínky pro své uplatnění a celkově vyšší životní standard než ve své domovině. Představitelé EU dali jejich myšlenkám o přeplněné situaci na trhu práce za pravdu a umožnili státům původní „patnáctky“ uzavřít své národní trhy před občany z nově přistupujících zemí až na 7 let. V době přistoupení pouze 3 země otevřely své trhy práce také pro nové občany, bylo to konkrétně Švédsko, Irsko a také Velká Británie. Po prvotních informacích o tom, jaká je situace na trzích práce v těchto třech zemích a že k žádné obávané záplavě novými pracovníky nedošlo, postupně další státy otevřely své pracovní trhy. Mezi posledními byly v roce 2011 Německo a Rakousko. Dle některých zaměstnavatelů i teoretiků však tyto poslední dvě země nevyužily nabízené šance. V nově přistupujících státech se nenacházela pouze levná pracovní síla, která vykonává manuální práci, ale také vysoce kvalifikovaní zaměstnanci, kteří se chopili příležitosti, a vstoupili na pracovní trhy starších členských států, které se jim po přístupu do EU nabízely. O mobilitě pracovní síly bude blíže pojednáno v kapitole 3.3.1 Vnitřní trh.

Co se týká dosažených výsledků míry nezaměstnanosti v roce 2004, nejvyšší nezaměstnanost v roce rozšíření, budeme-li uvažovat pouze platné členy na konci roku, mělo jednoznačně Polsko s 19,1 %, následované Slovenskem s 18,4 % a s mírným odstupem Lotyšskem s 11,7%. Na opačné straně pak stojí státy, které nepřekročily hranici 5 %, jsou jimi Kypr, Velká Británie, Rakousko a Irsko (Eurostat, 2015).

V dalších letech byly výsledky v podstatě shodné s rokem 2004, nejvyšší míry nezaměstnanosti opět dosáhlo Polsko, i když oproti předcházejícímu roku svou nezaměstnanost snížilo na 17,9 %, druhé v pořadí bylo opět Slovensko s 16,2 % a Německo, jehož míra nezaměstnanosti dosahovala nejvyšší hodnoty ve sledovaných 10 letech, 11,2 %. Až do roku 2008 včetně, se dařilo míru nezaměstnanosti snižovat téměř ve všech státech i celé EU, mimo některé výjimky, jako Irsko, Maďarsko, Portugalsko, Velká Británie. Tu nejnižší si do roku 2008 udržovalo Dánsko, které ji dokonce v letech 2006 – 2008 srazilo pod 4 % (Eurostat, 2015).

V roce 2008 a 2009 Evropu ale zasáhla finanční krize s kořeny ve Spojených státech, která na rozdíl od americké ekonomiky, napáchala v Evropě větší škody. Nebyla to finanční krize sama o sobě, ale její následné působení, zanechalo nemalé důsledky, protože na ně nebylo evropské bankovníctví a hospodářství připravené.



**Tab. 3.2 Vývoj HDP v EU v letech 2004 - 2014, (v %)**

Země	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
EU	2,5	2,0	3,4	3,1	0,5	-4,4	2,1	1,7	-0,5	0,0	1,3
Eurozóna	2,2	1,6	3,2	3,0	0,5	-4,5	2,0	1,6	-0,8	-0,5	0,9
Belgie	3,4	1,9	2,6	3,0	1,0	-2,6	2,5	1,6	0,1	0,3	1,0
Bulharsko	6,6	6,0	6,5	6,9	5,8	-5,0	0,7	2,0	0,5	1,1	1,7
Česká republika	4,9	6,4	6,9	5,5	2,7	-4,8	2,3	2,0	-0,8	-0,7	2,0
Dánsko	2,6	2,4	3,8	0,8	-0,7	-5,1	1,6	1,2	-0,7	-0,5	1,0
Estonsko	6,5	9,5	10,4	7,9	-5,3	-14,7	2,5	8,3	4,7	1,6	2,1
Finsko	3,9	2,8	4,1	5,2	0,7	-8,3	3,0	2,6	-1,4	-1,3	-0,1
Francie	2,8	1,6	2,4	2,4	0,2	-2,9	2,0	2,1	0,3	0,3	0,4
Chorvatsko	4,1	1,2	4,8	5,2	2,1	-7,4	-1,7	-0,3	-2,2	-0,9	-0,4
Irsko	4,6	5,7	5,5	4,9	-2,6	-6,4	-0,3	2,8	-0,3	0,2	4,8
Itálie	1,6	0,9	2,0	1,5	-1,0	-5,5	1,7	0,6	-2,8	-1,7	-0,4
Kypr	4,4	3,9	4,5	5,9	3,6	-2,0	1,4	0,3	-2,4	-5,4	-2,3
Litva	XX	XX	7,4	11,1	2,6	-14,8	1,6	6,1	3,8	3,3	2,9
Lotyšsko	8,9	10,2	11,6	9,8	-3,2	-14,2	-2,9	5,0	4,8	4,2	2,4
Lucembursko	4,9	4,1	4,9	6,5	0,5	-5,3	5,1	2,6	-0,2	2,0	XX
Maďarsko	4,8	4,3	4,0	0,5	0,9	-6,6	0,8	1,8	-1,5	1,5	3,6
Malta	0,4	3,8	1,8	4,0	3,3	-2,5	3,5	2,3	2,5	2,7	3,5
Německo	1,2	0,7	3,7	3,3	1,1	-5,6	4,1	3,6	0,4	0,1	1,6
Nizozemsko	1,9	2,3	3,8	4,2	2,1	-3,3	1,1	1,7	-1,6	-0,7	0,8
Polsko	5,1	3,5	6,2	7,2	3,9	2,6	3,7	4,8	1,8	1,7	3,3
Portugalsko	1,8	0,8	1,6	2,5	0,2	-3,0	1,9	-1,8	-3,3	-1,4	0,9
Rakousko	2,7	2,1	3,4	3,6	1,5	-3,8	1,9	3,1	0,9	0,2	0,3
Rumunsko	8,4	4,2	8,1	6,9	8,5	-7,1	-0,8	1,1	0,6	3,4	2,9
Řecko	5,0	0,9	5,8	3,5	-0,4	-4,4	-5,4	-8,9	-6,6	-3,9	0,8
Slovensko	5,2	6,5	8,3	10,7	5,4	-5,3	4,8	2,7	1,6	1,4	2,4
Slovinsko	4,4	4,0	5,7	6,9	3,3	-7,8	1,2	0,6	-2,6	-1,0	2,6
Spojené království	2,5	2,8	3,0	2,6	-0,3	-4,3	1,9	1,6	0,7	1,7	2,6
Španělsko	3,2	3,7	4,2	3,8	1,1	-3,6	0,0	-0,6	-2,1	-1,2	1,4
Švédsko	4,3	2,8	4,7	3,4	-0,6	-5,2	6,0	2,7	-0,3	1,3	2,1

*Zdroj: Eurostat, vlastní zpracování*

Konec roku 2008, jak ukazuje tabulka č. 3.2, byl pro většinu zemí ještě ve znamení růstu domácího produktu. Meziroční pokles postihl ale například Dánsko, které i přesto dokázalo snížit svou nezaměstnanost o 0,4 % oproti předcházejícímu roku. Dalšími postiženými státy bylo Irsko, Itálie, Lotyšsko, Estonsko či Velká Británie, Švédsko, Řecko a Dánsko. Dopady finanční krize se ale naplno projeví v roce 2009, který byl pro Evropu opravdu kritickým rokem. Některé země zaznamenaly hospodářský propad meziročně až o 14 %, jednalo se o 3 pobaltské státy, Litvu, Lotyšsko a Estonsko. Ostatní země vykazovaly pokles okolo 4,5 - 5 %, Belgie například jen 2,6% pokles oproti roku 2008, stejně tak Francie zaznamenala pokles pouze 2,9 %, Kypr 2 %. Jedinou zemí, kterou finanční krize jak se zdálo, nezasáhla, bylo Polsko. To si jako jediné udrželo v meziročním srovnání svůj domácí produkt v plusových hodnotách, zaznamenalo růst 2,6 % a snížilo i nezaměstnanost na hodnotu 8,1 %,

oproti 9,6% v roce 2007 (Eurostat, 2015). Přestože se později ukázalo, že tento výsledek byl vykopen vysokým schodkem veřejných financí, dostalo se Polsko do popředí zájmu evropských ekonomů, v dalších letech si udržuje meziroční růst HDP s mírně rostoucí mírou nezaměstnanosti. Tabulku 3.2 znázorňující růst HDP v zemích EU využijeme také ve 4. kapitole práce, kde budeme u vybraných států zkoumat závislost míry nezaměstnanosti právě na růstu HDP.

Proběhnuvší finanční krize zanechala v Evropě velké škody, byť sama o sobě odezněla poměrně rychle. Přesto, že byl původ krize na odlišném kontinentě, globálnost dnešní ekonomiky ukázala svou negativní stránku. To, co začalo jako hypoteční krize z důvodu splasknuté bubliny o levných a snadno dostupných půjčkách pro každého, vyústilo v boj o existenci eurozóny a počátečních úvahách o smyslu EU a sdílených ekonomik. Na celosvětovou krizi navázala v EU krize veřejných financí, která postihla státy jako Irsko, Island či Řecko, které velmi tvrdě doplatilo na nedotažené a nezrealizované reformy ve veřejném sektoru.

Po pomoci několika bankám a zvýšené nedůvěře věřitelů v banky se v Evropě udál velmi nekoordinovaný postup jednotlivých členských států, které se snažily uklidnit narůstající napětí zvyšováním státních garancí za vklady v bankách. Střední Evropa zůstala těchto zásahů celkem ušetřena, huře na tom byly země v západní Evropě, kde bylo nutné několik finančních ústavů zachránit státním zásahem. Tento krok, tedy státní pomoc bankám, si ale vyžádal ze strany EU opuštění principů volné hospodářské soutěže, kterou tolik prosazovala.

Finanční krize s sebou musela přinést také obavu z dalšího zpomalení hospodářského růstu. Banky začaly držet peníze a půjčky byly hodně omezeny, což mělo za následek zpomalení tempa růstu nových investic, oslabení poptávky a pomalé zotavování hospodářského růstu v zemích. Téměř veškeré sektory byly zasaženy, nejvíce pak automobilový, strojírenský a stavební průmysl, které v několika následujících letech značně stagnovaly. V důsledku toho docházelo k masivnímu propuštění zaměstnanců a nárůstu nezaměstnanosti. Do roku 2014 se nezaměstnanost v EU vyšplhala na více než 10 % (Eurostat, 2015).

Každý stát reagoval na vzniklou situaci odlišně, centrální řešení prozatím neexistovalo. Někde byly vydávány výhodné investiční pobídky (např. stavba nových dálnic) či prémie na podporu určitého segmentu ekonomiky (např. šrotovné – prémie při nákupu nového auta při ekologickém odstranění starého), dále byla přijímána opatření na podporu zaměstnanosti

či opatření, která měla zmírnit dopady krize na jednotlivé občany (zvyšování kvalifikace, zvýšené podpory v nezaměstnanosti).

Protože je však EU soustátím, které se v co nejvíce možných případech snaží postupovat přinejmenším koordinovaně, bylo na pořadu dne sjednání takových pravidel a podmínek, které by pomohly oživit evropskou ekonomiku. Prvním krokem muselo nutně být zkoordinování postupu a konec odcizování jednotlivých ekonomik členských států a ochrana jednotlivých hospodářství, ke které v prvních měsících od vypuknutí krize docházelo.

Přijatými opatřeními na oživení ekonomik, však kvůli pomalé reakci ekonomik členských států, došlo k výše zmíněnému zvýšení nezaměstnanosti a tím pádem také k poklesu příjmů do státních rozpočtů. To mělo za následek propad rozpočtů do hlubokých deficitů a některé země, které nebyly schopné si dále půjčovat peníze na světových finančních trzích, musely požádat o mezinárodní finanční pomoc ze strany Mezinárodního měnového fondu (Maďarsko) nebo EU (Lotyšsko).

Finanční krize, která v EU zanechala velké škody, otevřela diskuzi o dalších krocích EU, které by měly za následek sjednocení ekonomik a jejich vládnutí, dodržování dohodnutých pravidel (díky porušení se dostalo do problémů zejména Řecko) a otevřela i další témata. Pro euroskeptiky to byl ale jasný signál o tom, že EU není připraveno čelit takovýmto nečekaným výzvám, že není připraveno ochránit své občany a zajistit jim jistoty i v dobách krize, a hlavně že smělý projekt s jednou měnou v několika státech (eurozóna) byl do značné míry neuváženým krokem.

I přes pomalou reakci se však podařilo ekonomiky oživit, a protože se ještě dnes setkáváme s důsledky proběhnuté krize, můžeme do budoucna předpokládat, že jistě nebyla poslední. Proto je vhodné, aby se státy a zejména EU jako celek, lépe připravila a nespolehala pouze na léta hojnosti (EC, 2015).

