

Analýza aktivní politiky pro podporu zaměstnanosti mladých lidí ve věku od 15 do 24 let ve vybraných zemích EU

SERAFYM HORDIIENKO

Bakalářská práce
2025



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky
Ústav podnikové ekonomiky

Akademický rok: 2024/2025

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení:	Serafym Hordiienko
Osobní číslo:	M22819
Studijní program:	B0413A050024 Ekonomika a management
Specializace:	Ekonomika a management podniku
Forma studia:	Prezenční
Téma práce:	Analýza aktivní politiky pro podporu zaměstnanosti mladých lidí ve věku od 15 do 24 let ve vybraných zemích EU

Zásady pro vypracování

Úvod

Definujte cíle práce a použité metody zpracování práce.

I. Teoretická část

- Provedte literární rešerši v oblasti trhu práce a politiky zaměstnanosti EU.

II. Praktická část

- Analýzujte aktivní politiku zaměstnanosti mladých lidí ve věku od 15 do 24 let ve vybraných zemích EU.
- Na základě analýzy formulujte hlavní rozdíly v přístupu k aktivní politice zaměstnanosti mladých v těchto zemích.

Závěr

Rozsah bakalářské práce: cca 40 stran
Forma zpracování bakalářské práce: tištěná/elektronická

Seznam doporučené literatury:

KACZOR, Pavel. *Trh práce v ČR*. Praha: VŠE, nakladatelství Oeconomica, 2024. ISBN 9788024525136.
MANKIW, N. Gregory a TAYLOR, Mark P. *Economics*. Sixth edition. Hampshire: Cengage, 2023. ISBN 9781473786981.
ONDRÁŠEK, Stanislav; KOZLOVÁ, Lucie; HRICOVÁ, Alena a URBAN, David. *Sociální politika*. Praha: Grada, 2024. ISBN 9788027151387.
PALÍŠKOVÁ, Marcela. *Trh práce v Evropské unii: historický vývoj, aktuální trendy a perspektivy*. Beckova edice ekonomie. V Praze: C.H. Beck, 2014. ISBN 9788074002700.
ROJÍČEK, Marek; SPĚVÁČEK, Vojtěch; VEJMĚLEK, Jan; ZAMRAZILOVÁ, Eva a ŽDÁREK, Václav. *Makroekonomická analýza: teorie a praxe*. Praha: Grada Publishing, 2016. ISBN 9788024758589.

Vedoucí bakalářské práce: doc. Ing. Zuzana Dohnalová, Ph.D.
Ústav ekonomie

Datum zadání bakalářské práce: 10. února 2025
Termín odevzdání bakalářské práce: 23. května 2025

L.S.

doc. Ing. Michal Pilík, Ph.D.
děkan

doc. Ing. Petr Novák, Ph.D.
garant studijního programu

Ve Zlíně dne 10. února 2025

PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

- odevzdáním bakalářské práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb., v platném znění bez ohledu na výsledek obhajoby;
- bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému a bude dostupná k nahlédnutí;
- jedno vyhotovení bakalářské práce v listinné podobě bude ponecháno Univerzitě Tomáše Bati ve Zlíně k uložení;
- na moji bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3;
- podle § 60 odst. 1 autorského zákona má Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- podle § 60 odst. 2 a 3 mohu užít své dílo – bakalářskou práci – nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky bakalářské práce využít ke komerčním účelům;
- pokud je výstupem bakalářské práce jakýkoliv softwarový produkt, považují se za součást práce rovněž i zdrojové kódy, popř. soubory, ze kterých se projekt skládá; neodevzdání této součásti může být důvodem k neobhájení práce.

Prohlašuji, že

- jsem na bakalářské práci pracoval(a) samostatně a použitou literaturu jsem řádně citoval(a); v případě publikace výsledků budu uveden(a) jako spoluautor;
- odevzdaná verze bakalářské práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou obsahově totožné.

Ve Zlíně, dne

.....
podpis autora

ABSTRAKT

Cílem této bakalářské práce bylo analyzovat a zjistit rozdíly v přístupu k aktivní politice zaměstnanosti zaměřené na mladé osoby věkem od 15 do 24 let v České republice, Belgii a Švédsku. V praktické části byla provedena analýza konkrétních státních programů podporujících zaměstnanost mladých, které jsou spolufinancovány z Evropského sociálního fondu plus. Na základě této analýzy byly identifikovány rozdíly v implementaci a zaměření těchto politik v jednotlivých zemích. Součástí praktické části byla také srovnávací a deskriptivní analýza založená na datech Eurostatu za období 2019–2024, která se soustředila na vývoj míry zaměstnanosti, nezaměstnanosti, podílu skupiny NEET a podílu nezaměstnaných v dané věkové kategorii. Pro lepší pochopení dopadů politik zaměstnanosti byly analyzovány také statistické ukazatele pro věkové skupiny 15–19 a 20–24 let. Získaná data ukazují, že i přes negativní dopady pandemie COVID-19 došlo ve všech sledovaných státech k poklesu podílu mladých ve skupině NEET, a to zejména díky zavedení opatření. Naopak míra zaměstnanosti a podíl nezaměstnaných vykazovaly mírně rostoucí trend. V závěru práce byla formulována doporučení zaměřená na efektivnější zacílení politik, včetně důrazu na věkové rozlišení cílových skupin a větší participaci mladých při navrhování opatření.

Klíčová slova: trh práce, aktivní politika zaměstnanosti, pasivní politika zaměstnanosti, politika zaměstnanosti, zaměstnanost, nezaměstnanost, míra zaměstnanosti, míra nezaměstnanosti, podíl nezaměstnaných, podíl skupiny NEET, Evropská unie

ABSTRACT

The aim of this bachelor's thesis was to analyze and identify differences in the approach to active employment policy targeting young people aged 15 to 24 in the Czech Republic, Belgium, and Sweden. In the practical part, an analysis was conducted of specific national programs supporting youth employment that are co-financed by the European Social Fund Plus. Based on this analysis, differences in the implementation and focus of these policies across the selected countries were identified. The practical part also included a comparative and descriptive analysis based on Eurostat data for the period 2019–2024, focusing on the development of employment and unemployment rates, the share of NEETs, and the unemployment ratio within the defined

age

group.

To gain a deeper understanding of the impacts of employment policies, statistical indicators were also analyzed separately for the age groups 15–19 and 20–24. The findings indicate that, despite the negative effects of the COVID-19 pandemic, all the observed countries achieved a reduction in the proportion of young people in the NEET group, mainly due to the introduction of measures. On the other hand, employment rates and the unemployment ratio showed a slightly increasing trend. In the conclusion, the thesis presents recommendations aimed at improving the effectiveness of these policies, including a stronger focus on age differentiation of target groups and greater involvement of young people in the design of relevant measures.

Keywords: labour market, active employment policy, passive employment policy, employment policy, employment, unemployment, employment rate, unemployment rate, unemployment ratio, NEET rates, European Union

Rád bych poděkoval vedoucí mé bakalářské práce, paní doc. Ing. Zuzaně Dohnalové, Ph.D., za její cenné odborné rady a odborné vedení během celého procesu zpracování této práce. Zároveň bych rád poděkoval své rodině za neustálou podporu a motivaci, která mi byla během psaní bakalářské práce důležitou oporou.

OBSAH

ÚVOD.....	13
CÍLE A METODY ZPRACOVÁNÍ PRÁCE	15
I TEORETICKÁ ČÁST	17
1 TRH PRÁCE	18
1.1 TRH PRÁCE-EKONOMICKÉ POJETÍ	18
1.1.1 Nezaměstnanost.....	19
1.1.2 Zaměstnanost.....	23
2 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI-OBECNÉ POJETÍ	25
2.1 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI	26
2.2 PASIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI	31
3 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI V EVROPSKÉ UNII PRO MLADÉ LIDI	32
3.1 INSTITUCE EU	32
3.2 EVROPSKÉ INICIATIVY A PROGRAMY PRO MLADÉ	33
3.3 FINANCOVÁNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI V EVROPSKÉ UNII.....	37
II PRAKTICKÁ ČÁST	40
4 ANALÝZA AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI MLADÝCH LIDÍ VE VYBRANÝCH ZEMÍCH EU	41
4.1 ČESKÁ REPUBLIKA	43
4.1.1 Základní geografické a ekonomické údaje.....	43
4.1.2 Aktivní politika zaměstnanosti.....	45
4.1.3 Vývoj nezaměstnanosti mladých lidí od roku 2019	48
4.1.4 NEET.....	49
4.2 BELGIE	54
4.2.1 Základní geografické a ekonomické údaje.....	54
4.2.2 Aktivní politika zaměstnanosti.....	56
4.2.3 Vývoj nezaměstnanosti mladých lidí od roku 2019	61
4.2.4 NEET.....	62
4.3 ŠVÉDSKO.....	66
4.3.1 Základní geografické a ekonomické údaje.....	66
4.3.2 Aktivní politika zaměstnanosti.....	68
4.3.3 Vývoj nezaměstnanosti mladých lidí od roku 2019	71
4.3.4 NEET.....	72
5 SROVNÁNÍ NEZAMĚSTNANOSTI MLADÝCH VE VYBRANÝCH ZEMÍCH	77
5.1 SROVNÁNÍ VE VĚKOVÉ SKUPINĚ OD 15 DO 24 LET	77
5.2 SROVNÁNÍ VE VĚKOVÉ SKUPINĚ OD 15 DO 19 LET	83
5.3 SROVNÁNÍ VE VĚKOVÉ SKUPINĚ OD 20 DO 24 LET	88

6	DISKUZE	93
	ZÁVĚR.....	97
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	99
	SEZNAM GRAFŮ	104
	SEZNAM OBRÁZKŮ	106
	SEZNAM TABULEK.....	107
	SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK	109
	SEZNAM PŘÍLOH.....	111

ÚVOD

Mladí lidé tvoří specifickou a zároveň zranitelnou skupinu na trhu práce. Přechod ze vzdělávacího systému do zaměstnání s sebou často přináší řadu obtíží – od nedostatečné pracovní praxe, přes omezené znalosti pracovního prostředí až po nedostatečně rozvinuté dovednosti požadované zaměstnavateli. Tyto faktory mohou vést k vyšší míře nezaměstnanosti mladých osob, jejich nestabilnímu postavení na trhu práce či k jejich úplnému vyřazení ze vzdělávání i pracovního procesu. Právě tito mladí, kteří nejsou zaměstnaní, ani se neúčastní vzdělávání nebo odborné přípravy, jsou označováni jako skupina NEET. Jejich rostoucí počet představuje závažný socioekonomický problém s dopady nejen na jednotlivce, ale i na udržitelnost celkového systému pracovního trhu a sociální soudržnosti společnosti.

