

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI
FAKULTA EKONOMICKÁ

Bakalářská práce

**Analýza nezaměstnanosti a trhu práce ve vybraných
evropských zemích**

**Analysis of unemployment and labour market in
selected European countries**

Martin Vieweg

Cheb 2016

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

Fakulta ekonomická

Akademický rok: 2015/2016

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Martin VIEWEG**
Osobní číslo: **K12B0170P**
Studijní program: **B6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **Podniková ekonomika a management**
Název tématu: **Analýza nezaměstnanosti a trhu práce ve vybraných evropských zemích**
Zadávací katedra: **Katedra podnikové ekonomiky a managementu**

Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

1. Charakterizujte pojem nezaměstnanost.
2. Analyzujte vývoj nezaměstnanosti v České republice a ve vybraných evropských zemích.
3. Definujte faktory ovlivňující míru nezaměstnanosti ve vybraných zemích.
4. Porovnejte vývoj trhu práce ve vybraných zemích.
5. Vyhodnoťte provedené analýzy a formulujte závěr.

Rozsah grafických prací:

Rozsah kvalifikační práce: **40 - 60 stran**

Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

- **HINDLS, Richard a kol.** *Statistika pro ekonomy*. 8. vydání. Praha: Professional Publishing, 2007. ISBN 978-80-86946-43-6.
- **KREBS, Vojtěch a kol.** *Sociální politika*. 5. přepracované a aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010. ISBN 978-80-7357-585-4.
- **MACEK, Jan a kol.** *Ekonomická a sociální statistika*. 1. vydání. Plzeň: Západočeská univerzita, 2008. ISBN 978-80-7043-642-4.
- **MAREŠ, Petr.** *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1. vydání. Praha: Sociolog. nakladatelství Slon, 1994. ISBN 80-901424-9-4.

Vedoucí bakalářské práce:

Mgr. Lenka Gladavská, D.E.A.

Katedra ekonomie a kvantitativních metod

Datum zadání bakalářské práce: **23. října 2015**

Termín odevzdání bakalářské práce: **25. dubna 2016**



Doc. Dr. Ing. Miroslav Plevný
děkan



Doc. Dr. Ing. Miroslav Plevný
vedoucí katedry

V Chebu dne 23. října 2015

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářkou práci na téma

„Analýza nezaměstnanosti a trhu práce ve vybraných evropských zemích“

vypracoval samostatně pod odborným dohledem vedoucího bakalářské práce za použití pramenů uvedených v příložené bibliografii.

V Chebu, dne

.....

Martin Vieweg

Poděkování

Na tomto místě bych rád poděkoval Mgr. Lence Gladavské, za obsahové a věcné připomínky, které mi velice pomohly při zpracování mé bakalářské práce. Dále děkuji všem zúčastněným, kteří mi pomohli při doporučení a interpretaci nejlepších informací.

OBSAH

ÚVOD	7
TEORETICKÁ ČÁST.....	9
1. NEZAMĚŠTANOST	9
1.1 Charakteristika nezaměstnanosti	9
1.2 Typy nezaměstnanosti	10
1.2.1 Frikční nezaměstnanost	10
1.2.2 Strukturální nezaměstnanost.....	11
1.2.3 Cyklická nezaměstnanost	11
1.2.4 Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost	12
1.2.5 Skrytá nezaměstnanost:	12
1.2.6 Další typy nezaměstnanosti:	13
1.3 Měření nezaměstnanosti	13
Míra nezaměstnanosti.....	13
1.3.1 Členění obyvatel dle ekonomické aktivity	13
1.3.2 Měření ekonomické aktivity.....	15
1.3.3 Přirozená míra nezaměstnanosti	17
1.4 Důsledky nezaměstnanosti	18
1.4.1 Ekonomické důsledky	18
1.4.2 Sociální důsledky.....	18
2. TRH PRÁCE	19
2.1 Charakteristika trhu práce.....	19
2.2 Segmentace trhu práce.....	20
2.2.1 Primární a sekundární trh práce.....	20
2.2.2 Formální a neformální trh práce	21
2.2.3 Externí a interní trh práce	21
3. POLITIKA ZAMĚŠTANOSTI.....	22
3.1 Charakteristika politiky zaměstnanosti.....	22
3.1.1 Pasivní politika zaměstnanosti	23
3.1.2 Aktivní politika zaměstnanosti	23
3.2 Financování politiky zaměstnanosti	24
3.3 Politika zaměstnanosti v rámci zemí Evropské unie	25

PRAKTICKÁ ČÁST	26
4. ZÁKLADNÍ CHARAKTERISTIKA VYBRANÝCH ZEMÍ	26
5. VÝVOJ NEZAMĚSTNANOSTI A ZAMĚSTNANOSTI V ČESKÉ REPUBLICE A VYBRANÝCH ZEMÍCH EVROPY	28
5.1 Nezaměstnanost.....	28
5.2 Zaměstnanost.....	31
5.3 Faktory ovlivňující míru nezaměstnanosti:	33
5.3.1 Vládní politika zaměstnanosti vybraných států	34
5.3.1.1 Česká republika	34
5.3.1.2 Estonsko	37
5.3.1.3 Itálie.....	41
5.3.1.4 Norsko	44
5.3.1.5 Švýcarsko	46
5.3.2 Minimální mzda a sociální dávky.....	48
5.3.3 Demografie a zaměstnávání zahraničních pracovníků.	49
5.3.4 Vzdělání a kvalifikace pracovních sil.....	53
5.3.5 Mobilita, pružnost a ochota stěhovat se za prací	55
6. TRH PRÁCE VE VYBRANÝCH ZEMÍCH ZEMĚMI EVROPY A JEHO POROVNÁNÍ... ..	57
6.1 Česká republika	58
6.2 Estonsko	59
6.3 Itálie.....	59
6.4 Norsko	60
6.5 Švýcarsko	60
ZÁVĚR.....	61
Seznam tabulek.....	66
Seznam grafů.....	67
Seznam použitých zkratk	68
Seznam použité literatury	69
Seznam příloh.....	76

ÚVOD

Primárním tématem mé bakalářské práce je pojem nezaměstnanost, jakožto ekonomický i společenský jev.

Nezaměstnanost si většina lidí představuje jako ztrátu zaměstnání s následnou ztrátou stálého příjmu. To se dále projevuje snížením životní úrovně, v horším případě chudobou až bezdomovectvím. Úhel pohledu se také liší mezi pohlavími. Muži se zaměřují především na celoevropskou situaci, pokud je v sousední zemi lepší šance získání práce nebo lépe placená práce, ihned mají odhodlání chopit se šance. Ženy zpravidla řeší sociální dopady typu zaopatření rodiny, oddalování mateřství či placení účtů. Rozdíly panují i ve věkových skupinách. Studenti mají představy o neuplatnění se v budoucnosti v rámci různých studijních oborů, kdežto důchodci vzpomínají na éru před rokem 1990, kdy byla jistota zaměstnání a nezaměstnanost de facto neexistovala.

Problém nezaměstnanosti také způsobuje pokles výkonu ekonomiky, což vede k vzestupu šedé i černé ekonomiky a různým kriminálním činnostem. To ve finále může v nejhorším případě vést ke snížení bezpečnosti obyvatelstva nebo dokonce kolapsu společnosti.

Cílem této bakalářské práce je vybrat různé evropské země, na základě geografické různorodosti a následně porovnat statistické ukazatele na trhu práce včetně porovnání přístupu jednotlivých vlád k problematice nezaměstnanosti i zaměstnanosti a v neposlední řadě způsoby provádění regulace trhu práce. Jelikož jsem vybral jak členské, tak nečlenské státy Evropské unie, je mým úkolem také poukázat na rozdílné přístupy a cíle politik zaměstnanosti suverénních států v porovnání s cíly EU, eventuálně strategií Evropa 2020. Práce se také zabývá možností potenciálního vstupu Norska i Švýcarska do Evropské unie.

Práce je rozdělena na část teoretickou a praktickou. Teoretická část zahrnuje tři hlavní kapitoly. V první kapitole je rozebrána problematika nezaměstnanosti, jakožto obecná charakteristika, typy nezaměstnanosti, přes měření nezaměstnanosti až po ekonomické a sociální důsledky nezaměstnanosti. Kapitola druhá se soustředí na trh práce, kde je uvedena charakteristika a různé druhy segmentace. Třetí kapitola se pak věnuje otázkám státní politiky zaměstnanosti a obsahuje stručnou charakteristiku včetně souvislosti Evropské unie, jakožto celku Evropě nadřazenému, s doporučeními politiky zaměstnanosti pro jednotlivé členské země.

Praktická část rovněž obsahuje tři hlavní kapitoly a to základní charakteristiky jednotlivých vybraných zemí Evropy, kde jsou tyto země stručně popsány. Druhou kapitolou jest analýza a srovnání ukazatelů nezaměstnanosti a zaměstnanosti vybraných evropských zemí, včetně definic jednotlivých faktorů ovlivňujících trh práce. V třetí a finální části jsou pak zrekapitulovány a porovnány trhy práce v rámci jednotlivých vybraných zemí Evropy.

TEORETICKÁ ČÁST

1. NEZAMĚŠTANOST

1.1 Charakteristika nezaměstnanosti

K fenoménu nezaměstnanosti přistupujeme z různých hledisek. Lze ji považovat za výraz toho, jak se organizuje a řídí zaměstnávání lidí v zemi, dále ji lze považovat za odraz nepersonálních tržních sil, kterými je ovládán lidský faktor, lze ji ale také považovat za důsledek určitých schopností, dispozic a postojů jedinců. Nic z toho samo o sobě neumožňuje pochopit problém nezaměstnanosti a najít jeho přijatelné řešení, neboť nezaměstnanost může být důsledek toho všeho.

Nezaměstnanost je jev složitý a nelze ji hodnotit pouze globálně. Řešení spočívá v dispozici mít celou informační síť potřebných dat, např. koho se nezaměstnanost týká, kde konkrétně se vyskytuje, jak dlouho trvá, jaká je její míra, jaké jsou předpoklady pro její řešení, včetně finančních zdrojů apod.

Faktem je, že nezaměstnaností nejsou všechny skupiny pracovníků ohroženy stejně. Do rizikových skupin patří především ženy, mladiství a absolventi škol, handicapované skupiny a pracovníci předdůchodového věku. Nezaměstnanost ovšem mnohem častěji postihuje pracovníky s nižším vzděláním i kvalifikací, a proto je diferencovaná např. podle profesí i z hlediska teritoria. Důležitá je tak doba, jak dlouho nezaměstnanost trvá. Čím déle trvá, tím zpravidla horší jsou dopady a obtížnost (i vyšší náklady) řešení opatření politiky zaměstnanosti. (Krebs, 2007)

„Nezaměstnanost je všeobecně považována za velice negativní jev. Je však každá nezaměstnanost pro společnost nutně zlem?“ (Krebs, 2007, str. 293)

Ze sociálního hlediska na daný problém odpovíme nejspíše kladně, neboť sociální zkušenosti nezaměstnaných jsou vesměs velice nepříznivé. Z pohledu ekonomického nedostaneme jednoznačnou odpověď. Nezaměstnanost je totiž také projevem mikrostrukturální adaptace ekonomiky. Je projevem i důsledkem vzniku, zániku a omezování či naopak podpory některých výrobních a činností, a tedy i pracovních míst. Jako taková je „určitá nezaměstnanost“ nutná, závisí na ní mobilita pracovní síly a je výrazem toho, že část pracovních sil se přizpůsobuje technologickým změnám (rekvalifikuje se, hledá si nové pracovní místo, stěhuje se za prací atd.). Tuto nezaměstnanost nemůžeme považovat za zlo, protože je předpokladem adaptačních procesů, usnadňuje strukturální změny a odstraňuje strnulost ekonomiky; je proto symptomem rozvíjející se ekonomiky a společnosti. Nepřekročí-li nezaměstnanost

„určitou mez“, jde v dnešních vyspělých ekonomikách s tržním prostředím o zcela přirozený jev, svým způsobem ekonomicky nezbytný, který lze zvládnout různými makroekonomickými opatřeními a politikou zaměstnanosti. (Krebs, 2007)

1.2 Typy nezaměstnanosti

Při zkoumání problému nezaměstnanosti a přístupu k jeho řešení nám poslouží různé typologie. Rozlišujeme totiž různé typy nezaměstnanosti, z nichž lze usuzovat její příčiny, závažnost a odvozovat podle toho i možné způsoby řešení. Obecná ekonomická teorie rozlišuje zejména následující nezaměstnanost:

1.2.1 Frikční nezaměstnanost

Frikční je spojená s životním cyklem a s hledáním lepšího pracovního místa. Lidé, kteří nově či znovu vstupují na trh práce nebo mění pracovní místo, většinou nemají potřebné informace a nalezení chtěných pracovních míst určitou dobu trvá. Tato nezaměstnanost je přechodného charakteru a je považována za dobrovolnou. (Krebs, 2007)

V angličtině se tento stav označuje jako (people beetwen two jobs), „lidé mezi dvěma zaměstnáními“. (Mareš, 1994)

Příčiny:

- ztráta zaměstnání na základě propouštění
- organizační změny v podniku, likvidace oddělení a útvarů, přenechání práce specifickým firmám
- dobrovolné opuštění zaměstnání a hledání jiného, lépe placeného pracovního místa
- migrace a stěhování obyvatelstva, hledání práce v novém bydlišti
- vstup mladých lidí na pracovní trh, první zaměstnání
- ženy na mateřské, které se po skončení vrací do pracovního života (Helísek, 2000)

Čím přijatelnější je systém podpory sociální státu v nezaměstnanosti, tím více se prodlužuje čas hledání práce. Vyšší příspěvky znamenají zvyšování úrovně mzdy, při které je pracovník ochoten nabízené místo přijmout. Dále rostou aspirací pracovníků (vyšší nároky na charakter práce, pracovní prostředí, doba dojíždění do zaměstnání).

Další příčina růstu nezaměstnanosti může být nesoulad mezi strukturou nabídky práce a strukturou poptávky po práci. To se týče profesionálních struktur včetně geografických struktur. Dále může být příčinou malá vzájemná informovanost subjektů jak na

straně poptávky (volné osoby pro zaměstnavatele) tak na straně nabídky (volná místa pro pracovníky). (Mareš, 1994)

1.2.2 Strukturální nezaměstnanost

Strukturální souvisí s nesouladem mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách v jednotlivých segmentech trhu práce. Různá odvětví, oblasti nebo profese, regiony apod. se rozvíjejí a poptávka po práci zde zaznamenává růst, zatímco jinde dochází k poklesu a dochází k nezaměstnanosti.

Mzdy na dané ekonomické impulzy nereagují dostatečnou pohotovostí, a proto trvá poměrně dlouho než se nabídka a poptávka vyrovnají a nezaměstnanost vstřebá. Díky technickému pokroku a změn v obsahu práce je dnes tato nezaměstnanost průvodním jevem adaptivní ekonomiky. (Krebs, 2007)

Část strukturální nezaměstnanosti je dána migrací pracovních míst mezi odvětvími. Zruší-li se pracovní místa v některém odvětví, přechází část pracovní síly do nových, dynamičtěji se rozvíjejících odvětví. Tato odvětví zpravidla končí kvůli poklesu poptávky po určitém zboží či službách. Při změně odvětví může ovšem nastat problém s kvalifikací a pro nové odvětví je nutné se rekvilifikovat.

Jinou část strukturální nezaměstnanosti tvoří osoby, které přišly o zaměstnání v důsledku nahrazení živé práce technikou. Proto můžeme také hovořit o „technologické nezaměstnanosti“, a projevuje se poklesem poptávky po pracovnících důsledkem technologického a technického vývoje. (Mareš, 1994)

Strukturální nezaměstnanost obvykle trvá déle, než frikční nezaměstnanost. Znamená také větší zásah do života člověka. Není nijak snadné změnit profesi, projít rekvilifikačními kurzy, zvyknout si na nové povolání. Přesto strukturální změny probíhají v ekonomice neustále, snaha je potlačit by vyřadila ekonomiku ze světové soutěže a vedla by k jejímu zaostávání. Proto je strukturální nezaměstnanost také přirozenou a nevyhnutelnou součástí každé ekonomiky. (Holman, 2011, [online])

1.2.3 Cyklická nezaměstnanost

Cyklická souvisí s ekonomickým cyklem. Vzniká, pokud je celková poptávka po práci nízká (nejde tedy jen o pokles poptávky na některém segmentu trhu práce). V důsledku poklesu výkonnosti ekonomiky nezaměstnanost roste všude. Vzniká jako důsledek nedostatečné agregátní poptávky. (Krebs, 2007)

„Lidé, propuštění v jednom odvětví, nemohou nalézt zaměstnání v jiných odvětvích, protože poptávka po práci klesá všude a postihuje téměř všechny profese.“ (Holman, 2011, str. 283, [online])

Někde můžeme hovořit o tzv. nezaměstnanosti z nedostatečné poptávky, což může být jednak nedostatečnou poptávkou po práci a stejně tak nedostatečnou poptávkou po zboží.

Pokud se cyklická nezaměstnanost objevuje pravidelně a může souviset s přírodním cyklem, nazýváme ji tedy sezónní nezaměstnaností. Nejvíce se projevuje ve stavebnictví v zimním období, v turistice a také v zemědělské oblasti. (Mareš, 1994)

Příčinou může být také pokles zahraniční poptávky. Konkrétně Česká republika vyváží víc než polovinu domácí produkce na zahraniční trhy, a je proto silně závislá na výši zahraniční poptávky. Poklesne-li poptávka našich hlavních obchodních partnerů po našem zboží, roztočí to spirálu propouštění ve vývozních odvětvích a následně odvětvích s tím souvisejících (suroviny, energie, materiály). (Holman, 2011, [online])

Jiný pohled na členění nezaměstnanosti:

1.2.4 Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost

O dobrovolné hovoříme, pokud část pracovních sil nechce při určitých mzdách pracovat (pracovní místa existují, ale není o ně při stávající tržní mzdové sazbě zájem) či nechce pracovat vůbec (upřednostní volný čas, žije z charit a podpor nebo takový životní styl umožňují úspory či občasný přivýdělek). Moderní ekonomiky jsou typické tím, že mohou produktivně fungovat a přitom současně vytvářet značný rozsah onoho typu nezaměstnanosti.

Nedobrovolná vzniká v důsledku toho, že při konkrétních mzdových sazbách existuje více pracovníků, kteří by chtěli pracovat, ale neexistuje dostatek pracovních míst. Poptávka po práci je tudíž nižší než celková nabídka. Část pracovníků při běžné mzdové sazbě nenachází práci a je nedobrovolně nezaměstnaná. (Krebs, 2007)

1.2.5 Skrytá nezaměstnanost:

Skrytá nezaměstnanost zachycuje určité skupiny lidí, u nichž postavení není jednoznačné, zda by měli být zohledněni jako nezaměstnaní. Jde alespoň o následující dvě skupiny:

- 1) pracovníci s nuceným zkráceným pracovním úvazkem (zahrnutí mezi zaměstnané)
- 2) osoby vyloučené z pracovní síly, jako tzv. odrazení (frustrování) pracovníci, kteří při dlouhodobé nezaměstnanosti v beznaději, že ji najdou, přestali práci hledat. (Helísek, 2000)

Hovoříme tedy o skryté pracovní síle, což jsou fakticky nezaměstnaní, kteří nejsou jako nezaměstnaní registrováni, ačkoliv zaměstnání nemají, ale při dostatečné nabídce by je přijali. Práci vyhledávají přímo u zaměstnavatelů či formálních sítí, bez registrace na Úřadu práce. Dále můžeme hovořit o skryté zaměstnanosti v případě osob s nízkou kvalitací, či vysokým věkem, případně jiným handicapem. Jsou proto neumístěny a odsouvány mimo pracovní trh, patří sem např. předčasné odchody do důchodu. (Mareš, 1994)

1.2.6 Další typy nezaměstnanosti:

„work reduction“ - nezaměstnanost, která vzniká především v důsledku odbytových potíží firem, případně i celé ekonomiky.

„job reduction“ - nezaměstnanost vzniklá důsledkem zavádění nových technologií, změn v obsahu práce a ve struktuře ekonomiky. V takovém případě často mizí z trhu práce celé kategorie povolání a profesí, proto se vyžadují pracovníci se zcela odlišnými pracovními předpoklady, a to zpravidla při stejné, resp. i rostoucí produkční schopnosti firem i ekonomiky. Změny se týkají struktury nabídky i poptávky po práci. Je evidentní, že tento koncept ve vyspělých zemích nabírá na síle. Souvisí s pronikáním vědeckého poznání do společenské praxe, s růstem složitosti práce a proměnlivostí v jejím obsahu, stručně řečeno s naplňováním konceptu „znalostní společnosti“. (Krebs, 2007)

1.3 Měření nezaměstnanosti

Míra nezaměstnanosti

„Jeden z vrcholových makroekonomických ukazatelů je míra nezaměstnanosti. Spolu s jinými ukazateli měří ekonomickou a sociální úroveň země.“ (Macek, 2008, s. 134)

Na základě statistického zjišťování populace, dělíme obyvatelstvo na aktivní a neaktivní. Ekonomickou aktivitu, zaměstnanost a nezaměstnanost pak měříme ukazateli z počtu zaměstnaných a nezaměstnaných, které členíme do různých kritérií. (Macek, 2008)

1.3.1 Členění obyvatel dle ekonomické aktivity

Pokud chceme správně určit míru nezaměstnanosti, musíme nejprve správně rozdělit obyvatelstvo podle ekonomické aktivity.

1. Ekonomicky aktivní obyvatelstvo (pracovní síla)

zaměstnaní

podzaměstnaní

nezaměstnaní

2. Ekonomicky neaktivní obyvatelstvo (nejsou pracovní silou)

objektivní příčiny

subjektivní příčiny. (Macek a kol., 2008)

Ekonomicky aktivním obyvatelstvem rozumíme osoby starší 15 let a můžeme je zařadit mezi zaměstnané i nezaměstnané.

Zaměstnaní jsou osoby, které mají uzavřený pracovní poměr a stálý příjem od zaměstnavatele, či osoby zaměstnané ve vlastním podniku. Dále sem zahrnujeme osoby na dovolené, ve stávce či živnostníky a jiný druh podnikání (doktoři, právníci atp.)

Podzaměstnanými chápeme jako osoby zaměstnané, ovšem na zkrácený, poloviční úvazek, přestože usilují o plný úvazek.

„Nezaměstnaní jsou podle definice ILO (International Labour Organization) osoby splňující následující podmínky:

- nemají uzavřený pracovní poměr a nejsou placeni zaměstnavatelem či nejsou sebezaměstnané,
- hledají aktivně práci pomocí pracovního úřadu, zprostředkovatelny práce nebo přímo v podnicích, aktivně hledají zaměstnání i jiným způsobem,
- připravují založení své firmy,
- jsou připraveni a ochotni nastoupit do zaměstnání či sebezaměstnání do 14 dnů.“

(Macek a kol., 2008, str. 134-135)

Podle definice EUROSTATu zahrnujeme do nezaměstnaných i osoby, které práce již nehledají, neboť ji našli a během 14 dní do zaměstnání nastoupí.

Do ekonomicky neaktivního obyvatelstva (mimo pracovní síly) patří ostatní obyvatelstvo.

Neaktivita zmiňovaných osob má příčiny objektivní a subjektivní.