### **3.2 Nezaměstnanost osob mladších 25 let**

V diplomové práci se okrajově zaměříme také na nezaměstnanost osob mladších 25 let, tedy na jednu z rizikových skupin definovanou ve 2. kapitole práce, na kterou je nejen v evropské politice zaměstnanosti kladen velký důraz. V rámci poslední kapitoly dojde ke statistické analýze také u této skupiny nezaměstnaných.

**Tab. 3.3 Vývoj nezaměstnanosti osob mladších 25 let v období 2004 – 2014, (v %)**

Země	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
EU	19,2	19,0	17,7	15,9	15,9	20,3	21,4	21,7	23,3	23,7	22,2
Eurozóna	18,4	18,5	17,2	15,6	16,1	20,6	21,3	21,2	23,5	24,4	23,8
Belgie	21,2	21,5	20,5	18,8	18,0	21,9	22,4	18,7	19,8	23,7	23,2
Bulharsko	24,3	21,0	18,3	14,1	11,9	15,1	21,8	25,0	28,1	28,4	23,8
Česká republika	20,4	19,3	17,5	10,7	9,9	16,6	18,3	18,1	19,5	18,9	15,9
Dánsko	8,2	8,6	7,7	7,5	8,0	11,8	13,9	14,2	14,1	13,0	12,6
Estonsko	23,9	15,1	12,1	10,1	12,0	27,4	32,9	22,4	20,9	18,7	15,0
Finsko	20,7	20,1	18,7	16,5	16,5	21,5	21,4	20,1	19,0	19,9	20,5
Francie	20,5	21,0	22,0	19,5	19,0	23,6	23,3	22,6	24,4	24,8	24,1
Chorvatsko	32,8	31,9	28,8	25,2	23,7	25,2	32,4	36,7	42,1	50,0	45,5
Irsko	8,7	8,6	8,7	9,1	13,3	24,0	27,6	29,1	30,4	26,8	23,9
Itálie	23,5	24,1	21,8	20,4	21,2	25,3	27,9	29,2	35,3	40,0	42,7
Kypr	10,2	13,9	10,0	10,2	9,0	13,8	16,6	22,4	27,7	38,9	35,9
Litva	21,8	15,8	10,0	8,4	13,3	29,6	35,7	32,6	26,7	21,9	19,3
Lotyšsko	20,0	15,1	13,6	10,6	13,6	33,3	36,2	31,0	28,5	23,2	19,6
Lucembursko	16,4	14,6	15,5	15,6	17,3	16,5	15,8	16,4	18,0	16,9	21,2
Maďarsko	15,5	19,4	19,1	18,1	19,5	26,4	26,4	26,0	28,2	26,6	20,4
Malta	16,6	16,1	15,5	13,5	11,7	14,5	13,2	13,3	14,1	13,0	12,0
Německo	13,7	15,4	13,6	11,8	10,4	11,1	9,8	8,5	8,0	7,8	7,7
Nizozemsko	11,4	11,8	10,0	9,4	8,6	10,2	11,1	10,0	11,7	13,2	12,7
Polsko	39,6	36,9	29,8	21,6	17,2	20,6	23,7	25,8	26,5	27,3	23,9
Portugalsko	19,8	20,7	21,1	21,5	21,5	25,3	27,9	30,3	37,9	38,1	34,8
Rakousko	10,5	11,0	9,8	9,4	8,5	10,7	9,5	8,9	9,4	9,7	10,3
Rumunsko	20,5	19,1	20,2	19,3	17,6	20,0	22,1	23,9	22,6	23,7	24,0
Řecko	26,5	25,8	25,0	22,7	21,9	25,7	33,0	44,7	55,3	58,3	52,3
Slovensko	33,4	20,1	18,7	16,5	16,5	21,5	33,9	33,7	34,0	33,7	29,7
Slovinsko	16,1	15,9	13,9	10,1	10,4	13,6	14,7	15,7	20,6	21,6	20,2
Spojené království	12,0	12,8	13,9	14,3	15,0	19,1	19,9	21,3	21,2	20,7	16,9
Španělsko	22,0	19,6	17,9	18,1	24,5	37,7	41,5	46,2	52,9	55,5	53,2
Švédsko	20,4	12,8	13,9	14,3	15,0	19,1	24,8	22,8	23,7	23,6	22,9

Zdroj: Eurostat, vlastní zpracování

Míra nezaměstnanosti osob do 25 let věku je v téměř každém státě větší než celková míra nezaměstnanosti, křivka vývoje nezaměstnanosti mladých osob do 25 let tak kopíruje křivku celkové nezaměstnanosti. I když se i v této kategorii podepsala na výsledcích míry nezaměstnanosti ve sledovaném období finanční krize, vysokých statistických údajů dosahovaly některé státy již před jejím vypuknutím. Tabulka 3.3 znázorňuje míru nezaměstnanosti mladých osob do 25 let věku v zemích EU, červeně jsou opět vyznačeny země s nejvyšší mírou nezaměstnanosti v daném roce a zeleně země s nejnižší mírou nezaměstnanosti v daném roce.

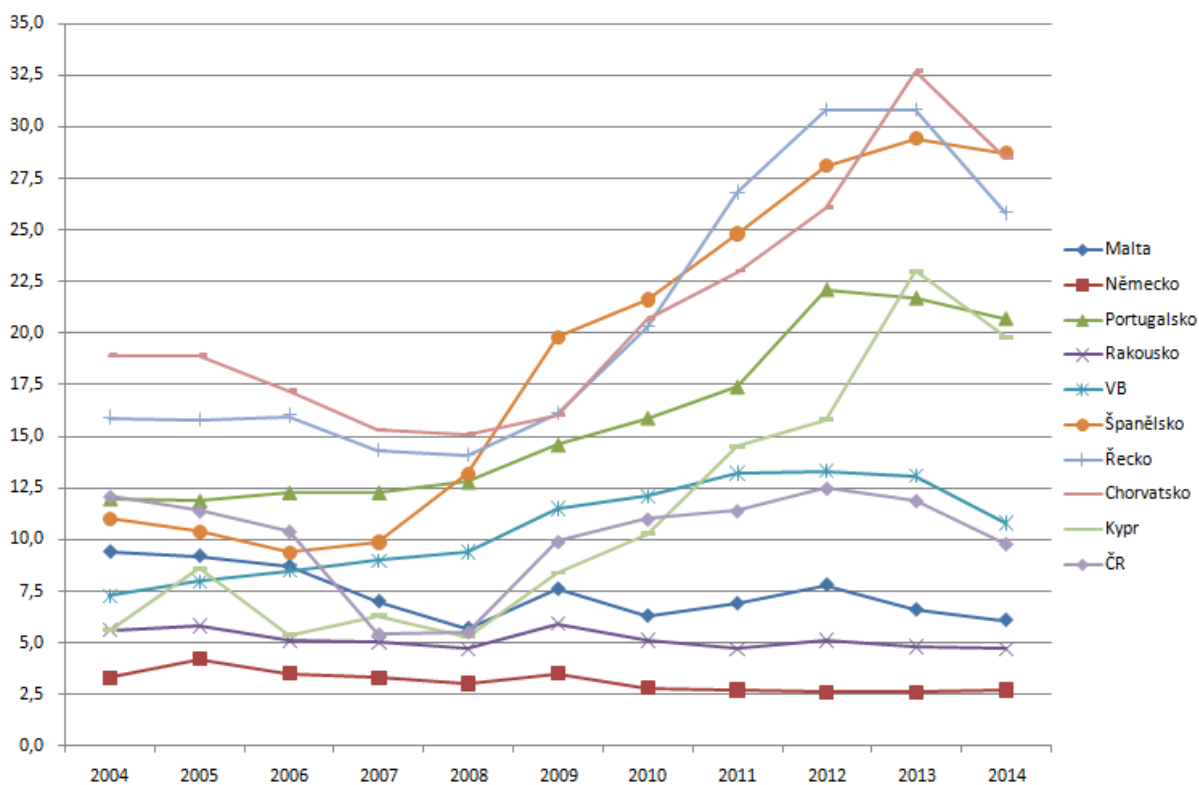
Míra nezaměstnanosti osob mladších 25 let za celou EU v období od roku 2004 až do roku 2008 včetně klesala, v roce 2008 pak dosáhla nejnižší hodnoty 15,9 % (Eurostat, 2014). Rok

2009 a následující roky byly a nadále jsou z velké části ovlivněny finanční krizí, dalším faktorem je například nevhodná vzdělanostní struktura, která velmi nepružně reaguje na potřeby zaměstnavatelů, neochota mladých osob přijmout nabízené pracovní a zejména platové podmínky a další faktory, které byly popsány v části 2. kapitoly práce týkající se rozdělení generací a jejich definic.

V posledních několika letech jsou to němečtí zaměstnavatelé, kteří dávají mladým lidem největší šance na zaměstnání. Míra nezaměstnanosti této ohrožené skupiny osob je zde nejnižší v EU již od roku 2011, na podobné úrovni je na tom tato věková skupina také v Rakousku. Obě tyto země udržují míru nezaměstnanosti mladých osob pod hranicí 10 %, s mírným výkyvem Rakouska na konci roku 2014, kdy dosáhlo hodnoty 10,3 % (Eurostat, 2014). Přijatelnou hodnotu sledované hospodářské veličiny udržují také v Nizozemsku, na Maltě, v Dánsku, České republice a dá se říci, že i v Lucembursku a za rok 2014 také v Estonsku. Na opačném konci pak stojí Španělsko, Řecko, Itálie, Chorvatsko či Portugalsko. V těchto zemích je míra nezaměstnanosti mladých osob do 25 let opravdu vysoká, ve Španělsku či Řecku například každý druhý člověk patřící do této věkové skupiny není zaměstnán, v Portugalsku či na Kypru každý třetí. Situace je v některých státech opravdu kritická, a byť se jedná o velmi závažný problém současnosti, do budoucna mohou nastat ještě větší problémy, které souvisejí s definicí teorie rozdělení generací ve 2. kapitole práce. Do budoucna se může stát, že si dnešní mladí lidé, kteří nemohou najít uplatnění, nevytvoří pracovní návyky a jejich pozdější zařazení do cyklu na trhu práce nebude účinné. Ohrožena tak bude nejen jejich životní úroveň, ale také hospodářství země. Již dnes se můžeme setkat s názory, které jsou úrovní míry nezaměstnanosti v některých zemích, jak celkové, tak rizikových skupin, podporovány, a které hovoří o uvolněné pracovní atmosféře a nedůrazu na pracovní návyky a morálku (zde hovoříme například o Španělsku či Řecku) a které mohou vést k poklesu produktu a růstu nezaměstnanosti.

Jak již bylo uvedeno, míra nezaměstnanosti mladých osob do 25 let ve většině případů převyšuje celkovou míru nezaměstnanosti. Jejich rozdíl ve vybraných státech nám ukazuje následující obrázek 3.2.

**Obr. 3.2 Rozdíl míry nezaměstnanosti mladých osob do 25 let a celkové míry nezaměstnanosti v období 2004 - 2014, (v p. b.)**



Zdroj: Eurostat, vlastní výpočty a zpracování

Obrázek znázorňuje vývoj rozdílu míry nezaměstnanosti mladých osob a celkové míry nezaměstnanosti ve vybraných státech ve sledovaném období. Z něj je zřejmé, že rozdíl mezi oběma mírami byl až do roku 2006 relativně stabilní. Výjimku tvořil pouze Kypr, kde se rozdíl nejprve zvyšoval a následně zase snižoval. Od tohoto roku, pak kromě výrazného snížení rozdílu v České republice o 5 procentních bodů a snížení rozdílu Malty, dochází více či méně k rostoucímu rozdílu mezi měřenými mírami, v posledních dvou letech pak k opětovnému postupnému snižování rozdílu téměř u všech vybraných států (Eurostat, 2014).

Výjimku mezi vybranými státy tvoří Německo, jehož rozdíly míry nezaměstnanosti mládeže a celkové míry nezaměstnanosti se pohybují na relativně stabilní a velmi nízké úrovni. Obdobný vývoj má také Rakousko, relativně malé změny jsou také na Maltě.

Na podporu zaměstnanosti této rizikové skupiny jsou přijímána nejrůznější opatření a strategie, které mají za úkol zvýšit zaměstnatelnost a šance na přijetí osob ohrožených nezaměstnaností. Například v Německu se velmi osvědčily zkrácené úvazky pro tuto věkovou

skupinu. Další podpora mladých nezaměstnaných se děje v rámci celoevropských strategií a akcí na podporu nezaměstnanosti obecně, jedná se například o podporu formou neplacených praxí, stáží, kontakty se zaměstnavateli, seminářů apod.

Jaká jsou tedy opatření proti nezaměstnanosti u všech věkových kategorií, výhledy a prognózy nezaměstnanosti do dalších let, co ji může a bude ovlivňovat, bude předmětem následujícího textu.