S cílem podpořit mladé lidi v jejich aktivním zapojení do společnosti a pomoci jim se udržet na trhu práce jsou uplatňovány politiky zaměstnanosti – jak na úrovni jednotlivých států, tak i na úrovni Evropské unie. Význam těchto politik se ukázal zejména v období krize vyvolané pandemií COVID-19, která dopadla na mladé obzvláště silně. Tato situace vedla k nutnosti zavádět cílená opatření zaměřená na podporu mladých, jejich zaměstnatelnosti a sociálního začlenění. Evropská unie v tomto směru hraje klíčovou roli – a to nejen prostřednictvím strategického rámce, jako je Evropský pilíř sociálních práv, ale také díky finanční podpoře národních programů, především skrze Evropský sociální fond plus.

Cílem této bakalářské práce je analyzovat a zjistit rozdíly v přístupu k aktivní politice zaměstnanosti zaměřené na mladé osoby v České republice, Belgii a Švédsku. Také se práce rovněž snaží zachytit dopady těchto politik na vybrané statistické ukazatele, především na míru nezaměstnanosti mladých, míru zaměstnanosti, podíl skupiny NEET a podíl nezaměstnaných.

Práce je rozdělena do dvou hlavních částí. Teoretická část se bude věnovat vysvětlení základních pojmů souvisejících s trhem práce, politikou zaměstnanosti a konkrétně s politikou zaměstnanosti mladých. Součástí této části bude rovněž představení evropského strategického rámce a nástrojů, které podporují zaměstnanost mladých – včetně zmíněného Evropského pilíře sociálních práv.

Praktická část se poté zaměří na analýzu státních politik zaměstnanosti realizovaných v jednotlivých zemích. Důraz bude kladen jak na jejich obsah a zaměření, tak na srovnání vývoje statistických ukazatelů v letech 2019–2024, které slouží k posouzení efektivity

zavedených opatření. Součástí praktické části také bude analýza a charakteristika rozdílů v přístupu jednotlivých zemí k dané politice. V rámci srovnávací analýzy bude rovněž zohledněn kontext každé země – jak institucionální, tak kulturní, který může ovlivňovat implementaci a úspěšnost politik.

CÍLE A METODY ZPRACOVÁNÍ PRÁCE

Hlavním cílem této bakalářské práce je provést analýzu aktivní politiky pro podporu zaměstnanosti mladých lidí ve věku od 15 do 24 let ve vybraných zemích EU a na základě této analýzy formulovat hlavní rozdíly v přístupu k aktivní politice zaměstnanosti mladých v těchto zemích.

Pro naplnění hlavního cíle byly stanoveny následující dílčí cíle:

- Prozkoumat základní pojmy souvisejících s trhem práce, zejména v oblasti zaměstnanosti a nezaměstnanosti.
- Vymezit teoretický rámec politiky zaměstnanosti, se zvláštním důrazem na aktivní politiku zaměstnanosti.
- Představit evropský strategický kontext, včetně hlavních iniciativ a nástrojů EU v oblasti podpory zaměstnanosti mládeže (například Evropský pilíř sociálních práv a Evropský sociální fond plus).
- Prozkoumat statní programy na podporu zaměstnanosti mladých ve vybraných zemích.
- Analyzovat vývoj klíčových statistických ukazatelů (míra zaměstnanosti, míra nezaměstnanosti, podíl NEET, podíl nezaměstnaných ve věku 15–24 let) v období 2019–2024.
- Analyzovat vývoj klíčových statistických ukazatelů (míra zaměstnanosti, podíl NEET, podíl nezaměstnaných ve věkových kategoriích 15–19 a 20–24 let) v období 2019–2024.
- Na základě analýzy zhodnotit dopady realizovaných opatření na situaci mladých lidí na trhu práce ve srovnávaných zemích.
- Porovnat přístup jednotlivých zemí a na základě získaných poznatků formulovat hlavní rozdíly v přístupu k aktivní politice zaměstnanosti mladých ve vybraných zemích.

Použité metody

Tato bakalářská práce je založena na analýze sekundárních dat ze strategických dokumentů a programů aktivní politiky zaměstnanosti v jednotlivých zemích a na srovnání jejich dopadů prostřednictvím standardních statistik.

Při zpracování této práce byly využity následující metodiky:

- Literární rešerše z dostupných domácích a zahraničních zdrojů – využita pro vymezení základních pojmů a rámců v oblasti trhu práce, politiky zaměstnanosti a problematiky mladých lidí.
- Srovnávací metoda – využita pro porovnání přístupů sledovaných zemí k aktivní politice zaměstnanosti a pro porovnání vývoje statistických ukazatelů ve vybraných zemích (Česká republika, Belgie a Švédsko (země byly vybrány podle počtu obyvatel)).
- Deskriptivní analýza – pro přehledné znázornění a vyhodnocení vývoje jednotlivých ukazatelů.

Tato kombinace metod umožnila propojit teoretický rámec s praktickou analýzou a vytvořit komplexní pohled na problematiku zaměstnanosti mladých v evropském i národním kontextu.

I TEORETICKÁ ČÁST

1 TRH PRÁCE

1.1 Trh práce-ekonomické pojetí

Práce je velmi důležitou proměnnou, která má významný vliv na hospodářský růst ekonomiky. Jedním z faktorů, který přispívá k růstu reálného HDP země je zaměstnanost. Z ekonomického pohledu trh práce je podstatným faktorem ovlivňující ekonomický růst. (Rojíček et al., 2016, s. 222)

Fungování trhu práce vychází z klíčových ekonomických principů, mezi něž patří především vztah mezi poptávkou a nabídkou práce. Poptávku po pracovní síle tvoří firmy, které hledají vhodné pracovníky, zatímco nabídku představují jednotlivci nabízející svou práci. Obě strany usilují o maximalizaci svého užitku při minimalizaci nákladů. Firmy porovnávají dodatečný příjem a dodatečné náklady, které jim vzniknou v důsledku zaměstnání daného zaměstnance. Na druhou stranu člověk, který se rozhoduje o zaměstnání porovnává dodatečný užitek, který získá z dodatečné hodiny práce, s užtkem ztracené hodiny volného času. Jeho cílem je co nejlépe uspokojit své potřeby při vynaložení co nejmenších úsilí. (Palíšková, 2014, s. 1)

Existují tři způsoby, jak získat údaje o trhu práce a lidech, kteří se zúčastnili tržních transakcí:

1. Evidence ekonomických subjektů a případně jiných administrativních zdrojů.
2. Na bázi výběrového šetření pracovních sil (VŠPS).
3. Na bázi údajů získaných z Českého Statistického Úřadu (ČSÚ).

V prvním případě jde o získání dat prostřednictvím registrů firem, živnostenských úřadu, úřadu práce a dalších administrativních databází. V druhém případě údaje zjišťovány na základě statistického šetření zaměřeného na strukturu a dynamiku trhu práce, které poskytuje informace o nezaměstnanosti, zaměstnanosti a dalších důležitých faktorech spojených s pracovním trhem, a to pomocí dotazníku pro náhodně vybrané domácnosti. V posledním případě údaje zjišťovány z oficiálních statistik, které kombinují různá data z administrativních zdrojů a pravidelných šetření, čímž podávají celkový přehled o stavu pracovního trhu. (Rojíček et al., 2016, s. 224)

Mezi klíčové sledované charakteristiky trhu práce patří zejména *nezaměstnanost*, *zaměstnanost* a *ekonomicky neaktivní obyvatelstvo*, což umožňuje kontrolovat a analyzovat vývoj pracovního trhu. (Rojíček et al., 2016, s. 224)

1.1.1 Nezaměstnanost

Na první pohled se může zdát, že nezaměstnaný je člověk, který nemá práci. Tento intuitivní pohled však nebere v úvahu určité nuance. Například student vysoké školy, který nemůže pracovat na plný úvazek, není považován za nezaměstnaného. Za nezaměstnaného se nepovažuje ani osoba, která je nezaměstnaná z důvodu dlouhodobé nemoci, která jí nedovoluje vykonávat pracovní činnost, nebo rodič, který se rozhodl zůstat doma a starat se o své děti. V těchto případech tyto osoby sice nepracují, ale nejsou považovány za nezaměstnané, protože nejsou k dispozici pro výkon práce. (Mankiw a Taylor, 2023, s. 488)

Z tohoto pojetí vyplývá, že nezaměstnaný není jen člověk, který nemá práci, ale člověk, který není schopen a ochoten pracovat. Klíčovým aspektem této definice je ochota pracovat, která souvisí také s výší nabízené mzdy. Pokud je úroveň mzdy příliš nízká, mohou se někteří lidé rozhodnout nepracovat, což je ekonomický faktor, který ovlivňuje jejich rozhodnutí pracovat. Naopak, pokud někdo vyhraje v loterii tolik peněz, že se rozhodne opustit vysokou školu a žít z výhry po zbytek života, nebude také považován za nezaměstnaného, protože nebude chtít přijmout pracovní nabídku bez ohledu na výši mzdy. (Mankiw a Taylor, 2023, s. 488)

Na základě těchto úvah lze definovat nezaměstnanost přesněji: nezaměstnaní jsou lidé v produktivním věku, kteří jsou schopni a ochotni pracovat za současných mzdových podmínek, avšak nemají práci. (Mankiw a Taylor, 2023, s. 488)

Mezinárodní organizace práce (ILO) stanoví několik kritérií, která musí osoba splňovat, aby mohla být považována za uchazeče o zaměstnání:

1. Osoba nesmí být zaměstnaná ani vykonávat samostatnou výdělečnou činnost.
2. Během posledních čtyř týdnů před datem zjišťování musí osoba aktivně hledat zaměstnání. Pokud si našla práci, ale nastup je stanoven na pozdější dobu, tak musí nastoupit do práce nejpozději do 3 měsíců.
3. Uchazeč musí být schopen nastoupit do zaměstnání nebo začít podnikat okamžitě nebo nejpozději do 14 dnů.