- objektivní příčiny

děti a mládež do 15 let,

studenti, kteří navštěvují školy,

nemocní,

invalidní důchodci

starobní důchodci

- subjektivní příčiny

osoby v domácnosti,

nepracující, kteří jsou finančně zajištěni (tzv. rentiéři)

ostatní osoby v produktivním věku (Macek a kol., 2008)

1.3.2 Měření ekonomické aktivity

Míra ekonomické aktivity:

- podíl pracovních sil (zaměstnaní + nezaměstnaní) na počet osob starší 15 let

$$a = \frac{A}{P_{15+}} * 100$$

A ... počet ekonomicky aktivních osob

P15+ ... počet osob starších od 15 let výše

Míra zaměstnanosti:

$$z = \frac{Z}{A} * 100$$

Z ... počet zaměstnaných

A ... počet ekonomicky aktivních osob

Míra nezaměstnanosti:

$$u = \frac{N}{A} * 100$$

N ... počet nezaměstnaných

A ... počet ekonomicky aktivních osob

Rozlišujeme obecnou míru ne/zaměstnanosti a specifickou míru ne/zaměstnanosti.

Obecná míra vyjadřuje podíl všech nezaměstnaných obyvatel v daném území na počet ekonomicky aktivních obyvatel ve stejném území.

Specifickou míra se týká specifické skupiny obyvatel, vzniknutou tříděním (členěním) dle specifických kritérií jako jest pohlaví, věk, vzdělání. (Macek a kol., 2008)

Analýza nezaměstnanosti

Při analýze vývoje nezaměstnanosti musíme rozlišit, zda se jedná o krátkodobou či dlouhodobou nezaměstnanost. Dlouhodobá nezaměstnanost zpravidla trvá déle, než jeden rok, v některých zemích to může být i půl roku. Můžeme jí změřit následujícími ukazateli:

Míra dlouhodobé nezaměstnanosti:

$$U_{dl} = \frac{\text{počet dlouhodobě nezaměstnaných}}{\text{počet zaměstnaných} + \text{počet nezaměstnaných}}$$

Podíl dlouhodobé nezaměstnanosti na celkové nezaměstnanosti:

$$PDN = \frac{\text{počet dlouhodobě nezaměstnaných}}{\text{počet nezaměstnaných}}$$

Za dlouhodobou nezaměstnaností většinou bývá strukturální či cyklická nezaměstnanost. Zvyšující se dlouhodobá nezaměstnanost může být důsledek prohlubující se recese, ale také nevhodné strukturální (průmyslové) politiky vlád, případně jejich absencí. (Macek a kol., 2008)

Za nezaměstnané jsou zpravidla považováni ti, kteří aktivně práci hledají a jsou registrováni úřady práce. Ovšem tato jediná charakteristika není postačující. Proto se konstruuje celá řada ukazatelů a specifických měr, jejichž smyslem je získání dalších důležitých informací. Definujeme např. míru dlouhodobé nezaměstnanosti uvažující jen s dlouhodobě nezaměstnanými, míry nezaměstnanosti v určitých věkových skupinách, mezi muži a ženami, míry konstruované podle dosaženého vzdělání, profesí, podle odvětví, regionů, míry propuštěných z práce apod. (Krebs, 2007)

Česká republika od roku 2013 provedla změnu výpočtu ukazatele registrované nezaměstnanosti. Nový ukazatel vyjadřuje podíl nezaměstnaných ze všech obyvatel v daném věku (tj. 15 - 64 let), zatímco původní míra nezaměstnanosti poměřovala uchazeče o zaměstnání pouze k ekonomicky aktivním osobám. Pro sledování vývoje byla zpětně dopočtena časová řada od roku 2005 do úrovně okresů. Nový ukazatel kvůli odlišné definici má výrazně jinou úroveň a je tedy s původním ukazatelem nesrovnatelný. (Český statistický úřad, 2012, [online])

1.3.3 Přirozená míra nezaměstnanosti

Položme si otázku, co jsou to „určité meze“?

„Ekonomové v této souvislosti zavádějí a definují pojem tzv. „přirozené míry nezaměstnanosti“. Je to taková úroveň nezaměstnanosti, při níž jsou jednotlivé segmenty trhu práce v průměru v rovnováze, tj. některé vykazují převahu poptávky a volných pracovních míst, jiné naopak převahu nabídky, a tudíž nezaměstnanost. Je to míra, při níž síly působící na mzdy a ceny jsou ve svém celku v rovnováze.“ (Krebs, 2007, str. 293)

Její výše závisí v každé ekonomice na řadě pro ni specifických faktorů na trhu práce, např. možnosti utváření nových pracovních míst, mobilita a adaptabilita pracovníků (výrazná spojitost např. s úrovní vzdělání, se situací v oblasti bydlení), možnosti rekvalifikací, motivace k přijímání nových pracovních míst, poměry ve frikční a sezónní nezaměstnanosti a další. V některých pramenech se hovoří o „funkční nezaměstnanosti“, kterou považujeme za ekonomicky i sociálně pozitivní (podporuje motivaci lidí pracovat a přizpůsobovat se trhu práce, a tím podporuje pružnost ekonomiky), která avšak ještě nezpůsobuje sociální krize. (Krebs, 2007)

Dále nutno dodat, že nepříznivým jevem posledních let je vzestupný trend přirozené míry nezaměstnanosti. Hlavní příčiny jsou dobré sociální zabezpečení nezaměstnaných (tzv. sociální stát), rozvoj technologií či demografické změny obyvatelstva. (Krebs, 2007)

1.4 Důsledky nezaměstnanosti

Vysoká nezaměstnanost znamená problémy pro hospodářství i společnost. V hospodářství se jedná především o ztrátu cenných zdrojů. Pro společnost však způsobuje problémy díky poklesům příjmů a problémů z toho vyplývajících. V období vysoké nezaměstnanosti se také nízký výkon hospodářství promítá do lidských nálad, postojů i rodinných životů. (Samuelson, 2007)

1.4.1 Ekonomické důsledky

Ekonomické důsledky jsou jednoduše spojeny s tím, že ekonomika nevyrobí tolik produkce, kolik je schopna vyrábět. HDP je svou úrovní pod hodnotou potenciálního HDP. Ztráty ekonomicky vyčíslíme jako náklady stagnace (rozdíl mezi faktickým HDP a potenciálním HDP.) Propad HDP samozřejmě ovlivňuje nejen rozvojové možnosti ekonomiky, ale i možnosti sociálních rozměrů. (Krebs, 2007)

Nejlépe následující situaci vystihuje následující citace Samuelsona a Nordhause (2007, str. 651) jak „zvýšení nezaměstnanosti značí, že ekonomika vyhazuje oknem zboží a služby, které by nezaměstnaný člověk mohl vyrobit. Hospodářská recese představuje situaci, kdy obrovská kvanta aut, nemovitostí, oblečení a dalšího zboží mizí v černé díře.“

1.4.2 Sociální důsledky

Sociální důsledky fakticky souvisí s dopady nezaměstnanosti na sociální situaci, chování a postoje nezaměstnaných (resp. jejich rodin a domácností) a na společenský život. Někdy se za ní skrývají lidské tragédie, jindy je ale provázena většími či menšími negativními následky projevujícími se v různých oblastech osobního i společenského života. Ve stručnosti zmiňujeme ty nejvýznamnější:

- vliv na životní úroveň,
 - ztráta stálého příjmu ve většině případů znamená život ze sociální podpory, to ovšem vede často k chudobě, změně životních preferencí či celkovému snížení životní úrovně obyvatel
 - v případě dlouhodobé nezaměstnanosti můžeme hovořit o sociálním vyloučení i redukci sociálních kontaktů či zadlužování sebe sama
- vliv na rodinu,
 - narušení denních zvyklostí, změna pozice i autority nezaměstnaného člena rodiny

- partnerské vztahy a jejich následné problémy (váhání nad manželstvím, pořízením dítěte)
- vliv na strukturaci a vnímání času,
- čas přestává být důležitým pro nezaměstnané, netradiční denní režim
 - pasivita, nuda, příliš mnoho spánku
 - nežádoucí aktivity typu alkohol, drogy, kriminální činnost
 - nebezpečný precedens pro mladistvé, kteří nemusí mít zažité pracovní návyky
- vliv na zdraví,
- ztráta sociálního statusu, prestiže,
 - pocity nepotřebnosti, neužitečnosti, neschopnosti, ztráta sebedůvěry

dlouhodobý stres může také mít za následky mnoho chorob u nezaměstnaného (imunitní, cévní, kardiovaskulární, mozkové onemocnění). (Krebs, 2007)

2. TRH PRÁCE

2.1 Charakteristika trhu práce

Pracovní trh souvisí především s tržní ekonomikou. Je to místo, kde se prodává i nakupuje práce, pracovní smlouvy a mzdy jsou směřovány za čas a kvalifikace pracovníků. Trh práce představuje v průmyslové tržní ekonomice její hlavní distributivní mechanismus.

Trh práce si lze také představit jako arénu, v níž lidé soupeří o zaměstnání v nějakém procesu produkce, tak stejně v opačném případě soupeří jednotlivá pracovní místa o pracovníky. Firmy, tedy zaměstnavatelé, včetně pracovníků uplatňují na trhu práce určité specifické racionální strategie. Bývají individuální, ale i sdílené s jinými subjekty, např. odbory či zaměstnavatelské svazy. Tyto koalice se mohou projevat v kolektivních akcích. Strategie těchto koalic bývají charakteru interní solidarity a externí (dokonce i násilné) diskriminace.

Cílem většiny strategií, je snížit intenzitu konkurence ve vlastním táboře a prosadit se vůči protivníkovi a síla takových koalic jsou schopnosti kontrolovat nabídku práce v případě pracovníků, a kontrolovat poptávku práce v případě firem. (Mareš, 1994)

2.2 Segmentace trhu práce

Domácnosti i jednotlivci nenabízejí nějakou abstraktní práci, nýbrž určitou konkrétní práci. Charakteristiky prací jsou především dány fyzickými i duševními předpoklady jedinců pro výkon těchto prací. Na druhé straně poptávka firem také není poptávkou po nějaké abstraktní práci, ale po konkrétní práci, jejíž charakteristiky jsou dány cíly firem, výrobními programy nebo zvolenou technologií.

Trh práce je ve skutečnosti segmentován, tedy rozdělen na celou řadu dílčích trhů, které jsou relativně nekonkurenční ve smyslu substituce jedné práce prací jinou.

Segmentace tedy může mít podobu jednotlivých odvětví, profesí, nebo např. geografického charakteru. (Jurečka, 2013, [online])

2.2.1 Primární a sekundární trh práce

Rozdělení trhu práce vychází podle „teorie duality“ na minimálně dva trhy a to primární a sekundární trh práce.

Dle charakteristik je evidentní, že migrace pracovníků mezi primárním a sekundárním trhem je víceméně nemožná. (Mareš, 1994)

Charakteristika primárního trhu práce:

- lepší a výhodnější pracovní příležitosti s vyšší prestiží, poskytující řadu šancí,
- relativně dobré možnosti profesionálního růstu,
- lepší pracovní podmínky,
- pracovní místa poskytují relativní bezpečí před ztrátou zaměstnání propouštěním,
- snazší zvýšit si kvalifikace a tím dále posílit stabilitu svého zaměstnání,
- zvýšení šance udržení se na tomto privilegovaném trhu práce i po případném propuštění
- relativně dobře placená práce včetně zajištění růstu mezd,
- relativně nízká fluktuace. (Mareš, 1994)

Charakteristika sekundárního trhu práce:

- pracovní místa s nižší prestiží a s nižší úrovní mezd,
- pracovní kariéra je málo výhodná, případně nelze ani o kariéře hovořit,
- trh méně stabilních pracovních příležitostí, pracovní kariéra periodicky přerušována kratší, či delší nezaměstnaností,
- v případě nezaměstnanosti, snazší získání nového zaměstnání, oproti primárnímu sektoru,
- vysoká fluktuace pracovníků,
- malá či nulová možnost zvýšení kvalifikace a jejich přechod do sektoru primárního.

(Mareš, 1994)

2.2.2 Formální a neformální trh práce

Formální trh práce je trh oficiálních pracovních příležitostí, jednoduše kontrolovanými společenskými institucemi za účelem jeho regulace.

Neformální trh je naopak většinou mimo kontrolu těchto institucí (daňové úřady). Takové aktivity patří obvykle do tzv. šedé až dokonce černé ekonomiky (různé formy nelegálního podnikání od čistě kriminální povahy až po zákony obcházející činnosti). Dále sem patří zásobitelství i domácí práce, ale také sousedské či rodinné výpomoci. Poslední dobou je také neformální trh spojován s váhou černých prací, především u zahraničních pracovníků, pracujících bez pracovního povolení. V neposlední řadě roste i počet osob, které pracují oficiálně na zkrácený (eventuálně plný) úvazek a na černém trhu si přivydělávají. Může jít nejen o dělníky, ale i státní zaměstnance či manažery. (Mareš, 1994)

2.2.3 Externí a interní trh práce

Interní, neboli vnitřní trh není trhem v pravém slova smyslu. Jedná se o rozmístění pracovníků v rámci podniků, na základě administrativních pravidel. Pokud se zkušený pracovník rozhodne podnik opustit, ať už dobrovolně či odchodem do starobního důchodu, může jej nahradit kdokoliv z pracovníků z nižší pozice. (Mareš, 1994)

Externí trh práce je na rozdíl od interního trhu práce skutečným prostředím na trhu, kde si v rámci zaměstnanců vzájemně konkurují firmy mezi sebou. (Mareš, 1994)

Úspěšní zaměstnavatelé zpravidla dávají přednost zaměstnancům uvnitř podniku, čímž si zhodnocují investice do vlastních zaměstnanců. V případě, že tyto zaměstnance nemají,

uspokojují současnou i perspektivní potřebu zaměstnanci z vnějších zdrojů, tedy externího trhu.

Přístup zaměstnavatelů k získávání, rozmístování, využívání a rozvoji zaměstnanců souvisí se zvolenou koncepcí personalistiky, to jest uplatňování přístupu k řízení a vedení zaměstnanců a hlavní dnešní takovou koncepcí je řízení lidských zdrojů. (Šikýř, 2012, [online])

Trh práce je tedy trhem specifickým. Jeho specifika vyplývají z toho, že práce je funkcí pracovní síly, a tedy úzce souvisí s osobností člověka. Není typicky konkurenčním trhem, neboť je zde nadměrný výskyt administrativní regulace. V moderních společnostech proto dochází k intervencím, za účelem zmírnění nerovnováhy a následné snížení nezaměstnanosti, především za pomoci makroekonomických opatření:

- nepřímá opatření, zprostředkovány za pomoci monetární, fiskální a příjmové politiky,
- přímá opatření, která ovlivňují nabídku a poptávku na trhu práce, tzv. „politika zaměstnanosti“. (Krebs, 2007)

3. POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

3.1 Charakteristika politiky zaměstnanosti

„Obecně lze politiku zaměstnanosti vymezit jako soubor opatření, kterými jsou spoluutvářeny podmínky pro dynamickou rovnováhu na trhu práce a pro efektivní využití pracovních sil.“ (Krebs, 2007, s. 296)

Hlavní zájmové skupiny, podílející se na správném chodu politiky, aniž by se zásadním způsobem dotkly trhu práce, jsou - stát, zaměstnavatelé, firmy, odbory, zaměstnanci.

Orientace na aktivity politiky nezaměstnanosti:

- rozvoj infrastruktury trhu práce,
 - sítě specializovaných institucí (úřady, zprostředkovatelny práce) - zprostředkovací, informační a poradenské služby
 - vytváří dokonalejší informační strukturu o volných pracovních místech i o uchazečích o práci
- podporuje vytváření nových pracovních míst a pracovních činností,
 - poskytování finanční podpory na nová pracovní místa zaměstnavatelům, začínajícím podnikatelům, podpora veřejně prospěšných prací
 - usnadnění zaměstnávání mladistvých a handicapovaných občanů

- zaměřuje se na zvýšení adaptability pracovní síly,
 - adaptabilita a mobilita jako požadavek růstu strukturální nezaměstnanosti
 - organizování a podpora rozmanitých rekvalifikačních programů
- zabezpečení životních podmínek těch, kteří se stali dočasně nezaměstnanými formou dávek a podpory v nezaměstnanosti (Krebs, 2007)

3.1.1 Pasivní politika zaměstnanosti

Smyslem pasivní politiky zaměstnanosti je kompenzovat nezaměstnaným po přechodnou dobu a v určité míře ztrátu pracovního příjmu, a umožnit jim tak, aby si našli pracovní uplatnění, které bude v souladu s ekonomickými potřebami a ambicemi ekonomiky. (Krebs, 2007)

Pasivní politika zaměstnanosti tvoří významnou oblast, v realizaci státní politika zaměstnanosti, a to zahrnuje zejména vyplácení podpor v nezaměstnanosti. Tyto slouží v zásadě k tomu, aby poskytly nezaměstnaným jistou náhradu, jejich pracovního příjmu a zároveň ho motivovaly k novému a včasnému uplatnění. Vypláceny jsou pouze po určitou dobu (podpůrčí doba) a v určité výši v závislosti na předchozím výdělku. Pokud by trvala nezaměstnanost déle, než stanovuje podpůrčí doba, jsou nezaměstnaní za určitých podmínek zajištěni dávkami ze systému sociální pomoci. (Krebs, 2007)

3.1.2 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje ministerstvo a Úřad práce; podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty.

Nástroje, jimiž je realizována aktivní politika zaměstnanosti, jsou zejména

- a) rekvalifikace,
 - b) investiční pobídky,
 - c) veřejně prospěšné práce,
 - d) společensky účelná pracovní místa,
 - e) překlenovací příspěvek,
 - f) příspěvek v době částečné nezaměstnanosti,
 - g) příspěvek na zapracování,
 - h) příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program
- (Zákon o zaměstnanosti, 2004, [online])

Aktivní politika zaměstnanosti se začala rozvíjet časově později než pasivní politika, zhruba po druhé světové válce, ale hlavně koncem 70. let díky ropné krizi. (Krebs, 2007)

3.2 Financování politiky zaměstnanosti

V mnoha zemích včetně České republiky se politika zaměstnanosti financuje skrze účelově vytvářené fondy na bázi pojištění v nezaměstnanosti, tzv. příspěvky na státní politiku zaměstnanosti. Platí jej zaměstnavatelé, zaměstnanci i osoby samostatně výdělečně činné. Dalším významným zdrojem financování jest státní rozpočet, který čerpá prostředky na financování politiky zaměstnanosti z daní občanů země. Nicméně, ať jsou výdaje hrazeny z daní či pojistného, zatěžují plátce a vedou k růstu ceny práce. Vysoká míra zdanění spolu s vysokou cenou práce (pojistného) může vést k demotivaci zaměstnavatelů a tvorbu pracovních míst zbrzdit. (Krebs, 2007)

Další možnost pro země Evropské unie, je financování politiky zaměstnanosti z fondů EU. Konkrétně pro období 2014 - 2020 je např. České republice vyhrazen Operační program Zaměstnanost. Tento program se však může názvem lišit v jednotlivých zemích EU, či ho některé země pro toto období ani nepoužívají. Účel toho programu je především podpora zaměstnanosti, rovné příležitosti obou pohlaví, další vzdělávání, sociální začleňování a boj s chudobou, modernizace veřejné správy i služeb a v neposlední řadě mezinárodní spolupráce institucí včetně sociální inovace. (Evropský sociální fond, 2014, [online])

3.3 Politika zaměstnanosti v rámci zemí Evropské unie

„Jedním ze základních rysů Evropy ve srovnání s ostatním vyspělým světem je její sociální model, založený na principu solidarity. Volné působení tržních sil s sebou přináší i negativní sociální důsledky. Občané EU se však mohou spolehnout na to, že pro případy těchto negativních důsledků jsou v jejich zemích vytvořeny záruky sociální ochrany a pomoci. Státy Unie jsou totiž přesvědčeny, že silná tržní konkurence mezi podniky je nutná pro zvyšování produktivity a hospodářský růst, ale zároveň je pro rozvoj stabilní, prosperující a soudržné společnosti nezbytná solidarita mezi občany, regiony a zeměmi Unie.“

„Cílem evropské politiky zaměstnanosti a sociální politiky je zajišťovat přiměřenou životní úroveň pro všechny občany. Sociální politika je významně ovlivněna kulturou a tradicí jednotlivých států, proto nesou hlavní zodpovědnost za provádění politiky zaměstnanosti a sociální politiky členské státy. Evropská unie ale také aktivně ovlivňuje sociální politiku jednotlivých členských států, a to různými způsoby: v některých oblastech stanovuje minimální standardy chránící snadno zranitelné jedince a skupiny obyvatel (např. ochrana zaměstnanců v pracovněprávních vztazích stanovením pracovních podmínek a podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ochrana zaměstnanců a příslušníků etnických menšin proti diskriminaci apod.), v jiných podporuje spolupráci a výměnu zkušeností mezi jednotlivými státy (např. politika zaměstnanosti, boj proti chudobě a sociálnímu vyloučení nebo reformy důchodových systémů) a konečně podporuje národní politiky zaměstnanosti a sociální soudržnosti také finančně z Evropského sociálního fondu.“

„V současné době je nejzávažnějším ekonomickým a sociálním problémem téměř všech států Evropy vysoká nezaměstnanost. Některé skupiny obyvatel, např. absolventi škol, ženy s malými dětmi, osoby se zdravotním postižením, starší osoby či etnické menšiny, jsou jí navíc zvláště postiženy. Snahou EU je zajistit více pracovních míst, a to zejména pro znevýhodněné skupiny. Pozornost je však věnována nejen zvyšování počtu pracovních míst, ale i zvyšování jejich kvality.“

„Politika zaměstnanosti je především záležitostí jednotlivých států, Unie podporuje mezinárodní výměnu zkušeností a koordinuje národní politiky zaměstnanosti tak, aby byly zaměřeny na dosažení společně dohodnutých cílů, které Unie každoročně stanovuje. Výraznou pomocí je pak podpora programů a opatření národních politik zaměstnanosti finančními prostředky z Evropského sociálního fondu. Mezi hlavní priority politiky zaměstnanosti EU patří například prevence dlouhodobé nezaměstnanosti,

zvyšování motivace pracovat, podpora podnikání, boj proti nelegálnímu zaměstnávání, investování do lidských zdrojů apod.“ (Evropská komise, 2008, [online])

Prioritní cíle uvedené ve smlouvě o EU:

- plná zaměstnanost
- sociální pokrok
- sociální začleňování
- sociální ochrana
- solidarita a sociální soudržnost

(Evropská komise, 2014, [online])

V Evropské unii se dále uplatňuje tzv. strategie Evropa 2020, což v případě zaměstnanosti stanovuje cíl zaměstnat alespoň 75 % ekonomicky aktivních osob ve věkové kategorii 20 - 64 let. (Evropská komise - Evropa 2020, 2011, [online])

PRAKTICKÁ ČÁST

4. ZÁKLADNÍ CHARAKTERISTIKA VYBRANÝCH ZEMÍ

Cílem mé práce je porovnání vybraných zemí Evropy. Proto jsem na základě dostupnosti dat vybral následující země: Česká republika, Estonsko, Itálie, Norsko, Švýcarsko.