### **3.3 Opatření v boji proti nezaměstnanosti v EU**

Nezaměstnanost jde ruku v ruce s politikou zaměstnanosti, ta je v současné době více méně v rukou států, EU do ní zasahuje svými doporučeními. Nástroje politiky zaměstnanosti definované ve 2. kapitole práce jsou na nadstátní úrovni používány také v EU. Ta realizuje například dotační tituly, které mají za cíl zvýšení kvalifikace zaměstnanců, zvýšení možnosti uplatnění na trhu práce, pomoc vyloučeným skupinám obyvatelstva z trhu práce, poskytované jsou příspěvky na nově vytvořená pracovní místa, podporují se podnikatelské inkubátory, začínající podnikatelé si mohou vybírat ze široké plejády podpor a pomoci. Přesto byly pro tuto část práce vybrány jiné „nástroje“, kterými se EU prostřednictvím členských států snaží bojovat s nezaměstnaností v Evropě. Hovoříme zde o výsledku mnohaletého snažení představitelů evropských zemí, který nazýváme jednotným trhem, dle názvosloví zavedeného Lisabonskou smlouvou v roce 2009 pak vnitřním trhem, také o strategii, která si klade za cíl posílit pružnost a jistotu na trhu práce, systému flexicurity a v neposlední řadě budou v rámci podkapitoly týkající se politiky zaměstnanosti představeny programy a strategie přijaté na evropské úrovni a mající za cíl zvýšení konkurenceschopnosti EU a zaměstnanosti v EU.

#### **3.3.1 Vnitřní trh**

Na vnitřním trhu má vše fungovat harmonicky. Zboží z jedné členské země se má bez problémů prodávat v jiné členské zemi (stejně tak to platí pro služby), potenciální zaměstnanci se mohou volně pohybovat na trzích práce jednotlivých členských zemí, cestovní pas je potřeba pouze při cestování mimo EU, případně východním či jižním směrem do Ruska a dalších států. Od roku 1989 sice vyrůstají nové generace v období svobody a zrušených bariér, přesto chybí stále mnoho věcí, které je třeba k úplnému fungování vnitřního trhu, dotáhnout a zrealizovat.

Vraťme se ale na začátek a ve stručnosti si shrňme, jak je možné, že je dnes tak jednoduché najít si práci v zahraničí, a proč, jak se později dovíme, toho lidé neumějí plně využít.

Cílem vnitřního trhu, zakotveným v Římských smlouvách, bylo odstranění bariér bránících volnému obchodu, který Evropa považovala za tolik důležitý. Nesplnitelnost nastavených cílů ve zvoleném období se ukázala hned v několika příštích letech, i přes částečný úspěch došlo k jejich revizi a následnému usměrnění. Do konce 60. let se podařilo odstranit při vzájemném obchodu mezi členskými státy cla a kvóty, při obchodování se třetími zeměmi bylo prosazeno používání společného celního sazebníku, uvolnil se rovněž pohyb pracovníků mezi členskými zeměmi a jistého pokroku bylo dosaženo také v oblasti služeb, méně však u kapitálu. V průběhu let byly zformulovány tři hlavní překážky, které brání vytvoření společného trhu dle představ členských zemí, a následně byla přijata taková opatření, která tyto překážky překonává (1987 – Jednotný evropský akt, 1993 – Maastrichtská smlouva). V některých zemích byla přijata společná měna. V roce 2000 přijatá Lisabonská strategie po pár letech opět nepřinášela uspokojivé výsledky, proto byl v roce 2007 po její revizi přijat program vnitřního trhu odpovídající 21. století, který upravuje požadavky vnitřního trhu současným podmínkám v Evropě i ve světě a více reaguje na současné trendy v ekonomice než jeho předchůdci.

I když vnitřní trh dosáhl značných pokroků a úspěchů, existují jisté oblasti, kde vnitřní trh neexistuje vůbec (doprava, energetika apod.).

O vnitřním trhu by jistě mohla být napsána práce samostatně, nicméně pro účely této práce nás zajímá jen ta část vnitřního trhu, která se týká pohybu pracovníků, protože právě tato součást umožňuje současnému ekonomicky aktivnímu obyvatelstvu cestovat za prací do jiných zemí.

Volný pohyb pracovní síly v rámci několika států a později několika desítek států byl na počátku 50. let 20. století opravdu smělý počín. Ve světě v té době existovalo několik společenství a od té doby jich také několik vzniklo, přesto si žádné z nich netroufalo podporované přesuny pracovní síly. Ačkoli se všechna společenství navenek tváří jako pospolitá a spolupracující (občas tomu i tak bývá), ve většině případů jsou to pouze zájmy jednotlivých států, které je do společenství lákají. Stejně takto to můžeme interpretovat v rámci jednotlivých států. Který stát je natolik vyspělý, aby upřednostnil zájmy jiného státu před zájmy vlastními?



Právě tato myšlenka byla zbourána zakotvením principu volného pohybu pracovníků, později se k ní přidal také princip volného pohybu všech občanů. Dá se celkem logicky předpokládat, že cílem, mimo jiné, byla také stabilizace trhů práce jednotlivých zemí. Je tím myšlen přebytek a nedostatek pracovních sil. Právě v tomto bodě můžeme vnitřní trh považovat za jedno z opatření na podporu nezaměstnanosti.

Při pohybu pracovníků (a následně všech obyvatel) ale vyvstalo několik zásadních problémů, které bylo třeba řešit.

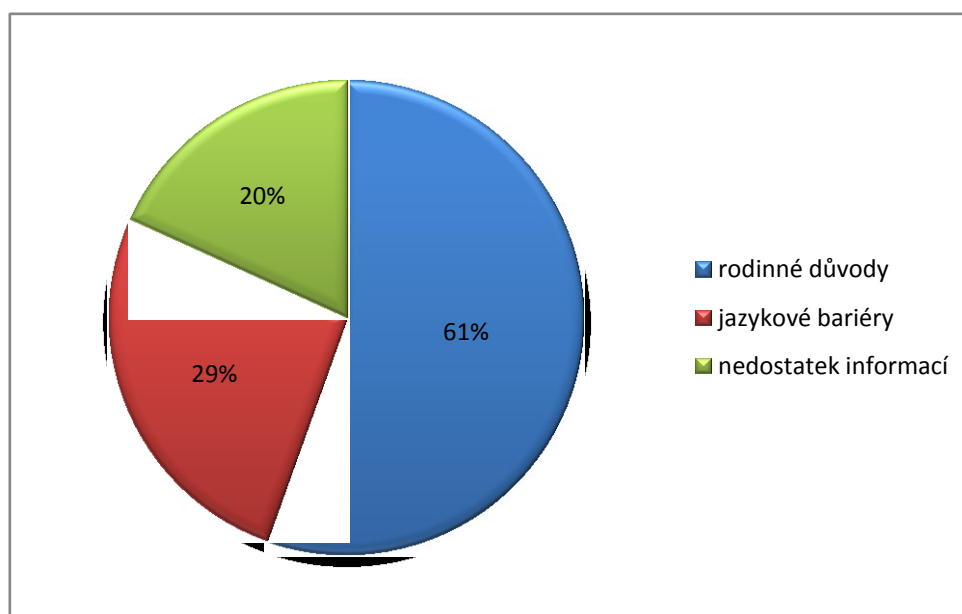
Prvním z nich byla diskriminace na základě původu. Nikdo nesměl být například při přijímání do práce, odměňování apod. diskriminován na základě státní příslušnosti. Určujícím článkem pro volný pohyb osob se stala známá věta, že osoby (a jejich rodiny) mají právo se přesunout do jiné členské země s cílem tam pracovat a usadit se v ní za stejných podmínek jako občané této země. Samozřejmě i toto prohlášení má svá omezení (v případě porušení veřejného pořádku, veřejné bezpečnosti a veřejného zdraví a v případě zaměstnání ve veřejných službách).

Dalším problémem spojeným s volným pohybem pracovníků bylo sociální zabezpečení osob, které bylo nakonec vyřešeno tak, že důchody nabyté v kterékoli členské zemi se vyplácejí oprávněné osobě, i když pobývá v jiném členském státě.

V neposlední řadě je to pak problém uznávání kvalifikací, protože požadavky na výkon povolání jsou přeci jen v každé zemi jiné. Původně uznávaný sektorový přístup (přijímání podmínek pro uznávání diplomů a vysvědčení ve zdravotnickém sektoru a u architektů) byl nahrazen přijímáním obecných směrnic.

Vnitřní trh v rámci trhu práce dnes funguje dle původních představ. V podstatě kdykoli je možné vycestovat za prací, informace o volných pracovních místech poskytují úřady členských zemí v rodném jazyce a podpora je velmi široká. Přesto je dle zjištěných dat mobilita pracovníků zemí EU přes hranice velmi nízká. Za posledních 30 let se procento občanů EU žijících v jiném členském státě pohybuje okolo 1,5 – 2 %. Větší podíl mají občané třetích zemí, kteří do Evropy míří za lepším životním standardem a sociálními jistotami.

**Obr. 3.3 Příčiny nízké mobility pracovní síly**



*Zdroj: Eurostat, vlastní zpracování*

Obrázek č. 3.3 znázorňuje dle zjištěných dat Eurostatu hlavní příčiny, které brání pracovní síle, aby cestovala za prací. Fixace na rodinu je celkem logicky jednou z hlavních příčin. Co se týká jazykových bariér, i přes zvýšené nároky na jazykové znalosti na základních a v posledních letech také v mateřských školách, je znalost jazyků na nízké úrovni. Pokud tento výsledek srovnáme s vývojem v České republice, výuka cizích jazyků je na neuspokojivé úrovni. Nucení do znalosti gramatických částí jednotlivých jazyků a naprosto nulové praktické využívání znalostí nutně vede, a pokud nedojde ke změně požadavků na výuku, i v dalších letech povede k narůstání jazykových bariér.

Nedostatek informací o volných pracovních místech v EU i dalších zemích, tvořící jednu z příčin, které brání zvyšující se mobilitě pracovní síly, se od roku 1993 snaží zlepšit služba EURES, která je dostupná z každého portálu práce v členské zemi. Pokud tedy některý z uchazečů o zaměstnání projeví zájem o práci v jiné členské zemi, zde najde všechny potřebné informace týkající se také jednotlivých členských zemí, jejich požadavků na potřebné formuláře, informace týkající se mzdy, pracovní doby, a případně také podmínek pro to, aby si mohl s sebou dovést také členy své rodiny (Eurostat, 2015).

### 3.3.2 Systém flexicurity

Systém, jež má napomoci zmírnění nezaměstnanosti, má své kořeny v Dánsku, které je známé svou vysokou zaměstnaností. Začal se formovat přibližně v 60. letech 20. století, kdy docházelo k transformaci dánského hospodářství ze zemědělství na průmysl. Byla snaha zmírnit problémy, které nastaly například nekvalifikovanou pracovní silou, nízkou mobilitou apod. Postupně se vyvíjel velmi sofistikovaný systém, ve kterém je na prvním místě spolupráce odborů, zaměstnavatelů, úřadů i zaměstnanců. Díky této spolupráci dokážou zaměstnavatelé i zaměstnanci pružněji reagovat na nastalé změny a nevzniká velký časový úsek mezi ztrátou jednoho zaměstnání a nalezením nového.

Název flexicurity v sobě spojuje dvě odlišná slova, flexibilitu a ochranu. Flexibilitou se rozumí rychlost reakce na změny, tedy změny na trhu. Ochranou je pak chápána ochrana zaměstnanců, pracovních míst, mezd, zdraví a bezpečnosti práce či znalostí a dovedností. Ta je zajištěna legislativně. Výše v práci bylo zmíněno, že příliš široký zásah legislativy do politiky zaměstnanosti má za následek nepružnost trhu práce. Sociální ochrana zaměstnanců způsobuje strnulost a nemožnost nalézt jakékoli schůdné řešení nezaměstnanosti bez ohrožení zaměstnavatelů. Systém flexicurity se právě snaží nalézt rovnováhu mezi touto legislativní ochranou a pružnou reakcí na změny na trhu práce. Do budoucna se tak může stát velmi efektivním nástrojem pro boj s nezaměstnaností.

Původní dánský model tohoto systému je jen těžko aplikovatelný ve všech zemích EU, státy se jej snaží přebírat v pozměněných formách, přizpůsobených jejich potřebám, situaci a vývoji. Stávající sociální systém dané členské země je jednou z překážek, která brání plnému využívání systému flexicurity v jeho původní podobě. Přesto se evropské státy při hledání možných reforem sociálních politik nechávají tímto systémem inspirovat (EC, 2015).

**Obr. 3.4 Politické nástroje flexicurity**

<b>Politický nástroj</b>	<b>Oblast flexibility</b>	<b>Oblast ochrany</b>
<b>Legislativní ochrana pracovních míst</b>	Zkracování výpovědní doby a snižování úrovně odstupného, kolektivní vyjednávání sociálních partnerů o úrovni flexibility.	Zvyšování úrovně ochranných opatření pro atypické (dočasné, zkrácené) formy zaměstnání, kolektivní vyjednávání sociálních partnerů o úrovni ochrany.
<b>Sociální politika</b>	Redukce schémat předčasných odchodů do důchodu/variabilita možností odchodu do důchodu, zkrácení doby pobírání dávek v nezaměstnanosti.	Státní podpora ekonomicky neaktivním bez příjmu a dále dlouhodobě nezaměstnaným na úrovni alespoň existenčního minima, schémata rodičovské dovolené.
<b>Aktivní politika zaměstnanosti a systém celoživotního vzdělávání</b>	Zavedení striktnějších práv a povinností nezaměstnaných, rozvoj aktivačních, motivačních a vzdělávacích prvků, pozitivní sankce v případě aktivního přístupu k dalšímu vzdělávání.	Důraz na aktivační opatření APZ, aktivační podpora malých a středních podniků při zavádění vnitropodnikového vzdělávání, existence a dostupnost funkčního celoživotního vzdělávání.