Pokud osoba nesplňuje některou z výše uvedených podmínek, je klasifikována jako zaměstnaná nebo ekonomicky neaktivní. (Rojíček et al., 2016, s. 225)

Kromě této standardní definice lze nezaměstnanost měřit také na základě registrace na úřadu práce. *Registrovaná nezaměstnaná osoba* je osoba, která je registrována na úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání, bez ohledu na její skutečný pracovní stav. *Neregistrovaná nezaměstnaná osoba* je osoba, která není registrována v oficiálních registrech, ale hledá si práci jinými způsoby, například prostřednictvím soukromých agentur nebo neformálních kontaktů. (Rojíček et al., 2016, s. 225)

V Evropské unii se nezaměstnanost sleduje také podle délky jejího trvání:

1. Dlouhodobá nezaměstnanost – trvá 12 měsíců a déle;
2. Velmi dlouhodobá nezaměstnanost – trvá déle než 24 měsíců.

Tento přístup umožňuje podrobněji analyzovat trh práce a pomáhá identifikovat skupiny osob, kterým hrozí trvalé vyloučení z trhu práce. (Rojíček et al., 2016, s. 225)

Nezaměstnanost se zpravidla člení na tři základní typy: dle povahy, trvání v čase a důsledku pro ekonomiku. Jedná se o rozdělení dle příčin, dobrovolnosti a dlouhodobosti. (Ondrášek et al., 2024, s. 134)

Rozdělení dle příčin

Frikční nezaměstnanost

Frikční nezaměstnanost je nejčastější formou krátkodobé nezaměstnanosti a souvisí s přirozenými pohyby pracovní síly mezi jednotlivými pracovními místy. Tento typ nezaměstnanosti zahrnuje osoby, které chtějí pracovat, ale jsou dočasně nezaměstnané z různých důvodů, jako je výpověď nebo rozhodnutí změnit zaměstnání. Jedná se o přirozený a nezbytný jev v tržní ekonomice, který obvykle trvá krátkou dobu. Délku trvání frikční nezaměstnanosti ovlivňuje především dostupnost informací o volných pracovních místech a mobilita pracovní síly, tj. schopnost a ochota pracovníků přecházet mezi odvětvími nebo regiony v závislosti na aktuální poptávce po práci. (Ondrášek et al., 2024, s. 134)

Strukturální nezaměstnanost

Strukturální nezaměstnanost vzniká v důsledku nerovnováhy mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce způsobené strukturálními změnami v ekonomice. Tyto změny vedou k růstu v některých odvětvích, zatímco v jiných dochází k poklesu, což vede ke zvýšení poptávky po

určitých profesích a snížení poptávky po jiných. V důsledku těchto změn se pracovníci v upadajících odvětvích jsou nuceni hledat zaměstnání v rostoucích odvětvích. Tento proces často vyžaduje rekvalifikaci (získání nových dovedností v reakci na aktuální požadavky trhu práce). Klíčovými faktory ovlivňujícími strukturální nezaměstnanost jsou zejména technický pokrok a změny v poptávce po zboží a službách. (Ondrášek et al., 2024, s. 134-135)

Cyklická nezaměstnanost

Cyklická nezaměstnanost je těsně spojena s aktuální fází hospodářského cyklu, to znamená s obdobím hospodářského růstu nebo recese. Vzniká v důsledku celkového poklesu ekonomické aktivity na domácím i zahraničním trhu. Při oslabení zahraniční poptávky začnou podniky omezovat výrobu, což vede k nutnosti snížit počet zaměstnanců, což vede ke zvýšení nezaměstnanosti. Do této kategorie patří také sezónní nezaměstnanost, která se vyznačuje opakovanými cykly zaměstnanosti a nezaměstnanosti. Typickým příkladem je zimní období ve stavebnictví nebo zemědělství, kdy dochází k poklesu práce a pracovníci jsou nuceni hledat si dočasnou práci v jiných odvětvích. (Ondrášek et al., 2024, s. 135)

Rozdělení dle dobrovolnosti

Dobrovolná

Dobrovolná nezaměstnanost se týká osob, které si dobrovolně nehledají práci, i když by pracovat mohly. Důvodem může být jejich finanční zabezpečení nebo neochota přijmout nabízenou mzdu, pokud neodpovídá jejich požadavkům. Tyto osoby jsou ochotny pracovat pouze za vyšší mzdu, než je nabízena na trhu práce. Vzhledem k tomu, že se většinou jedná o krátkodobý a vzácný jev, není dobrovolná nezaměstnanost považována za závažný ekonomický problém. (Ondrášek et al., 2024, s. 135)

Nedobrovolná

Na rozdíl od dobrovolně nezaměstnaných, kteří nechtějí nastoupit do zaměstnání kvůli nízké mzdě a jsou ochotni pracovat pouze za vyšší mzdu, nedobrovolně nezaměstnaní by přijali současnou nabízenou mzdu nebo i nižší nabídku. (Ondrášek et al., 2024, s. 135)

Rozdělení dle dlouhodobosti

Krátkodobá

Krátkodobá nezaměstnanost obvykle trvá několik týdnů až měsíců a nejčastěji má frikční nebo strukturální charakter. Ve většině případů nepředstavuje závažný ekonomický

problém, protože je dočasná a často souvisí s přirozeným vývojem trhu práce. (Ondrášek et al., 2024, s. 135)

Dlouhodobá

Dlouhodobá nezaměstnanost je závažný ekonomický a sociální problém, který má negativní dopad nejen na jednotlivce, ale i na jeho rodinu a celou společnost. Dlouhodobě nezaměstnaný je člověk, který nemůže najít práci déle než jeden rok. Dlouhodobá nezaměstnanost může vést k ekonomickým potížím, sociálním a psychickým problémům a postupné ztrátě pracovních dovedností. Hlavními příčinami jsou například dlouhodobý hospodářský pokles nebo příliš vysoké dávky v nezaměstnanosti, které mohou snižovat motivaci k hledání práce. Dalším závažným problémem je, že dlouhodobě nezaměstnaní jsou pro potenciální zaměstnavatele méně atraktivní, což dále snižuje jejich šance na nalezení nového zaměstnání. (Ondrášek et al., 2024, s. 135-136)

Pro vyjádření situací na trhu práce se využívá několik klíčových ekonomických ukazatelů. Je to především *míra nezaměstnanosti* (MN), *míra zaměstnanosti* (MZ) a *míra participace* (p). Míra nezaměstnanosti je definovaná jako podíl nezaměstnaných k celkové pracovní síle:

$$u = \frac{U}{L};$$

kde, $L = E + U$,

L – pracovní síla,

E – počet zaměstnaných

U – počet nezaměstnaných (osoby, kteří práci nemají a aktivně hledají)

Analogicky lze míru zaměstnanosti vyjádřit jako:

$$e = \frac{E}{L} = 1 - u$$

Nicméně existují rozdíly v používané metodice. Například metodika ILO důsledně rozlišuje pracovní sílu L a produktivní populaci N (tj. počet lidí v produktivním věku, zpravidla ve věku 15-64 let). Produktivní populace zahrnuje nejen zaměstnané a nezaměstnané, ale také osoby mimo pracovní sílu O , kam spadají například jedinci pracující neoficiálně na černém trhu. Podle odhadů může tato skupina tvořit 10–20 % produktivní populace. Potom platí, že $O = N - E - U$. Produktivní populaci pak je možné vyjádřit jako:

$$N = L + O = E + U + O$$

Metodika Eurostatu ztotožňuje pojem pracovní síly s aktivním obyvatelstvem (neuvazuje O). Podíl pracovní síly (L) na produktivní populaci (N) vyjadřuje míru participace (p):

$$p = \frac{L}{N} = 1 - \frac{O}{N}$$

Obecně platí, že v obdobích vysoké nezaměstnanosti bývá míra participace nižší. (Palíšková, 2014, s. 78-79)

1.1.2 Zaměstnanost

Podle Mezinárodní organizace práce se za zaměstnané považují osoby starší 15 let, které byly přítomny na pracovišti nebo podnikaly na vlastní účet a zároveň odpracovaly alespoň jednu hodinu během referenčního týdne. Zaměstnání může mít různé formy, a to trvalé, sezónní, dočasné nebo příležitostné. Mezi zaměstnané spadají také osoby stávkující, zaměstnanci na částečný úvazek, domácí pracovníci, učni a studenti, pokud jsou u zaměstnavatele registrováni. Mezi zaměstnané osoby patří také osoby, které jsou krátkodobě nepřítomné, například z důvodu nemoci, dovolené atd. (Rojíček et al., 2016, s. 224)

Z hlediska pracovního poměru existují dvě hlavní kategorie zaměstnání:

1. Zaměstnání ve vlastním podniku (sebezaměstnání). Do této skupiny patří zaměstnavatelé (podnikatelé se zaměstnanci) a osoby samostatně výdělečně činné (OSVČ) (podnikatele bez zaměstnanců). Mezi osoby zaměstnané ve vlastním podniku patří také pomáhající rodinní příslušníci, a to bez ohledu na počet odpracovaných hodin v referenčním týdnu.
2. Zaměstnanci. Jedná se o osoby, které pracují pro zaměstnavatele a jsou za svou práci odměňovány.

Do této skupiny patří např:

- Placení pracující vlastníci a studenti s právním kontraktem dostávající za svou práci odměnu.
- Osoby pracující na základě smluv uzavřených v rámci politiky zaměstnanosti.
- Domácí a sezónní pracovníci.
- Zaměstnanci na částečný úvazek.
- Stávkující a osoby na krátkodobé dovolené. (Rojíček et al., 2016, s. 224-225)

Podle zahrnutých skupin lze zaměstnanost dále členit:

1. Zaměstnanost v národním hospodářství a zaměstnanost v civilním sektoru (s výjimkou ozbrojených složek, jako je armáda).
2. Zaměstnanost v podnikatelském a nepodnikatelském sektoru.
3. Zaměstnanost podle odvětvové klasifikace (podle hlavní ekonomické činnosti pracoviště).