Česká republika je vnitrozemský stát ve střední Evropě, vznikl 1. 1. 1993 po rozdělení Československa na dvě země. Rozloha činí necelých 79 000 km² a má přes 10,5 milionů obyvatel. V současné době je Česká republika parlamentní demokracií s členstvím v Evropské unii (od 1. 5. 2014) včetně NATO (od 12. 3. 1999). Česká republika je také členem aliance čtyř států střední Evropy známá jako Visegrádská skupina (V4). Oficiální měnou je česká koruna (CZK). (Evropská unie - jednotlivé země, 2016, [online])

Estonsko

Estonsko je nejsevernější zemí v tzv. Pobaltí. Vzniklo v roce 1991 jako jeden z 15 nástupnických států Sovětského svazu. Rozlohou přes 45 000 km² také patří mezi nejmenší země Evropy, i co se do počtu obyvatel týče: 1,3 miliónů. Zřízením patří do parlamentních republik. Od roku 2004 je členem EU i NATO. Oficiální měnou je od roku 2011 Euro (€). (Evropská unie - jednotlivé země, 2016, [online])

Itálie

Itálie je středomořský stát v jižní Evropě. Rozloha činí cca. 302 000 km², patří tím mezi 10 největších zemí Evropy. Itálie je parlamentní republika a obsahuje další dva nezávislé státy: Vatikán a republiku San Marino. Počet obyvatel je bezmála 61 miliónů, což jí činí 4. nejlidnatějším státem Evropy. Itálie patří do EU jakožto jedna ze zakladatelských zemí. Dále patří do NATO či sedmi nejvyspělejších ekonomik světa tzv. G7 (Group of Seven). Oficiální měnou je Euro (€). (Evropská unie - jednotlivé země, 2016, [online])

Norsko

Oficiálním názvem Norské království patří mezi nejsevernější země Evropy. Rozloha tvoří necelých 324 000 km² (počítána pouze pevnina). Počet obyvatel je mírně přes 5 miliónů, z toho 10% je přistěhovaleckého původu. Norsko je konstituční monarchií, členem NATO a členem ESVO (Evropské sdružení volného obchodu). Je zde vysoký výskyt těžby ropy ze Severního moře či významný výskyt rybolovu. Oficiální měnu tvoří Norská koruna (NOK).

(Ministerstvo zahraničních věcí ČR - Evropa, 2016, [online])

Švýcarsko

Švýcarská konfederace je Alpským státem nacházející se mezi západní a střední Evropou. Se svou rozlohou přes 41 000 km², patří mezi nejmenší evropské země a počet obyvatel tvoří přes 8 miliónů. Státním zřízením je federativní stranická direktoriální republika s prvky přímé demokracie (tzv. referendum). Švýcarsko je členem Evropského sdružení volného obchodu.

Oficiální měnou je Švýcarský frank (CHF).

(Ministerstvo zahraničních věcí ČR - Evropa, 2016, [online])

5. VÝVOJ NEZAMĚŠTNANOSTI A ZAMĚŠTNANOSTI V ČESKÉ REPUBLICE A VYBRANÝCH ZEMÍCH EVROPY

5.1 **Nezaměstnanost** je nejvíce sledovaný ukazatel v oblasti trhu práce. V tabulce můžeme vidět, jak míra nezaměstnanosti vyvíjela v posledních 10 letech. Grafické zobrazení si lze prohlédnout v příloze C.

Tabulka č. 1 - Vývoj nezaměstnanosti ve vybraných zemích Evropy (v %)

Země	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
ČR	7,1	5,3	4,4	6,7	7,3	6,7	7,0	7,0	6,1	5,1
Estonsko	5,9	4,6	5,5	13,5	16,7	12,3	10,0	8,6	7,4	6,2
Itálie	6,8	6,1	6,7	7,7	8,4	8,4	10,7	12,1	12,7	11,9
Norsko	3,4	2,5	2,5	3,2	3,6	3,3	3,2	3,5	3,5	4,4
Švýcarsko	4,1	3,7	3,4	4,3	4,5	4,0	4,2	4,4	4,5	4,5
EU28	8,2	7,2	7,0	9,0	9,6	9,7	10,5	10,9	10,2	9,4

Zdroj: Eurostat, 2016 & Bundesamt für Statistik: Statistik Schweiz, 2016

Z následujících dat lze vyčíst, že obecná míra nezaměstnanosti vybraných zemí se různě liší od průměru Evropské unie. Během let 2008 - 2010 probíhala celosvětová finanční krize, která započala ve Spojených státech amerických (USA) a také se mimo jiné citelně dotkla Evropy.

Nejlépe se daří zemím z tzv. ESVO (evropské společenství volného obchodu) Norsku a Švýcarsku s velice nízkou nezaměstnaností. Česká republika však také dosahuje podprůměrných výsledků, což je velice příznivé proti zbytku EU. Estonsko si drží také relativně nízkou míru nezaměstnanosti, až na výjimku z dob celosvětové hospodářské krize. Itálie v posledních letech mírně přesahuje průměr evropských zemí, ačkoliv to vypadalo na pokračování rostoucího trendu, podařilo se jí v roce 2015 opět snížit a to mohl být důsledek reforem trhu práce.

Dalším zajímavou částí míry nezaměstnanosti je specifická míra nezaměstnanosti (příklady specifické míry v příloze B). Podíváme se nyní na srovnání míry nezaměstnanosti dle pohlaví. Zpravidla je nezaměstnanost žen vyšší než u mužů.

Míra nezaměstnanosti jednotlivých pohlaví ovlivňuje počet ekonomicky neaktivních obyvatel. Je to dáno rolí žen ve společnosti, které většinou pečují o domácnost nebo jsou na mateřské dovolené. Tento trend však nemusí být ve všech zemích a v dnešní době pravidlem, a stejně tak mohou být muži pečující o domácnost a děti.

Jelikož faktor času má také značný podíl na vývoji míry nezaměstnanosti pohlaví, porovnal jsem v následující tabulce údaje míry nezaměstnanosti mužů a žen v letech 2006 a 2015.

Tabulka č. 2 - Srovnání míry nezaměstnanosti mužů a žen v letech 2006 a 2015. (v %)

Země	rok 2006			rok 2015		
	Celkem	Muži	Ženy	Celkem	Muži	Ženy
ČR	7,1	5,8	8,8	5,1	4,2	6,1
Estonsko	5,9	6,2	5,6	6,2	6,2	6,1
Itálie	6,8	5,4	8,8	11,9	11,3	12,7
Norsko	3,4	3,5	3,4	4,4	4,7	4,0
Švýcarsko	4,1	3,5	4,7	4,5	4,5	4,6
EU28	8,2	7,6	9,0	9,4	9,3	9,5

Zdroj: Eurostat, 2016 & Bundesamt für Statistik: Statistik Schweiz, 2016

Vidíme, že s nárůstem celkové míry nezaměstnanosti během období deseti let se poměr nezaměstnaných žen vůči mužům lehce snížil, v případě České republiky i Itálie výrazněji.

Evropská unie prosazuje větší zapojení žen na trhu práce a také podporuje snahu koordinace života rodinného i pracovního.

Norsko například praktikuje politiku osazení žen v podnicích alespoň 40%, proto zde nejsou veliké rozdíly v roce 2006 ani v 2015.

V rámci celé Evropy se snaží státy koordinovat pracovní i rodinný život žen. Proto existují práce na částečné úvazky nebo flexibilní pracovní doba po mateřské dovolené. Další, co by bylo dobré podporovat, je dostatek zařízení jako jsou jesle nebo mateřské školy. Ideálně placené zaměstnavatelem nebo státem.

Specifickou míru nezaměstnanosti tvoří taktéž nezaměstnanost mladistvých, především absolventů středních odborných učilišť a vysokých škol. Jednotlivé hodnoty v rámci Evropy můžeme vidět v následující tabulce.

Tabulka č. 3 - Míra nezaměstnanosti mladistvých (15 - 24 let) ve vybraných zemích Evropy (v %)

Země	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
ČR	17,5	10,7	9,9	16,6	18,3	18,1	19,5	18,9	15,9
Estonsko	12,1	10,1	12,0	27,4	32,9	22,4	20,9	18,7	15,0
Itálie	21,8	20,4	21,2	25,3	27,9	29,2	35,3	40,0	42,7
Norsko	8,6	7,3	7,5	9,1	9,3	8,6	8,6	9,2	7,8
Švýcarsko	7,7	7,1	7,0	8,4	7,8	7,7	8,4	8,5	8,6
EU28	17,3	15,6	15,5	19,9	20,7	21,2	22,9	23,4	21,9

Zdroj: Eurostat, 2016 & OECD, 2016

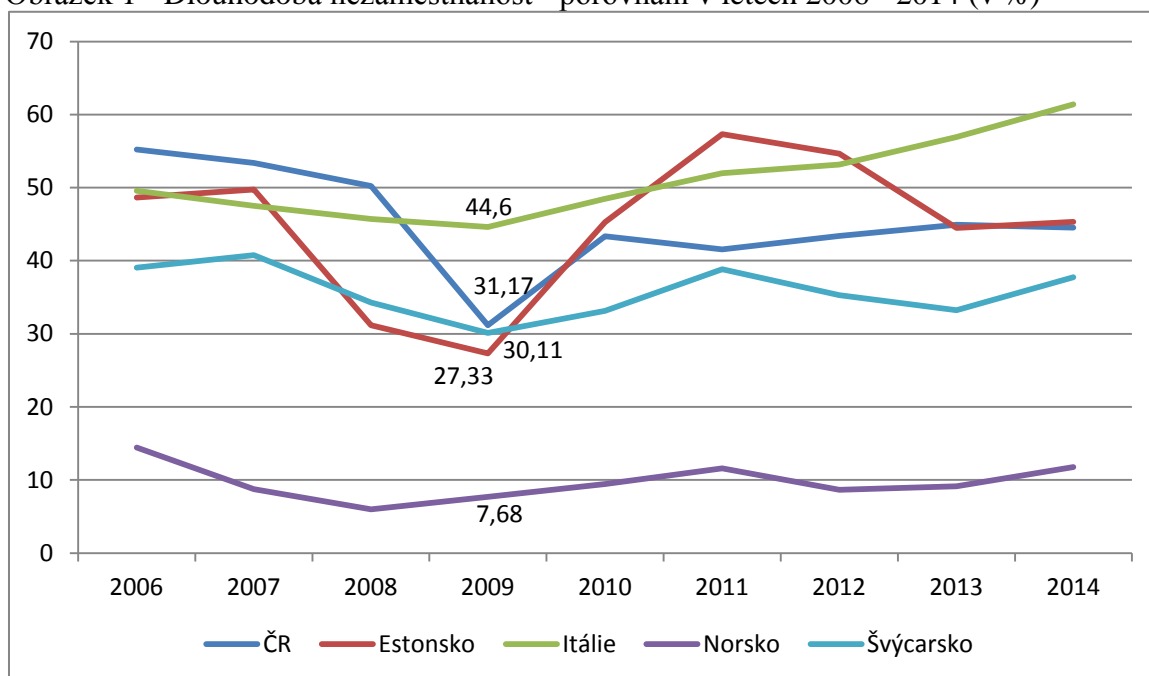
Nejnižší míry nezaměstnanosti dosahují státy ESVO - Norsko a Švýcarsko. Jejich trh práce je velmi vstřícný pro mladé lidi a všemožně je podporuje přes praxe ve firmách po programy

určené absolventům školských zařízení. Česká republika pak spolu s Estonskem v rámci Evropské unie je značně pod průměrem, což se dá považovat za uspokojivé. Itálie se stejně jako ostatní státy jižní Evropy potýká s vysokou nezaměstnaností mladých lidí. Reformy letos zavedené ovšem mohou tento fakt ještě v průběhu následujících let změnit.

Evropská unie se angažuje ve všech členských zemích s úmyslem podporovat národní státy za účelem vytvoření příznivějšího trhu práce pro mladé absolventy skrze různé dotace či daňové úlevy pro firmy.

Další důležitý ukazatel v oblasti nezaměstnanosti je podíl dlouhodobě nezaměstnaných na celkové nezaměstnanosti. Onu situaci si můžeme prohlédnout v následujícím grafu.

Obrázek 1 - Dlouhodobá nezaměstnanost - porovnání v letech 2006 - 2014 (v %)



Zdroj: OECD, 2016 - vlastní zpracování

V grafu lze vidět, jak dlouhodobá nezaměstnanost ve vybraných zemích spíše narůstá, či je stabilní. V roce 2009, kdy vrcholila celosvětová hospodářská krize, by se dalo říct, že došlo téměř k historickému minimu míry dlouhodobé nezaměstnanosti (viz hodnoty v grafu). Od té doby zaniklo mnoho pracovních míst a mnoho zaměstnanců přišlo o zaměstnání, tito se poté přesunuli z krátkodobé nezaměstnanosti do dlouhodobé, což znamená, že se jim nepodařilo ani po roce znovu nalézt jiné zaměstnání.

Nejvíce ona událost postihla Estonsko, Českou republiku, Itálii a Švýcarsko. Nicméně v České republice i v Estonsku se situace spíše stabilizuje, zatímco v Itálii tento trend dále roste a již překročil hranici 60 %.

Norsko je na tom v porovnání se zmíněnými státy velice dobře a zaznamenalo pouze nepatrný nárůst a opět se vrátilo na úroveň před rokem 2010. Ovšem od roku 2012 je vidět opět nárůst, který může být způsoben nízkou cenou ropy¹, či nárůstu imigrace obyvatel ze třetího světa. Dá se předpokládat, že tento trend bude pokračovat.

Chceme-li porovnat tyto údaje např. s průměrem dlouhodobé nezaměstnanosti v Evropské Unii (EU28) k roku 2014, činí tato hodnota 48,6%. To znamená, že členské země ČR a Estonsko se drží mírně pod průměrem, ovšem Itálie výrazně převyšuje tento průměr. Nečlenské země především Norsko je hluboko pod tímto průměrem, kdežto Švýcarsko má momentálně zhruba o 10% méně než činí průměr, ovšem má tendenci se mu spíše přibližovat.

5.2 Zaměstnanost

Míra zaměstnanosti se v zemích Evropy značně liší. Třídíme ji především na skupiny ve věku 15 - 64 let (aktuální stav v příloze A). Dále mezi pohlavími panují značné rozdíly v různých zemích a ve finále pak v kategorii 55 - 64 let.

V následující tabulce můžeme vidět vývoj zaměstnanosti vybraných zemí Evropy v letech 2006 až 2014 v kategorii 15 až 64 let. Grafické zobrazení si lze prohlédnout v příloze D.

Tabulka č. 4 - Vývoj míry zaměstnanosti ekonomicky aktivního obyvatelstva (v %)

Země	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
ČR	65,3	66,1	66,6	65,4	65,0	65,7	66,5	67,7	69,0
Estonsko	68,4	69,8	70,1	63,8	61,2	65,3	67,1	68,5	69,6
Itálie	58,3	58,6	58,6	57,4	56,8	56,8	56,6	55,5	55,7
Norsko	75,4	76,8	78,0	76,4	75,3	75,3	75,7	75,4	75,2
Švýcarsko	77,9	78,6	79,5	79,0	78,6	79,3	79,4	79,6	79,8
EU28	64,3	65,2	65,7	64,5	64,1	64,2	64,1	64,1	64,9

Zdroj: Eurostat, 2016

V téměř všech zmíněných zemích vidíme víceméně nárůst mezi rokem 2006 a 2014. V letech 2009 i 2010 došlo poklesu z důvodů globální hospodářské krize. Největšího rozdílu bylo dosaženo v Estonsku, kdy došlo v roce 2009 k poklesu o 6,3 % proti předešlému roku.

V rámci Evropské unie platí cíl dosažení míry zaměstnanosti do roku 2020 úrovně minimálně 75 % věkové kategorie 20 - 64 let. Tabulka ovšem ukazuje hodnoty veškerého ekonomicky aktivního obyvatelstva, tedy kategorie 15 - 64 let. Jednotlivé roky ukazují zhruba o 3 až 5 % méně, než činí hodnoty v kategorii 20 až 64 let. Na základě těchto zjištění, pak můžeme tvrdit, že se České republice i Estonsku podaří dosáhnout tohoto cíle mnohem dříve,

¹ http://ekonomika.idnes.cz/vyvoj-v-cenach-ropy-0ox-/eko-zahranicni.aspx?c=A150919_025929_eko-zahranicni_rts

než v roce 2020. To samé nelze říct o Itálii, tento cíl pravděpodobně nesplní, neboť současná míra zaměstnanosti stagnuje. Situace se však může změnit díky reformám trhu práce.

Norsko i Švýcarsko, ačkoliv nejsou členské země EU, tento cíl již dávno splnili a očekává se, že do roku 2020 dosáhnou dokonce 85% míry zaměstnanosti. Průměr těchto zemí je tedy vysoce nad průměrem Evropské unie, který snižuje především nízká míra zaměstnanosti zemí jižní Evropy.

Stejně tak, jako u celkové zaměstnanosti, byly použity hodnoty z celkové kategorie 15 - 64 let i pro míru zaměstnanosti žen jednotlivých zemí. Zde ovšem není ve většině případů nutné nic přičítat, neboť neexistuje oficiální cíl v rámci EU na dosažení konkrétní úrovně do roku 2020. Jednotlivé státy si však stanovují různé cílové hodnoty a časové termíny sami. V následující tabulce tedy vidíme následující údaje:

Tabulka č. 5 - Vývoj míry zaměstnanosti žen ve vybraných zemích Evropy (v %)

Země	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
ČR	56,8	57,3	57,6	56,7	56,3	57,2	58,2	59,6	60,7
Estonsko	65,6	66,2	66,6	63,2	60,8	63,0	64,7	65,7	66,3
Itálie	46,3	46,6	47,2	46,4	46,1	46,5	47,1	46,5	46,8
Norsko	72,2	74,0	75,4	74,4	73,3	73,4	73,8	73,5	73,4
Švýcarsko	71,1	71,6	73,5	73,6	72,5	73,3	73,6	74,4	75,1
EU28	57,2	58,1	58,9	58,4	58,2	58,4	58,6	58,8	59,6

Zdroj: Eurostat, 2016

Česká republika v roce 2011 schválila mimo cílů strategie Evropa 2020 také národní cíle zaměstnanosti k roku 2020, mezi ně patří mimo jiné zvýšit míru zaměstnanosti žen na 65 %, ovšem také ve věkové kategorii 20 - 64 let. Pokud tedy opět připočteme k poslednímu údaji za rok 2014 tři až pět procent, zjistíme, že tento cíl byl nejspíš splněn již v roce 2015.

(Vláda ČR - Národní program reforem České republiky 2011, 2011, [online])

Na základě vývoje se dají odhadnout prognózy pro ostatní země a to, že v Estonsku dosáhne do roku 2020 míra zaměstnanosti žen 70 % a v Itálii alespoň 50 %. Norsko pravděpodobně 75 % a v případě Švýcarska se dá odhadovat dokonce 80 % míry zaměstnanosti žen.

Další taková významná kategorie zaměstnanosti je míra zaměstnanosti starších osob, tedy 55 až 64 let. Jelikož Evropa a Evropané stárnou, musí se jednotlivé státy vypořádat s příznivými podmínkami trhu práce pro tyto osoby. Přehled jednotlivých zemí znázorňuje následující tabulka.

Tabulka č. 6 - Míra zaměstnanosti věkové kategorie 55 - 64 let dle pohlaví v roce 2014 (v %)

Země	Celkem	Muži	Ženy
ČR	54,0	64,8	43,8
Estonsko	64,0	65,1	63,1
Itálie	46,2	56,5	36,6
Norsko	72,2	75,8	68,5
Švýcarsko	71,6	78,7	64,4
EU28	51,8	58,8	45,2

Zdroj: Eurostat, 2016

Nejlépe jsou na tom opět země ESVO, tedy Norsko a Švýcarsko. Míra zaměstnanosti těchto osob je až o 20% více, než činí průměr Evropské unie. Tyto státy mají mnoho starších občanů a dlouholetou zkušenost k přístupu trhu práce pro ony osoby.

Česká republika stejně jako v případě zaměstnanosti žen má národní cíl do roku 2020 dosáhnout 55 % úrovně zaměstnanosti osob ve věku 55 - 64 let. To se jí zajisté podaří dosáhnout, dokonce o pět let dříve.

Estonsko v rámci Evropské unie má velice příznivou míru zaměstnanosti starších osob, nejsou dokonce ani znatelné rozdíly napříč pohlavími. Itálie ovšem zaostává pod průměrem EU a to konkrétně o 5,6 %. Veliké rozdíly v Itálii jsou také mezi mírou zaměstnanosti mužů a žen, v případě žen je zaměstnáno pouze přes třetinu práceschopných žen ve věku 55 až 64 let.

Všechny tyto země s nízkým průměrem včetně Evropské unie by se měly zaměřit na podporu celoživotního vzdělávání těchto osob, která jim částečně zaručí další uplatnění na trhu práce.

5.3 Faktory ovlivňující míru nezaměstnanosti:

- Vládní politika zaměstnanosti
- Vliv stanovené minimální mzdy a sociálních dávek
- Demografie a zaměstnávání zahraničních pracovníků
- Vzdělání, kvalifikace a osobní kompetence
- Mobilita, pružnost a ochota se stěhovat za prací

(Novotný - Nezaměstnanost a co ji ovlivňuje, 2009, [online])

5.3.1 Vládní politika zaměstnanosti vybraných států

Vládní, nebo chceme-li státní, politika zaměstnanosti znamená zásahy státu, respektive vlád do regulace trhu práce. Nejvíce se projevuje změnou situace u míry zaměstnanosti a nezaměstnanosti.

Každý stát provozuje svoji vlastní politiku zaměstnanosti, a to i v případě členských zemí EU. Evropská unie pouze podporuje jejich úsilí a doplňuje jejich financování. (Evropská unie - Zaměstnanost a sociální věci, 2016, [online])

Téměř v každé zemi Evropy se setkáme s pojmem PES, což je zkratka pro „Public employment services“, přeloženo jako veřejné služby zaměstnanosti. Jsou to orgány úřední moci, které fungují jako prostředníci mezi zájemci o práci a zaměstnavateli.

Přestože v každé zemi mají různou strukturu, všechny PES pomáhají sladit nabídku a poptávku na trhu práce skrze informace, školení a stáží včetně služeb aktivní podpory na lokální, národní i evropské úrovni. (Evropská komise - Public employment services, 2016, [online])

Předem upozorňuji, že hodnoty v tabulkách pro každou zemi v rámci výdajů na aktivní politiku jsou částky, ve kterých není zahrnut PES. Jedná se tak pouze o aktivní opatření proti nezaměstnanosti dle kategorií 2 až 7 podle oficiálních tabulek, které používá např. Eurostat.

PES tedy není zahrnut, neboť poskytuje pouze služby na trhu práce pro uchazeče o zaměstnání a výdaje pokrývají náklady na provoz těchto veřejných služeb zaměstnanosti.