*Zdroj: Nekolová, 2008, vlastní zpracování*

Pro aplikaci systému flexicurity byly vymezeny hlavní politické nástroje, mezi které řadíme legislativní ochranu pracovních míst, sociální politiku a aktivní politiku zaměstnanosti a systém celoživotního vzdělávání.

Mimo těchto nástrojů se vyskytují také faktory, které usnadňují aplikaci systému do národního hospodářství (EC,2015):

- schopnost země dosahovat kompromisních řešení mezi sociálními partnery,
- decentralizace veřejných služeb zaměstnanosti,
- příznivý ekonomický vývoj.

Právě poslední faktor vyvolává oprávněné obavy, zda bude tento systém úspěšně fungovat i v době hospodářské stagnace či dokonce při propadu hospodářství. Úspěch dánského modelu spočíval také v tom, že se jej dařilo aplikovat v době hospodářského rozkvětu země. Je tedy

otázkou dalších let, zda bude implementován členskými státy tak, aby měl efekt, i když se ekonomice státu nebude dařit. Evropská Agenda for new skills and jobs je přesvědčena, že se evropský trh bude vyvíjet směrem k tomuto modelu se záměrem dosáhnout vytyčených lisabonských cílů růstu, zaměstnanosti a konkurenceschopnosti.

### **3.3.3 Politika zaměstnanosti EU**

Jako poslední ze série opatření zmíníme politiku zaměstnanosti EU, jež je schována pod sociální politiku, která vymezuje její cíle a nástroje a zaštiťuje její naplňování v členských státech. Sociální politika patří mezi sdílené pravomoci EU, prozatím se nepodařilo tuto oblast prosadit mezi výlučnou. Důvodem jsou odlišnosti sociálních politik a tím pádem i přístup k politice zaměstnanosti v jednotlivých státech, které jsou dány historickým vývojem a možnostmi, které má daný stát na uplatnění sociální politiky k dispozici.

Původně neměla být sociální politika z výše uvedených důvodů plně integrována jako společná politika, přesto díky provázanosti s hospodářskou politikou a ekonomickou situací daného státu, k její separaci dojít může. Nástroje politiky zaměstnanosti i sociální politiky jsou více či méně závislé na hospodářské situaci státu a jeho ekonomice. Úroveň podpory osob, které se ocitly v nouzi, můžeme rozdělit tři základní typy sociálních modelů, které se v Evropě vyskytují. Žádný z níže definovaných typů se nevyskytuje v čisté podobě, všechny bylo nutno přizpůsobit podmínkám v daném státě.

Prvním typem (systémem) je liberální sociální systém, který můžeme v upravené verzi vyzorovat například ve Velké Británii či Irsku. Jeho základní myšlenkou je, že se stát o osoby, které se dostanou do nouze, postará až tehdy, je-li to poslední možnost. V první řadě musí taková osoba sama projevit vůli k nápravě vzniklé situace. Sociální pomoc je zde tedy poskytována v omezené míře a jen v takové výši, aby zajišťovaly přežití, nikoliv pohodlný život. Jde tedy o relativně levný systém.

Oproti tomu u systému konzervativního jsou náklady vyšší. Rozšířil se v obměněných podobách do většiny evropských států, proto jej můžeme nazývat také systémem kontinentálním. Jeho charakteristickými rysy jsou příspěvky do sociálního systému po dobu ekonomicky aktivního života a jistou pomoc v hmotné nouzi. Zajišťuje osobám částečné zachování životního standardu, neboť dávky sociálního zabezpečení odpovídají příspěvkům do systému v době pracovní aktivity. Předpokladem je, že sociální prevence je efektivnější

než pouhé řešení následků. Zde je nutno podotknout, že tento systém, byť v pozměněné formě, velmi zdražuje pracovní sílu, která kvůli výši odvodu na sociální pojištění nemusí najít uplatnění. Navíc se velmi často stává, že je systém dávek zdrojem živobytí i pro ty osoby, které do systému nepřispívaly.

Zde se do trojice systémů přidává sociálně-demokratický, jinak označován také dle místa výskytu jako skandinávský. Ze všech tří systémů jej můžeme označit jako nejvíce štědrý a nákladný, v podstatě přerozděluje hrubý domácí produkt prostřednictvím nejrůznějších institucí, čímž se snaží odstranit chudobu. Předpokladem je ale vysoká zaměstnanost. Nákladný je systém jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele, prevence vzniku sociálních rizik je zde řešen ještě silněji než v předchozím konzervativním modelu (Kotýnková, 2006).

Všechny tyto modely se dostávají do diskuzí o společné evropské sociální politice, neboť se každý ze zástupců členského státu snaží prosadit vlastní systém v dané zemi fungující.

Sociální politika byla postupně začleňována do evropských právních aktů od poloviny 90. let minulého století, kdy se čelní představitelé soustředili na snížení nezaměstnanosti a dnes již zakořeněné zvýšení konkurenceschopnosti EU. Sama politika zaměstnanosti byla předmětem zájmu představitelů EU a jejich předchůdců v podstatě již od vzniku těchto uskupení, zejména ve vztahu k vytvoření vnitřního trhu. Stejně jako o sociální politiku, také o zaměstnanost se více začali představitelé EU zajímat na začátku 90. let. Po dvou vydaných Bílých knihách<sup>2</sup> byl v roce 1994 vyhlášen tzv. Essenský program, jehož cílem logicky bylo snížení nezaměstnanosti, a jako první aplikoval teoretická východiska společné politiky zaměstnanosti. Cílem bylo zvýšení zaměstnanosti, rozvoj lidských zdrojů, motivace k hledání práce a podpora programů pro osoby vyloučené nebo ohrožené vyloučením z trhu práce. Přestože byly cíle formulovány efektivně, neměly právní základ. Ten přišel až s přijetím Amsterodamské smlouvy v roce 1997, která v sobě nesla odkaz na koordinaci politik zaměstnanosti členských zemí. Tento program byl výjimečný v tom, že se nesnažil přerozdělovat finanční prostředky, ale spíše příležitosti pro vstup na trhu práce. Rok 1997 považujeme také za rok zahájení Evropské strategie zaměstnanosti, hlavního nástroje politiky EU v oblasti zaměstnanosti, která odstartovala právě na základě přijetí Amsterodamské smlouvy a spolupráci členských zemí v této oblasti (Kotýnková, 2006). Dle Kotýnková (2006, s. 47) je „*Evropská strategie zaměstnanosti zaměřena na koordinaci národních politik*

---

<sup>2</sup> Bílá kniha Růst, konkurenceschopnost a zaměstnanost – výzvy a cesty vpřed do 21. století a Evropská sociální politika – Cesta vpřed pro Unii

*zaměstnanosti členských zemí, přičemž národní politiky zaměstnanosti zůstávají plně v kompetenci jednotlivých zemí. Pro zajištění koordinované strategie politiky zaměstnanosti byla přijata tzv. otevřená metoda koordinace, která spočívá v tom, že na úrovni EU jsou přijímány společně dohodnuté cíle, na jejichž základě vypracovává každá členská země svoje národní plány zaměstnanosti obsahující konkrétní opatření k dosažení společně přijatých cílů, které jsou obsaženy ve směrnících zaměstnanosti, které nejsou právně závaznými normami.“* Tyto směrnice můžeme rozdělit do čtyř pilířů (Kotýnková, 2006):

- zaměstnatelnost – schopnost nezaměstnaných opět vstoupit na trh práce,
- podnikatelství – podpora podnikání formou zjednodušení úkonů pro podnikání – administrativa, daňová zátěž,
- adaptabilita – přizpůsobení se změnám – strukturální či technologické a
- rovné příležitosti – zaměřené na gendrové záležitosti.

V rámci pokračující podpory zaměstnanosti a boji s nezaměstnaností v EU byl v roce 1999 přijat Evropský pakt zaměstnanosti, který nejenže předchází Evropskou strategii zaměstnanosti rozšířil o makroekonomický dialog, ale navíc vytyčil tři cíle (Kotýnková, 2006):

- společným úsilím zlepšit daňovou a mzdovou politiku,
- pokračovat v Evropské strategii zaměstnanosti a
- prosazovat a posilovat strukturální reformy ke zlepšení hospodářské soutěže a fungování trhů zboží, služeb a kapitálu.

Rok 2000 byl pak rokem vyhlášení právně nezávazné Lisabonské strategie, která na základě Amsterodamské smlouvy v sobě nesla také cíle pro politiku zaměstnanosti a sociální politiku a jejich provázanost s hospodářskou politikou. Příčinou vzniku této strategie bylo zaostávání evropské ekonomiky za americkou a japonskou a stále vysoká nezaměstnanost v EU, což jí ubíralo na konkurenceschopnosti. Detailněji byly jako příčiny identifikovány nízká míra zaměstnanosti, pomalý vývoj produktivity práce (chybějí nové technologie, v Evropě jsou zaváděny výrazně pomaleji) a v neposlední řadě málo odpracovaných hodin oproti konkurentům ze světa.

Z analýzy, která byla provedena, vyplynulo, že je evropská ekonomika v krizi a že je nutné přijmout opatření na podporu jejího růstu. V této době byl vytyčen dnes velmi dobře známý

cíl, aby se Evropa přijatými opatřeními stala nejkonkurenceschopnější a nejdynamičtější ekonomikou světa. K naplnění cíle byly vytyčeny tyto směry nápravy (Euroskop, 2010):

1. Zvýšit přírůstky zaměstnanosti tak, aby k roku 2010 dosáhla míra zaměstnanosti v EU v průměru 70 %,
2. Vytvořit znalostní ekonomiku a znalostní společnost všeobecným přístupem k internetu (ve veřejné správě, školách a v podnikání), zvýšením výdajů na výzkum a vývoj (cíl:3 % do roku 2010) a podporou inovací.
3. Provádět ekonomické reformy: vytvořit plně funkční vnitřní trh, liberalizovat síťová odvětví (energetiku, telekomunikace, dopravu a pošty), odstranit překážky podnikání, zlepšit soutěžní prostředí a přesměrovat státní podpory.
4. Modernizovat evropský sociální model zejména zpružněním trhu práce, reformou penzijního a zdravotního systému.
5. Pečovat o kvalitu života a udržitelný rozvoj: týká se nakládání s přírodními zdroji, emise skleníkových plynů, udržitelné dopravy.

Po několika letech realizace Lisabonské strategie byly výsledky neuspokojivé, kritické. Tento závěr byl zachycen Wim Kokovou zprávou na konci roku 2004. Důvodem bylo zejména neaplikování strategie do národních programů a pouze formální verbální podpora, také dle zprávy bylo vytyčeno mnoho cílů, které nemohou být ve vymezeném časovém rámci splněny. Protože se do té doby pozice EU ve vztahu ke světovým partnerům nezměnila, byla potřeba oživené ekonomiky a konkurenceschopnosti mnohem naléhavější. Na základě zprávy došlo k četným diskuzím a následné revizi stanovených cílů, které byly zestručněny. K tomuto kroku došlo za nového předsedy Evropské Komise, José Manuela Durãoa Barrosy, na počátku roku 2005. Mělo být dosaženo vyššího a trvalého růstu a v oblasti zaměstnanosti mělo dojít k vytváření více a lepších pracovních míst. Také národní vlády jednotlivých členských států byly více zapojeny pro program boje proti zaměstnanosti a na oživení ekonomického růstu v EU. Každý rok zpracovávají a překládají Národní programy pro růst a zaměstnanost, které obsahují implementaci klíčových priorit a doporučení Rady a výhledy pro stanovené období.



I přes revizi cílů je Lisabonská strategie stále pouhým doporučením, právně nezávazným dokumentem, kterým se členské státy nemusejí řídit. Společný zájem na konkurenceschopné EU jsou však motorem pro koordinovaný postup v této oblasti (Euroskop, 2010).

Dodnes se vedou spory o to, proč nebyla Lisabonská strategie úspěšná. Rozcházejí se názory zástupců z řad EU a ekonomů. Nedostatky evropské ekonomiky sice byly identifikovány správně, rozdílné názory se projevují u příčin. Tvořitelé strategie věří, že se problémy vyřeší zvýšením prostředků na inovace, do informačních technologií, přístupem k internetu (spotřebitelský nákup a prodej), naproti tomu, jak říká Mach (2004), kterého můžeme zařadit mezi racionální euroskeptiky, „*ekonomové zdůrazňují, že nízký hospodářský růst a vysoká nezaměstnanost v EU pramení v rigidním trhu práce, přeregulovanosti podnikání a vysokém zdanění. Již víc než deset let před vyhlášením Lisabonské agendy ekonomové poznali, že evropská ekonomika není zdravá, a dali této chorobě dokonce název – "euroskleróza". Dokud budou evropští politici věřit, že dokážou pomocí centrálních plánů, pobídek, dotací a regulací lépe řídit ekonomiku než jednotlivci vstupující do kontraktů na dobrovolné bázi, bude evropská ekonomika dále trpět*“. Dále říká, že „*snížení daní se ukazuje účinnou cestou k hospodářskému růstu. Jedinou účinnou cestou ke snížení daní je však daňová konkurence, a ne daňová harmonizace*“.