Mezi další možné klasifikační kritéria patří například délka pracovního poměru nebo jiné aspekty důležité pro analýzu trhu práce. (Rojíček et al., 2016, s. 225)

Ekonomicky neaktivní obyvatelstvo

Ekonomicky neaktivní obyvatelstvo tvoří osoby, které nebyly zaměstnány během referenčního období a nejsou v současnosti ekonomicky aktivní. Pro tyto osoby je charakteristické, že nesplňují 3 základní podmínky nezaměstnanosti. Patří sem například i uchazeči o zaměstnání evidovaní na úřadu práce, ale neschopní nastoupit práci do 14 dnů (například z důvodu probíhající rekvalifikace). Důvody jejich neaktivity mohou být jak subjektivní (například osoby v domácnosti, dobrovolně nepracující jedinci), tak i objektivní (osoby, které nepracují kvůli svému věku nebo zdravotnímu stavu, jako jsou děti, studenti plnící povinnou školní docházku nebo připravující se na budoucí povolání, důchodci, nemocní nebo osoby se zdravotním postižením). (Rojíček et al., 2016, s. 226)

2 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI-OBECNÉ POJETÍ

Politika zaměstnanosti je soubor vládních opatření a strategií zaměřených na efektivní fungování trhu práce prostřednictvím nástrojů, které ovlivňují nabídku a poptávku po práci.

Implementace politiky zaměstnanosti zahrnuje například:

- Systematické monitorování a vyhodnocování situace na trhu práce, vypracování prognóz a koncepcí zaměstnanosti, a také programů na podporu uplatnění jednotlivců na trhu práce.
- Realizaci aktivní politiky zaměstnanosti.
- Realizaci pasivní politiky zaměstnanosti.
- Koordinaci opatření v oblasti lidských zdrojů a rozvoje zaměstnanosti v souladu s Evropskou strategií zaměstnanosti.
- Účast na mezinárodních a dvoustranných programech zaměřených na rozvoj lidského kapitálu, zaměstnanosti a trhu práce. (Kolman, 2008)

Politiku zaměstnanosti lze rozdělit na dvě hlavní složky:

1. Aktivní politiku zaměstnanosti, jejímž cílem je zvýšení zaměstnanosti prostřednictvím různých podpůrných opatření.
2. Pasivní politiku zaměstnanosti, která je zaměřena na zmírnění negativních dopadů nezaměstnanosti.

Kromě rozlišení pasivní a aktivní politiky zaměstnanosti je důležité znát také jejich právní rámec. Jinými slovy, je důležité vědět, které právní předpisy upravují konkrétní druhy výdajů, jejich výši a podmínky vyplácení. Jedná se o zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti (ZoZ), který odehrává velmi důležitou roli v oblasti trhu práce, mezi jehož hlavní části patří:

1. Úvodní ustanovení.
2. Zprostředkování zaměstnání.
3. Zaměstnávání osob se zdravotním postižením.
4. Zaměstnávání cizinců.
5. Aktivní politika zaměstnanosti.
6. Výkon umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti dítěte.

7. Kontrolní činnost.
8. Společná, přechodná a závěrečná ustanovení.

Ze struktury zákona o zaměstnanosti je zřejmé, že pokrývá rozsáhlou oblast problematiky týkající se trhu práce. (Kaczor, 2024, s. 148)

V České republice je výkon státní správy v oblasti politiky zaměstnanosti zajišťován Ministerstvem práce a sociálních věcí (MPSV) a úřady práce (ÚP).

2.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Pro definování APZ se můžeme obrátit k zákonu o zaměstnanosti, který vymezuje APZ poměrně jednoduchou větou: „*Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje ministerstvo a Úřad práce ČR; podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty*“ (Česko, 2004)

Pro upřesnění definice APZ lze říct, že se jedná o soubor opatření zaměřených na usnadnění návratu osob na trh práce nebo na zlepšení jejich pracovní situace na něm. Jejím cílem je motivovat zaměstnavatele, například prostřednictvím různých finančních příspěvků nebo daňových úlev, k vytváření nových pracovních míst nebo k zaměstnávání osob znevýhodněných na trhu práce. Jedná se například o osoby se zdravotním postižením, osoby s nízkou nebo žádnou kvalifikací a osoby vracející se do zaměstnání po rodičovské dovolené. Aktivní politika zaměstnanosti také podporuje uchazeče o zaměstnání v získávání dalšího vzdělání a zvyšování kvalifikace, čímž jim pomáhá najít vhodnou práci nebo si udržet konkurenceschopnost na trhu práce. (Kaczor, 2024, s. 165)

Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti jsou definovány v části páté zákona o zaměstnanosti. Mezi klíčové nástroje patří:

- Rekvalifikace.
- Investiční pobídky.
- Veřejně prospěšné práce.
- Společensky účelná pracovní místa.
- Překlenovací příspěvek.
- Příspěvek na zapracování.

- Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program. (Česko, 2004)

Rekvalifikace

Rekvalifikace představuje získání nové kvalifikace nebo zvýšení současné kvalifikace. Jedná se o klíčový nástroj k potlačení strukturální nezaměstnanosti, protože pomáhá přizpůsobit nabídku pracovních sil aktuální poptávce na trhu práce. Rekvalifikovaný může být jak uchazeč, tak i zájemce o zaměstnání (není přímo osobou nezaměstnanou, ale je na ÚP registrován jako zájemce o zaměstnání). Při stanovení rozsahu a obsahu rekvalifikace se přihlíží k předchozímu vzdělání, zdravotnímu stavu, dovednostem, zkušenostem a profesním zájmu dané osoby po práci v oblasti, které se rekvalifikace týká. Často se stává, že po určité době v evidenci ÚP uchazeče požadují jakoukoliv rekvalifikaci, a to nikoliv z důvodů zájmu pracovat v dané profesní oblasti. Důvodem je, že finanční podpora při rekvalifikaci je vyšší ve srovnání s podporou v nezaměstnanosti. Tento přístup však není úplně nejlepší. Pokud stát vynakládá prostředky na rekvalifikaci, musí existovat jistota, že osoba, která se rekvalifikací prochází, má o danou profesi skutečný zájem a bude ji v budoucnu aktivně vykonávat na trhu práce. (Česko, 2004; Kaczor, 2024, s. 167-168)

V určitých případech mohou být rekvalifikovaným osobám pokryty i další náklady spojené s rekvalifikací, například dopravní náklady. V praxi mohou být tyto náklady pro potenciální účastníky rekvalifikace významnou překážkou, zejména pokud musí dojíždět na velké vzdálenosti. Možnost úhrady těchto nákladů tak pomáhá odstranit překážky, které mohou bránit účasti na rekvalifikaci a následnému vstupu na trh práce. (Kaczor, 2024, s. 168)

Podle platné legislativy lze rozlišit tři základní typy rekvalifikací: klasickou, zvolenou a zaměstnaneckou.

- Klasická rekvalifikace je organizována úřadem práce. Účastník této rekvalifikace má po dobu jejího trvání nárok na finanční podporu ve výši 60% průměrné čisté mzdy z posledního ukončeného zaměstnání. Kromě samotného kurzu mohou být hrazeny i další náklady spojené s jeho absolvováním.
- Zvolená rekvalifikace se liší od klasické rekvalifikace tím, že si ji účastník zajišťuje sám. Úřad práce hradí pouze náklady na samotný kurz, avšak neposkytuje podporu při rekvalifikaci ani na související náklady s ní spojené. Dalším specifickým rysem je cenový limit, který činí maximálně 50 000 Kč.
- Zaměstnanecká rekvalifikace je zvláštním typem rekvalifikace, která probíhá přímo u zaměstnavatele s podporou státu. Jejím účelem je zvýšit pracovní

uplatnění zaměstnanců v dané firmě. Tento typ rekvalifikace je poměrně vzácný, protože za vzdělávání svých zaměstnanců je obvykle odpovědný zaměstnavatel. Účastníci tohoto typu rekvalifikace nemají nárok na podporu při rekvalifikaci. (Česko, 2004; Pavel, Kaczor, 2024, s. 168-169)

Investiční pobídky

Daný nástroj APZ je vymezen v ZoZ (Česko, 2004) takto: „*Investiční pobídky jsou nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, kterým se u zaměstnavatele, kterému bylo vydáno rozhodnutí o příslibu investiční pobídky podle zvláštního právního předpisu, hmotně podporuje:*

- a) *vytváření nových pracovních míst,*
- b) *rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců na nových místech.*“

Podle nařízení vlády č. 515/2004 Sb. může výše finanční podpory poskytované zaměstnavatelům na vytváření nových pracovních míst v rámci investičních pobídek dosáhnout až 300 000 Kč na jedno nově vytvořené pracovní místo. Konkrétní výše závisí nejen na lokalitě, ale také na druhu a počtu nově vytvořených pracovních míst. Je důležité zdůraznit, že zaměstnavatel, který obdržel finanční prostředky v rámci investiční pobídky, nemůže po dobu trvání příslušné dohody získat další příspěvky z prostředků APZ na stejný účel. (Česko, 2004; Kaczor, 2024, s. 170)

Investiční pobídky jsou často využívány zejména v regionech s vysokou mírou nezaměstnanosti, kde můžou pomoci k tvorbě pracovních míst a ekonomickému rozvoji.

Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce (VPP) jsou spolu s rekvalifikacemi jedním z nejčastěji používaných nástrojů APZ. Jsou určeny výhradně pro obce nebo jiné neziskové instituce, nikoliv pro komerční organizace. Hlavním účelem VPP je vykonávat činnosti ve prospěch veřejnosti, jako je úklid města nebo údržba komunikací, což odůvodňuje jejich finanční podporu ze strany státu. Důležitým aspektem veřejně prospěšných prací je jejich dočasný charakter – uchazeč o zaměstnání může být umístěn na pracovní pozici maximálně na 24 měsíců. (Česko, 2004; Kaczor, 2024, s. 170)

Výše příspěvku na uchazeče o zaměstnání nastupujícího na VPP je specifikována v zákoně o zaměstnanosti (§ 112, odst. 2). Podle této legislativy může být příspěvek poskytnut až do výše skutečně vynaložených mzdových nákladů na zaměstnance, včetně povinných odvodů

na sociální a zdravotní pojištění i příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. (Česko, 2004; Kaczor, 2024, s. 171)

Z toho vyplývá, že za určitých podmínek může stát pokrýt veškeré náklady na mzdu pracovníka na VPP.