5.3.1.1 Česká republika

Státní politiku zaměstnanosti v České republice spravují orgány Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad práce Česká republiky. Úřady práce jsou správní úřady, přímo podřízené MPSV s právní subjektivitou a správní obvody tvoří územní obvody podle bývalých okresů. (Ministerstvo vnitra ČR - Správa na úseku zaměstnanosti, 2008, [online])

Politiku zaměstnanosti ČR zajišťuje Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, který vstoupil v platnost 1. října 2004. „Tento zákon v souladu s právem Evropské unie upravuje zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti.“ (Zákon o zaměstnanosti, 2004, [online])

Na základě výše zmíněného zákona, státní politika zaměstnanosti zahrnuje především následující aktivity:

- právo na zaměstnání,
- sledování a vyhodnocování situace na trhu práce, zpracovávání prognóz a koncepcí zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů, programů a projektů pro pracovní uplatnění fyzických osob,
- koordinace opatření v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů v souladu s evropskou strategií a podmínky čerpání pomoci z Evropského sociálního fondu,
- uplatňování především aktivní politiky zaměstnanosti,
- hospodaření s prostředky na politiku zaměstnanosti,
- poskytování informačních, poradenských a zprostředkovatelských služeb na trhu práce,
- poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci,
- opatření rovného zacházení na trhu práce s každou sociální skupinou (např. pohlaví, rasa, etnikum)
- usměrňování zaměstnávání pracovních sil ze zahraničí na území ČR, včetně z území ČR do zahraničí (Zákon o zaměstnanosti, 2004, [online])

„Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje ministerstvo a Úřad práce; podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty.“ (Zákon o zaměstnanosti, 2004, [online])

Aktivní politika bývá realizována následující nástroji:

- rekvalifikace,
- investiční pobídky,
- veřejně prospěšné práce,
- společensky účelná pracovní místa,
- překlenovací příspěvek,
- příspěvek v době částečné nezaměstnanosti,
- příspěvek na zapracování,
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

Součástí aktivní politiky zaměstnanosti je mimo jiné i poradenství. (Zákon o zaměstnanosti, 2004, [online])

Tabulka č. 7 - Vývoj výdajů na státní politiku zaměstnanosti v České republice (v mil. euro)

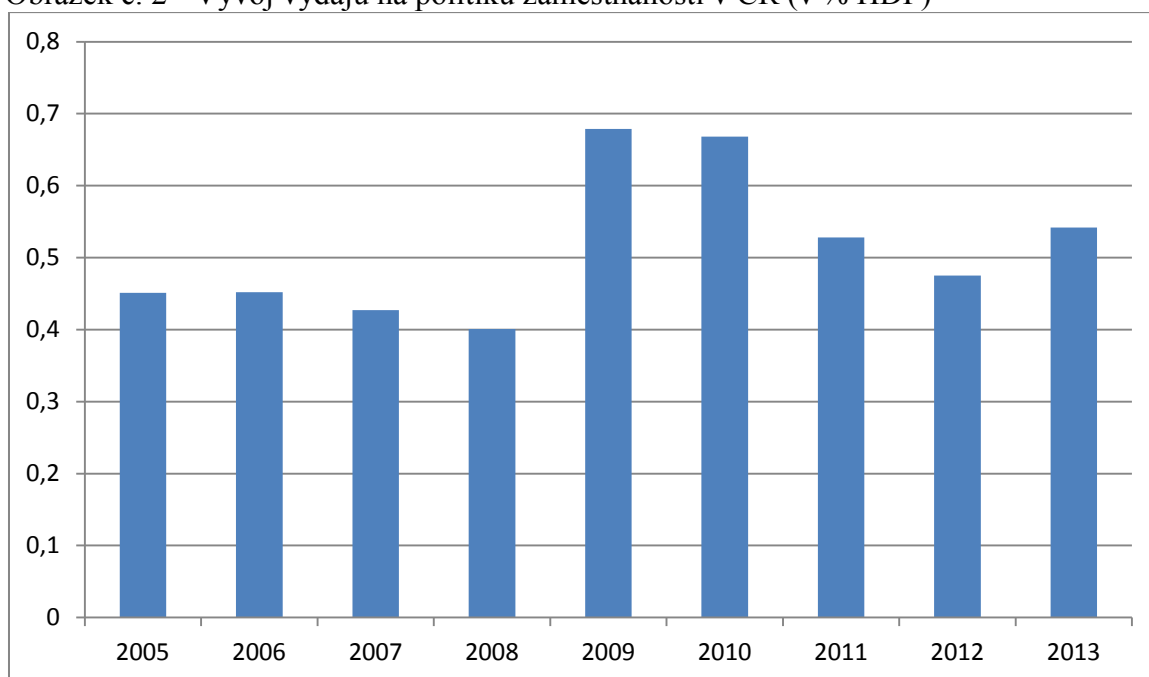
Politika	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
aktivní	115,17	122,16	147,87	159,42	175,28	227,63	329,37	276,31	220,36	303,00
pasivní	221,55	241,57	264,31	259,73	291,24	602,30	547,80	436,69	366,28	385,22
celkem	336,72	363,73	412,18	419,16	466,51	829,93	877,17	713,00	586,64	688,22

Zdroj: Eurostat, 2016

Jak jsem se již zmínil dříve, díky události v letech 2008 - 2010, se v roce 2009 enormně zvýšily výdaje na politiku zaměstnanosti. Stále více jak 50 % plyne na pasivní politiku. V oblasti aktivní politiky zaměstnanosti nejvíce prostředků plyne do pobídky zaměstnávání a také na podporu navrácení se zpět do zaměstnání. Česká republika se snaží zvyšovat přiděl prostředků v rámci aktivní politiky zaměstnanosti, s výjimkou období vlády v letech 2010-2013. Cílem je maximalizace úrovně míry zaměstnanosti.

Následujícím grafem budu demonstrovat vývoj výdajů na státní politiky zaměstnanosti v České republice procentním podílem na HDP.

Obrázek č. 2 - Vývoj výdajů na politiku zaměstnanosti v ČR (v % HDP)



Zdroj: Eurostat, 2016 - vlastní zpracování

Česká republika každý rok financuje státní politiku zaměstnanosti zhruba kolem 0,55 % hrubého domácího produktu, což po přepočítání na částku činí zhruba 17 miliard Kč.

Česká republika má také, jakožto členská země Evropské unie, možnost čerpat prostředky z Evropského sociálního fondu v nynějším období 2014 - 2020. Pro toto období je vyhrazen přímo operační program OP Zaměstnanost 2014 - 2020. Řídícím orgánem je přímo Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR.

S ohledem na způsobilost výdajů financovaných z ESF podporuje OP Zaměstnanosti intervence nehmotného charakteru.

OP Zaměstnanost je zaměřen především na následující oblasti:

- podpora zaměstnanosti,
- rovné příležitosti žen a mužů,
- adaptabilita zaměstnanců a zaměstnavatelů,
- další vzdělávání,
- sociální začleňování a boj s chudobou,
- modernizace veřejné správy a veřejných služeb,
- podpora mezinárodní spolupráce a sociálních inovací pro zaměstnanost, sociální začleňování a veřejné správy (evropský sociální fond v ČR - OP Zaměstnanost, 2014, [online])

Hlavním cílem Operačního programu Zaměstnanosti je zlepšení lidského kapitálu obyvatel a veřejné správy České republiky. Rozdíly proti předešlému období (2007 - 2013) jsou především v zaměření se na další vzdělávání s potřebami trhu práce, transformace a deinstitucionalizace sociální a zdravotní péče, větší důraz na integrovaná řešení. (Evropské strukturální a investiční fondy - OP Zaměstnanost, 2014, [online])

5.3.1.2 Estonsko

Na začátku 90. let představilo Estonsko unikátní politiku, jako jsou nízké daně, otevřenou politiku zahraničního obchodu, nízké dluhy veřejného sektoru, vyrovnaný státní rozpočet atp.

Všechny tyto předpoklady měly za následek omezené monetární i fiskální politiky, které v případě makroekonomických regulací mají význam na trhu práce.

Estonský trh práce je ovšem velice flexibilní, což mělo dopad především v nedávné finančně-ekonomické krizi. Tato opatření obsahovala snížení nominální mzdy, pracovních hodin a propouštění zaměstnanců. To dokazuje, že tradiční instituční faktory, které mají chránit pracovníky, selhaly a zároveň došlo ke snížení flexibility trhu práce. Jsou to například regulace trhu práce, sociální ochrana a unijní aktivity, nejsou v Estonsku velice rozvinuté a nemají významný dopad na trh práce.

V roce 2009, začala první reforma trhu práce. Hlavní myšlenkou Nové Pracovní smlouvy bylo učinit ukončení pracovního poměru pro zaměstnavatele méně nákladným.

Ačkoli z empirických důkazů je patrné, že zákon o pracovních smlouvách vstoupil v platnost v době, kdy už většina ukončení pracovních poměrů proběhla.

Estonsko, jakožto všechny státy Pobaltí, se dostalo z následků globální krize především za pomoci následujících tří fenoménů:

- masivní využití fiskálních fondů Evropské unie,
- flexibilní trh práce,
- integrace exportního sektoru do klíčových produkčních sítí Evropy. (Eamets - Labour Market and Labour Market Policies During the Great Recession: The Case of Estonia, 2013, [online])

Politika trhu práce

Veřejné výdaje na trh práce jsou v Estonsku velice skromné. Převažuje především pasivní politika, jenomže dávky v nezaměstnanosti jsou nízké oproti průměrné mzdě v Estonsku, a proto je malé zastoupení pasivních opatření.

Aktivní politika trhu práce je v porovnání s ostatními zeměmi v Evropě velice střídmá a soustředí především pouze na:

- výcvikové kurzy a rekvalifikace,
- pobídky do zaměstnání,
- přímá podpora nových pracovních míst,
- podpora vzniku vlastního podnikání,
- administrativní náklady Rady trhu práce a lokálních kanceláří. (Brixiova & Égert - Labour Market Reforms and Outcomes in Estonia, 2012, [online])

Od 1. ledna 2016 započala další etapa reforem schválených v loňském roce, ta zahrnuje především tyto body:

- individuální zacházení s osobou se sníženou pracovní schopností a její aktivní zařazení do společnosti a nalezení příležitosti na trhu práce,
- lidem se sníženou pracovní schopností se budou vyplácet přídavky na způsobilost,
- zaměstnavatel dostane za přizpůsobení pracovního místa kompenzace,
- do roku 2020, veřejný sektor bude zaměstnávat alespoň 1000 lidí se sníženou pracovní schopností.

Cíle reformy jsou následující:

- přístup osob se sníženou pracovní schopností zpět na trh práce, a pomoc se s tím vypořádat,
 - prevence ztráty pracovní schopnosti a motivace lidí pro aktivní společenský život,
 - poskytnout zaměstnavatelům pomocnou ruku za účelem zlepšení pracovního prostředí k zaměstnávání osob se sníženou pracovní schopností a ponechání jejich místa.
- (MINISTRY OF SOCIAL AFFAIRS - Work Ability Reform, 2016, [online])

Estonsko samozřejmě také myslí na mladé lidi začínající pracovní život, a proto vytvořila kampaň „pracuj moudře“. Kampaň poukazuje na důležitost bezpečí, zdraví a dobrých pracovních vztahů. Cílem je osvětit mladým lidem, že nejsou žádné neplacené zkušební dny a zaměstnavatelé to po nich nemohou požadovat, existuje pouze zkušební doba na zjištění, zda dohody vyhovují oběma stranám. (TÖÖINSPEKTSIOON - „Work Wisely“, 2015, [online])

Tabulka č. 8 - Výdaje na státní politiku zaměstnanosti v Estonsku 2005-2014 (v mil. euro)

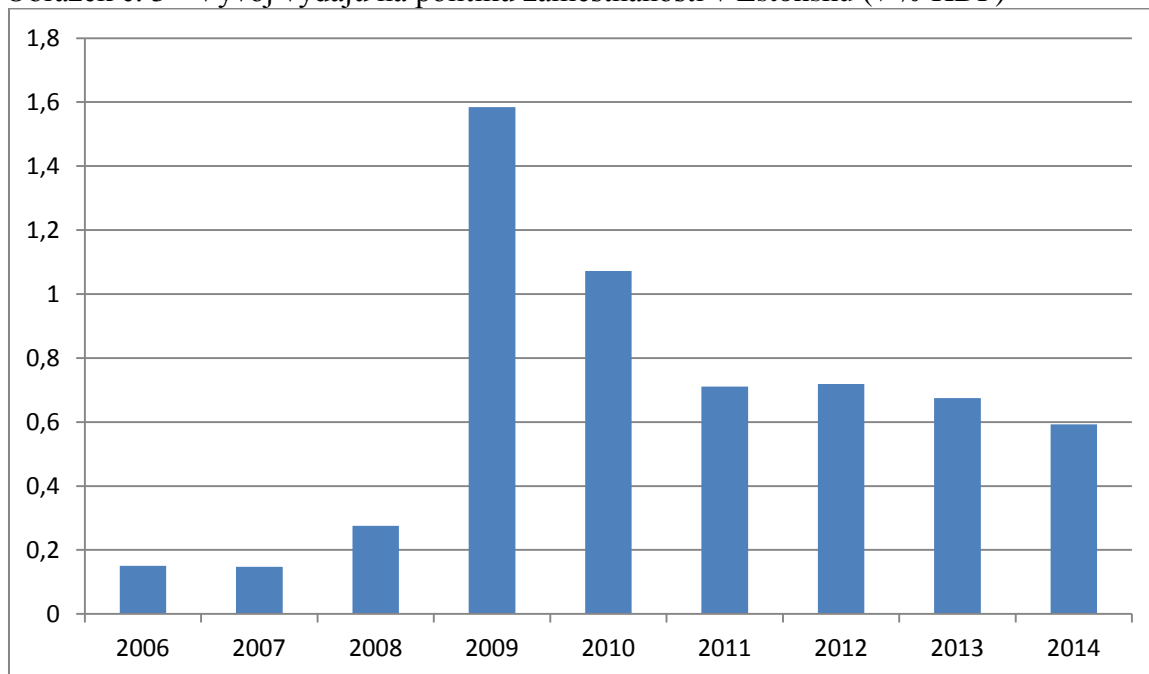
Politika	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
aktivní	5,20	6,43	3,78	4,68	18,71	19,65	22,48	31,88	25,16	19,00
pasivní	13,26	10,70	15,71	34,49	191,12	124,51	79,78	76,52	82,68	76,95
celkem	18,47	17,13	19,44	39,17	209,83	144,16	102,27	108,39	107,84	95,95

Zdroj: Eurostat, 2016

Estonsko na politiku zaměstnanosti vynakládá poměrně malé částky. Jsou druhé nejnížší ze všech mnou vybraných zemí. Zhruba přes tři čtvrtiny celkových výdajů jsou využity na pasivní politiku zaměstnanosti a zbytek na aktivní politiku zaměstnanosti.

Estonsko vynakládá na politiku zaměstnanosti v podílu na HDP zhruba stejné výdaje jako Česká republika. Kromě roku 2009, kdy probíhala globální finanční krize, se pohybují pouze přes půl procenta. Viz následující graf:

Obrázek č. 3 - Vývoj výdajů na politiku zaměstnanosti v Estonsku (v % HDP)



Zdroj: Eurostat, 2016 - vlastní zpracování

5.3.1.3 Itálie

V roce 2014 došlo k představení reformy aktivní politiky trhu práce známé jako „The Jobs Act Labour market reform“, zkráceně JALM, zaměřenou na silnější koordinaci veřejných a soukromých činitelů na národní úrovni. Od reformy se očekává zlepšení následujících situací:

- úprava legislativy s následným propouštěním zaměstnanců,
- řízení a funkčnost pasivní politiky zaměstnanosti,
- krytí a vlastnosti příspěvků v nezaměstnanosti,
- redukce administrativní zátěže firem,
- přetvoření smluv zaměstnanců,
- zjednodušení pracovní inspekce,
- podpora rovnováhy pracovního života. (IUDICONE - Italy: Active Labour market policy reform gets underway, 2016, [online])

Na základě reformy JALM, je vláda povinna periodicky definovat cíle politiky a strategie práce se souhlasem regionů a autonomních provincií.

Dále od roku 2016 vznikla nová instituce zvaná Národní úřad pro aktivní politiku trhu práce (National Agency for Active Labour Market Policies, zkráceně ANPAL). Ministerstvo práce a sociální politiky spolu s Institutem pro rozvoj a profesní výcvik pracovníků (ISFOL) již vyčlenilo 395 osob pro tento nový úřad. ANPAL nyní také vlastní Italia Lavoro, akciovou společnost spadající pod Ministerstvo pro ekonomiku a finance, jejímž úkolem je propagovat a poskytovat služby zaměstnanosti.

Hlavními úkoly ANPAL je koordinace a sledování politiky práce skrze síť služeb zaměstnanosti, což zahrnuje:

- Národní institut pro pojištění proti úrazům při práci a pro umístění lidí s handicapem,
- Národní institut sociální ochrany na zaopatření veřejných pobídek a podpory příjmů,
- ISFOL,
- Italia Lavoro,
- všechny účastníky poskytující zaměstnanecké služby na lokální úrovni: PES, soukromé agentury poskytující pracovní stáže, paritní fondy, komerční komory, univerzity a střední školy. (IUDICONE - Italy: Active Labour market policy reform gets underway, 2016, [online])

Koordinace bude obsahovat jak Národní operační programy, tak provádění rad pro Evropský sociální fond Regionálních programů.

ANPAL definuje minimální požadavky, které budou zaručeny jak lokální administrativou, tak PES. K tomu všemu poskytuje integrovaný digitální systém s politikou zaměstnanosti, spojující různé databáze a informace především INPS, regiony a PES. Nový digitální systém bude shromažďovat informace o:

- vztahy zaměstnanosti,
- účast ve výcvikových kurzech,
- nabídka výcviků,
- provize podpory v nezaměstnanosti.

Vláda očekává od této reformy následující:

- pomoc překonat současnou fragmentaci informací mezi národními a lokálními orgány,
- zlepšení rovnováhy nabídky a poptávky práce,
- lepší sledování a zhodnocení současných implementací a výsledků politik práce.

Reforma trhu práce cílí k posílení vztahu mezi aktivní a pasivní politikou zaměstnanosti. Budou zavedeny pokuty pro lidi, kteří jsou podporováni z fondů zaručující mzdu a pro žadatele dávek v nezaměstnanosti, pokud se z neznámých důvodů nezúčastní schůzky s lidmi nabízejícími rekvalifikaci, nebo se nezúčastní výcvikových kurzů či odmítnou tzv. adekvátní práci.

Zaměstnanci veřejných služeb zaměstnání budou také penalizováni.

Definice adekvátní práce podle zákona 28, z června 2012 bude nahrazen ministerským dekretem a s následujícím účelem:

- zda je role přiměřená dovednostem zaměstnance,
- dostupnost práce z domova,
- doba trvání doby nezaměstnanosti,
- minimální úroveň navržené mzdy (alespoň o 20 % více, než byly poslední dávky v nezaměstnanosti)

Nové vlastnosti reformy tedy mohou zvýhodnit zaměstnance mezi zaměstnáními, pobídky pro žadatele hledající práci, a pomůže pracovníkům vypořádat se se ztrátou zaměstnání a získání nového. (IUDICONE - Italy: Active Labour market policy reform gets underway, 2016, [online])

Tabulka č. 9 - Výdaje na státní politiku zaměstnanosti v Itálii 2008-2013 (v mil. euro)

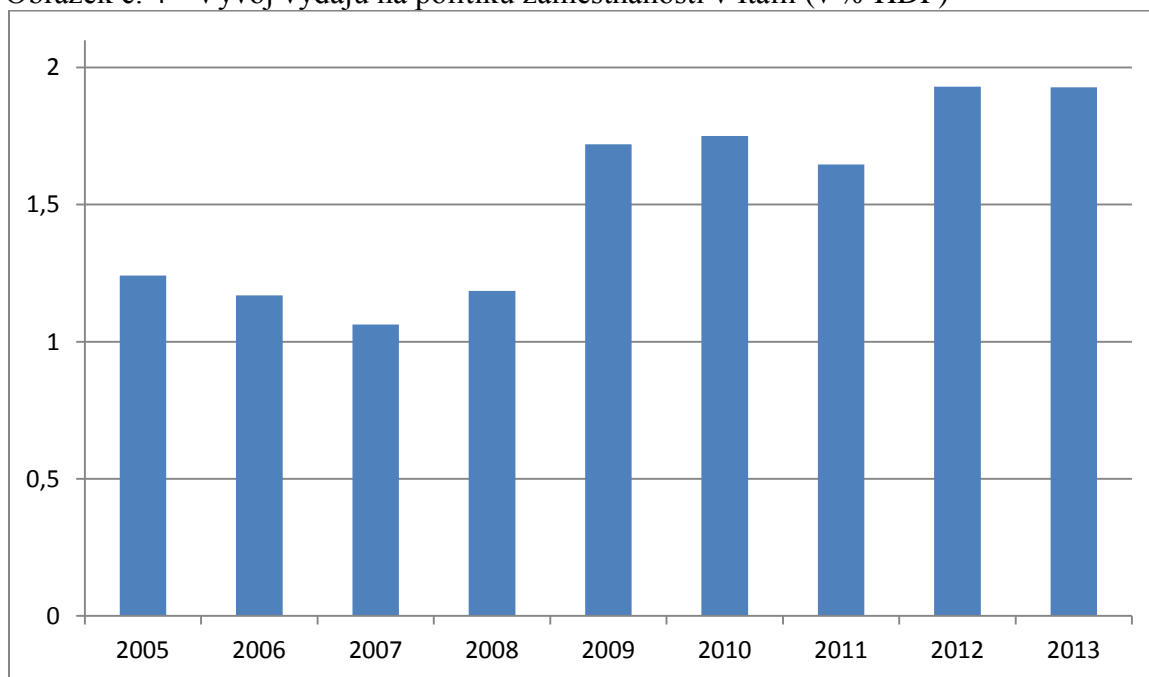
Politika	2008	2009	2010	2011	2012	2013
aktivní	5,931.64	5,503.86	5,104.41	4,977.33	5,423.24	5,183.77
pasivní	12,699.25	21,007.82	22,525.49	21,510.88	25,264.78	25,380.12
celkem	18,630.90	26,511.68	27,629.90	26,488.21	30,688.02	30,563.90

Zdroj: Eurostat, 2016

Výdaje na státní politiku zaměstnanosti v Itálii patří mezi nejvyšší v Evropě. Jako v mnoha zemích převažuje pasivní politika nad aktivní politikou zaměstnanosti, v poměru zhruba přes dvě třetiny. Cílem Itálie je opět začít navyšovat prostředky do aktivní politiky a pro politiku pasivní snižovat, přičemž je kladen důraz na zvýšení zaměstnanosti žen.

Výdaje na státní politiku zaměstnanosti Itálie v rámci HDP postupně rostou, v roce 2012 i 2013 se blížily dvěma procentům. Výdaje jsou zobrazeny v následujícím grafu.

Obrázek č. 4 - Vývoj výdajů na politiku zaměstnanosti v Itálii (v % HDP)



Zdroj: Eurostat, 2016 - vlastní zpracování

5.3.1.4 Norsko

Norsko má tzv. skandinávský systém, což je kombinace ekonomické účinnosti a výkonu s minimální nerovností a výhodami sociálního státu. Tento způsob si země může dovolit především díky příjmům z ropy a zemního plynu na moři a vysokému zdanění obyvatelstva.