Co se týká hodnocení úspěšnosti Lisabonské strategie po roce 2010, cíle splněny nebyly. Díky revizi v roce 2005 a také působením hospodářské krize v roce 2009 a dále, nebylo dosaženo vytyčeného cíle zaměstnanosti 70 %, ale necelých 69 %, výdaje na výzkum a vývoj místo vytyčených 3 % pouze 1,9 %. I takto ale považuje strategii za úspěšnou.

Bylo důležité neponechat nic náhodě, navíc v době doznívající hospodářské krize. Proto začaly pracovní skupiny a představitelé EU pracovat na nové strategii, která měla cíle vytyčeny až do roku 2020. Nazýváme ji Strategie 2020, byla stvořena tedy na 10 let a cíl byl v podstatě shodný s předešlými strategiemi, hospodářský růst a vyšší zaměstnanost. Hlavní cíle se týkají celkem pěti oblastí a jsou vymezeny takto (EK, 2014):

1. Zaměstnanost - zaměstnat 75 % osob ve věkové kategorii od 20 do 64 let.
2. Výzkum a vývoj - investovat do výzkumu a vývoje 3 % HDP Evropské unie.
3. Změna klimatu a udržitelné zdroje energie - snížit emise skleníkových plynů o 20 % (nebo dokonce o 30 %, pokud k tomu budou vytvořeny podmínky) ve srovnání se

stavem v roce 1990, zvýšit podíl energie z obnovitelných zdrojů na 20 %, zvýšit energetickou účinnost o 20 %.

4. Vzdělávání - snížit míru nedokončení studia pod 10 % a dosáhnout ve věkové kategorii od 30 do 34 let alespoň 40% podílu vysokoškolsky vzdělaného obyvatelstva
5. Boj proti chudobě a sociálnímu vyloučení - snížit alespoň o 20 milionů počet lidí, kteří žijí v chudobě a sociálním vyloučení nebo jsou na pokraji chudoby a hrozí jim sociální vyloučení.

Navíc bylo stanoveno 7 priorit, mezi které patří (EK, 2014):

- Digitální agenda pro Evropu,
- Unie inovací,
- Mládež v pohybu,
- Evropa méně náročná na zdroje,
- Průmyslová politika pro éru globalizace,
- Program pro nové dovednosti a pracovní místa a
- Evropská platforma pro boj proti chudobě.

V EU jsou k naplnění vytyčených cílů užívány i další nástroje, jako dříve zmíněný vnitřní trh, rozpočet EU či zahraničně-politický program.

Monitoring je prováděn v kontextu tzv. evropského semestru, což je roční cyklus koordinace hospodářských a rozpočtových politik na úrovni EU. V březnu 2014 vyšla první zpráva o částečných výsledcích přijaté strategie, která hodnotí prozatím uběhlé období. Dle této zprávy je tato strategie koncipována jako partnerství mezi EU a jejími členskými státy, které si klade řadu cílů zaměřených na priority inteligentního a udržitelného růstu podporujícího začlenění, a jako nástroj pro jejich dosažení (EK, 2014).

Dle zprávy bude HDP EU růst přibližně o 1,3 % až do roku 2020. Podle posledních prognóz EU by mohl HDP v období 2014–2020 růst v řádu 1,6 %, ve srovnání s 2,3 % v letech 2001–2007 (před krizí) (EK, 2014). Jestli byla strategie úspěšná, nebo zdali dojde na slova euroskeptiků (citován Mach) a evropská ekonomika se dostane do potíží kvůli špatné diagnóze, uvidíme v dlouhodobém horizontu. Další hodnocení přijatých opatření bude následovat během několika let. Do té doby můžeme nastínit odhadovaný vývoj nezaměstnanosti v EU dle doposud zjištěných dat a údajů.

### 3.4 Prognóza vývoje nezaměstnanosti v EU

I když má EU nástroje, kterými s nezaměstnaností bojuje, je to stále jeden z největších problémů dnešní ekonomiky. V prosinci roku 2014 sice došlo ke snížení míry nezaměstnanosti až pod hranici 10 %, která přetrvávala v Evropě od finanční krize, přesto je zde stále prostor pro zlepšení. Jaké faktory mohou ovlivňovat míru nezaměstnanosti do dalších let, bude předmětem následujících několika řádků.

Faktory, které budou mít vliv na vývoj nezaměstnanosti v EU, jsou ve většině případů společné pro všechny členské státy. Prvním faktorem, který se logicky nabízí, je demografický vývoj struktury ekonomicky aktivního obyvatelstva. S tímto souvisí již delší dobu diskutované a obávané stárnutí evropské populace, které díky klesající porodnosti prakticky vymírá. Dochází k prodlužování délky života a zlepšování životních podmínek, také se oddaluje odchod do důchodu, čímž se prodlužuje doba ekonomicky aktivního života. Nízká porodnost ale bude mít za následek snižující se počet absolventů, kteří na trh práce nastoupí. Pokud dnes věková skupina 55 – 64 let patří mezi rizikové skupiny na trhu práce, které jsou ohrožené vyloučením, budou v budoucnu velmi ceněnou složkou, jelikož na jejich místo nebude dostatek kvalifikované náhradní pracovní síly.

Již v dnešní době citelným faktorem je chybějící počet uchazečů o řemeslnou práci související s klesajícím počtem zájemců o studium učebních oborů, opakem je pak neúměrně vysoké číslo absolventů vysokých škol, kteří hůře hledají uplatnění a často pracují na pozicích, které byly vytvořeny pro středoškoláky, samozřejmě také s patřičným platovým podhodnocením. Vzdělanostní struktura je vážný problém ve většině zemí EU. Politické a legislativní změny se nedějí tak rychle, aby bylo možné se požadavkům na trhu práce přizpůsobit. Jejich reakce je často dlouhá i několik let. Do budoucna se dá předpokládat pokračující růst absolventů vysokých škol a vznik mezery na trhu práce v oblasti řemesel.

Mezi další faktory můžeme zařadit sociokulturní faktory, které byly ve své podstatě představeny dříve v kapitole 2.5.1 Generace X, Y a Z. Zde byl uveden vývoj potenciálních zaměstnanců, jejich nároky na práci, odměnu, volný čas. Tento trend bude pokračovat i nadále. Věkově nové pracovní síly budou mít stále silnější potřebu prosazování jedince před společností, upřednostňování vlastních zájmů před firemními a budou mít také jiné požadavky na pracovní prostředí než je nyní.

Důležitou součástí vývoje nezaměstnanosti bude fakt, jak si jednotlivé členské státy poradí se vzniklými problémy, jak reformují své sociální politiky a jakou strategii zvolí v boji s nezaměstnaností. Vznik společné aktivní politiky a společného trhu práce se jeví jako nepravděpodobný, byť i toto je cílem evropských představitelů. EU je již mohutným soustátím, které bude vyžadovat reformu institucí a legislativy, která je ve většině případů strnulá a neflexibilní, trh práce je značně rigidní a legislativa neúměrně zatěžuje podnikatele, kteří by jinak mohli vytvářet daleko větší produkt.

Postupně jsme se přes teorii a vývoj dostali až k závěrečné kapitole, která dokončí zkoumání nezaměstnanosti v EU a situaci na trhu práce prostřednictvím statistické analýzy, která potvrdí či vyvrátí závislost míry nezaměstnanosti na růstu HDP země. Jistý předpoklad jsme již vyslovili v průběhu této kapitoly, při porovnání vývoje nezaměstnanosti a HDP zemí EU, zdali je tato teorie pravdivá doložíme v kapitole následující.

## 4 Analýza nezaměstnanosti ve vybraných zemích EU

Předmětem předchozích kapitol byl rozbor vývoje míry nezaměstnanosti v EU, faktorů, které míru nezaměstnanosti ovlivňovaly v průběhu sledovaného období, a prognózy dalšího vývoje nezaměstnanosti v zemích EU. V poslední kapitole diplomové práce se budeme zabývat vztahem dvou makroekonomických ukazatelů, míry nezaměstnanosti a růstu HDP, ve vybraných zemích EU. Pomocí statistické analýzy budeme zkoumat, zda jsou na sobě obě zmíněné veličiny závislé a zda-li mezi nimi existuje přímá či nepřímá úměra. Na konci analýzy bychom tak měli získat odpověď na otázku, zda-li míru nezaměstnanosti řadíme mezi procyklické, kontracyklické či acyklické makroekonomické veličiny.

Protože byla jako nástroj pro zajištění cíle práce vybrána statistická analýza, je nejprve nutné vyslovit hypotézy, které budeme potvrzovat a vyvracet. Zvolené hypotézy vychází ze vztahu míry nezaměstnanosti a míry růstu HDP, předpokládáme, že pokud roste HDP země, klesá míra nezaměstnanosti, tedy že míru nezaměstnanosti považujeme za kontracyklickou makroekonomickou veličinu. Hypotézami tak máme za úkol zjistit, zdali jsou na sobě míra růstu HDP a míra nezaměstnanosti v EU závislé či nezávislé. Předpokládáme tyto hypotézy:

$H_0$ : Roste-li HDP země, klesá míra nezaměstnanosti dané země.

$H_1$ : Roste-li HDP země, roste míra nezaměstnanosti dané země.

Pro analýzu a potvrzení či vyvrácení zadaných hypotéz byla zkoumána míra růstu HDP a míra nezaměstnanosti ve zvoleném období let 2004 – 2014. Statistická data není nutné analyzovat u všech zemí EU, výsledek by byl shodný pro všechny, proto pro lepší přehlednost budeme analyzovat data u těch zemí EU, ve kterých je míra nezaměstnanosti nejvyšší a nejnižší. Z celkového počtu 28 států EU jsme jich pro účely analýzy vybrali celkem 10, kritérium pro vybrání do analyzované skupiny byla míra nezaměstnanosti, která byla v dané zemi zjištěna ke konci roku 2014. Do analyzované skupiny tak bylo vybráno 5 států, jejichž míra nezaměstnanosti byla nejnižší mezi státy EU, a 5 států, jejichž míra nezaměstnanosti byla naopak nejvyšší mezi státy EU. Seznam vybraných zemí je obsažen v tabulce 4.1.

### 4.1 Statistická analýza

Všechny provedené úkony v průběhu statistické analýzy byly provedeny v programu Microsoft Excel, využita byla doplňková funkce Analýza dat. Data zjištěná z organizační složky Evropské komise, statistického úřadu EU, Eurostatu, byla nejprve roztržena dle

jednotlivých sledovaných let a zemí. Následně došlo k výpočtu střední hodnoty – průměru (Tabulka 4.1) – u obou zvolených proměnných, míry růstu HDP a míry nezaměstnanosti, pro každou zemi EU.

**Tab. 4.1 Vypočtené střední hodnoty pro vybrané země EU**

	HDP	u
Německo	1,29091	7,60000
Malta	2,30000	6,56364
Rakousko	1,44545	4,66364
Velká Británie	1,34545	6,44545
Česká republika	2,40000	6,70909
Řecko	-1,23636	14,95455
Španělsko	0,90000	16,61818
Chorvatsko	0,40909	12,90000
Kypr	1,08182	7,78182
Portugalsko	0,01818	11,38182

*Zdroj: Eurostat, výpočet a vlastní zpracování*

Pro statistickou analýzu byla zvolena korelační analýza, která zkoumá vzájemné vztahy a souvislosti mezi proměnnými, jinými slovy zkoumá závislost mezi dvěma či více proměnnými. V tomto případě se bude jednat o dvě proměnné sledované již ve 3. kapitole, tempo růstu HDP a míru nezaměstnanosti v zemích EU.

#### 4.1.1 Test významnosti

Před samotnou korelační analýzou podrobíme analyzovaná data testu významnosti, který určuje, jestli mezi zvolenými proměnnými vůbec existuje závislost, kterou budeme následně analyzovat. Pro tento test je nutné zvolit nové hypotézy. Vycházíme z předběžného odhadu na základě zjištěných průměrů růstu HDP a míry nezaměstnanosti, které vzhledem k dosaženým hodnotám můžeme považovat za na sobě nezávislé.

$H_0$ : Míra nezaměstnanosti není závislá na míře růstu HDP.

$H_1$ : Míra nezaměstnanosti je závislá na míře růstu HDP.

Jako test byl zvolen dvou-výběrový t-test na střední hodnotu. Hladina významnosti ( $\alpha$ ), která vyjadřuje pravděpodobnost, že hypotézu  $H_0$  zamítneme, i když by byla platná, si stanovíme na nízké hodnotě 0,01. Maximální doporučená hodnota hladiny významnosti je 0,05.