Společensky účelná pracovní místa

Společensky účelná pracovní místa (SÚPM) jsou určena výhradně pro znevýhodněné uchazeče o zaměstnání na trhu práce. To je charakteristický znak všech nástrojů APZ, ale zvláštností SÚPM je možnost podpory uchazečů, kteří začali podnikat. Příspěvek na SÚPM lze rozdělit do dvou forem:

1. Příspěvek na zřízení SÚPM slouží k pokrytí nebo částečnému financování prvotních nákladů souvisejících s obsazením tohoto volného pracovního místa uchazečem o zaměstnání evidovaným na úřadu práce. U osob se zdravotním postižením může zahrnovat například úpravu pracovního prostředí nebo nákup speciálních pomůcek. Pokud uchazeč o zaměstnání začíná podnikatelskou činnost, může být příspěvek použit například na nákup notebooku nebo pracovního stolu. Jedná se o jednorázovou pomoc poskytovanou při počátku vzniku SÚPM.
2. Příspěvek na vyhrazení SÚPM je určen k úhradě mzdových nákladů zaměstnavateli, který na tomto místě zaměstná uchazeče. Tento příspěvek se poskytuje po určitou dobu stanovenou v dohodě s úřadem práce a má charakter opakované finanční podpory po dobu její platnosti. (Česko, 2004; Kaczor, 2024, s. 172)

Maximální výše příspěvku na zřízení SÚPM závisí na míře nezaměstnanosti v daném regionu v porovnání s celostátním průměrem. V oblastech s nižší, než průměrnou nezaměstnaností může příspěvek dosáhnout až čtyřnásobku průměrné mzdy v národním hospodářství (přibližně 196 200 Kč na jedno místo). Naopak v regionech s průměrnou nebo nadprůměrnou nezaměstnaností může činit až šestinásobek této částky (okolo 279 000 Kč na jedno místo). (Česko, 2004; Kaczor, 2024, s. 172-173)

Příspěvek na vyhrazení SÚPM lze poskytnout až do výše skutečně vynaložených nákladů na mzdu zaměstnance přijatého na toto pracovní místo. Zahrnuje také odvody na sociální a zdravotní pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Maximální doba poskytování příspěvku je stanovena na 24 měsíců. (Česko, 2004; Kaczor, 2024, s. 173)

Překlenovací příspěvek

Může být překlenovací příspěvek poskytován pouze osobám samostatně výdělečně činným (OSVČ), které již nejsou evidovány jako uchazeči o zaměstnání a kterým byl poskytnut příspěvek na zřízení SÚPM podle § 113 odst. 1. Tento příspěvek je určen na úhradu provozních nákladů vzniklých a uhrazených v období, na které byl příspěvek poskytnut. (Česko, 2004; Kaczor, 2024, s. 174)

Za provozní náklady, na které lze poskytnout překlenovací příspěvek OSVČ, považují se:

1. Nájemné a související služby, s výjimkou nájemného za bytovou jednotku,
2. Výdaje na dopravu materiálu a hotových výrobků,
3. Náklady spojené s opravou a údržbou objektu, kde OSVČ provozuje svou činnost, pokud je tento objekt v jejím vlastnictví.

V případě, že uvedené náklady zahrnují daň z přidané hodnoty (DPH) a OSVČ není plátcem této dane, je DPH považována za provozní náklad. (Česko, 2004; Kaczor, 2024, s. 174)

Může být překlenovací příspěvek poskytován maximálně po dobu pěti měsíců. Jeho měsíční výše odpovídá 0,25násobku průměrné mzdy v národním hospodářství, která se v současné době pohybuje kolem 11 600 Kč. Výši průměrné mzdy za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku vyhláší Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR na základě údajů Českého statistického úřadu. (Česko, 2004; Kaczor, 2024, s. 174)

Příspěvek na zapracování

V praxi se může stát, že zaměstnavatel, který přijme uchazeče z evidence úřadu práce, musí vynaložit určité náklady na zapracování (jeho zaškolení a adaptaci na nové pracovní místo). K pokrytí těchto nákladů slouží příspěvek na zapracování. Může úřad práce tento příspěvek poskytnout zaměstnavateli na základě uzavřené dohody, pokud přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému je věnována zvýšená péče (§ 33 zákona o zaměstnanosti). (Česko, 2024; Kaczor, 2024, s. 175)

Tento příspěvek může být poskytován maximálně po dobu tří měsíců, přičemž měsíční částka na jednu osobu nesmí přesáhnout polovinu minimální mzdy. V roce 2025, kdy je minimální mzda stanovena na 20 800 Kč, by maximální možná výše příspěvku činila 10 400 Kč měsíčně. Celkově by tedy zaměstnavatel mohl získat až 31 200 Kč za celé tři měsíční období. (Česko, 2004; Kaczor, 2024, s.175)

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program slouží jako ochranné opatření pro zaměstnance i zaměstnavatele v případech, kdy firma přechází na nový podnikatelský program a dočasně nemůže svým stávajícím zaměstnancům zajistit práci. Jeho cílem je předejít propouštění v situacích, kdy podnik přechází na nový provozní model nebo rozvíjí nové aktivity. Přechod na nový podnikatelský program také zahrnuje změny ve výrobě či poskytování služeb, které jsou spojeny se zásadními technologickými inovacemi. Může se jednat také o změnu předmětu podnikání, která je oficiálně zaznamenána v obchodním rejstříku nebo v živnostenském oprávnění. (Česko, 2024; Kaczor, 2024, s. 175-176)

Může být příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program poskytován maximálně po dobu šesti měsíců. Jeho výše může dosahovat nejvýše polovinu minimální mzdy. To znamená, že v současnosti může maximální částka příspěvku na jednoho zaměstnance činit až 62 400 Kč (tj. $6 \times 10\,400$ Kč). (Česko, 2024; Kaczor, 2024, s. 176)

2.2 Pasivní politika zaměstnanosti

Jedním z úkolů úřadu práce je sociální zabezpečení nezaměstnaných, které se realizuje zejména prostřednictvím dávkové podpory poskytované tímto úřadem. Patří sem nejen podpora v nezaměstnanosti, ale i další dávky v rámci jeho kompetencí. Z právního hlediska se činnosti související s podporou v nezaměstnanosti označují jako pasivní politika zaměstnanosti (PPZ). V širším pojetí lze pod pojmem „pasivní podpora“ nezaměstnaných zahrnout i další sociální dávky. (Kaczor, 2024, s. 145)

I když je pasivní podpora nezbytná jak pro nezaměstnané, tak pro stát, sama o sobě problém nezaměstnanosti neřeší. Jejím cílem není dlouhodobě nahradit příjem dávkami, ale co nejdříve vrátit nezaměstnané na trh práce a podpořit jejich finanční nezávislost. (Kaczor, 2024, s. 145-146)

3 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI V EVROPSKÉ UNII PRO MLADÉ LIDI

Především je třeba zdůraznit, že mladí lidé nejsou na trhu práce jasně definovanou skupinou, ale ve statistikách jsou nejčastěji zařazováni do věkové kategorie od 15 do 24 let. Jejich hlavní nevýhodou je zpravidla nedostatek nebo úplná absence zkušeností, i když někteří zaměstnavatelé poukazují i na další aspekty, jako jsou nízké pracovní dovednosti nebo vyšší fluktuace. Je však obtížné tyto charakteristiky zobecnit. Tyto překážky komplikují mladým lidem vstup na trh práce a udržení se na něm. Proto se Evropská unie prostřednictvím různých iniciativ, návrhů a programů snaží podpořit zaměstnanost mladých lidí a usnadnit jejich začlenění na trh práce s co nejmenšími obtížemi. (Kaczor, 2024, s. 84)

3.1 Instituce EU

Na začátek je důležité říct, že významnou roli v procesu provádění sociální politiky a politiky zaměstnanosti hrají instituce Evropské unie. Mezi hlavní subjekty patří *Evropská komise* (European Commission), nejvyšší výkonný orgán EU, který koordinuje, monitoruje a podporuje sociální politiku v těsné spolupráci s členskými státy. Komise je aktivní zejména v oblasti zaměstnanosti a boje proti sociálnímu vyloučení. Zabývá se také zdravím a bezpečností pracovníků, pracovními podmínkami, odborným a dalším vzděláváním a sociálním zabezpečením. Komise také má pravomoc navrhopvat nové právní předpisy, které pak předkládá ke schválení *Radě EU* (nejvyšší zákonodárný orgán). (Palíšková, 2014, s. 48)

Významnou roli v oblasti sociální politiky a zaměstnanosti hraje také *Rada pro zaměstnanost, sociální politiku, zdraví a ochranu spotřebitele* (Employment, Social Policy, Health and Consumer Affairs Council, EPSCO). Tento institut představuje formaci *Rady EU* a je tvořen ministry členských států odpovědnými za zaměstnanost, sociální politiku, ochranu spotřebitele, zdraví a rovné příležitosti na trhu práce. Vzhledem k tomu, že hlavní odpovědnost za sociální politiku a zaměstnanost zůstává na členských státech, Rada analyzuje opatření přijatá na vnitrostátní úrovni, stanovuje společné cíle a koordinuje strategické směřování sociální politiky v EU. (Palíšková, 2014, s. 48)

V Evropském parlamentu problematiku sociální politiky a zaměstnanosti mají na starosti především *Výbor pro zaměstnanost a sociální věci* (Committee on Employment and Social Affairs) a *Výbor pro práva žen a rovnost pohlaví* (Committee on Women's Rights and Gender Equality). Tyto parlamentní výbory jsou aktivně zapojeny do legislativního procesu