V červenci 2015 vstoupil v platnost nový Zákon o zaměstnanosti, který je charakteristický silnou pracovní ochranou skrze legislativu a kolektivní dohody. Zákon pojednává následující body:

- ochrana pracovníků,
- povinné příspěvky ze zákona, včetně nároků na dovolenou, pojištění, příspěvky na nemocenské pojištění a příspěvky v nezaměstnanosti,
- povinné příplatky za svátky,
- povinné starobní důchody. (Dalheim - Norwegian employment law, 2015, [online])

Norská politika zaměstnanosti

- základní element sociálního státu,
- dosáhnout „plné zaměstnanosti“,
- práce je prioritou, (Vojáčková - Sociální politika Norska, 2013, [online])
- vysoká věková hranice pro odchod do důchodu (72 let, od 07/2015) (Norwegian Ministry of Labour - Ageing, Employment and Retirement Policies in Norway, 2015, [online])

Programy na trhu práce:

- a) vycvičení na trhu práce - kvalifikační programy pro nezaměstnané a jiné pracovníky postižené hrozbou ztráty zaměstnání, většina takovýchto kurzů trvá až 20 týdnů,
- b) účastníci v profesním školení programu pro mladé jsou umístěni do běžného pracovního prostředí po dobu 6 až 9 měsíců, mladí si osvojí praxi i trochu teorie, program je především zaměřen na věkovou kategorii 16 až 19 let,
- c) dočasná pracovní místa ve veřejném sektoru po dobu alespoň 10 měsíců, účastníci dostávají menší mzdu, než jsou vyjednané mzdy na trhu práce, ale získávají více, než činí dávky v nezaměstnanosti,
- d) mzdové dotace pokrývající 50% mezd, které mohou být poskytovány zaměstnavatelům po dobu až 6 měsíců, pracovník dostává mzdu na úrovni kolektivních dohod trhu práce, zaměřeno především na mladé a staré osoby, dlouhodobě nezaměstnané a utečence.

(Wulfsberg - Unemployment, Labour Market Programmes and Wages in Norway, 1998, [online])

Tabulka č. 10 - Vývoj výdajů na státní politiku zaměstnanosti v Norsku (v mil. euro)

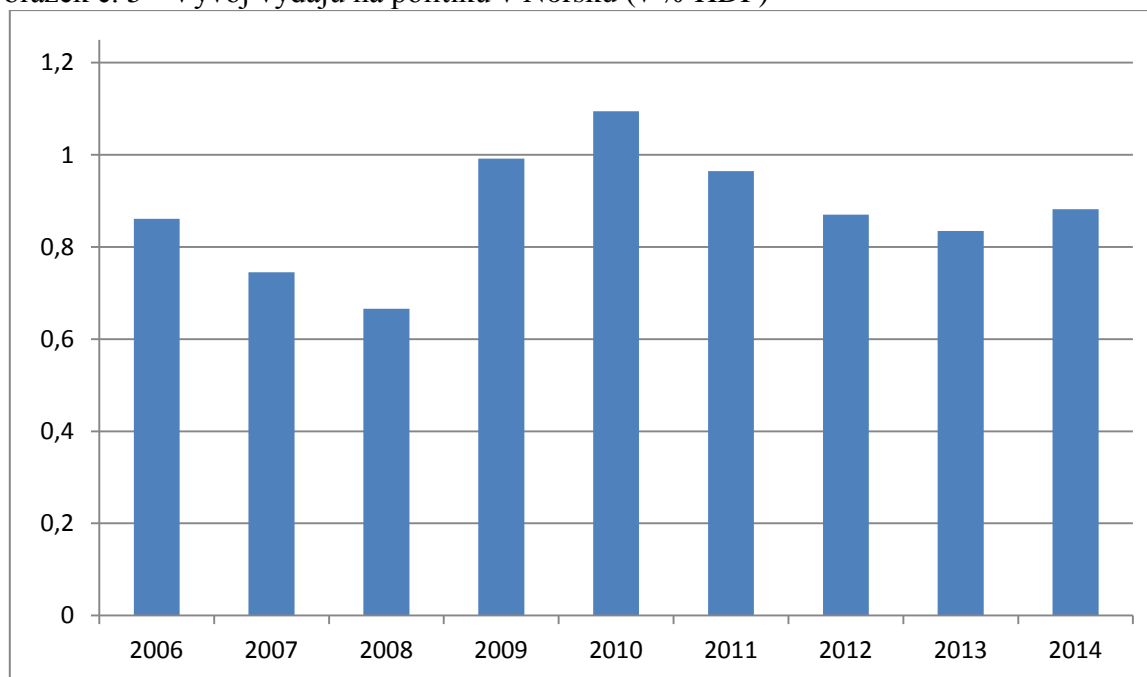
Politika	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
aktivní	1,271.96	1,286.03	1,315.99	1,595.68	1,592.36	1,605.42	1,473.63	1,414.02
pasivní	606,23	503,41	1,106.11	1,537.49	1,444.70	1,362.55	1,300.00	1,425.56
celkem	1,878.19	1,789.44	2,422.10	3,133.17	3,037.06	2,967.97	2,773.63	2,839.58

Zdroj: Eurostat, 2016

Norské výdaje na aktivní i pasivní politiku zaměstnanosti jsou zhruba na stejné úrovni, dalo by se říct poměrem padesát na padesát. Ačkoliv v posledních dvou letech vidíme snížení prostředků aktivní politiky zaměstnanosti, hodlá Norsko nadále upřednostňovat aktivní politiku před pasivní politikou zaměstnanosti.

Výdaje na státní politiku zaměstnanosti Norska se pohybují pod hranicí jednoho procenta HDP. Výdaje na státní politiku zaměstnanosti jsou zobrazeny v následujícím grafu.

Obrázek č. 5 - Vývoj výdajů na politiku v Norsku (v % HDP)



Zdroj: Eurostat, 2016 - vlastní zpracování

5.3.1.5 Švýcarsko

Švýcarsko je charakteristické relativně silným pracovním trhem s vysokou mírou zaměstnanosti, nízkou nezaměstnaností a vysokými mzdami. Po globální finanční a ekonomické krizi, se Švýcarsko potýká s výzvami na trhu práce a sociální politikou v důsledku stárnutí populace, integrace přistěhovalců a jejich potomků, vysokou mírou dlouhodobé nezaměstnanosti a nedostatečným zapojením lidí s postižením. (Duell and team - Activation Policies in Swizerland, 2010, [online])

Značný počet interesovaných stran figuruje v politice trhu práce a služeb zaměstnanosti, především s decentralizací politického systému. Přestože politika trhu práce je zaručena federálním zákonem, jednotlivé kantony zodpovídají za správu veřejných služeb zaměstnanosti a administraci aktivní vládní politiky. Cíl federální kontroly spočívá v publikaci hodnocení a porovnání výsledků z lokálních výkonů.

Švýcarská veřejná služba zaměstnanosti je vhodně vybavena zásahy proti nezaměstnanosti následujícími prostředky:

- poradenství a rozhovory,
- přímá doporučení,
- silná kontrola vyhledávání práce.

Švýcarská cesta aktivního uvedení do pracovního procesu je charakteristická poměrně štědrým benefičním systémem oproti ostatním zemím Evropy. Tyto praktiky zahrnují:

- striktní prosazování požadavků hledání práce,
- vysoké výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti,
- silné podněty k zapojení se do pracovního procesu,
- zaměstnanecké výhody. (Duell and team - Activation Policies in Swizerland, 2010, [online])

Švýcarsku se, jako jedné z mála zemí Evropy, prostředky na aktivní politiku zaměstnanosti zvyšují kvazi-automaticky s úrovní nezaměstnanosti. Tato praktika byla velice důležitá během nedávné finančně-ekonomické krize.

Poměr aktivních a pasivních prostředků trhu práce je vysoko nad Evropským průměrem, zdůrazňující význam aktivních opatření ve Švýcarsku, z hlediska relativně nízkých počtu žadatelů o zaměstnání. Nejvíce prostředků je v rámci aktivní politiky vynaloženo na:

- podporu zaměstnanosti a návratu do zaměstnání,
- trénink a školení,
- dočasná zaměstnanost ve veřejném sektoru,
- dočasný/přerušovaný plat. (Eurostat, 2016)

Implementace těchto prvků nicméně zůstává problémem při dlouhodobé nezaměstnanosti, podpory nezaměstnaným a sociální asistenci. To je především kvůli různorodosti struktury výhod a nerovné návaznosti strategií napříč kantony.

Tabulka č. 11 - Vývoj výdajů na státní politiku zaměstnanosti ve Švýcarsku (v tisících CHF)

Politika	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
aktivní	2,554.67	2,387.59	2,331.51	2,627.74	2,952.82	2,761.23	2,717.10	2,889.53
pasivní	3,712.00	3,020.00	2,706.00	5,001.00	4,506.00	3,135.00	3,477.00	3,994.53
celkem	6,266.67	5,407.59	5,037.51	7,628.74	7,458.82	5,896.23	6,194.10	6,884.06

Zdroj: OECD, 2016

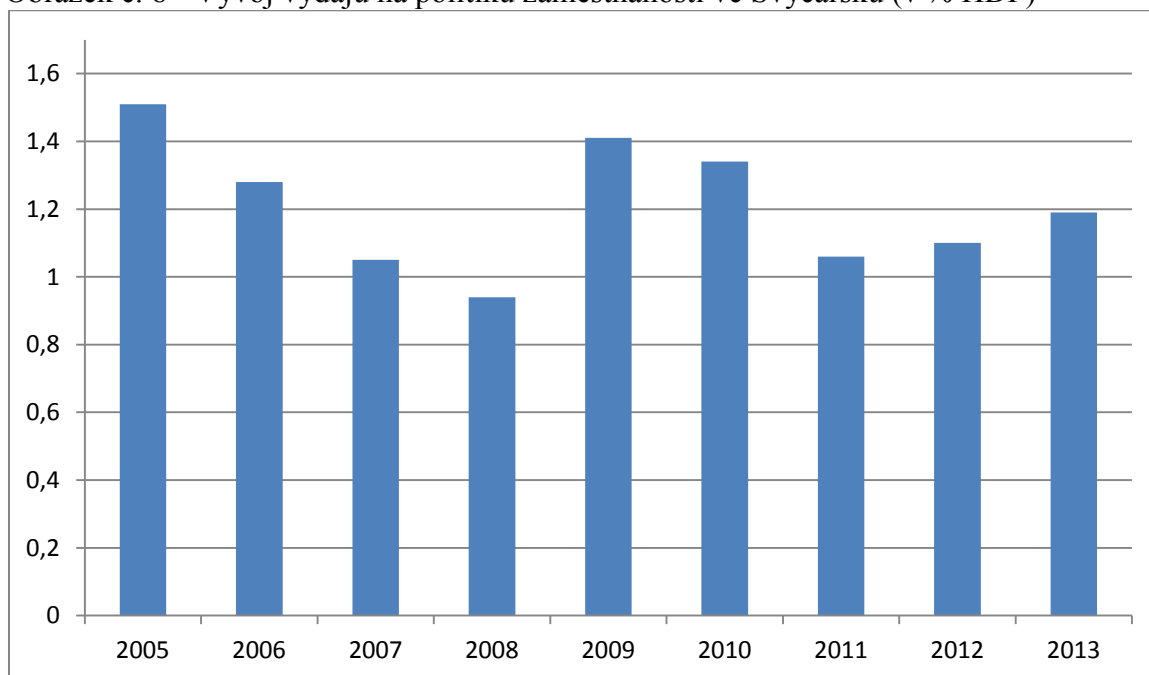
Ve Švýcarsku, přestože nemá data dostupná tak jako ostatní země v eurech, je nynější nominální kurz² švýcarského franku k euru v poměru 1 : 0,9294³, což by i v přepočtu udávalo velice nízké výdaje v rámci mnou vybraných zemí a také i všech zemí Evropy dostupných v databázi Eurostatu. Lze říci, že výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti zůstávají téměř konstantní, zatímco výdaje na pasivní politiku se nejprve do roku 2010 zvyšovaly a poté snižovaly a od roku 2013 opět navyšovaly. To může být důsledek politiky otevřenosti pro lidi, přicházejících z válek postižených zemí.

² <http://www.kurzy.cz/kurzy-men/grafy/nr/EUR-CHF/od-21.4.2015/>

³ Průměrný kurz za zvolené období: 1 CHF = 0.9294 EUR

Švýcarsko také poskytuje relativně nízké výdaje na státní politiku zaměstnanosti. Pohybují se zhruba v průměru 1,2 % a jsou zobrazeny v následujícím grafu.

Obrázek č. 6 - Vývoj výdajů na politiku zaměstnanosti ve Švýcarsku (v % HDP)



Zdroj: OECD, 2016 - vlastní zpracování

5.3.2 Minimální mzda a sociální dávky

Minimální mzda je nejnižší možná částka, kterou je povinen zaměstnavatel zaměstnanci poskytnout za práci v podnikatelské sféře. V Evropě, respektive v Evropské unii, má mnoha zemí zákonem stanovenou minimální mzdu, ovšem 6 zemí Evropské unie a některé nečlenské země nemají takto stanoveno. Výše minimální mzdy ovlivňuje především rozhodnutí nezaměstnaných, zda se ucházet o pracovní místo, či žít pouze ze sociální podpory.

Za předpokladu, že je výše sociálních dávek vyšší než minimální mzda, může nastat demotivace potenciálního zaměstnance k ucházení se o pracovní místo. Stejně tak pokud je minimální mzda příliš vysoká, může se pracovník ocitnout na sociálních dávkách v rámci úspor mzdových nákladů zaměstnavatele.

Minimální mzda má dvě základní funkce, jejichž úkolem je kompromis mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem.

- a) Sociálně-ochranná funkce: minimální mzda má ochránit zaměstnance před chudobou a umožnit mu žít na úrovni skromné hmotné potřeby a sociálních kontaktů. Zaměstnavatelům ochranná funkce zaručuje základní rovné podmínky mzdové konkurence (zabraňuje mzdovému podbízení domácích i zahraničních pracovních síl).

- b) Ekonomicko-kriteriální funkce: předpoklad pro příjmovou motivaci občanů k vyhledávání, přijetí a vykonávání pracovní činnosti, neboli zvýhodňuje pracující vůči osobám se sociálním příjmem. Pro zaměstnavatele představuje minimální mzda nejnižší úroveň nákladů na mzdy zaměstnanců. (Finance.cz - Minimální mzda, 2016, [online])

Minimální mzda se v západní Evropě pohybuje zhruba okolo 40 % průměrné mzdy. V České republice v roce 2016 je minimální mzda stále pod touto hranicí, současná hodnota činí 9 900,- Kč (366 euro) a v příštím roce by mohla dosáhnout hranice 400 eur. V porovnání s ostatními zeměmi je to stále pořád velice nízká částka řadící Českou republiku na zadní místa. Estonsko má například v současnosti minimální mzdu 430 eur. Ostatní vybrané země Itálie, Norsko a Švýcarsko negarantují zákonem stanovenou minimální mzdu.

Ve Švýcarsku ovšem proběhlo všelidové hlasování pro zavedení zákona minimální mzdy, která by dělala v přepočtu 90 000,- Kč, čímž by se pyšnilo nejvyšší minimální mzdou na světě. Zákon byl ovšem odmítnut. (E15 - Nejvyšší minimální mzda světa ve Švýcarsku nebude, neprošla referendem, 2014, [online])

5.3.3 Demografie a zaměstnávání zahraničních pracovníků.

Trh práce je ovlivňován demografickou strukturou aktivního obyvatelstva. Lidé se dnes dožívají vysokého věku, klesá porodnost, ekonomicky aktivní doba života se prodlužuje a narůstá vliv migrace. Lidé z ciziny nacházejí práci především ochotou pracovat za minimální mzdu, při které domácí pracovník nehodlá určitou činnosti vykonávat. Také to mohou být různé nepopulární činnosti, o které domácí pracovník nejeví zájem, především pomocné práce. (Novotný - Nezaměstnanost a co ji ovlivňuje, 2009, [online])

Stárnutí pracovní síly snížením přílivu mladých na trh práce má dva základní důsledky. Roste počet starších lidí, kteří budou potřebovat podporu, při současném poklesu podílu osob v ekonomicky aktivním věku. Na trh práce přichází méně mladých lidí s novými znalostmi, jež jsou požadovány moderní technologií. Může proto dojít k disproporcii mezi potřebami nové technologie na kvalifikace pracovníků a strukturou její nabídky na trhu práce. (Mareš, 1994)

Evropská populace z globálního hlediska stárne a její porodnost klesá. Vývoj si nejlépe prohlédneme v následující tabulce.

Tabulka č. 12 - Zastoupení obyvatel starších 64let na 100 ekonomicky aktivních obyvatel (v %)

Země	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
ČR	19,8	20,0	20,3	20,6	21,1	21,7	22,3	23,4	24,6	25,7
Estonsko	24,3	24,8	25,5	25,8	25,8	25,9	26,0	26,5	27,2	27,9
Itálie	29,4	30,1	30,5	30,7	30,9	31,2	31,3	32,0	32,7	33,1
Norsko	22,4	22,4	22,2	22,1	22,1	22,5	22,8	23,3	23,7	24,2
Švýcarsko	23,3	23,5	23,8	24,1	24,3	24,7	24,9	25,3	25,7	26,1
EU28	24,7	25,0	25,2	25,5	25,8	26,1	26,4	26,9	27,5	28,1

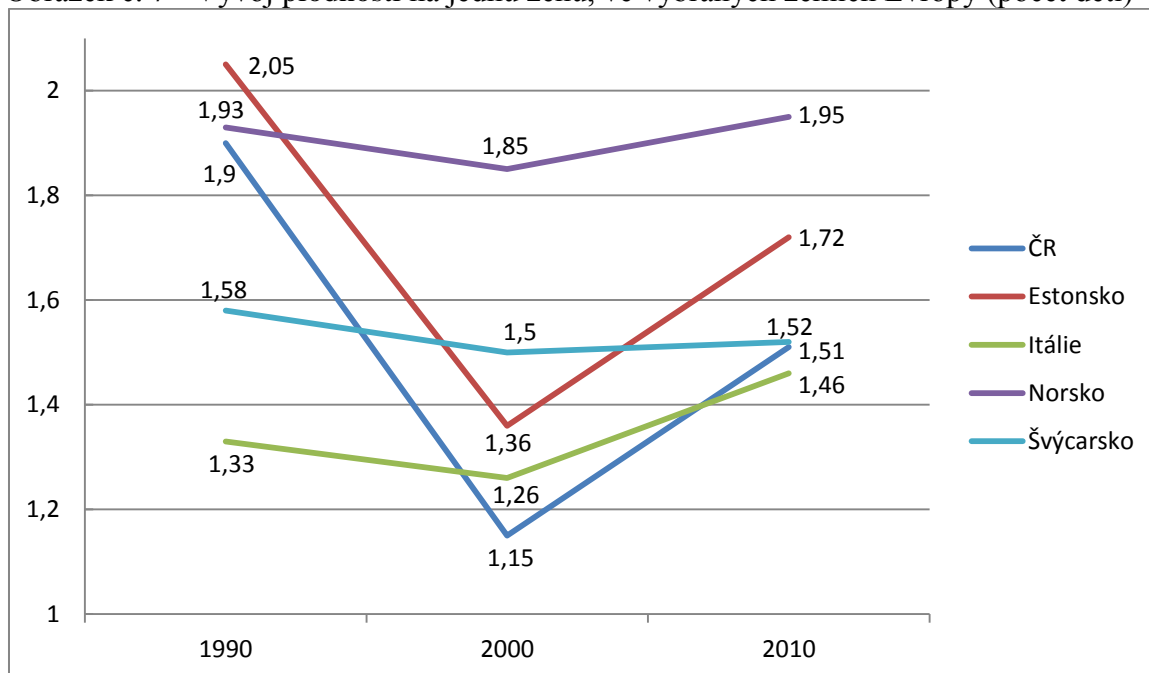
Zdroj: Eurostat, 2016

Z tabulky vyplývá, že během posledních deseti let v každé zemi přibylo osob v důchodovém věku. Nejméně tomu bylo v Norsku, ovšem to může být z důvodů vysokého odchodu do starobního důchodu (70 let do roku 2015). Nejvíce osob ve starobním důchodu přibylo v České republice, nárůst až o 6 %. Dále největší počet osob starších 64 let se nachází v Itálii. Estonsko i Švýcarsko mají podobný zastoupení těchto osob a jejich poslední údaje jsou nižší, než je současný průměr Evropské unie.

Porodnost a plodnost

Další závažné téma napříč státy Evropy je porodnost. Mladí muži se dnes příliš nežení a ženy naopak odsouvají mateřství. V obou případech může jít o upřednostňování pracovní kariéry před rodinou. Sezdané páry pak naopak si mohou dovolit jedno či dvě děti, většinou z finančních důvodů. Podívejme se proto na graf, jak si jednotlivé evropské země s porodností vedou.

Obrázek č. 7 - Vývoj plodnosti na jednu ženu, ve vybraných zemích Evropy (počet dětí)



Zdroj: Eurostat, 2016 - vlastní zpracování

Pro zachování národa je třeba, aby plodnost ženy byla alespoň 2,1 dítěte. (Český rozhlas Radiožurnál - Nejvyšší porodnost je v subsaharské Africe, porodnost v Česku je na hraniční úrovni. 2015, [online]).

Při takové míře plodnosti populace nevymírá ani nedochází k jejímu nárůstu. V případě hodnoty nižší než 2 můžeme konstatovat vymírání populace. Z grafu je tedy jisté, že všechny vybrané evropské země a jejich národy postupně vymírají. Nejhůře jsou na tom Itálie, Česká republika a Švýcarsko. O něco lépe pak Estonsko a Norsko.

Řešením tohoto problému by mohlo být podpora mladých rodin přes bezúročné či nenávratné manželské půjčky, finančně dostupné bydlení, flexibilní pracovní doba v zaměstnání nebo dostatečně vysoké porodné i na více než dvě děti.

V další tabulce vidíme číselné hodnoty počtu novorozeňat v posledních pěti letech v jednotlivých zemích.

Tabulka č. 13 - Počet novorozenců během let 2009 až 2014 (v tisících)

Země	2009	2010	2011	2012	2013	2014
ČR	118.348	117.153	108.673	108.576	106.751	109.860
Estonsko	15.763	15.825	14.679	14.056	13.531	13.551
Itálie	568.857	561.944	546.585	534.186	514.308	502.596
Norsko	61.807	61.442	60.220	60.255	58.878	58.976
Švýcarsko	78.286	80.290	80.808	82.164	82.731	85.287

Zdroj: Eurostat, 2016

Kromě České republiky a Švýcarska vidíme klesající trend tohoto fenoménu. V případě Estonska i Norska je jistá naděje na zastavení a alespoň stabilizace počtu narozených dětí. Největší meziroční rozdíly jsou pak v Itálii.

Imigrace a Emigrace

Nesmíme opomenout pojem imigrace a emigrace, který velmi souvisí s trhem práce každé země. Proto v následujících dvou tabulkách můžeme porovnat počet lidí příchozích a odchozích mezi jednotlivými zeměmi.

Tabulka č. 14 - Imigrace v rámci evropských zemích v počtu tisíců osob

Země	2008	2009	2010	2011	2012	2013
ČR	108.267	75.620	48.317	27.114	34.337	30.124
Estonsko	3.671	3.884	2.810	3.709	2.639	4.109
Itálie	534.712	442.940	458.856	385.793	350.722	307.454
Norsko	58.123	55.953	69.214	70.337	69.908	68.313
Švýcarsko	184.297	160.623	161.778	148.799	149.051	160.157

Zdroj: Eurostat, 2016

Do České republiky nejvíce přichází pracovat lidé ze Slovenska, Ukrajiny, Vietnamu či ze zemí Balkánu. V Estonsku to budou lidé především z bývalých států Sovětského svazu nebo Finska, neboť kulturně i řečí jsou si tyto země velice blízké. Do Itálie přichází především lidé ze severní Afriky, kvalita těchto osob pro trh práce je však nejasná, spíše neuspokojivá. V Norsku se nachází mnoho Polských občanů, kteří si velmi oblíbili tamní trh práce a vzdělání lidé ze Středního východu. Švýcarsko zaznamenává na trhu práce pracovní sílu především ze Spolkové republiky Německo a také lidí z Itálie.