**Tab. 4.2 Dvou-výběrový t-test na střední hodnotu**

	<i>u</i>	<i>HDP</i>
Střední hodnota	9,561818182	0,995454545
Rozptyl	16,79753535	1,153705234
Pozorování	10	10
Pears. korelace	-0,716597726	
t Stat	5,49980118	
P(T<=t) (1)	0,000190142	
t krit (1)	2,821437921	
<b>P(T&lt;=t) (2)</b>	<b>0,000380284</b>	
t krit (2)	3,249835541	

Zdroj: Vlastní výpočty, Microsoft Excel

Tabulka 4.2 znázorňuje výpočet zvoleného dvou-výběrového t-testu na střední hodnotu, který v prvním řádku uvádí aritmetické průměry míry HDP a míry nezaměstnanosti, z dalších údajů je pro účel prováděné analýzy důležitý Pearsonův korelační koeficient, ke kterému se vrátíme později, a hladina statistické významnosti pro oboustranný test P (T<=t) (2), který se rovná 0,000380284. Abychom zjistili, zda můžeme nulovou hypotézu přijmout či zamítnout, porovnáme hladinu statistické významnosti se stanovenou hladinou, a stanovíme závěr. V našem případě pak:

$$0,000380284 < 0,01,$$

což znamená, že

$$P(T \leq t)(2) < \alpha$$

(4.1)

Protože je dosažená hladina statistické významnosti menší než námi stanovená hladina významnosti, můžeme nulovou hypotézu  $H_0$  zamítnout a zároveň přijímáme alternativní hypotézu  $H_1$ . Lze tedy říci, že dle zjištěných dat je míra nezaměstnanosti závislá na míře růstu HDP. Předpoklad jsme potvrdili, můžeme tedy přikročit ke statistické analýze zkoumání vztahů mezi zvolenými proměnnými.

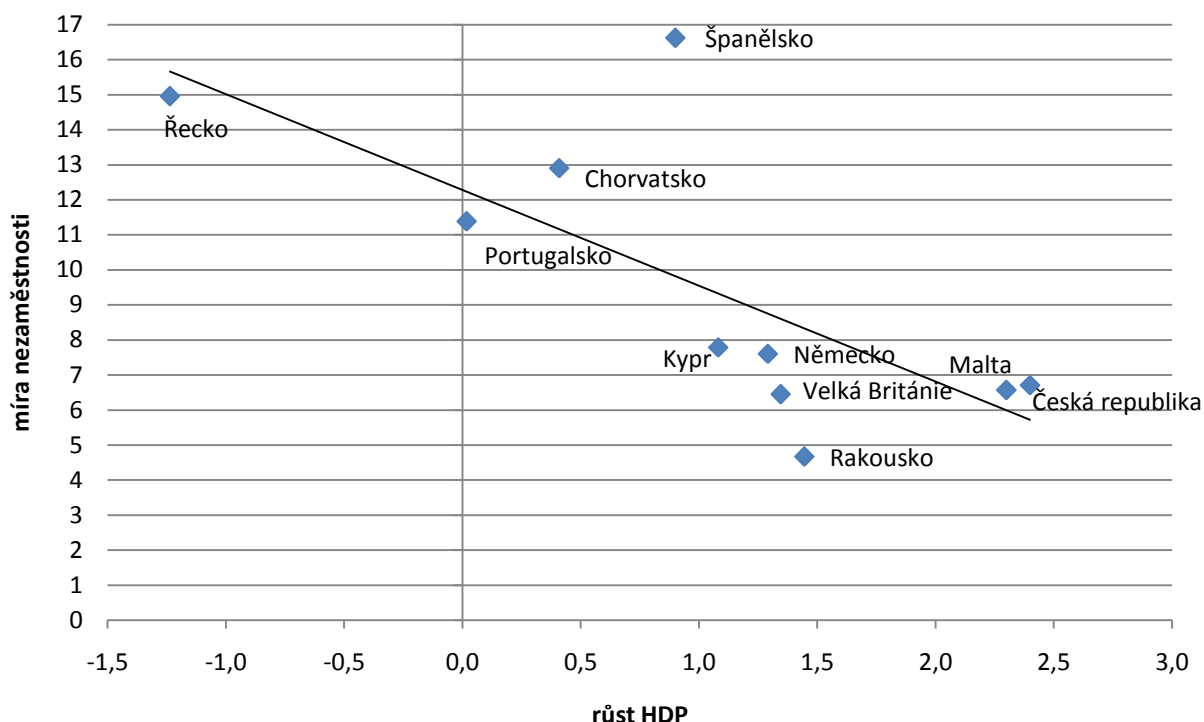
#### 4.1.2 Korelační analýza

Míra nezaměstnanosti a míra růstu HDP jsou dle výsledku předešlého testu na sobě závislé, přistoupíme ke korelační analýze. Ta, jak již bylo zmíněno, zkoumá vztah mezi zvolenými

proměnnými, v tomto případě, mezi mírou nezaměstnanosti a růstem HDP ve vybraných zemích EU ve sledovaném období.

Opět vycházíme z tabulky 4.1. První částí analýzy je její regresní část, která má nejprve zjistit, jaký typ závislosti mezi proměnnými existuje. Vyjadřujeme ji grafem a znázorněním regresní přímky.

**Obr. 4.1 Regresní část analýzy vybraných zemí EU**



*Zdroj: Vlastní výpočty*

Dle rozmístění hodnot na obrázku 4.1 a znázornění regresní přímky, můžeme usuzovat, že se jedná o lineární závislost, kterou vyjadřuje přímka s klesajícím sklonem. Matematický zápis přímky není pro tuto analýzu podstatný, proto jej neuvádíme. Sklonem můžeme chápat také to, že se bude jednat o nepřímou lineární závislost, to znamená, že s rostoucím HDP země se bude míra nezaměstnanosti snižovat a naopak. Tuto hypotézu budeme potvrzovat v dalším textu.

Korelační část analýzy je již výpočtová a zahrnuje zjištění hodnoty koeficientu korelace a koeficientu determinace.



Jako nástroj pro statistickou analýzu jsme si zvolili program Microsoft Excel, provedeme tedy výpočet koeficientu korelace pomocí funkce CORREL. Po zadání příslušných polí nám vyjde hodnota koeficientu korelace. Pokud toto číslo umocníme, získáme koeficient determinace. Získané hodnoty jsou:

Koeficient korelace	$R = -0,716597725939284$
Koeficient determinace	$R^2 = 0,513512301$

Hodnota koeficientu korelace vyšla v záporných číslech. Znaménko mínus znamená, že mezi růstem HDP a mírou nezaměstnanosti existuje nepřímá lineární závislost, čímž potvrzuje předpoklad týkající se sklonu přímky v textu výše.

Hodnotu koeficientu korelace v absolutním vyjádření, tedy  $R = 0,716597725939284$ , můžeme zařadit do intervalu (0,4; 0,8), který vyjadřuje středně silnou závislost obou sledovaných proměnných.

Pro doplnění udáváme, že stejná hodnota koeficientu korelace, jakou jsme vypočítali pomocí funkce CORREL, byla uvedena také v tabulce 4.2, kde byl na řádku 4 uveden Pearsonův korelační koeficient.

Druhá vypočtená hodnota, koeficient determinace, získaný umocněním koeficientu korelace, se ve většině případů udává v procentním vyjádření, proto výslednou hodnotou dále vynásobíme 100. Dostaneme číslo 51,35 % po zaokrouhlení. Tato hodnota nám udává, že pouze 51,35 % rozptylu sledovaných hodnot je vysvětleno výše uvedenou regresí (graf a přímka) a zbylých 48,65 % rozptylu je způsobeno chybami, v našem případě dalšími faktory, které na trh práce působí a nedovolí tak míře nezaměstnanosti reagovat v takové míře, jak by reagovat měla. Faktory, které míru nezaměstnanosti ovlivňují tak, že nereaguje dle předpokladů, jsou uvedeny v závěru práce.

#### **4.1.3 Závěry statistické analýzy**

Vrátíme-li se opět na začátek poslední kapitoly (a úvodu) k vysloveným hypotézám, můžeme díky získaným hodnotám statistické analýzy posoudit platnost či neplatnost nulové hypotézy.

Z dvou-výběrového t-testu na střední hodnotu na sledovaném vzorku vybraných zemí EU v období od 2004 do 2014 bylo potvrzeno, že růst HDP a míra nezaměstnanosti jsou na sobě

závislé. Tímto zjištěním jsme mohli přejít dále k analýze korelační, která vysvětluje, jaká závislost a jaká míra těsnosti mezi těmito hospodářskými ukazateli existuje.

Grafickým znázorněním regresní analýzy bylo zjištěno, že se jedná o závislost lineární vzhledem k rozptýlení hodnot na obrázku a umístění regresní přímky. Koeficientem korelace, který vyšel v záporných hodnotách, bylo následně určeno, že se jedná o lineární závislost nepřímou. Záporný koeficient korelace rovněž určuje, že míru nezaměstnanosti řadíme mezi veličiny kontracyklické, které se během cyklických změn HDP pohybují opačným směrem jako HDP.

Následné vyjádření v absolutní hodnotě tuto závislost pak určilo jako středně silně závislou. Poslední v řadě byl koeficient determinace. Jeho vyjádřením v procentech bylo určeno, že více než 48 % rozptylu sledovaných hodnot míry nezaměstnanosti je ovlivněno jinými faktory než jen růstem HDP.

Ze závěrů je zřejmé, že vyslovenou nulovou hypotézu  $H_0$  můžeme přijmout a současně zamítnou alternativní hypotézu  $H_1$ . V explicitním vyjádření tedy pokud roste HDP dané země, je pravděpodobné, že míra nezaměstnanosti bude klesat.

#### **4.2 Nezaměstnanost mladých osob do 25 let ve vybraných zemích EU**

Po analýze celkové míry nezaměstnanosti ve vybraných státech EU, přidáváme pro srovnání také zkoumání vztahu růstu HDP a míry nezaměstnanosti mladých osob do 25 let věku. Nezaměstnanost této skupiny osob je v EU velkým problémem, který se v některých zemích nejen že neřeší, ale prohlubuje.

Vzhledem k tomu, že se jedná o stejný princip zkoumání jako u klasické míry nezaměstnanosti, vynecháme nyní testování závislosti sledovaných proměnných a rovnou přejdeme ke korelační analýze, její první regresní části. Výběr států zůstane nezměněn.

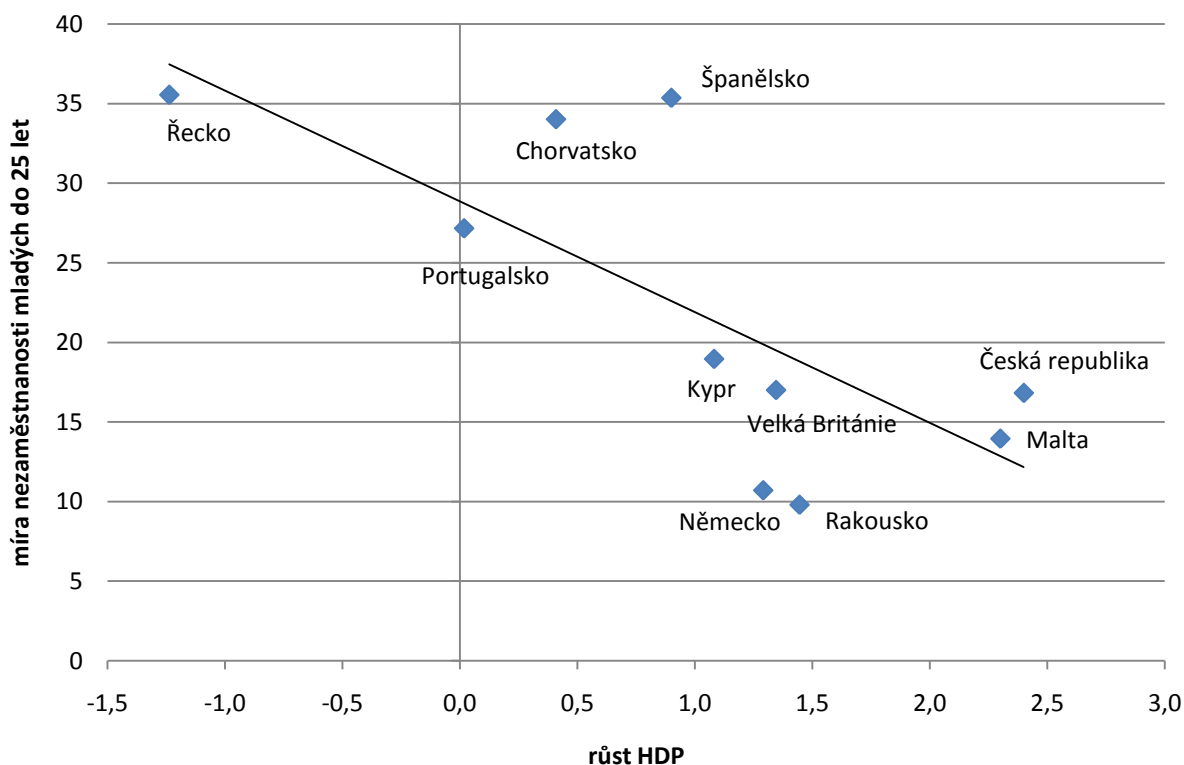
**Tab. 4.3** Vypočtené střední hodnoty nezaměstnanosti osob do 25 let věku ve vybraných zemích EU

	HDP	u
Německo	1,29091	10,70909
Malta	2,30000	13,95455
Rakousko	1,44545	9,80000
Velká Británie	1,34545	17,00909
Česká republika	2,40000	16,82727
Řecko	-1,23636	35,56364
Španělsko	0,90000	35,37273
Chorvatsko	0,40909	34,02727
Kypr	1,08182	18,96364
Portugalsko	0,01818	27,17273

*Zdroj: Eurostat, výpočet a vlastní zpracování*

Tabulka 4.3 opět znázorňuje vypočítané střední hodnoty – průměry – sledovaných proměnných růstu HDP a míry nezaměstnanosti, tentokrát u mladých osob do 25 let. Z těchto hodnot byl sestaven bodový graf na obrázku 4.2 znázorňující regresní část analýzy.