– mohou se vyjadřovat k legislativním návrhům, navrhnout vlastní úpravy a zkoumat návrhy směrnic, nařízení nebo rozhodnutí předkládané *Evropskou komisí*. Díky této pravomoci mají výbory přímý vliv na vývoj a obsah evropské sociální politiky. (Palíšková, 2014, s. 48)

Jedním z důležitých nástrojů sociální politiky v EU je také *Hospodářský a sociální výbor* (European Economic and Social Committee), který byl založen v roce 1957 jako poradní orgán evropských institucí s rozhodovacími pravomocemi (například Evropská komise, Rada EU a Evropský parlament). Funguje jako „most“ mezi evropskými institucemi a tzv. organizovanou občanskou společností a zastupuje zájmy zaměstnavatelů, zaměstnanců a různých zájmových skupin. V rámci legislativního procesu provádí nepovinné i povinné konzultace k navrhovaným právním předpisům. V oblasti sociální politiky jsou evropské instituce zavázány konzultovat s *Hospodářským a sociálním výborem* legislativní návrhy před jejich přijetím. Výbor též analyzuje a posuzuje možné sociální a pracovněprávní důsledky navrhovaných právních předpisů. Kromě toho má od roku 1972 *právo vlastní iniciativy*, které mu umožňuje vydávat stanoviska k současným otázkám souvisejícím s evropskou integrací. (Palíšková, 2014, s. 48-49)

Výbor pro zaměstnanost (Employment Committee) je také jedním z poradních orgánů Evropské unie, který byl zřízen Amsterodamskou smlouvou v rámci řešení rostoucího problému nezaměstnanosti. Výbor se skládá ze dvou zástupců každého členského státu a dvou zástupců Evropské komise. Jeho hlavní úlohou je sledování situace na trhu práce, analýza politik zaměstnanosti v jednotlivých členských státech i na úrovni celé EU a podpora jejich vzájemné koordinace. Výbor se rovněž vyjadřuje k aktuálním otázkám zaměstnanosti a poskytuje odborné poradenství *Radě EU*. Při výkonu svých funkcí Výbor spolupracuje se sociálními partnery, aby zajistil větší zapojení účastníků do procesu rozhodování. (Palíšková, 2014, s. 49)

3.2 Evropské iniciativy a programy pro mladé

Především je důležité zdůraznit, že evropské iniciativy a programy na podporu zaměstnanosti mladých lidí se zaměřují většinou na věkovou skupinu od 15 do 29 let. Pro tuto věkovou skupinu však neexistují žádné statistiky týkající se trhu práce, které by byly pro tuto bakalářskou práci potřebné. V statistikách, které jsou vhodné pro tuto bakalářskou práci je mládež definována jako osoby ve věku 15 až 24 let.

Evropský pilíř sociálních prav

Je potřeba zmínit o tom, že iniciativa *Evropský pilíř sociálních práv* není zaměřená přímo na podporu zaměstnanosti mladých lidí. Avšak je to jedna z klíčových iniciativ Evropské unie zaměřených na zlepšení životních a pracovních podmínek.

Pilíř obsahuje 20 základních zásad a práv, které jsou rozděleny do tří hlavních oblastí:

- Rovné příležitosti a přístup na trh práce – zahrnuje rozvoj dovedností, vzdělávání a celoživotní učení, rovné příležitosti, genderovou rovnost a aktivní podporu zaměstnanosti.
- Spravedlivé pracovní podmínky – zahrnuje jistotu a flexibilitu zaměstnání, spravedlivé odměňování, informace o pracovních podmínkách, ochrana v případě propuštění a rovnováha mezi pracovním a soukromým životem.
- Sociální ochrana a začlenění – zahrnuje podporu péče o děti, minimální příjem, podpora v nezaměstnanosti, integrace osob se zdravotním postižením, podpora osob bez domova, přístup k základním službám, zdravotní a dlouhodobá péče. (Evropská unie, © 2021)

V roce 2021 *Evropská komise* schválila akční plán k *evropskému pilíři sociálních práv*. Tento plán stanovuje tři klíčové cíle, které by měly být dosaženy do roku 2030:

1. Nejméně 78 % obyvatelstva ve věku od 20 do 64 let by mělo být zaměstnáno.

K dosažení tohoto cíle musí Evropa přijmout následující opatření:

- 1.1. Snížit rozdíl v míře zaměstnanosti žen a mužů nejméně o polovinu z úrovně 11,3% v roce 2019. To bude nutné k zajištění genderové rovnosti a dosažení vyšší zaměstnanosti produktivního obyvatelstva.
- 1.2. Zvýšit přístup k formálnímu předškolnímu vzdělávání a péči, což podpoří rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem a vyšší účast žen na trhu práce.
- 1.3. Snížit podíl mladých lidí ve věku 15-29 let, kteří nejsou zaměstnáni, ani se neúčastní vzdělávání nebo odborné přípravy (NEET), z 12,6 % v roce 2019 na 9%. Toho lze dosáhnout zlepšením pracovních podmínek a kariérních vyhlídek. (Evropská unie, © 2021)

2. Minimálně 60 % všech dospělých osob by se mělo každý rok účastnit odborné přípravy.

V roce 2019 opustilo vzdělávací instituce 10,2% mladých lidí s nejvýše nižším sekundárním vzděláním a nepokračovalo v další vzdělávací nebo profesní činnosti. Současná krize může tuto situaci ještě zhoršit. Je proto třeba zvýšit úsilí na podporu účasti dospělých na vzdělávání a zlepšit výsledky počátečního vzdělávání a odborné přípravy.

Zejména:

2.1. Alespoň 80 % lidí ve věku 16-74 let by mělo mít základní digitální dovednosti, které jsou klíčové pro sociální začlenění a účast na trhu práce v digitálně transformované Evropě.

2.2. Mělo by se dále omezovat předčasné ukončování vzdělávání a zároveň podporovat vyšší míru účasti na vyšším sekundárním vzdělávání. (Evropská unie, © 2021)

3. Snížit počet lidí ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením alespoň o 15 milionů.

Z 15 milionů lidí, kteří se mají do roku 2030 dostat z chudoby, musí být nejméně 5 milionů dětí. Zaměření na tuto věkovou skupinu má zásadní význam nejen pro zajištění jejich přístupu k novým příležitostem, ale také pro přerušování mezigeneračního šíření chudoby. Tím se sníží riziko, že tyto děti budou v dospělosti ohroženy chudobou nebo sociálním vyloučením, díky čemu se může podpořit dlouhodobá systémová změna. (Evropská unie, © 2021)

Tyto tři hlavní cíle pro rok 2030 jsou vnímány jako ambiciózní, ale dosažitelné. Jejich naplnění je klíčové pro to, aby si Evropa udržela svou vedoucí roli v oblasti podpory kvalitního života obyvatel. I když se tempo pokroku může v jednotlivých členských státech Evropské unie lišit, dosažení těchto cílů je reálné. Pokud všechny členské země vzhledem ke svým specifickým počátečním podmínkám spojí své síly, lze dosáhnout pokroku ve zlepšování životní úrovně a sociální soudržnosti v celé unii. (Evropská unie, © 2021)

Rámec kvality stáží v Evropské unii

Nezaměstnanost mladých lidí je v Evropské unii dlouhodobě značným problémem a její míra je trvale více než dvojnásobná oproti celkové míře nezaměstnanosti. Závažným problémem je zejména zapojení mladých lidí, kteří nejsou zaměstnání, neúčastní se vzdělávání ani odborné přípravy (NEET) a kteří často naráží na určité překážky při vstupu na trh práce. V rámci Akčního plánu pro evropský pilíř sociálních práv se proto usiluje o snížení podílu těchto mladých lidí ve věku 15-29 let z 12,6 % (od roku 2019) na 9 % do roku 2030, a to prostřednictvím zlepšení jejich pracovních příležitostí a celkové zaměstnatelnosti. (Evropská unie, © 2024, s. 1)

Stáže představují pro mladé lidi cennou příležitost, jak získat praktické a odborné zkušenosti, rozvíjet své dovednosti a usnadnit si vstup na pracovní trh. Pro zaměstnavatele je to možnost, jak získat nové talenty, investovat do jejich rozvoje a následně si je udržet jako kvalifikované pracovníky. Skutečný přínos stáže však závisí na její kvalitě. Aby měly stáže skutečnou hodnotu, musí být založeny na spravedlivých a transparentních podmínkách a nabízet odpovídající vzdělávací obsah. Důležitou roli hrají také inkluzivní stáže, které mohou pomoci zlepšit přístup k pracovním příležitostem pro všechny mladé lidi, včetně těch ze zranitelných nebo znevýhodněných skupin. (Evropská unie, © 2024, s. 1)

Rámec kvality stáže Evropské unii z roku 2014 obsahuje 21 zásad, jejichž cílem je zajistit kvalitní, odbornou přípravu a odpovídající pracovní podmínky během stáží. Podle hodnocení Evropské Komise z roku 2023 měla tato doporučení pozitivní dopad na úroveň stáží v Evropské unii. Byla však zjištěna řada oblastí, které je třeba zlepšit. Na tuto potřebu upozornila Konference o budoucnosti Evropy a Evropský parlament, které požádaly Evropskou Komisi o zlepšení kvality stáží. V reakci na to Evropská Komise 20. března 2024 předložila *návrh na novelizaci doporučení Rady k rámci kvality stáží z roku 2014* s cílem zlepšení pracovních podmínek stážistů v celé Evropské unii – se zaměřením na odměňování, inkluzivnost a celkovou kvalitu stáží. Mezi hlavní ustanovení novelizovaného doporučení Rady patří:

1. Zajištění spravedlivého finančního odměňování stážistů.
2. Poskytování odpovídající sociální ochrany v souladu s právními předpisy daného členského státu.
3. Zavedení role mentora, který by stážistům poskytoval individuální podporu a vedení po celou dobu jejich stáže.