Naopak v další tabulce vidíme odchod lidí z vybraných zemí do zahraničí.

Tabulka č. 15 - Emigrace v rámci evropských zemích v počtu tisíců osob

Země	2008	2009	2010	2011	2012	2013
ČR	51.478	61.782	61.069	55.910	46.106	25.894
Estonsko	4.406	4.658	5.294	6.214	6.321	6.740
Itálie	80.947	80.597	78.771	82.461	106.216	125.735
Norsko	12.976	17.072	25.835	20.349	22.693	26.523
Švýcarsko	86.130	86.036	96.839	96.494	103.881	106.196

Zdroj: Eurostat, 2016

Odchod pracovní síly do zahraničí je jistým způsobem neférový pro domovské země, které jim poskytly dostatečné vzdělání, které se tímto způsobem státům nevrátí. Další problém je odchod kvalitních pracovníků, kteří odchází motivovaní vyšším výdělkem v cizině. Tento jev se dá nazvat „Brain drain“⁴, což se volně přeloží jako odliv mozků, tedy vzdělaných jedinců.

Z České republiky se snížil odliv lidí během zobrazených pěti let o polovinu. To může být díky zvýšení životní úrovně nebo otevření pracovních trhů pro občany ČR v Německu a Rakousku v květnu 2011⁵. Mnoho lidí, především v pohraničí dojíždí za prací do těchto zemí a fakticky mají trvalé bydliště zde v České republice. Nicméně do západní Evropy odcházejí lidé z profesí s vysokou kvalifikací, např. lékaři a zdravotní personál.

Z Estonska pak lidé odcházejí do zbytku Evropy, především Evropské unie dělat různá podřadná zaměstnání, které obyvatelé tamních zemí odmítají za danou mzdu vykonávat. Z Itálie lidé odcházejí jednak do Švýcarska, Německa, Rakouska ale i do zemí Beneluxu či Velké Británie.

V Norsku pak Norové migrují za prací napříč Skandinávií, kdežto Poláci se většinou vrací do Polské domoviny. Vzrůstající číslo může také obsahovat nelegální imigranty ze zemí třetího světa, kteří nezískali povolení k pobytu a byli tudíž deportováni.⁶

Švýcarsko a tamní pracovní síla jde za prací většinou do Německa nebo Velké Británie a Irsku. Je to pozoruhodné, neboť životní úrovně je zde nejvyšší v celé Evropě vyjma Lucemburska.

5.3.4 Vzdělání a kvalifikace pracovních sil

Motivace najít si práci a pracovat je jen jedním faktorem mající vliv uplatnění se na trhu práce. Další faktory jsou osobní kompetence a způsobilost. Když se někdo naučí něco, co každý neumí, získává osobní konkurenční výhodu. V takovém případě najde uplatnění snadněji, než ten, kdo takovou výhodu nemá.

Znevýhodnění jsou také absolventi, kteří mohou mít kvalifikaci a znalosti, nicméně jim chybí zkušenosti, způsobilost a kompetence, které získávají praxí a uplatňováním znalostí v každodenní realitě. V této souvislosti můžeme hovořit o strukturální nezaměstnanosti, která vytváří tlak nejenom na rekvalifikaci, ale i mobilitu, flexibilitu a ochotu stěhovat se za prací. (Novotný - Nezaměstnanost a co ji ovlivňuje, 2009, [online])

⁴ **Odliv mozků** (anglicky *brain drain*) je fráze označující odliv inteligence, tj. vzdělaných/kvalifikovaných lidí.

⁵ Dnem 30.dubna 2011 končí sedmileté přechodné období omezující volný pohyb pracovních sil po rozšíření EU v roce 2004. Občané České republiky tak získávají neomezený přístup na německý (a rakouský) pracovní trh.

⁶ <http://eurabia.parlamentnilisty.cz/Articles/9293-norsko-zvysuje-deportace-imigrantu.aspx>

Mladí lidé většinou kolem 18. roku života v dnešní době mají tendence se raději zapojit do pracovního procesu. Na druhé straně ti, kteří jdou dále studovat, mohou narazit při výběru oborů, které jim veliké uplatnění v životě nepřinesou.

Mezi 5 hlavních cílů Evropské unie Evropa 2020, patří mimo jiné snížit míru nedokončení studia pod 10 % a dosáhnout u vysokoškolsky vzdělaného obyvatelstva ve věku 30 až 34 let 40% podílu. (Evropská komise - Evropa 2020, 2014, [online])

Podívejme se nejprve na vývoj vysokoškolsky vzdělaných lidí v následujících zemích:

Tabulka č. 16 - Vývoj obyvatel s dosaženým vysokoškolským vzděláním [věk 30 - 34 let] (v %)

Země	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015*
ČR	13,1	13,3	15,4	17,5	20,4	23,7	25,6	26,7	28,2	29,5
Estonsko	32,5	33,5	34,4	36,3	40,2	40,2	39,5	42,5	43,2	45,2
Itálie	17,6	18,6	19,2	19,0	19,9	20,4	21,9	22,5	23,9	24,9
Norsko	41,9	43,7	46,2	47,0	47,3	48,8	47,6	48,8	52,1	51,6
Švýcarsko	35,0	36,5	41,3	43,4	44,2	43,8	43,8	46,1	49,2	51,5
EU28	29,0	30,1	31,1	32,3	33,8	34,8	36,0	37,1	37,9	38,5

Eurostat, 2016

* = provizorní oficiální údaje

Na základě údajů tabulky je jasné, že podíl lidí s vysokoškolským vzděláním ve všech vybraných zemích roste a bude i nadále růst. Nejvyšší údaje jednoznačně vykazují státy ESVO - Norsko a Švýcarsko. Mladí lidé si zřejmě váží studentského života a nespěchají do zapojení se v pracovním procesu dřív, než je nutné.

Estonsko coby člen Evropské unie má také vysoký počet vysokoškoláků, dokonce více než činí samotný průměr EU. Bohužel v tomto případě Česká republika a Itálie velice zaostává. Lidí s vysokoškolským vzděláním v ČR není ani třetina a v Itálii je to pouze čtvrtina všech mladých lidí.

Problém může být v postoji mladých lidí, kteří po absolvování střední školy většinou zamíří do pracovního života, odkud je velice těžký návrat do studijního života. Vysoké školy však poskytují tzv. kombinované studium, kdy mohou pracující občané studovat během svého zaměstnání a doplnit si tak potřebné znalosti a kvalifikaci. Zde nejspíše chybí dostatečná motivace i stimulace těchto osob.

Druhý cíl má zamezit předčasným odchodům ze vzdělávacích institucí za účelem vstoupení do pracovního procesu. Studenti, kteří ať už během středoškolského studia nebo po jeho skončení se rozhodnou dále nestudovat, zamíří do zaměstnání. Většinou se jedná o málo kvalifikované práce nebo náročné fyzické práce. V případě EU je ideální míra <10 %.

Jednotlivé země mají následující vývoj, viz tabulka:

Tabulka č. 17 - Vývoj obyvatel předčasně odcházejících ze vzdělávacího procesu (v %)

Země	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015*
ČR	5,1	5,2	5,6	5,4	4,9	4,9	5,5	5,4	5,5	5,8
Estonsko	13,4	14,4	14,0	13,5	11,0	10,6	10,3	9,7	11,4	11,8
Itálie	20,4	19,5	19,6	19,1	18,6	17,8	17,3	16,8	15,0	14,6
Norsko	17,8	18,4	17,0	17,6	17,4	16,6	14,8	13,7	11,7	10,6
Švýcarsko	9,6	7,6	7,7	9,1	6,6	6,3	5,5	5,4	5,4	5,1
EU28	15,3	14,9	14,7	14,2	13,9	13,4	12,7	11,9	11,2	10,9

Eurostat, 2016

* = provizorní oficiální údaje

Evropský průměr v tomto ohledu jednoznačně klesá. Průměr Evropské unie do roku 2020 určitě klesne pod požadovaných 10 %. Česká republika je na tom v porovnání s vybranými státy velice dobře, i když jsou zde snahy o nárůst tohoto trendu. České školství je na dobré úrovni a studenti většinou studují obory, které si přejí studovat. Existuje však kategorie středního odborného učiliště, tedy učňů, kteří po získání výučního listu nemají zapotřebí zkoušet se ucházet o univerzitní vzdělání.

Estonsko a Itálie se pomalu ale jistě blíží k hranici 10 % a dá se předvídat, že také splní tento cíl EU do roku 2020. Norsko také dosáhne do roku 2020 pod hranici 10 %, ačkoliv není členským státem, ovšem pro jej samotné je to pozitivní vývoj a tamní instituce se v tomto ohledu starají.

Švýcarsko jednoznačně vychází coby vítěz, protože má nejen nejnižší hodnoty, ale dá se také prognózovat, že do roku 2020 bude míra pouze kolem 4 %.

Na závěr ještě nutno dodat, že pokud bychom zkoumali míru obyvatel předčasně odcházejících ze vzdělávacího procesu hlouběji, tak zjistíme, že více než dívky mají tyto sklony chlapci.

5.3.5 Mobilita, pružnost a ochota stěhovat se za prací

Mobilitu a pružnost často ovlivňují zakořeněné pracovní návyky, požadavek na práci v místě bydliště nebo překážky v dopravě jako jsou nevýhodnost, nákladovost a omezená možnost dopravy do zaměstnání. V současné době význam mobility a pružnosti bude nadále narůstat, neboť pracovní příležitosti celoživotního zaměstnání, je a bude stále méně. Novotný - Nezaměstnanost a co ji ovlivňuje, 2009, [online])

Další významné role těchto faktorů hraje také hypotéka, která zavazuje lidi k místu, neboť mají smlouvu splácení většinou i na několik desítek let; a v neposlední řadě rodinné vazby.

V rámci Evropské unie funguje průzkum veřejného mínění, tzv. Eurobarometr, který spravuje Evropská komise. Pro členské země tedy můžeme vyvodit následující poznatky, ohledně ochoty stěhování se za prací.

Nejdřív se podíváme na ochotu přestěhovat se za prací do jiného státu EU, než ve kterém dotázaní žijí. Estonsko vykazuje hodnotu 51 %, což je více než průměr Evropské unie (EU27) 48 %, dále podprůměr u Itálie s 39 % a České republiky s 37 %. (Geographical and labour market report, 2010, [online])

Na základě průzkumu vyplynulo, že ochota stěhovat se za prací v rámci zemí Evropské unie postupně klesá. Zatímco v roce 2005 byla ochota v rámci Evropské unie 66 %, v roce 2009 už to bylo o 18 % méně. (Geographical and labour market report, 2010, [online])

Norsko nemá přímo dostupné informace ohledně migrace pracovních sil jako takových. Vzhledem k tomu, že je zde vysoká životní úroveň, nemusí být hlavním důvodem stěhování se do zahraničí ekonomická stránka. Norové se mohou chtít stěhovat do jiných zemí v rámci Skandinávie. V Norsku je mnoho významných průmyslových odvětví, které si žádají kvalifikovanou pracovní sílu jako např. zpracování ropy, těžba nerostných surovin a jejich následné zpracování. Dále většinu ekonomiky tvoří pracovní místa ve službách - IT, turismus atd. Určitě zde bude migrace na regionální bázi ze severu země za Severním polárním kruhem směrem na jih země - rybolov/těžba ropy proti zemědělství/průmyslu.

Ve Švýcarsku je ochota se stěhovat za prací do ciziny mnohem vyšší než je tomu v zemích Evropské unie. Na základě dotazníku z roku 2014 bylo zjištěno, že více než 75 % pracovníků je ochotno odejít za prací do ciziny, především do anglicky mluvících zemí (v případě Evropy je to Velká Británie, Irsko a ostrov Man). Hlavním motivem oproti zbytku Evropy není životní úroveň ani kariéerní možnosti, nýbrž osobní zážitky a život v jiném kulturním prostředí. Na druhé straně je o Švýcarsko značný zájem coby pracovní destinaci v rámci Evropy. (swissinfo.ch - Three out of four Swiss willing to work abroad. 2014, [online])

Průzkum nadále ukazuje základní socio-demografické trendy této problematiky:

- muži jsou v případě nezaměstnanosti vesměs více ochotní se stěhovat za prací než ženy (54 % proti 43 %),
- čím vyšší věk, tím menší ochota se stěhovat za prací,
- největší ochotu stěhovat se za pracovními příležitostmi jeví studenti (42 %), manažeři (31 %) a lidé sebezaměstnaní (26 %). (Geographical and labour market report, 2010, [online])

Ochotu se stěhovat podporující aspekty:

- lepší, kvalitnější způsob života,
- lepší pracovní podmínky,
- lepší pracovní příležitosti,
- lepší kariérní možnosti,
- poznání nových lidí,
- zdokonalení cizí řeči,
- poznávání nových věcí,
- zlepšení kvalifikace,

Ochotu se stěhovat snižující aspekty:

- opuštění domova,
- rodina a přátelé,
- povinnost učit se cizí jazyk,
- vzdát se svého majetku a domu/bytu,
- dostatečně placená a zajímavá práce v tuzemsku,
- náklady na živobytí zde mohou být vyšší,
- stáří a stárnutí populace.

(Geographical and labour market report, 2010, [online])

6. TRH PRÁCE VE VYBRANÝCH ZEMÍCH ZEMĚMI EVROPY A JEHO POROVNÁNÍ

Jednotlivé ukazatele trhu práce a přístupy regulací na trhu práce v jednotlivých zemích již byly víceméně probrány. Proto v této části práce pouze stručně zopakují přednosti nebo doplním zajímavosti k jednotlivým trhům práce ve vybraných evropských zemích, nejlépe za pomoci článků nebo publikací.

Nejprve ovšem pár vět k problematice:

„Požadavky trhu práce, respektive poptávka potencionálních zaměstnavatelů musí být východiskem pro politiku zaměstnanosti a stejně tak pro cíle vzdělávací politiky.“ (Hospodářská komora České republiky - Trh práce a zaměstnanost, 2016, [online])

Oblast trhu práce a vzdělávání by spolu měli úzce souviset, stejně tak jako je důležitá role národního hospodářství a jeho potenciálu na vytváření budoucích pracovních příležitostí v jednotlivých sektorech. (Hospodářská komora České republiky - Trh práce a zaměstnanost, 2016, [online])

6.1 Česká republika

Na základě vyhodnocení Českého statistického úřadu byl vyhodnocen loňský rok z pohledu trhu práce rekordním v mnoha ohledech. Nezaměstnanost byla jednou z nejnižších v Evropské unii a rostly počty zaměstnanců i průměrné mzdy.

Meziročně vzrostla průměrná mzda o 860,- Kč na celoročních 26 467,- Kč za rok 2015.

Reálné mzdy vzrostly o 3,1 %, což je nejvíce od roku 2007.

Průměrný počet evidovaných zaměstnanců se v posledním čtvrtletí loňského roku zvýšil o 1,8 %. Počet volných pracovních míst hlášených na Úřadu práce ve třetím čtvrtletí 2015 přesáhl hranici 100 000.

Odlišnosti můžeme nalézt jak mezi regiony, tak v jednotlivých oblastech ekonomiky. Například těžba, dobývání a zemědělství, lesnictví či rybářství zaznamenalo propouštění zaměstnanců a pokles mezd, zpracovatelský průmysl je v dobré kondici. Dominantní je automobilový průmysl, výroba počítačů, elektronických & optických přístrojů a zařízení, výroba pryžových a plastových výrobků.

V oblasti služeb rostla pozemní doprava a informační činnosti, dále se daří také agenturám práce. Výdělků značně narostly např. i zaměstnancům sázkových kanceláří, kasin a heren.

Minulý rok se snižoval rozdíl mezi chudými a bohatými odvětvími. Přestože jsou mzdy v informačních a komunikačních činnostech, peněžnictví a pojišťovnictví stále vysoké, meziroční růst byl podprůměrný. Nejrychleji naopak rostly nejnižší průměrné mzdy - v ubytování, stravování & pohostinství, v administrativních a podpůrných činnostech. (Český statistický úřad - Český trh práce loni trhal rekordy. 2016, [online])

6.2 Estonsko

Na estonském trhu práce panuje tvrdá konkurence. Pokud by existovala nějaká oblast, kde by se mohl zahraniční uchazeč uplatnit, je to především sektor služeb, obchodu a oblast obsluhy strojů a strojních zařízení. (MONSTER - Práce v Estonsku. 2016, [online])

Estonská minimální mzda je v současnosti o téměř 1700,- Kč vyšší než v České republice.

Jediné odvětví, které nepocítilo v zemi krizi v roce 2009, bylo rybářství. Vyšší počet nabízených pozic téhož roku byly: prodejce, manažer prodeje, konzultant, řidič, kvalifikovaný průmyslový pracovník. Na každou volnou pozici průměrně připadá alespoň 5 evidovaných nezaměstnaných s odpovídající kvalifikací. (EU4YOU.cz - Estonsko. 2016, [online])

Informace o většině volných míst v Estonsku jsou zadávány úřadům práce, soukromým personálním agenturám nebo tisku. Pro další zdroje o volných místech je možné využít stránky Fondu pojištění v nezaměstnanosti nebo servery s nabídkami volných míst: (<http://www.tootukassa.ee/>, <http://www.cvkeskus.ee/>, <http://www.amet.ee/>).

Jak jsem již zmínil v během politiky zaměstnanosti, na základě reformy platí od letošního roku opatření zaměřená na podporu lidí se sníženou pracovních schopností a handicapované. Výsledky těchto opatření bude možné vyhodnotit teprve v průběhu následujících let.

6.3 Itálie

Tento rok vstoupila v platnost reforma trhu práce. Od této reformy si italská vláda slibuje jak snížení nezaměstnanosti, tak snazší propuštění zaměstnance.

Až 200 tisíc zaměstnanců by mohlo přejít z poměru na dobu určitou do trvalého kontraktu, který by jim zajišťoval lepší práva. V případě propuštění by mohl zaměstnanec navíc dostat odškodné, jehož výše roste s délkou trvání pracovního poměru. (EUROSKOP - V Itálii byla schválena reforma trhu práce. 2016, [online])

Mimo jiné poskytují také dočasné daňové úlevy firmám přijímající zaměstnance na dobu neurčitou. (investičníweb - Italská vláda završila reformu trhu práce. 2016, [online])

Názory na nové reformy trhu práce se však liší. Zaměstnavatelé chtěli mnohem hlubší reformy, zatímco odbory se proti nim bouří z důvodů omezování práva zaměstnanců. (EUROSKOP - V Itálii byla schválena reforma trhu práce. 2016, [online])

Dále vstoupila platnost další část reformy, týkající se rozšíření podpory v nezaměstnanosti a poskytují zaměstnavatelům více pravomocí při kontrole výkonu zaměstnanců. Cílem reformy je podpořit tvorbu pracovních míst zvýšením flexibility trhu práce. (investičníweb - Italská vláda završila reformu trhu práce. 2016, [online])

Nejvíce nových pracovních míst bylo vytvořeno ve službách (cca 160 tisíc) a stavebnictví (64 tisíc), naopak v zemědělství zaznamenalo pokles o 20 tisíc pracovních míst. Nejvíce pracovních míst bylo tradičně vytvořeno v bohatých regionech severní Itálie (145 tisíc), ve středoitalských regionech (70 tisíc) a v jižní Itálii pouze 10 000 pracovních míst.

V Itálii existují výrazné rozdíly v nezaměstnanosti. Severní Itálie dosahuje pouze 4 %, střední Itálie 5,9 %, jenže jižní Itálie dosahuje téměř 20 %. (Gola - Práce v Itálii. 2014, [online])

6.4 Norsko

Norský trh práce zaznamenal pouze nízký nárůst nezaměstnanosti a to i přes krizi v roce 2009. Zaměstnanost v roce 2014 činila 75,2 % což je jedna z nejvyšších v Evropě, lépe je na tom pouze už Švýcarsko a Island. Další vysoké hodnoty byly dosaženy u zaměstnanosti žen i zaměstnanosti osob starších 55 let. (Norwegian Labour Market - NHO, 2013, [online])

Za zmínku také stojí, že Norsko má nejnižší průměrný počet pracovních hodin v Evropě. To je především kvůli kombinaci nízkých smluvních hodin, vysoké míry částečných úvazků a vysokého počtu dní zameškaných kvůli nemoci. Kolem 20 % pracovní síly pracuje na částečný úvazek. (Norwegian Labour Market - NHO, 2013, [online])

Obvyklou pracovní dobou v Norsku tedy je 35 hodin týdně. (TURISIMO.cz - Práce v Norsku. 2016, [online])

Podle žebříčku Indexu žen na trhu práce byl norský trh v práci v letech 2007, 2011 i 2012 nejprůzračnější k ženám na světě dle zemí OECD. (Novinky.cz - Trh práce je k ženám nejprůzračnější v Norsku, Česko skončilo dvacáté. 2014, [online])

6.5 Švýcarsko

Švýcarsko je stabilní zemí, co se trhu práce týče. Dokonce ani globální finanční krize nepřinesla katastrofální následky. Proto je pracovní doba ve Švýcarsku poměrně dlouhá, v průměru 41,7 hodin týdně. Počet dní na placenou dovolenou je pro změnu nižší než ve zbytku Evropy.

Curych i Ženeva patří mezi nejdražší města na světě, jsou zde největší čisté mzdy v porovnání kupní síly ostatních zemí Evropy i na světě. Z pohledu celé země se mzdy liší v jednotlivých regionech a liší se i v průmyslovém odvětví. Důvod vysokých mezd v regionu Basilej je zásluha farmaceutického průmyslu. Curych i Ženeva jsou naopak finanční centra.

Rozdíly v nezaměstnanosti, stejně jako u mezd tvoří hlavně regionální rozdíly. Ve francouzsky a italsky mluvících částech země je míra nezaměstnanosti vyšší, než je tomu v německy hovořících částech země.

Až čtvrtinu zaměstnanců švýcarského trhu práce tvoří cizinci. Není proto odvážné tvrdit, že švýcarská ekonomika je velice závislá na zahraniční pracovní síle.

Pro lidi dojíždějící ze zemí EU nebo ESVO platilo, že pokud mají bydliště v jiné evropské zemi než ve Švýcarsku, musí se tam alespoň jedenkrát týdně vrátit. Takové omezení již bylo zrušeno.

Pokud se rozhodne působit ve Švýcarsku osoba samotně výdělečně činná, musí požádat o příslušné povolení k pobytu na dobu výkonu činnosti.

Jak jsem již zmínil, přestože Švýcarsko příliš nepocítilo dopady globální ekonomické krize v roce 2009, panuje mezi Švýcary strach ze ztráty zaměstnání. Aby se zamezilo propouštění během recese či krize, zavedla se sezónní práce, neboli kurzarbeit.⁷

V konkrétním případě mohou společnosti zkrátit pracovní dobu (např. 4 dny v týdnu) a k tomu slouží speciální program podpory, který vám zajistí 80% výděleku z celé mzdy.