**Obr. 4.2** Regresní část analýzy



*Zdroj: Vlastní zpracování*

Dle znázornění vypočítaných hodnot v grafu můžeme usuzovat, že se opět jedná o lineární závislost sledovaných proměnných, sklon křivky odpovídá sklonu křivky u nezaměstnanosti za všechny věkové skupiny. Do této části tedy nedochází ke změně oproti předchozí analýze.

Korelační část analýzy má tyto výsledky:

Koeficient korelace	$R = -0,73285$
Koeficient determinace	$R^2 = 0,537065$
Koeficient determinace vyjádřený v %	$R^2 = 53,71$

Z výše uvedených výsledků tedy můžeme usuzovat, že by se jedná o míru nezaměstnanosti mladých osob do 25 let, která dosahuje podstatně vyšších měr, výsledek je téměř totožný s předchozí analýzou. Procento statisticky nevysvětlitelných odchylek od průběhu regresní přímky je zde o více než 2 % vyšší. Faktory budou opět zhodnoceny v závěru práce.

### 4.3 Analýza vybraných dat

V předchozí části jsme se zabývali početní a grafickou analýzou vztahu míry nezaměstnanosti a růstu HDP, v následující části se vrátíme k obrázkům 4.1 a 4.2, u nichž provedeme slovní analýzu, přičemž budeme vycházet také z dat souhrnné tabulky v příloze č. 1., a zaměříme se na ty země, které se od regresní přímky ve výše uvedených obrázcích výrazně odchyľují.

Pokud nejprve srovnáme oba zmíněné obrázky, dojdeme k závěru, že jsou téměř shodné. Výjimku tvoří pouze postavení Malty, které je na obrázku 4.2, tedy obrázku znázorňujícím vztah mezi nezaměstnaností mladých osob a růstem HDP, blíže k regresní přímce. Druhou výjimkou je pak Německo, které se ve stejném obrázku nachází naopak dále od regresní přímky oproti umístění na obrázku 4.1, znázorňujícím vztah mezi celkovou mírou nezaměstnanosti a růstem HDP.

Dle obou uvedených obrázků je zřejmé, že rozptyl průměrů sledovaných veličin není nijak významný. Od normálu dané skupiny, který je vyjádřen regresní přímkou, se více odlišuje pouze Španělsko, které průměr růstu domácího produktu za sledované období nebylo schopno patřičně využít ke snižování nezaměstnanosti.

Španělsko, a dá se říci, že i Portugalsko, je jedna ze zemí, kde míra nezaměstnanosti dosahuje vysokých hodnot téměř v každé věkové kategorii. Ve věkové kategorii do 25 let jde pak o hodnoty nejvyšší. Téměř každý druhý uchazeč o zaměstnání se potýká s nezaměstnaností.

Problémy Španělska spočívají zejména v stagnujícím hospodářství, které se prozatím nedokázalo vymanit ze zásahu finanční krize. Postižené je zejména hlavní odvětví, stavebnictví. Velkým problémem je také zadlužení domácností a nedostatečně provedené reformy na pracovním trhu a v sociální oblasti. Tento jev je společný s Řeckem. Španělsko má velmi nepružný trh práce, zaměstnanci jsou zvyklí na určitý standard pracovní doby (maximálně 9 hodin za den minimálně 30 dní dovolené), na zkrácený pracovní úvazek zde v průměru pracuje pouze 15 % ekonomicky aktivních osob, i zde je tedy velký prostor pro zlepšení.

V době, kdy nezaměstnanost dosahuje rekordních hodnot, a téměř každý čtvrtý Španěl nemá zaměstnání, dochází ve Španělsku k reformám, které mají za cíl zpružnění velmi strnulého trhu práce. Ochrana zaměstnanců v této zemi dosáhla takové úrovně, že zaměstnavatelé odmítali uzavírání nových smluv se zaměstnanci, neboť bylo prakticky nemožné propustit zaměstnance, kteří mají uzavřenou smlouvu na dobu neurčitou. Také odstupné je ve Španělsku velmi štědré, ve srovnání s evropskými zeměmi se jedná o zemi s třetími nejvyššími náklady na propuštění zaměstnance. V době před zahájením reformy mohl propuštěný zaměstnanec uplatňovat nárok až na 12 měsíčních platů, náklady na odchod zaměstnance tak šly do tisíců eur. Španělské reformy směřují k pružnějšímu najímání zaměstnanců, zjednodušení pracovních smluv a také jejich rozvázání a k zmírnění administrativní zátěže, která je na zaměstnavatele kladena.

I přes všechny pozitivní snahy, které Španělsko na snížení nezaměstnanosti vynaložilo, se mu stále nedaří dostat se na přijatelnou hranici. Ekonomika sice dle posledních odhadů stále posiluje a roste, neúměrně tomu se ale snižuje míra nezaměstnanosti. Očekávané, výše zmíněné, reformy ale mohou vývoj zvrátit.

Opačným „extrémem“ než Španělsko je ve zvoleném výběru zemí Rakousko. V roce 2014 sice došlo ke zvýšení míry nezaměstnanosti i přes růst ekonomiky, přesto je Rakousko jedním ze států EU, které je co se týká nezaměstnanosti velmi stabilní. Ve sledovaném období nejvyšší míru nezaměstnanosti tvořila hodnota 5,6 %, které bylo dosaženo v loňském roce. Ani v době finanční krize zde neexistoval skokový nárůst míry nezaměstnanosti tak jako v ostatních státech. V Rakousku existuje vysoká citlivost pracovní nabídky na hospodářské cykly, proto je zde vztah míry růstu HDP a míry nezaměstnanosti velmi slabý.

Vedle Rakouska je státem s nízkou mírou nezaměstnanosti Velká Británie. Ostrovní stát EU má své specifické postavení. Neúčastní se schengenského prostoru celkově, pouze participuje, nemusí přijmout euro jako člen eurozóny, ale také jako jedna z mála zemí přebrala dánský model sociální politiky, model flexicurity.

Velká Británie, byť považována za jednu z nejsilnějších ekonomik EU, byla silně zasažena finanční krizí, muselo dojít dokonce k záchraně několika bank, k jejich faktickému zestátnění. I přes nepříznivý vývoj zaznamenala za rok 2014 většina ekonomických ukazatelů zlepšení a návrat k růstové ekonomice. Nezaměstnanost vykazovala dlouhodobě stabilní úroveň, v době krize se ale skokově zvýšila. Zvýšení nebylo tak velké jako v některých jiných zemích EU, přesto jsou 2 % pro britskou ekonomiku citelnou ztrátou. Ve sledovaném období od roku 2004 docházelo k růstu hospodářského produktu Velké Británie, meziročně to v roce 2006 byl růst 3%. Nezaměstnanost v této době oscilovala okolo 5 %, což byla jedna z nejnižších dosažených měr v EU, srovnatelně s Dánskem. V roce dosud největšího rozšíření EU byla Velká Británie jednou ze tří zemí, které otevřely svůj trh práce pro občany z nových členských zemí. A právě to označují podnikatelé za největší přínos pro britskou ekonomiku. Levná pracovní síla je lákána vidinou lepších životních podmínek. Již zmíněné skokové zvýšení nezaměstnanosti mělo svou příčinu ve zpomalení ekonomiky a meziročním poklesu hospodářského produktu, docházelo ke stagnaci výroby, podniky propouštěly. Reakcí britské vlády a finančního sektoru bylo snížení základních úrokových sazeb, tak jako v jiných státech. Britové se také spoléhali na politiku kvantitativního uvolňování, centrální banka vytvářela nové peníze a nakupovala vládní dluhopisy od různých věřitelů. Zavádělo se šrotovné jako ve většině evropských zemí, neboť automobilový průmysl byl jednou ze zasažených částí hospodářství, problém nastal také v oblasti finančnictví, propouštělo se i v londýnském City, středisku finančního světa. V době, kdy došlo k zásahům vládních institucí do vývoje ekonomiky, se očekával růst hospodářství. I přes příznivé prognózy však stále docházelo ke zvyšování nezaměstnanosti, zejména mezi osobami do 25 let. Stejně jako ve zbytku vyspělých států, je i v Británii problém se vzdělanostní strukturou. Poslední zjištěná data týkající se nezaměstnanosti na britských ostrovech jsou z prosince roku 2014, kdy se míra pochybovala okolo 5,5 %, tedy v podstatě na úrovni, na jaké byla před vypuknutím krize. Dá se tedy říci, že ve Velké Británii se vše vrací k normálu. Přesto měla finanční krize vliv na postavení této země ve světě. Ztratila svou pozici světové velmoci, zachovala si ale status největšího finančního centra a stále má své stálé partnery.

Další státy vybrané analýzy mají v podstatě shodné rysy vývoje, jako tomu bylo u předešlých států. Například Řecko se nachází v hluboké depresi, jeho hospodářství v loňském roce poprvé od roku 2007 rostlo a to pouze lehce nad hranicí stagnace (+0,8 %), zároveň se ale podařilo snížit velmi vysokou celkovou míru nezaměstnanosti (konec roku 2014 – 26,5 %), i nezaměstnanost osob do 25 let věku (rok 2014 míra nezaměstnanosti 52,3 % oproti 58,3 % v roce 2013). Země se ocitá na pokraji bankrotu a mezinárodní společenství a další země, zejména pak Německo, tlačí na prosazování reforem řeckého systému. Pro další vývoj země bude nejspíše určující, jak se vládním představitelům podaří tyto reformy prosadit a také to, kdy s Řeckem dojde mezinárodním společenstvím trpělivost. Jedinou jeho záchrannou kotvou je však fakt, že se jedná o člena eurozóny. Padnul-li by, mohla by být ohrožená existence celé eurozóny a usilovně budované společné měny.

## 5 Závěr

Míra nezaměstnanosti v EU poprvé od roku 2011 klesla pod hranici 10 %. Jedna z nejdůležitějších zpráv uplynulých měsíců byla zveřejněna v lednu roku 2015. Od roku 2007 míra nezaměstnanosti v EU meziročně pouze rostla, podpořena finanční krizí a následnou krizí veřejných financí v některých státech EU. Proto bylo snížení míry nezaměstnanosti pod 10 % znamením toho, že by evropská ekonomika mohla být na správné cestě ke svému uzdravení.

Míru nezaměstnanosti jsme v průběhu práce sledovali v horizontu 11 let, od roku 2004 do roku 2014, přičemž první rok sledovaného období byl rokem největšího rozšíření v dějinách EU, které mělo vliv také na trhy práce jednotlivých zemí. Mezi státy tehdejší EU převládaly obavy z přílivu velkého počtu migrantů hledajících na nově otevřených trzích práce nové příležitosti. Pouze tři státy však své trhy práce doopravdy otevřely. Byla mezi nimi Velká Británie, Irsko a Švédsko. Postupně se přidávaly další státy, od roku 2011 je pak volný pohyb pracovníků možný ve všech státech EU.

Na tomto principu (volný pohyb pracovníků a občanů) staví jeden z možných nástrojů trhu práce v boji s nezaměstnaností, vnitřní trh. Byť byly jeho základy položeny již v 50. letech 20. století, teprve v posledních několika letech můžeme říci, že plně funguje tak, jak má. Přesto nechtějí občané států EU z důvodů jazykových bariér, rodinných důvodů či malé informovanosti výhody vnitřního trhu využívat.

Mezi další nástroje, které napomáhají v boji proti rostoucí míře nezaměstnanosti, jsme v průběhu práce zařadili také model sociální politiky, existující po několik desetiletí v především v Dánsku, systém flexicurity. Snaží se nalézt rovnováhu mezi legislativní ochranou zaměstnanců, pracovních míst, mezd, zdraví a bezpečnosti práce či znalostí a dovedností a pružnou reakcí na změny na trhu práce. Jestli se dánským modelem budou nahrazovat sociální politiky v jednotlivých státech EU, je zatím velkou otázkou. Problémem také zůstává hospodářský cyklus země, který vyvolává oprávněné obavy, zda bude tento systém úspěšně fungovat i v době hospodářské stagnace či dokonce při propadu hospodářství.