4. Rovný přístup ke stážím, zejména pro osoby ze znevýhodněného prostředí, včetně stážistů se zdravotním postižením.
5. Podpora možnosti hybridních nebo vzdálených stáží, včetně zajištění potřebného technického vybavení.
6. Zvýšení zaměstnatelnosti mladých lidí poskytováním odborného kariérního poradenství a podporou poskytovatelů stáží, aby stážistům po ukončení odborné přípravy nabídli pracovní smlouvu. (Evropská unie, © 2024)

Tyto nové ustanovení rozšiřují a doplňují zásady stanovené v rámci kvality stáží z roku 2014. Mezi tyto původní zásady patří například požadavek na transparentní zveřejňování volných míst na stáže, uzavření písemné dohody mezi stážistou a organizací poskytující stáž před zahájením stáže, která jasně stanoví podmínky stáže. Kromě toho je třeba věnovat zvláštní pozornost tomu, aby stáž nebyla příliš dlouhá nebo se neopakovala a aby vzdělávací část stáže byla jejím klíčovým prvkem. (Evropská unie, © 2024)

3.3 Financování politiky zaměstnanosti v Evropské Unii

Evropská unie vyčleňuje speciální fondy určené k podpoře členských států jako nástroj politiky soudržnosti. Tyto fondy umožňují zemím při dodržení určitých podmínek využívat prostředky zaměřené na snižování ekonomických a sociálních nerovností. Jednou z takových nerovností je nezaměstnanost. (Ondrášek et al., 2024, s.123)

Prvním fondem, který detailněji rozebereme, je *Evropský fond pro regionální rozvoj (EFRR)*, který má pro plánovací období 2021-2027 k dispozici přibližně 226 miliard EUR. Tato částka je součástí celkového rozpočtu politiky soudržnosti EU ve výši více než 392 miliard EUR. Tento fond je jedním z klíčových nástrojů politiky soudržnosti Evropské unie a zaměřuje se na dva hlavní cíle:

1. Podpora investic – zaměřená na posílení trhu práce a rozvoj regionálních politik.
2. Podpora spolupráce – posílení přeshraničních, nadnárodních a meziregionálních partnerství v rámci Evropské unie s cílem podpořit lepší integraci a rozvoj regionů. (Schwarz, 2025)

Finanční prostředky jsou přidělovány na základě úrovně hospodářského rozvoje jednotlivých regionů. Rozdělení podpory je založeno na následujících kritériích:

- Méně rozvinuté regiony – regiony s HDP na obyvatele nižším než 75% průměru EU. Mají nárok na nejvyšší úroveň financování, protože čelí největším hospodářským a sociálním výzvám.
- Regiony v přechodové fázi – zahrnují regiony s HDP na obyvatele mezi 75% a 100% průměru EU. Tyto regiony dostávají nižší, ale stále významnou úroveň podpory.
- Rozvinuté regiony – regiony s HDP na obyvatele nad 100% průměru EU, dostávají nejnižší podporu a využívají ji k investicím do inovací, ekologické transformace a konkurenceschopnosti podniků. (Schwarz, 2025)

Evropský fond pro regionální rozvoj rozděluje finanční prostředky prostřednictvím operačních programů zaměřených na konkrétní oblasti. Jedním z těchto programů je *Integrovaný operační program*, který je zaměřen na podporu infrastruktury veřejné správy, veřejných služeb a územního rozvoje. Tento program může zahrnovat například rozvoj služeb zaměstnanosti, zdravotnictví, sociálních služeb a dalších oblastí, které přispívají ke zlepšení kvality života obyvatel a podporují regionální rozvoj. (Vláda ČR, 2011)

Evropský sociální fond plus (ESF+) je klíčovým nástrojem Evropské unie pro investice do lidí, který podporuje provádění *Evropského pilíře sociálních práv*. Fond s rozpočtem 142,7 miliardy EUR na období 2021-2027 se zaměřuje na zaměstnanost, sociální politiku, vzdělávání a rozvoj dovedností a podporuje strukturální reformy v těchto oblastech. (Evropská komise)

Nástroj hraje rovněž důležitou roli při sociálně-ekonomické obnově EU po pandemii COVID-19, která negativně ovlivnila systémy zaměstnanosti, vzdělávání a zdravotnictví a prohloubila sociální nerovnosti. Fond proto pomáhá členským státům překonat tyto problémy a zlepšit podmínky na trhu práce. (Evropská komise)

V rámci politiky soudržnosti *Evropský sociální fond plus* nadále podporuje hospodářskou, územní a sociální soudržnost v EU a zaměřuje se na snižování rozdílů mezi členskými státy a regiony. (Evropská komise)

Evropský sociální fond plus spojuje čtyři dříve samostatné finanční nástroje používané v programovém období 2014-2020, a to: *Evropský sociální fond (ESF)*, *Evropský fond pro nejchudší osoby (FEAD)*, *Iniciativu na podporu zaměstnanosti mladých lidí (YED)* a *Program Evropské unie pro zaměstnanost a sociální inovace (EaSI)*. Sloučení těchto nástrojů do jednoho fondu zefektivňuje financování sociálních politik a politik zaměstnanosti v Evropské unii. (Evropská komise)

Evropský fond pro přizpůsobení se globalizaci (EGF) je speciální nástroj EU na podporu zaměstnanců a osob samostatně výdělečně činných, které ztratily práci v důsledku restrukturalizace. Jeho cílem je zlepšit jejich dovednosti a zaměstnatelnost, ulehčit jim návrat na trh práce a pomoci jim najít lepší zaměstnání. (Evropská komise)

Fond se zaměřuje především na pracovníky s nízkou kvalifikací a uchazeče o zaměstnání ze sociálně znevýhodněných skupin a pomáhá jim překonat nové výzvy v oblasti zaměstnanosti. Fond lze využít v situacích, kdy je v jednom podniku propouštěno více než 200 zaměstnanců nebo kdy dochází k propouštění v malých a středních podnicích v určitém odvětví či v různých odvětvích, ve stejném regionu nebo v sousedících regionech. (Evropská komise)

V období 2021-2027 je na tento fond každoročně určeno 210 milionů EUR. Finanční prostředky z fondu pokrývají 60 až 85% nákladů na projekty, které pomáhají propuštěným zaměstnancům najít nové zaměstnání nebo založit vlastní podnik. (Evropská komise)

II PRAKTICKÁ ČÁST

4 ANALÝZA AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI MLADÝCH LIDÍ VE VYBRANÝCH ZEMÍCH EU

V této kapitole bude provedena analýza aktivní politiky zaměstnanosti ve třech členských státech Evropské unie – České republice, Belgii a Švédsku. Výběr těchto zemí byl založen na kritériu počtu obyvatel. Podle údajů Eurostatu k 1. lednu 2025 žije v České republice 11 017 341 obyvatel, v Belgii 11 829 411 a ve Švédsku 10 705 814 obyvatel.

V následujících kapitolách bude provedena analýza způsobu implementace státních programů zaměřených na podporu zaměstnanosti mladých osob v jednotlivých sledovaných zemích, s cílem identifikovat hlavní rozdíly v přístupech. Zároveň bude hodnocen jejich vliv prostřednictvím vývoje vybraných statistických ukazatelů. Sledovány jsou zejména míra nezaměstnanosti, míra zaměstnanosti, podíl mladých ve skupině NEET a podíl nezaměstnaných ve věkové skupině od 15 do 24 let. Analýza vychází z dostupných dat Eurostatu za období 2019–2024 a zároveň bere v potaz specifický kontext každé země, včetně vlivu pandemie COVID-19 a následného období obnovy. Pro hlubší porozumění dopadů programů bude tato věková skupina dále rozdělena na dvě podskupiny: osoby ve věku 15–19 let a osoby ve věku 20–24 let.

Před zahájením analýzy je potřeba pochopit, kdo spadá do kategorie mladých lidí, kteří nejsou zaměstnáni, ani se neúčastní vzdělávání nebo odborné přípravy - tzv. skupina NEET. Je také důležité si uvědomit, co přesně znamená míra nezaměstnanosti mladých lidí ve věku 15 až 24 let a kdo do toho spadá.

NEET

Statistiky zaměstnanosti a nezaměstnanosti se tradičně používají k popisu situace na trhu práce, tedy ke zjištění, kolik lidí je zaměstnáno a kolik jich aktivně hledá práci. V případě mladé populace je však nutné zohlednit specifika této věkové skupiny, vzhledem k tomu, že značná část mladých lidí dále studuje na středních a vysokých školách, nebo absolvuje odborné kurzy. (Eurostat, 2024)

Kromě této skupiny existují také mladí lidé, kteří nepracují a neúčastní se žádné formy vzdělávání nebo odborné přípravy. Tato skupina se označuje jako NEET (Not in Education, Employment or Training). (Eurostat, 2024)

NEET tedy představuje podíl mladých lidí, kteří nejsou zaměstnáni ani se nevzdělávají. Započítávají se pouze ti, kteří splňují obě kritéria: v posledních čtyřech týdnech byli

nezaměstnaní (ale aktivně hledali práci) nebo ekonomicky neaktivní (nehledali práci) a neúčastnili se žádné formy vzdělávání. Výsledný podíl se vypočítá z celkového počtu mladých lidí v této věkové skupině, přičemž se vyloučí respondenti, kteří v rámci šetření pracovních sil neuvedli odpověď na otázku „účast na pravidelném (formálním) vzdělávání a odborné přípravě“. (Eurostat, 2024)

Míra nezaměstnanosti mladých lidí ve věku 15 až 24 let

Míra nezaměstnanosti mladých osob je ukazatel, který vyjadřuje podíl nezaměstnaných jedinců ve věku 15–24 let na celkovém počtu ekonomicky aktivní populace v této věkové skupině. Jinými slovy, tento ukazatel přesně měří, kolik procent z těch, kdo chtějí a můžou pracovat, práci nemá. Výpočet vychází ze standardního vztahu:

$$u = \frac{U}{L};$$

kde, $L = E + U$,

L – pracovní síla,

E – počet zaměstnaných ve věku od 15 do 24let,

U – počet nezaměstnaných ve věku od 15 do 24 let (osoby, kteří práci nemají a aktivně hledají) (Eurostat)

Tento ukazatel vychází z údajů EU-LFS (Výběrového šetření pracovních sil, dále jen „EU-LFS“), které se provádí čtvrtletně v domácnostech členských států EU, států Evropské sdružení volného obchodu (EFTA) (s výjimkou Lichtenštejnska) a kandidátských zemí. Šetření se zaměřuje na osoby žijící v soukromých domácnostech, přičemž data o zaměstnanosti a nezaměstnanosti se zjišťují u osob ve věku 15–89 let. Informace o vzdělávání a odborné přípravě jsou zaznamenávány u osob ve věku 15–74 let. (Eurostat)