Společnost musí ovšem získat souhlas zaměstnanců ohledně zkrácené pracovní doby a nechat podepsat smlouvu od příslušného úředního orgánu kantonu. Zkrácená pracovní doba může být vyplácena pouze po dobu určitou. Během globální krize byla tato doba vládou zvýšena z 12 na 18 měsíců a nakonec 24 měsíců v březnu 2010. (swissinfo.ch - Arbeitsmarkt unter der Lupe. 2016, [online])

ZÁVĚR

Výše míry zaměstnanosti a nezaměstnanosti jsou důležitými ukazateli v rámci socioekonomických problémů. Vyčíslení těchto ukazatelů včetně jejich vývoje odpovídá situaci na trhu práce v dané zemi v rámci celé Evropy, potažmo Evropské unie.

⁷ **Kurzarbeit** je termín, který se používá pro dohodu mezi zaměstnanci, zaměstnavatelem a státem. Zaměstnancům se zkrátí pracovní doba a ušlý příjem jim doplatí stát. Zaměstnavatel se zaváže, že nikoho nepropustí. Kurzarbeit fungoval v několika evropských zemích během ekonomické krize v roce 2009

Tématu zaměstnanosti i nezaměstnanosti a státní politice zaměstnanosti se věnuje kromě národních států také Evropská unie, která funguje jako poradce a udavatel směru. Pro členské země Evropské unie jsou tedy určeny hlavní směry, které by měly národní vlády řešit.

Cílem práce bylo zjištění, jak si která země Evropy, vede v oblastech zaměstnanosti i nezaměstnanosti. V případě členských států Evropské unie to bylo porovnání zmíněných ukazatelů s požadovanými cíli strategie Evropa 2020. Nečlenské země pak mají být jakousi inspirací pro EU jako celek. V opačném případě stojíme před otázkou, zda by se těmto vyspělým nečlenským státům v dohledné době do takovéto politicko-ekonomické unie (EU) vyplatilo vstupovat.

V oblasti zaměstnanosti mají členské státy Evropské unie do roku 2020 dosáhnout 75% úrovně zaměstnanosti pro obyvatelstvo ve věku 20 až 64 let. To se podaří splnit České republice, Estonsku i nejspíš Evropské unii jako takové. Itálie si bude muset počkat, jak budou fungovat opatření reforem trhu práce, která vstoupila v platnost v roce 2016. Je však zřejmé, že se jí to do roku 2020 nepodaří.

Norsko a Švýcarsko pak do roku 2020, ačkoliv se jich žádný nadnárodní cíl netýká, dosáhnou hranic 80 % a konkrétně Švýcarsko nejspíše i 85 %.

Další cíl v rámci zaměstnanosti je zaměstnanost žen. Česká republika vytyčila národní cíl do roku 2020 a tím je dosáhnout míry zaměstnanosti žen alespoň 65%. Tento cíl se zajisté podaří splnit, dokonce mnohem dřív než v nejzazším období. Dále v rámci ostatních zemí lze předpokládat do roku 2020 následující; Estonsko dosáhne míry alespoň 70%, Itálie 50%.

Norsko jakožto ostatní severské státy se pyšní vysokou zaměstnaností žen, proto zde bude dosaženo minimálně 75 % v následujících letech. V neposlední řadě Švýcarsko má dobře nakročeno dosáhnout po roce 2020 80% zaměstnanosti míry žen, čímž bude patřit k nejvyšší v Evropě.

Následek celoevropského stárnutí se promítá mimo jiné i v zaměstnanosti osob starších 50 let. Nejvýznamnější věkovou kategorií v rámci sledování ukazatelů jsou pak osoby ve věku 55 až 64 let. Zajištění zaměstnání pro tyto lidi by mohly být rekvalifikační programy, nebo tzv. celoživotní vzdělávání. Ideální míra zaměstnanosti osob ve věku 55-64 let je alespoň 50 %, čili polovina práceschopných starších osob.

Jednotlivé země i Evropská unie, až na Itálii splňuje kritérium >50 %. Napříč jednotlivými zeměmi jsou však markantní rozdíly mezi muži a ženami. Nejmenší rozdíl je v Estonsku,

kde je rozdíl pouze dvou procentní. V České republice a Itálii jsou pak rozdíly mezi pohlavími kolem 10 %.

Nijak slavně na tom není ani Norsko a Švýcarsko. V tomto případě rozdíly mezi muži a ženami činí pro Norsko 7,3 % a pro Švýcarsko dokonce 14,3 %.

Z těchto poznatků plyne pro všechny zmíněné země, s výjimkou Estonska, výzva pro přizpůsobení trhu práce a snížení znatelných rozdílů mezi pohlavími.

V oblasti nezaměstnanosti se pak zkoumá míra nezaměstnanosti v rámci celého kontinentu nebo sdružení států (EU). Významnější je ovšem rozbor specifické míry nezaměstnanosti a tedy rozdílů mezi muži a ženy bez práce. Ženy mají tradičně slabší postavení na trhu práce. Opatřeními na zmírnění těchto rozdílů by mohly být koordinace pracovního a rodinného života, flexibilní pracovní doba či práce na částečný úvazek. Dále cenová dostupnost i lokální nabídka zařízení pro malé děti jako jesle či mateřské školky by zajisté měli vliv na větší zapojení žen do pracovního procesu.

Další kapitolou nezaměstnanosti je růst dlouhodobé nezaměstnanosti, která ve všech vybraných zemích minimálně stagnuje, ale spíše narůstá. Značný rozdíl mezi lety 2008 až 2010 způsobila globální hospodářská krize. Ve velkém se propouštělo a značná část zaměstnanců, kteří tehdy přišli o práci, např. v rámci zániku odvětví či krachu firmy, do dnes nemuseli najít jiné adekvátní zaměstnání. Tímto se přesunuli z krátkodobé nezaměstnanosti do dlouhodobé.

V neposlední řadě zde máme také nezaměstnanost mladých lidí, tj. ve věku 15 až 24 let. Nejlepší podmínky trhu práce pro tuto kategorii osob nabízí Norsko a Švýcarsko. Úroveň nezaměstnanosti mladistvých je velice nízká, nižší než průměr Evropské unie. Velmi dobře je na tom také Česká republika i Estonsko v rámci EU, v obou případech 6 - 7 % méně než je průměr EU. Nejhorší ukazatele z vybraných zemí má Itálie, konkrétně 42,7 % v roce 2014. Itálii, stejně tak jako Španělsko či Řecko zužuje vysoká nezaměstnanost mladých lidí, kteří nakonec odcházejí s nadějí do bohatších zemí západní a střední Evropy. Bohužel tyto jižní země se zaměřují především na zemědělství či zpracovatelský průmysl a firmy sem příliš investovat nechtějí.

Trh práce v každé vybrané zemi se docela liší. Trh práce v České republice se dá nazvat téměř flexibilním, bez výrazných odchylek. Relativně příznivé ukazatele jsou jak u zaměstnanosti, tak nezaměstnanosti. Menší nedostatky jsou v případě zaměstnanosti žen, která se stále postupně přibližuje k bohatším státům Evropy a v kategorii zaměstnanosti

osob starších 55 let. Firmy dnes chtějí především mladé lidi, bez ohledu na zkušenosti starších osob. V případě snížení byrokracie by se však mohli starší lidé zaměstnat sami a poskytovat různé pomocné práce nebo služby, prodej atp.

Estonsko samo o sobě prohlašuje, že má flexibilní trh práce. To potvrzuje poměrně nízká nezaměstnanost ve všech kategoriích a také vysoký podíl vysokoškolsky vzdělaných lidí. Od roku 2016 se také zaměřuje na pomoc osobám se sníženou pracovní schopností. Estonsko má nejspíše nastavenou nepřiměřenou minimální mzdu, ačkoliv zde není vysoká míra nezaměstnanosti, mladí lidé mají snahu opouštět vzdělávací instituce předčasně.

Italský pracovní trh trpí mnoha nedostatky, od nízké zaměstnanosti žen až po vysokou míru mladistvých. Od roku 2015, kdy byla schválena reforma pracovního trhu s počátky jeho realizací v roce 2016, můžeme očekávat mnoho změn. Cíl reformy je zvýšení flexibility trhu práce a změna legislativy, např. přechod pracovního poměru na dobu určitou do kontraktu trvalého.

Dále by se měla Italská vláda a zaměstnavatelé zaměřit na značný problém nezaměstnanosti mladistvých, ideálně přes získávání praxe až po různé stáže.

Norsko, stejně tak jako celá Skandinávie, má vlnidný trh práce pro ženy. Zaměstnanost žen se blíží 75 % a je to díky skloubení pracovního a rodinného života. V Norsku je také jedna pětina pracovní síly zaměstnána na částečný úvazek, což je také příčina vysoké zaměstnanosti žen. Dále se Norsko pyšní vysokou mírou zaměstnanosti starších osob, to je nejspíš také z důvodu vysokého odchodu do důchodu (v 72 letech). Norský trh práce je také velice přátelský k mladým lidem, míra nezaměstnanosti této skupiny patří k nejnižší v Evropě. Přes polovinu mladistvých má také dosažené vysokoškolské vzdělání. Jisté nedostatky však byly u mladistvých předčasně odcházející ze vzdělávacího procesu, nicméně tento trend dlouhodobě klesá a v roce 2016 klesne nejspíš již pod 10 %.

Švýcarsko má velice stabilní trh práce, který nepocítil příliš ani globální finanční krizi v roce 2009. Vysoké mzdy, vysoká míra zaměstnanosti napříč všemi kategoriemi. Přesto v nezaměstnanosti jsou zde rozdíly, především ve francouzské a italské části země, než je tomu naopak v německy mluvící části země. Švýcarský trh práce je také dosti závislý na pracovní síle ze zahraničí, dá se říct, že tito pracovníci jsou pro Švýcarsko nepostradatelní.

Míra nezaměstnanosti mladistvých také patří mezi nejmenší v Evropě. Ačkoliv Švýcarsko vykazuje příznivé ukazatele obecné nezaměstnanosti, je zde celkem značný výskyt dlouhodobé nezaměstnanosti (blízko 40 %). Patří sem nejspíše lidé přistěhovaleckého

původu, kteří o práci příliš nejeví zájem. Na závěr mohu prohlásit, že Švýcarsko je peněžní ráj Evropy, neboť se zde nachází bankovní centra a je také velice atraktivní pro finance z celého světa.

V případě úvahy vstupu Norska a Švýcarska bych nedoporučoval těmto zemím v brzké době vstupovat do Evropské unie. Jejich životní úroveň a ukazatelé trhu práce by se mohly velice začít lišit z důvodů rozdílných přístupů Evropské unie a suverénních zemí v klíčových oblastech jako jsou národní zájmy, legislativa, právní řád, ekonomické otázky či mezinárodní vztahy. S případným přijetím eura by pak přišli o možnost provádění odpovídající monetární politiky prostřednictvím svých centrálních bank.

Seznam tabulek

Tabulka č. 1 - Vývoj nezaměstnanosti ve vybraných zemích Evropy (v %)

Tabulka č. 2 - Srovnání míry nezaměstnanosti mužů a žen v letech 2006 až 2015. (v %)

Tabulka č. 3 - Míra nezaměstnanosti mladistvých (15 - 24 let) ve vybraných zemích Evropy (v %)

Tabulka č. 4 - Vývoj míry zaměstnanosti ekonomicky aktivního obyvatelstva (v %)

Tabulka č. 5 - Vývoj míry zaměstnanosti žen ve vybraných zemích Evropy (v %)

Tabulka č. 6 - Míra zaměstnanosti věkové kategorie 55-64 let dle pohlaví v roce 2014 (v %)

Tabulka č. 7 - Vývoj výdajů na státní politiku zaměstnanosti v České republice (v mil. euro)

Tabulka č. 8 - Výdaje na státní politiku zaměstnanosti v Estonsku 2005-2014 (v mil. euro)

Tabulka č. 9 - Výdaje na státní politiku zaměstnanosti v Itálii 2008-2013 (v mil. euro)

Tabulka č. 10 - Vývoj výdajů na státní politiku zaměstnanosti v Norsku (v mil. euro)

Tabulka č. 11 - Vývoj výdajů na státní politiku zaměstnanosti ve Švýcarsku (v tisících CHF)

Tabulka č. 12 - Zastoupení obyvatel starších 64let na 100 ekonomicky aktivních obyvatel (v %)

Tabulka č. 13 - Počet novorozenců během let 2009 až 2014 (v tisících)

Tabulka č. 14 - Imigrace v rámci evropských zemích v počtu tisíců osob

Tabulka č. 15 - Emigrace v rámci evropských zemích v počtu tisíců osob

Tabulka č. 16 - Vývoj obyvatel s dosaženým vysokoškolským vzděláním [věk 30 - 34 let] (v %)

Tabulka č. 17 - Vývoj obyvatel předčasně odcházejících ze vzdělávacího procesu (v %)

Seznam grafů

Obrázek č. 1 - Dlouhodobá nezaměstnanost - porovnání v letech 2006 - 2014 (v %)

Obrázek č. 2 - Vývoj výdajů na politiku zaměstnanosti v ČR (v % HDP)

Obrázek č. 3 - Vývoj výdajů na politiku zaměstnanosti v Estonsku (v % HDP)

Obrázek č. 4 - Vývoj výdajů na politiku zaměstnanosti v Itálii (v % HDP)

Obrázek č. 5 - Vývoj výdajů na politiku v Norsku (v % HDP)

Obrázek č. 6 - Vývoj výdajů na politiku zaměstnanosti ve Švýcarsku (v % HDP)

Obrázek č. 7 - Vývoj plodnosti na jednu ženu, ve vybraných zemích Evropy (počet dětí)

Seznam použitých zkratk

ANPAL – National Agency for Active Labour Market Policies

ČR – Česká republika

CZK – Koruna česká

ESF – Evropský sociální fond

ESVO – Evropské sdružení volného obchodu

EU – Evropská unie

EU28 – Evropská osmadvacítka

EUR – Euro

HDP – Hrubý domácí produkt

CHF – Švýcarský frank

G7 – Group of Seven

ISFOL – Institute for the Development of Vocational Training of Workers

JALM – The Jobs Act Labour market reform

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

NATO – Severoatlantická aliance

NOK – Norská koruna

OECD – Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj

OP – Operační program

PES – Public employment services

USA – United States of America

V4 – Visegrádská skupina

Seznam použité literatury

Tištěné zdroje:

HELÍSEK, Mojmir. *Makroekonomie: základní kurs*. Vyd. 1. Slaný: Melandrium, 2000. x, 320 s. ISBN 80-86175-10-3.

HINDLS, Richard et al. *Statistika pro ekonomy*. 8. vyd. Praha: Professional Publishing, 2007. 415 s. ISBN 978-80-86946-43-6.

KREBS, Vojtěch a kol. *Sociální politika*. 4., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: ASPI, 2007. 503 s. ISBN 978-80-7357-276-1.

MACEK, Jan et al. *Ekonomická a sociální statistika*. 1. vyd. Plzeň: Západočeská univerzita, 2008. 240 s. ISBN 978-80-7043-642-4.

MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1. vyd. Praha, 1994. 151 s. Studijní texty; Sv. 6. ISBN 80-901424-9-4.

SAMUELSON, Paul Anthony a NORDHAUS, William D. *Ekonomie*. 18. vyd. Praha: Svoboda, 2007. xxiii, 775 s. ISBN 978-80-205-0590-3.

Internetové zdroje:

HOLMAN, Robert. *Ekonomie* [online]. 5. vydání. Praha: C. H. Beck, 2011 [cit. 2016-03-23] ISBN 978-80-7400-006-5. Dostupné z <https://books.google.cz/books?isbn=8074000060>

JUREČKA, Václav a kol. *Mikroekonomie* [online]. 2. vydání. Praha: Grada Publishing, 2013 [cit. 2016-03-25], ISBN 978-80-247-4385-1. Dostupné z: <https://books.google.cz/books?isbn=802474385X>

ŠIKÝŘ, Martin. *Personalistika pro manažery a personalisty* [online]. Praha: Grada Publishing, 2012 [cit. 2016-03-30], ISBN 978-80-247-4151-2. Dostupné z: <https://books.google.cz/books?isbn=8024741512>

Změna výpočtu ukazatele registrované nezaměstnanosti. Český statistický úřad. [online]. 7.11.2012 [cit. 2016-03-25]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/zmena_vypoctu_ukazatele_registrovane_nezamestnanosti2012107

ZÁKON č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti. Ministerstvo práce a sociálních věcí: Práce a právo. [online]. [cit. 2016-03-29]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/op-zamestnanost-2014-2020>

OP Zaměstnanost 2014 – 2020. evropský sociální fond v ČR. [online]. [cit. 2016-03-31]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/op-zamestnanost-2014-2020>

Kapitola 13: Sociální politika a zaměstnanost. EUROSOP.CZ. [online]. 12.5.2008 [cit. 2016-03-31]. Dostupné z: <https://www.euroskop.cz/154/171/clanek/kapitola-13-socialni-politika-a-zamestnanost>

Evropská komise. Politiky Evropské unie: Zaměstnanost a sociální věci [online]. 2014. [cit. 2016-04-10]. ISBN 978-92-79-42140-2. Dostupné z: http://europa.eu/pol/pdf/flipbook/cs/employment_cs.pdf

Statistics A-Z. Eurostat. [online]. 2016 [cit. 2016-04-17]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/eurostat>

Evropa 2020. Evropská komise. [online]. [cit. 2016-03-30]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/europe2020/targets/eu-targets/index_cs.htm

Česká republika. Evropská unie. [online]. [cit. 2016-03-27]. Dostupné z: http://europa.eu/about-eu/countries/member-countries/czechrepublic/index_cs.htm

Estonsko. Evropská unie. [online]. [cit. 2016-03-27]. Dostupné z: http://europa.eu/about-eu/countries/member-countries/estonia/index_cs.htm

Itálie. Evropská unie. [online]. [cit. 2016-03-27]. Dostupné z: http://europa.eu/about-eu/countries/member-countries/italy/index_cs.htm

Švýcarsko. Ministerstvo zahraničních věcí České republiky. [online]. [cit. 2016-03-27]. Dostupné z: http://www.mzv.cz/jnp/cz/encyklopedie_statu/evropa/svycarsko/index.html

Norsko. Ministerstvo zahraničních věcí České republiky. [online]. [cit. 2016-03-27]. Dostupné z: http://www.mzv.cz/jnp/cz/encyklopedie_statu/evropa/norsko/index.html

Vláda České republiky. Investice pro evropskou konkurenceschopnost: Příspěvek České republiky ke Strategii Evropa 2020 [online]. 2011. [cit. 2016-04-13]. Dostupné z: <http://www.vlada.cz/assets/evropske-zalezitosti/dokumenty/NPR-CR-2011-schvalena-verze.pdf>

Zaměstnanost a sociální věci. Evropská unie. [online]. [cit. 2016-04-10]. Dostupné z: http://europa.eu/pol/socio/index_cs.htm

Vláda České republiky. Aktuální znění vybraných právních předpisů – Zákon č. 435/2004 Sb.. Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí . [online]. 6.1.2016 [cit. 2016-04-01]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/ZOZ_PLATNE_ZNENI_OD_1.1.2016.PDF

Labour market policy – Database. Eurostat. [online]. [cit. 2016-03-23]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/labour-market/labour-market-policy/database>

Operační program Zaměstnanost. Evropské strukturální a investiční fondy. [online]. [cit. 2016-04-09]. Dostupné z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/2014-2020/Operacni-programy/OP-Zamestnanost>

EAMETS Raul. IZA Policy Paper No. 60. IZA – Institute for the Study of Labour. Labour Market and Labour Market Policies During the Great Recession: The Case of Estonia [online]. 05/2013 [cit. 2016-04-10]. Dostupné z: <http://ftp.iza.org/pp60.pdf>

„Work Wisely“. TÖÖINSPEKTSIOON. [online]. 22.9.2015 [cit. 2016-04-11]. Dostupné z: [http://www.ti.ee/est/koik-uudised/uudised-detailne/?tx_news_pi1\[news\]=177&cHash=8241e72bfb77df4bfb43283618caacc4](http://www.ti.ee/est/koik-uudised/uudised-detailne/?tx_news_pi1[news]=177&cHash=8241e72bfb77df4bfb43283618caacc4)

IUDICONE Feliciano. Italy: Active labour market policy reform gets underway . Eurofound: EurWORK. [online]. 13.1.2016 [cit. 2016-04-14]. Dostupné z: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/labour-market/italy-active-labour-market-policy-reform-gets-underway>

Public employment services . European Commission. [online]. [cit. 2016-03-28]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=105>

Work Ability Reform. MINISTRY OF SOCIAL AFFAIRS. [online]. [cit. 2016-04-10]. Dostupné z: <http://www.sm.ee/en/work-ability-reform>

VOJÁČKOVÁ Veronika. Sociální politika Norska. Prezi. [online]. 19.12.2013 [cit. 2016-04-07]. Dostupné z: <https://prezi.com/yn8auwqjxcfi/socialni-politika-norska/>

Switzerland – Programmes covered by unemployment insurance to promote labour market integration. European Commission. [online]. [cit. 2016-04-16]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1131&langId=en&intPageId=3065>

Detaillierte Ergebnisse der Erwerbslosenstatistik gemäss ILO. Bundesamt für Statistik: Statistik Schweiz . [online]. [2016] [cit. 2016-03-22]. Dostupné z: <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/03/03/blank/data/01.html>

Operational Programmes. European Commission. [online]. 2015- [cit. 2016-03-22]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=576&langId=en>

Employment. OECD: Data. [online]. [cit. 2016-03-26]. Dostupné z: <https://data.oecd.org/jobs.htm#profile-Employment>

Unemployment. OECD: Data. [online]. [cit. 2016-03-26]. Dostupné z: <https://data.oecd.org/jobs.htm#profile-Unemployment>

Public expenditure and participant stocks on LMP . OECD: Stat. [online]. [cit. 2016-04-05]. Dostupné z: <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=LMPEXP>

WULFSBERG Fredrik. Unemployment, Labour Market Programmes and Wages in Norway. Norges Bank. [online]. 1998 [cit. 2016-04-12]. Dostupné z: <http://www.norges-bank.no/upload/import/publikasjoner/arbeidsnotater/pdf/arb-1997-11.pdf>

DALHEIM Tron. Norwegian employment law. Competence Center for Immigrants Working in Norway. [online]. 2015 [cit. 2016-04-12]. Dostupné z: http://workinginnorway.no/sites/default/files/page_attachment/2015/seminar1/TDA-Norwegian%20employment%20law%2016%206%202015%20%282%29.pdf

Duell, N., P. Tergeist, U. Bazant & S. Cimper. Activation Policies in Switzerland. OECD: Social, Employment and Migration Working Papers . [online]. 2010 [cit. 2016-04-07]. Dostupné z: <http://www.oecd.org/berlin/46224109.pdf>

Minimální mzda. finance.cz. [online]. [cit. 2016-04-10]. Dostupné z: <http://www.finance.cz/dane-a-mzda/mzda/vse-o-mzdach/minimalni-mzda/>

Nejvyšší minimální mzda světa ve Švýcarsku nebude, neprošla referendem. E15.cz. [online]. 18.5.2014 [cit. 2016-04-11]. Dostupné z: <http://zpravy.e15.cz/zahranicni/udalosti/nejvyssi-minimalni-mzda-sveta-ve-svycarsku-nebude-neprosla-referendem-1085619>