Na nepřipravenost některých ekonomik na hospodářskou stagnaci a propad poukázala finanční krize, která zasáhla svět na podzim roku 2008 a pokračovala do roku dalšího. V EU navíc v dalších letech na finanční krizi, ze které se ekonomiky států (také USA a Japonsko) vzpamatovaly v řádu několika měsíců, navázala krize veřejných financí. Zde se naplno



projevily ty problémy, které byly, ať záměrně či nikoli, přehlíženy. To, co začalo jako hypoteční krize z důvodu splasknutí bubliny o levných a snadno dostupných půjčkách pro každého, vyústilo v boj o existenci eurozóny a počátečních úvahách o smyslu EU a sdílených ekonomik. Hospodářství téměř všech států EU stagnovala a meziročně klesala, míra nezaměstnanosti naopak rostla, v některých případech do rekordních hodnot (Španělsko, Řecko).

Na snížení vysoké míry nezaměstnanosti byla v EU přijímána opatření a realizována prostřednictvím politiky zaměstnanosti EU. Ta obsahuje několik veřejných dokumentů, které jsou stěžejní v boji s nezaměstnaností. První z nich je Evropská strategie zaměstnanosti, přijatá ještě před rokem 2000, následovaná Evropským paktem zaměstnanosti a následně v roce 2000 přijatou Lisabonskou strategií. Její výsledky a efektivita jsou značně zpochybňovány, o neúspěchu se vedou spory, nicméně jedním z důvodů, proč nebyla Lisabonská strategie úspěšná, je zřejmě špatně identifikovaná příčina nízkého hospodářského růstu a vysoké nezaměstnanosti v EU, která pramení z rigidního trhu práce, přeregulovanosti podnikání a vysokého zdanění. Proto začaly pracovní skupiny a představitelé EU pracovat na nové strategii, která má cíle vytyčeny až do roku 2020 a je stále v platnosti. Nazýváme ji Strategie 2020, byla vytvořena tedy na 10 let a cíl je v podstatě shodný s předešlými strategiemi, hospodářský růst a vyšší zaměstnanost. Hodnocení přijatých opatření bude následovat během několika let, ale již dnes můžeme identifikovat faktory, které budou mít na vývoj míry nezaměstnanosti největší vliv a které jsou v podstatě shodné pro většinu států EU. Řadíme mezi ně zejména demografický vývoj struktury ekonomicky aktivního obyvatelstva (stárnutí evropské populace), nevhodnou vzdělanostní strukturu, která není přizpůsobena požadavkům zaměstnavatelů, sociokulturní faktory, daňové zatížení podnikatelů či institut minimální mzdy, který dle odborníků způsobuje rigiditu na trhu práce, neboť zaměstnavatelé jsou vázáni legislativně zakotvenou minimální hranicí mzdy, kterou nesmí svému zaměstnanci odepřít, čímž v některých sektorech ekonomiky (zejména těch s menší mzdou za odvedenou práci) způsobuje nedobrovolnou nezaměstnanost či základ pro práci v černé zóně ekonomiky.

Důležité pro snížení míry nezaměstnanosti je také odstranění rigidity trhů práce a jejich zpružnění, což znamená nastavení takových podmínek pro zaměstnavatele, aby chtěli zaměstnat zaměstnance a neměli potíže s jejich fluktuací, a také zjednodušení legislativy, s čímž souvisí také zákoníky práce, které až neúměrně chrání zájmy zaměstnanců a vytváří tím na trhu práce značnou strnulost.

V diplomové práci byla věnována pozornost rovněž nezaměstnaným osobám do 25 let věku. Nezaměstnanost této věkové skupiny dosahuje v EU hodnoty oscilující okolo 23 %. Ve Španělsku, Řecku, Itálii, Chorvatsku či Portugalsku je míra nezaměstnanosti mladých osob do 25 let opravdu vysoká, ve Španělsku či Řecku například každý druhý člověk patřící do této věkové skupiny není zaměstnán, v Portugalsku či na Kypru každý třetí.

Problémem do budoucna bude zejména to, že si dnešní mladí lidé, kteří nemohou najít uplatnění, nevytvoří pracovní návyky a jejich pozdější zařazení do cyklu na trhu práce nebude účinné. Ohrožena tak bude nejen jejich životní úroveň, ale také hospodářství země.

Předmětem diplomové práce bylo také posouzení vztahu míry nezaměstnanosti a růstu HDP ve vybraných zemích EU, které mělo za cíl zjistit, jakou veličinou je míra nezaměstnanosti ve vztahu k HDP a zdali reaguje na růst HDP či nikoli.

Protože jsme si stanovili, že budeme tento vztah zkoumat statistickou analýzou, vyslovili jsme v úvodu dvě hypotézy, nulovou a alternativní pro případ, že bychom výsledkem statistického testu nulovou hypotézu zamítli.

Po definování všech potřebných teorií a analýze nezaměstnanosti a růstu HDP v EU a následném shromáždění dat zveřejněných statistickým úřadem EU, Eurostatem, byla provedena korelační analýza, která prokázala, že mezi proměnnými mírou nezaměstnanosti a růstem HDP se ve sledovaném období vyskytoval lineární negativní vztah. Ve vybraných zemích EU, které byly analýze podrobeny, tedy platí, že pokud roste HDP země, klesá nezaměstnanost. Záporný koeficient korelace rovněž určil, že míru nezaměstnanosti řadíme mezi veličiny kontracyklické, které se během cyklických změn HDP pohybují opačným směrem jako HDP. Regresní analýza však prokázala, že mezi jednotlivými zeměmi existují rozdíly, které je odchyľují od průměru vybrané skupiny.

Vývoj nezaměstnanosti v EU bude do dalších let velmi záviset na vývoji ekonomik členských států, z nichž některé jsou stále ovlivněny finanční krizí. Také se častěji otevírají diskuze o smyslu fungování EU a také eurozóny, které utrpěly na důvěryhodnosti. Jisté ovšem je, že pokud by nějakým způsobem došlo k rozpadu EU či eurozóny, pracovníci, kteří se na fungování institucí pod záštitou těchto společenství podílejí, by rozhodně zvedli míru nezaměstnanosti o několik desetin procenta.

## Seznam použité literatury

### Odborné knihy

BUCHTOVÁ, B., J. ŠMAJS a Z. BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost*. 2. vyd. Praha: Grada Publishing, 2013. 192 s. ISBN 978-80-247-4282-3.

HALÁSKOVÁ, Renáta. *Politika zaměstnanosti*. 1.vyd. Ostrava: Ostravská univerzita Ostrava, 2008. 152 s. ISBN 978-80-7368-522-5.

JÍROVÁ, Hana. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1.vyd. Praha: VŠE, 2001. 95 s. ISBN 80-7079-635-9.

JUREČKA, Václav a kolektiv. *Makroekonomie*. 1.vyd. Praha: Grada Publishing, 2010. 336 s. ISBN 978-80-247-3258-9.

KOTÝNKOVÁ, Magdalena. *Trh práce na přelomu tisíciletí*. 1.vyd. Praha: Oeconomica, 2006. 256 s. ISBN 80-245-1149-5.

LIŠKA, Václav a kolektiv. *Makroekonomie*. 2.vyd. Praha: Professional Publishing, 2004. 628 s. ISBN 8086419541.

MACH, Miloš. *Makroekonomie II*. 3.vyd. Praha: Melandrium, 2001. 361 s. ISBN 80-86175-18-9.

MANKIW, N. G. *Macroeconomics*. 8th edition, New York: Worth Publishers, 2012. 608 p. ISBN 978-1429240024.

MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3.vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. 172 s. ISBN 80-86429-08-3.

PALÍŠKOVÁ, Marcela. *Trh práce v Evropské unii*. 1.vyd. Praha: C.H.Beck,2014. 240 s. ISBN: 978-80-7400-270-0.

SOJKA, Milan. *Dějiny ekonomických teorií*. 1.vyd. Praha: Havlíček Brain Team, 2010. 544 s. ISBN: 978-80-87109-21-2.

ŠIMEK, Milan. *Ekonomie trhu práce A*. 1.vyd. Ostrava: VŠB-TUO, 2007. 171 s. ISBN 978-80-248-1416-2.

ŠIMEK, Milan. *Podpora zaměstnatelnosti znevýhodněných skupin obyvatel v ČR*. 1.vyd. Brno: Institut vzdělávání SOKRATES, 2010. 144 s. ISBN 978-80-86572-66-6.

TULEJA, Pavel. *Analýza pro ekonomy*. 1.vyd. Praha:Edika, 2007. 344 s. ISBN: 978-80-25118016.

Zákon č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti ze dne 13. května 2004.

### **Elektronické dokumenty**

EVROPSKÁ KOMISE. *Sdělení Komise Evropského parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů*. Ec. europa.eu [online]. 2014 [23.3.2015]. Dostupné z: [http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/europe2020stocktaking\\_cs.pdf](http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/europe2020stocktaking_cs.pdf)

### **Internetové zdroje**

BUSINESSINFO. Zahraniční obchod. Teritoriální informace – země. Velká Británie. *Velká Británie: Ekonomická charakteristika země*. Bussinessinfo.cz [online]. 2014 [20.3.2015]. Dostupné z: <http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/velka-britanie-ekonomicka-charakteristika-zeme-19073.html>

EUROPEAN COMMISSION. European employment strategy. *Flexicurity*. Ec. europa.eu [online]. 2015 [20.3.2015]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=102&langId=en>

EUROPEAN COMMISSION. Eurostat. *Employment and unemployment*. Ec. europa.eu [online]. 2015 [10.3.2015]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/main-tables>

EUROPEAN COMMISSION. Eurostat. Labour market. *Labour costs*. Ec. europa.eu [online]. 2015 [10.3.2015]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/labour-market/labour-costs/main-tables>

EUROPEAN COMMISSION. Eurostat. National accounts. Data. *Main tables*. Ec. europa.eu [online]. 2015 [10.3.2015]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/national-accounts/data/main-tables>

EUROPEAN COMMISSION. Eurostat. National accounts. Data. Main tables. *Gross domestic product*. Ec. europa.eu [online]. 2015 [10.3.2015]. Dostupné z:

<http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=teina011&language=en>

EUROSKOP. Fakta o EU. Vnitřní trh a euro. *Lisabonská strategie*. Euroskop.cz [online]. 2010 [23.3.2015]. Dostupné z: <https://www.euroskop.cz/8742/sekce/lisabonska-strategie>

EVROPSKÁ KOMISE. Evropa 2020: stručné shrnutí. *Cíle strategie Evropa 2020*. Ec.europa.eu [online]. 2014 [24.3.2015]. Dostupné z: [http://ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-a-nutshell/targets/index\\_cs.htm](http://ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-a-nutshell/targets/index_cs.htm)

EVROPSKÁ KOMISE. Hospodářské a finanční věci. Hospodářství unie v kostce. *Reakce na finanční krizi*. Ec.europa.eu [online]. 2014 [10.3.2015]. Dostupné z: [http://ec.europa.eu/economy\\_finance/explained/the\\_financial\\_and\\_economic\\_crisis/responding\\_to\\_the\\_financial\\_crisis/index\\_cs.htm](http://ec.europa.eu/economy_finance/explained/the_financial_and_economic_crisis/responding_to_the_financial_crisis/index_cs.htm)

GENERACE Y. Úvod. Zjistí, jaká jsi generace. *Generace.cz* [online]. 2013 [25.2.2015]. Dostupné z: <http://www.generace.cz/zjisti-jaka-jsi-generace/generace-y>

IDNES. Blog. *Současné generace X, Y a Z – krátké seznámení*. Idnes.cz [online]. 2013 [20.2.2015]. Dostupné z: <http://sebastianchum.blog.idnes.cz/c/372981/Soucasne-generace-X-Y-a-Z-kratke-seznameni.html>

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. *About the ILO*. Ilo.org [online]. 2014 [20.2.2015]. Dostupné z: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--en/index.htm>

MACH, Petr. *Euroskleróza je nakažlivá choroba*. Petrmach.cz [online]. 2004 [20.2.2015]. Dostupné z: <http://www.petrmach.cz/clanky/euroskleroza-je-nakazлива-choroba>

## Seznam zkratk

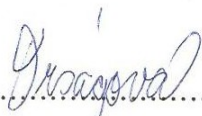
$D_L$	tržní poptávka po práci
$e$	míra zaměstnanosti
$E$	zaměstnaní
EU	Evropská Unie
HDP	hrubý domácí produkt
ILO	International Labour Organisation
$MPP_L$	mezní fyzický produkt práce
$MRP_L$	příjem z mezního produktu práce
p.b.	procentní body
$S_L$	tržní nabídka práce
$u$	míra nezaměstnanosti
U	nezaměstnaní
W	mzda

## Prohlášení o využití výsledků diplomové práce

Prohlašuji, že

- jsem byl(a) seznámen(a) s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, diplomovou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že diplomová práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího diplomové práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o diplomové práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, diplomovou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 25. dubna 2015

.....  


Pavlína Orságová

## **Seznam příloh**

Příloha 1                      Zaměstnanost a nezaměstnanost v zemích EU a další vybrané ukazatele  
trhu práce za rok 2013