HALVORSEN Bjorn & LUNDE Asmund. Ageing, Employment and Retirement Policies in Norway. NORWEGIAN MINISTRY OF LABOUR. [online]. 2015 [cit. 2016-04-15]. Dostupné z: https://www.google.cz/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=3&ved=0ahUKEwjX_KD14__LAhVmDJoKHQgDAEQQFggqMAI&url=http%3A%2F%2Fec.europa.eu%2Fsocial%2FblobServlet%3FdocId%3D14898%26langId%3Den&usg=AFQjCNEpkAh1tR76d5kIvL26qG3-xol-8A&sig2=PsvWQFzgxjLOt2bB1AslSw&bvm=bv.119028448,d.bGs

BRIXIOVA Zuzana, ÉGERT Balász. IZA DP No. 6336. IZA – Institute for the Study of Labor. Labour Market Reforms and Outcomes in Estonia [online]. 02/2012 [cit. 2016-04-11]. Dostupné z: <http://ftp.iza.org/dp6336.pdf>

Promoting self-employment of young people in Estonia. Evropská komise. [online]. 10.10.2011 [cit. 2016-04-14]. Dostupné z: <https://www.google.cz/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0ahUKEwiun8uDIz7MAhVEWBoKHAKQARMQFggcMAA&url=http%3A%2F%2Fec.europa.eu%2Fsocial%2FBlobServlet%3FdocId%3D10632%26langId%3Den&usq=AFQjCNG64aGqFsfGSGaDU-EcJ-sT-y9G2w&sig2=pGW73g0mszgjGfHnMj72Dw&cad=rja>

The Social and Employment Situation in Italy. European Parliament. [online]. 2014 [cit. 2016-04-15]. Dostupné z: http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/note/join/2014/518757/IPOL-EMPL_NT%282014%29518757_EN.pdf

Arbeitsmarktpolitik in der Schweiz. OECD: Bessere Politik für ein besseres Leben. [online]. 10/2010 [cit. 2016-04-16]. Dostupné z: <http://www.oecd.org/berlin/publikationen/arbeitsmarktpolitikinderschweiz.htm>

SCHINDLER Martin. The Italian Labor Market: Recent Trends, Institutions and Reform Options . IMF.org: IMF Working Paper WP/09/47. [online]. 03/2009 [cit. 2016-04-16]. Dostupné z: <https://www.imf.org/external/pubs/ft/wp/2009/wp0947.pdf>

SCHINDLER Martin. OECD Economic Surveys NORWAY. OECD: Better policies for better lives. [online]. 01/2016 [cit. 2016-04-17]. Dostupné z: http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/economics/oecd-economic-surveys-norway-2016_eco_surveys-nor-2016-en#page9

Kurzarbeit. Wikipedia: the free encyclopedia. [online]. 2001- [cit. 2016-04-19]. Dostupné z: <https://cs.wikipedia.org/wiki/Kurzarbeit>

Geographical and labour market mobility: In: Evropská komise [online]. 2010 [cit. 2016-04-12]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_337_en.pdf

Three out of four Swiss willing to work abroad. swissinfo.ch. [online]. 6.10.2014 [cit. 2016-04-11]. Dostupné z: <http://www.swissinfo.ch/eng/three-out-of-four-swiss-willing-to-work-abroad/40929416>

Trh práce a zaměstnanost. Hospodářská komora České republiky. [online]. [cit. 2016-04-12]. Dostupné z: <http://www.komora.cz/pro-podnikani/trh-prace-a-zamestnanost/trh-prace-a-zamestnanost.aspx>

Český trh práce loni trhal rekordy. Český statistický úřad. [online]. 11.3.2016 [cit. 2016-04-09]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cesky-trh-prace-loni-trhal-rekordy>

Práce v Estonsku . MONSTER. [online]. [cit. 2016-04-13]. Dostupné z: <http://rady-a-tipy.monster.cz/hledani-prace/prace-v-zahranici/prace-v-estonsku/article.aspx>

Estonsko. EU4YOU.cz. [online]. [cit. 2016-04-13]. Dostupné z: <http://www.euractiv.cz/eu4you/estonsko>

ČTK, EUROSOP. V Itálii byla schválena reforma trhu práce. EUROSOP.CZ. [online]. 23.2.2015 [cit. 2016-04-11]. Dostupné z: <https://www.euroskop.cz/8953/25361/clanek/v-italii-byla-schvalena-reforma-trhu-prace/>

ČTK. Italská vláda završila reformu trhu práce. investicniweb. [online]. 4.9.2016 [cit. 2016-04-11]. Dostupné z: <http://www.investicniweb.cz/zpravy-z-trhu/2015/9/4/italska-vlada-završila-reformu-trhu-prace/>

GOLA Petr. Práce v Itálii. E15: FinExpert.cz. [online]. 17.9.2014 [cit. 2016-04-11]. Dostupné z: <http://finexpert.e15.cz/prace-v-italii>

Norwegian Labour Market. NHO – Confederation of Norwegian Enterprise. [online]. 24.9.2013 [cit. 2016-04-15]. Dostupné z: <https://www.nho.no/en/Business-in-Norway/Norwegian-Labour-Market/>

Práce v Norsku. TURISIMO.cz. [online]. [cit. 2016-04-15]. Dostupné z: <http://www.turisimo.cz/norsko/informace/prace-v-norsku/>

Trh práce je k ženám nejpříznivější v Norsku, Česko skončilo dvacáté. Novinky.cz. [online]. 7.3.2014 [cit. 2016-04-15]. Dostupné z: <http://www.novinky.cz/ekonomika/329673-trh-prace-je-k-zenam-nejpriznivejsi-v-norsku-cesko-skoncilo-dvacate.html>

Arbeitsmarkt unter der Lupe. swissinfo.ch. [online]. 15.3.2016 [cit. 2016-04-14]. Dostupné z: <http://www.swissinfo.ch/ger/arbeitsmarkt-unter-der-lupe/28987358>

NOVOTNÝ Radovan. Nezaměstnanost a co ji ovlivňuje. investujeme.cz. [online]. 26.8.2009 [cit. 2016-03-17]. Dostupné z: <http://www.investujeme.cz/nezamestnanost-a-co-ji-ovlivnuje/>

Správa na úseku zaměstnanosti. Ministerstvo vnitra České republiky. [online]. 2008 [cit. 2016-03-22]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/sprava-na-useku-zamestnanosti.aspx>

Nejvyšší porodnost je v subsaharské Africe, porodnost v Česku je na hraniční úrovni. Český rozhlas Radiožurnál. [online]. 23.1.2016 [cit. 2016-04-16]. Dostupné z: http://www.rozhlas.cz/radiozurnal/encyklopedie/_zprava/nejvyssi-porodnost-je-v-subsaharske-africe-porodnost-v-cesku-je-na-hranicni-urovni-1373708

Odliv mozků. Wikipedia: the free encyclopedia. [online]. 2001- [cit. 2016-04-18]. Dostupné z: https://cs.wikipedia.org/wiki/Odliv_mozk%C5%AF

Otevření pracovního trhu SRN od 1.5.2011. Asociace malých a středních podniků a živnostníků v ČR. [online]. 04/2011 [cit. 2016-04-19]. Dostupné z: <http://www.amsp.cz/otevreni-pracovniho-trhu-srn-od-1-5-2011>

Norsko zvyšuje deportace imigrantů . Eurabia. [online]. 19.4.2014 [cit. 2016-04-18].
Dostupné z: <http://eurabia.parlamentnilisty.cz/Articles/9293-norsko-zvysuje-deportace-imigrantu.aspx>

Graf CHF / EUR od 21.4.2015 do 20.4.2016, ČNB, grafy kurzů měn. kurzycz. [online].
21.4.2015 [cit. 2016-04-21]. Dostupné z: <http://www.kurzy.cz/kurzy-men/grafy/nr/EUR-CHF/od-21.4.2015/>

Pokles ceny ropy je dočasný. Benzin pod 30 korun nepadne, míní analytik. iDNES.cz.
[online]. 20.9.2015 [cit. 2016-04-21]. Dostupné z: http://ekonomika.idnes.cz/vyvoj-v-cenach-ropy-0ox-/eko-zahranicni.aspx?c=A150919_025929_eko-zahranicni_rts

Seznam příloh

Příloha A – Míra zaměstnanosti v zemích Evropy ve věkové kategorii 15 - 64 let (v %)

Příloha B – Míra nezaměstnanosti v zemích Evropy dle pohlaví a věkové kategorie (v %)

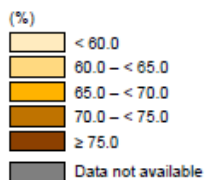
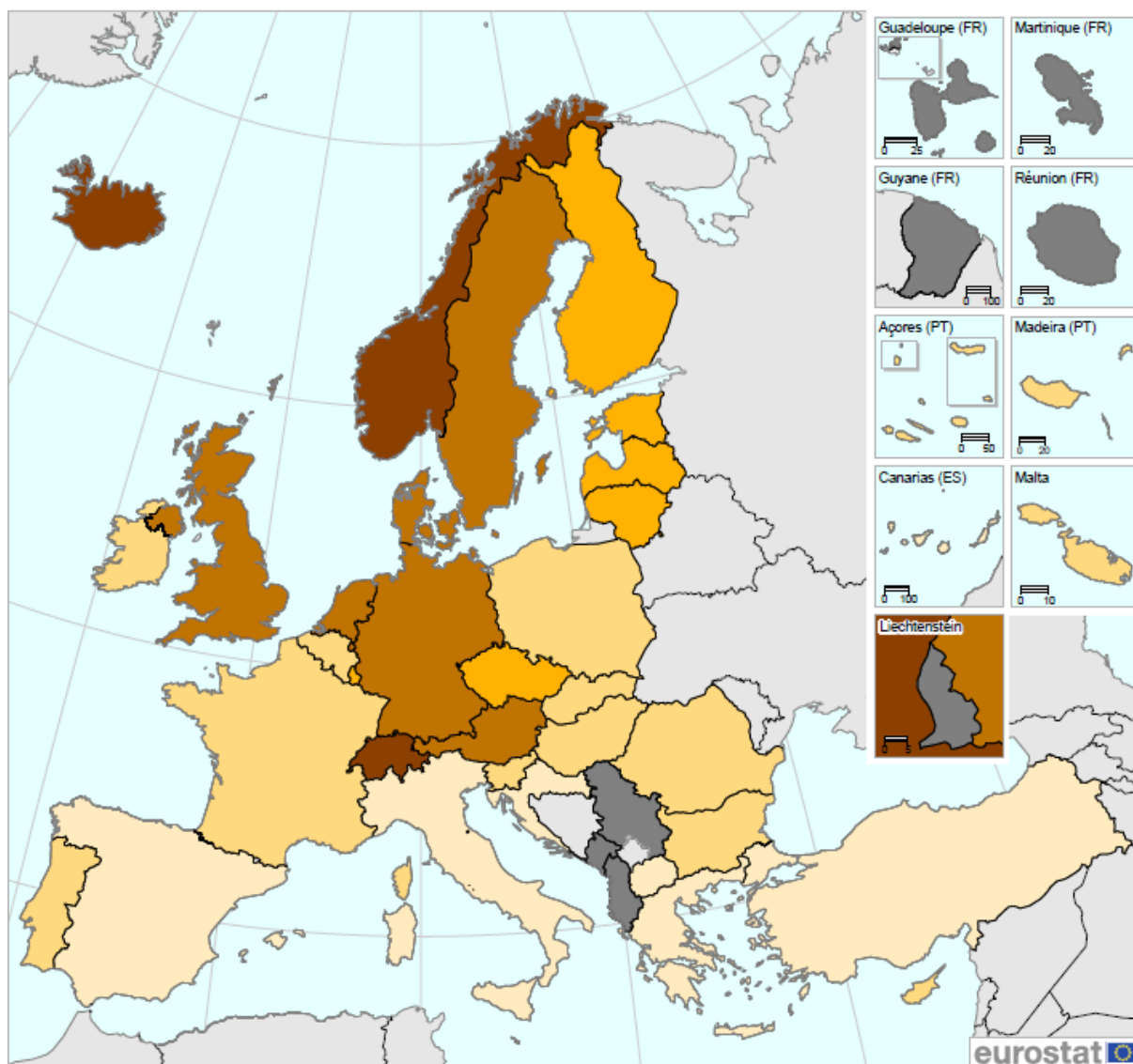
Příloha C – Vývoj obecné míry nezaměstnanosti ve vybraných evropských zemích (v %)

Příloha D – Vývoj míry zaměstnanosti ve vybraných zemích Evropy (v %)

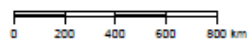
Příloha A – Míra zaměstnanosti v zemích Evropy ve věkové kategorii 15 - 64 let (v %)

Employment rate of persons aged 15-64 years, 2014 (*)

(%)



Administrative boundaries: © EuroGeographics © UN-FAO © Turkstat
Cartography: Eurostat — GISCO, 04/2015



Zdroj: Eurostat, 2016

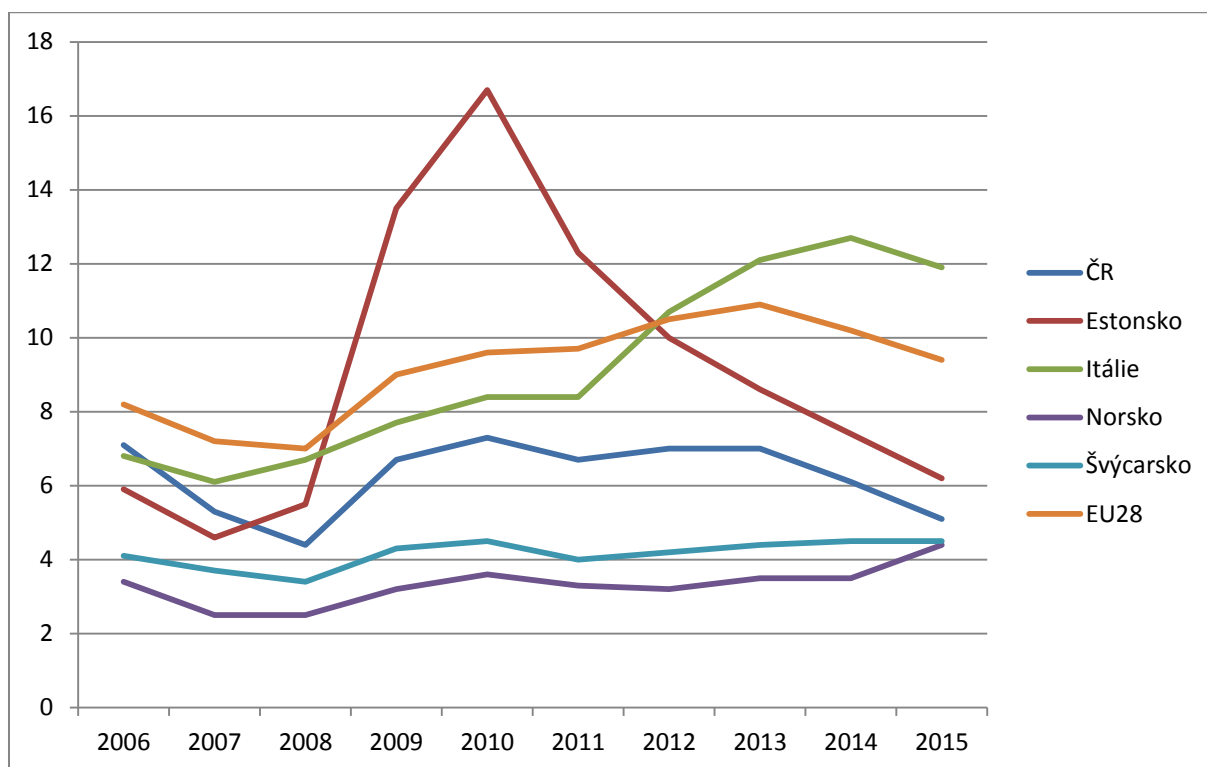
Příloha B – Míra nezaměstnanosti v zemích Evropy dle pohlaví a věkové kategorie (v %)

	Male		Female		< 25 years	25–74 years
	2008	2013	2008	2013	2013	2013
EU-28	6.6	10.8	7.5	10.9	23.4	9.5
Euro area (EA-18)	6.9	11.9	8.3	12.1	24.0	10.7
Belgium	6.5	8.7	7.6	8.2	23.7	7.1
Bulgaria	5.5	13.9	5.8	11.8	28.4	11.8
Czech Republic	3.5	5.9	5.6	8.3	18.9	6.1
Denmark	3.2	6.7	3.7	7.3	13.0	5.9
Germany	7.4	5.6	7.7	5.0	7.9	5.0
Estonia	5.8	9.1	5.1	8.2	18.7	7.6
Ireland	7.6	15.0	4.9	10.7	26.8	11.6
Greece	5.1	24.5	11.5	31.4	58.3	25.3
Spain	10.1	25.6	12.8	26.7	55.5	23.8
France	7.1	10.3	7.9	10.2	24.8	8.8
Croatia	7.0	17.7	10.1	16.8	49.7	14.1
Italy	5.5	11.5	8.5	13.1	40.0	10.3
Cyprus	3.2	16.6	4.3	15.2	38.9	13.6
Latvia	8.4	12.6	7.1	11.1	23.2	10.7
Lithuania	6.0	13.1	5.6	10.5	21.9	10.9
Luxembourg	4.1	5.6	5.9	6.3	17.4	5.0
Hungary	7.6	10.2	8.1	10.2	27.2	8.9
Malta	5.6	6.5	6.8	6.3	13.5	5.2
Netherlands	2.8	7.1	3.4	6.3	11.0	5.9
Austria	3.6	4.9	4.1	4.9	9.2	4.3
Poland	6.4	9.7	7.9	11.1	27.3	8.8
Portugal	7.8	16.3	9.1	16.6	37.7	14.8
Romania	6.7	7.9	4.7	6.6	23.6	5.9
Slovenia	4.0	9.5	4.8	10.9	21.6	9.2
Slovakia	8.4	14.0	11.0	14.5	33.7	12.5
Finland	6.1	8.8	6.7	7.5	19.9	6.5
Sweden	5.9	8.2	6.6	7.9	23.4	5.7
United Kingdom	6.1	8.0	5.1	7.0	20.5	5.4
Iceland	3.3	5.7	2.6	5.1	10.7	4.3
Norway	2.7	3.7	2.4	3.3	9.1	2.6
Turkey	9.6	7.9	10.0	10.5	17.0	7.1
Japan	4.1	4.3	3.8	3.7	6.8	3.8
United States	6.1	7.6	5.4	7.1	15.5	6.1

Source: Eurostat (online data code: une_ft_a)

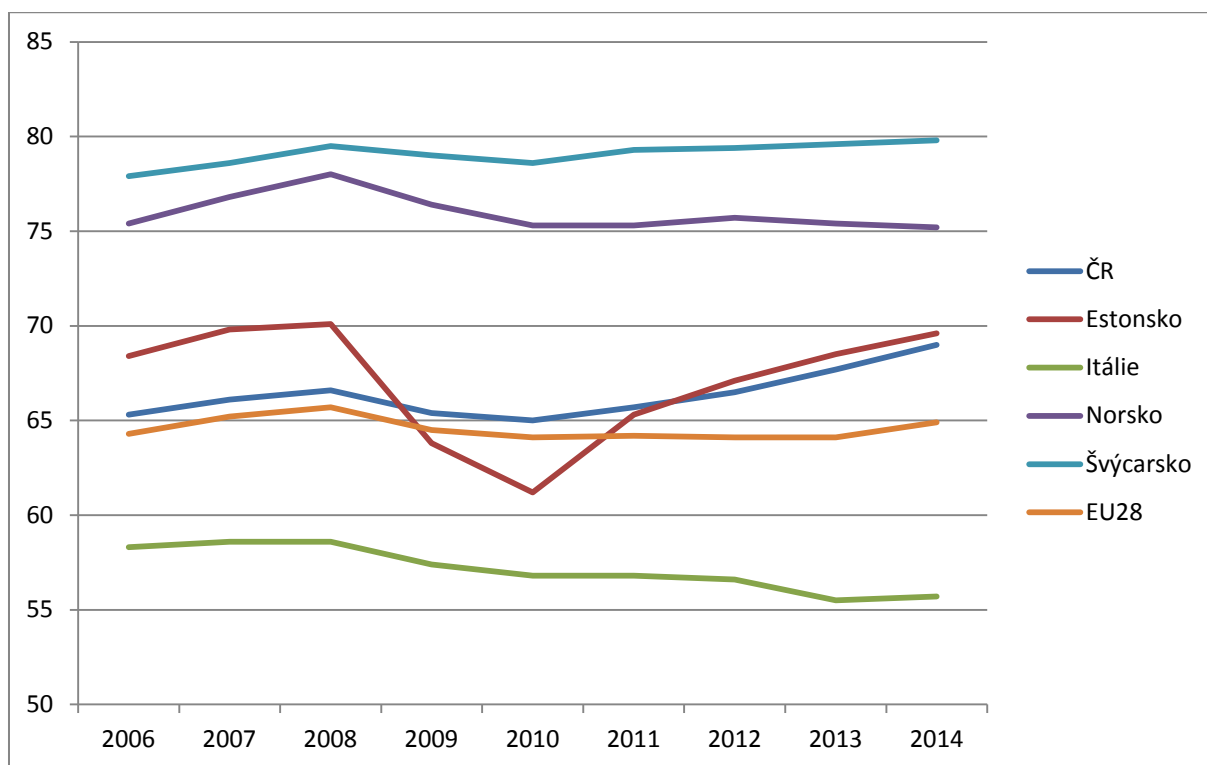
Zdroj: Eurostat, 2016

Příloha C – Vývoj obecné míry nezaměstnanosti ve vybraných evropských zemích (v %)



Zdroj: Eurostat, 2016, vlastní zpracování

Příloha D – Vývoj míry zaměstnanosti ve vybraných zemích Evropy (v %)



Zdroj: Eurostat, 2016, vlastní zpracování

Abstrakt

VIEWEG, M. *Analýza nezaměstnanosti a trhu práce ve vybraných evropských zemích*.
Bakalářská práce. Cheb: Fakulta ekonomická ZČU v Plzni, 82 s., 2016

Klíčová slova: nezaměstnanost, zaměstnanost, politika zaměstnanosti, trh práce

Předložená práce se soustřeďuje na situaci na trzích práce ve vybraných zemích Evropy. Cílem práce je zachytit vývoj míry nezaměstnanosti a zaměstnanosti a porovnat tyto ukazatele mezi nečlenskými státy Evropské unie a členskými státy, potažmo porovnat tyto ukazatele se strategií zaměstnanosti Evropské unie v rámci programu Evropa 2020. Práce také zkoumá různá přístupová opatření ve státní politice zaměstnanosti a výdaje na politiku zaměstnanosti v rámci vybraných evropských zemí. V neposlední řadě jsou definovány další faktory, ovlivňující problematiku nezaměstnanosti, zaměstnanosti a situaci na trzích práce v každé zemi, jako takové.

Abstract

VIEWEG, M. *Analysis of unemployment and labour market in selected European countries*. Bachelor thesis. Cheb: Faculty of economics at University of West Bohemia in Pilsen, 82 p., 2016

Key words: unemployment, employment, labour market policy, labour market

This bachelor thesis focuses on the situation of the labour market in selected European countries. The aim is to capture the development of unemployment and employment rates and compare these indicators between non-European Union member countries and European Union member countries, or more precisely to compare these indicators with the Europe 2020 employment strategy. The thesis also explores various measures for labour market policies and also employment policy expenditures among selected European countries. Last but not least other factors are defined, which affect the problems of unemployment, employment and labour market situation in each country respectively.