EU-LFS poskytuje široké spektrum údajů, například o zaměstnanosti, nezaměstnanosti, ekonomické neaktivitě, pracovní době, profesním zařazení či typu ekonomické činnosti. Dále shromažďuje i sociodemografické informace, jako je věk, pohlaví, úroveň vzdělání, rodinné zázemí nebo regionální rozdělení respondentů. (Eurostat)

Metodologie a definice používané při šetření a výpočtu ukazatelů vycházejí z mezinárodně uznávaných standardů a doporučení Mezinárodní organizace práce (ILO), což zajišťuje vysokou míru srovnatelnosti mezi jednotlivými státy. (Eurostat)

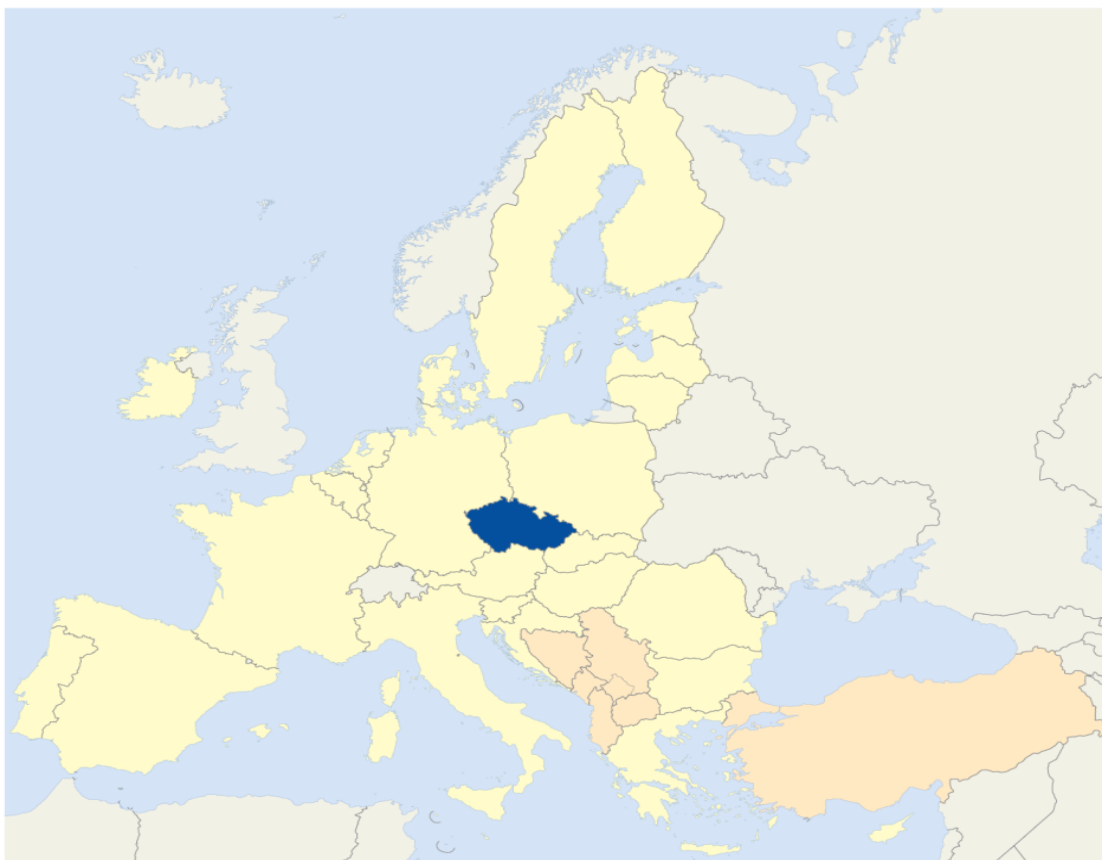
Mezinárodní organizace práce (ILO) definuje nezaměstnané osoby jako ty, jež splňují tři kritéria:

1. V referenčním týdnu neměly placené zaměstnání;
2. Byly schopné nastoupit do práce nejpozději do 14 dnů;
3. Aktivně si hledaly práci v průběhu posledních čtyř týdnů (například prostřednictvím úřadů práce, inzerce nebo osobních kontaktů).

Za nezaměstnané jsou rovněž považováni i ti, kteří práci nehledají, protože mají sjednaný nástup nejpozději do tří měsíců. (ČSÚ, © 2025)

4.1 Česká republika

4.1.1 Základní geografické a ekonomické údaje



Obrázek 1 Zeměpisná rozloha České republiky v Evropě

(Zdroj: Evropská unie)

Česká republika se nachází ve střední Evropě a sousedí s Německem, Polskem, Slovenskem a Rakouskem. Její rozloha činí přibližně 78 866 km². Podle posledních údajů Eurostatu má Česká republika 11 017 341 obyvatel, což ji řadí mezi středně lidnaté státy v rámci Evropské unie.

Pokud jde o politický systém, zákonodárnou moc má dvoukomorový parlament, který se skládá z Poslanecké sněmovny a Senátu. Poslanecká sněmovna se skládá z 200 poslanců volených na čtyři roky a Senát tvoří 81 senátorů volených na šest let. Volební právo mají občané starší 18 let. Kandidáti do Poslanecké sněmovny musí být starší 21 let a do Senátu starší 40 let. Je zakázáno být současně členem obou komor a výkon těchto funkcí je rovněž neslučitelný s funkcí prezidenta nebo soudce. (Poslanecká Sněmovna Parlamentu České republiky)

Česká republika je aktivním členem několika mezinárodních organizací, včetně Evropské unie, NATO a OSN. Navzdory členství v Evropské unii země stále používá vlastní měnu, českou korunu (CZK), nikoliv euro.

Ekonomické informace

Česká ekonomika je rozvinutá a průmyslově orientovaná, přičemž klíčovou roli hraje strojírenský, automobilový, chemický a energetický sektor.

Z hlediska životní úrovně patří Česká republika mezi vyspělé státy s průměrně vysokým HDP na obyvatele. Podle Eurostatu činil v roce 2024 HDP v běžných cenách přibližně 318 miliard EUR, přičemž HDP na obyvatele v paritě kupní síly (PPS) odpovídal zhruba 92%, kde 100% je průměr v Evropské unii. Česká ekonomika vykazuje v posledních letech stabilní vývoj s mírným růstem, a to i navzdory výkyvům na globálních trzích.

V oblasti cenové stability prošla země obdobím zvýšené inflace, která v roce 2022 dosáhla hodnoty 14,8 %. V následujících letech však došlo k jejímu postupnému snižování – v roce 2024 činila inflace již pouze 2,7% (Eurostat).

Charakteristika trhu práce v ČR

Trh práce v České republice je charakteristický nízkou mírou nezaměstnanosti, která se v roce 2024 podle Eurostatu pohybovala kolem 2,6%, zatímco v roce 2019 byla na úrovni 2%. Vláda se v oblasti zaměstnanosti dlouhodobě soustředí na aktivní politiku zaměstnanosti, přičemž podporuje zejména vzdělávání, rekvalifikace a rozvoj inovací a technologií.

4.1.2 Aktivní politika zaměstnanosti

Jedním z klíčových nástrojů zaměřených nejen na podporu zaměstnanosti mladých lidí, ale také na snižování počtu osob spadajících do kategorie NEET v České republice, je *Operační program Zaměstnanost plus (2021–2027)*. Tento program představuje významný rámec pro realizaci opatření vedoucích ke zlepšení postavení mladých na trhu práce a prevenci jejich sociálního vyloučení.

Celkový rozpočet: přibližně 1,885 miliardy EUR

- Z toho z evropských fondů: 1,459 miliardy EUR;
- Z národního rozpočtu: 427 milionů EUR. (Evropská Komise)

Hlavní cílové skupiny

Cílové skupiny zahrnují především: osoby s kumulací znevýhodnění na trhu práce; osoby ve věku 55+; osoby se zdravotním postižením; osoby s nízkou úrovní kvalifikace; osoby pečující o děti a vracející se na trh z mateřské/rodičovské dovolené osoby pečující o závislé osoby; absolventy, u kterých jsou identifikovány problémy s přechodem do zaměstnání, osoby předčasně odcházející ze vzdělávání a mladé lidi bez praxe mladší 30 let (tj. do 29 let včetně), NEET, studenty posledních ročníků škol, uchazeče a zájemce o zaměstnání evidované na Úřadu práce ČR a osoby neaktivní – osoby dlouhodobě a opakovaně nezaměstnané; menšiny (zejména Romové) a osoby s jinými znevýhodněními na trhu práce (osoby v hmotné nouzi, s dluhy a exekucemi, ze sociálně vyloučených či odlehlých lokalit, osoby s duševním onemocněním, se záznamem v rejstříku trestů, osoby opouštějící zařízení výkonu trestu odnětí svobody a ústavní zařízení apod.), cizince a osoby s migrační zkušeností. (MPSV, 2022, s. 25)

Opatření OPZ+ přispějí k naplňování hlavních sociálních cílů EU do roku 2030 vytyčených v Akčním plánu pro implementaci EPSP v oblastech zaměstnanosti (míra zaměstnanosti osob ve věku 20-64 let, podcílem tohoto cíle je snížit podíl skupiny NEET mladých lidí ve věku 15–29 let z 12,6 % (2019) na 9 %, a to zlepšením jejich vyhlídek na zaměstnání, což také podporuje zaměstnanost mladých), vzdělávání dospělých (účast dospělých ve věku 25-64 let ve vzdělávání v předchozích 12 měsících) a boje proti chudobě (snížení počtu osob ohrožených chudobou a sociálním vyloučením). (MPSV, 2022, s. 11)

Celkem v daném programu je vymezeno 9 specifických cílů, jedním z nich je *zlepšit přístup k zaměstnání a aktivačním opatřením pro všechny uchazeče o zaměstnání,*

zejména mladé lidi, především prováděním systému záruk pro mladé lidi, dále pro dlouhodobě nezaměstnané a znevýhodněné skupiny na trhu práce a pro neaktivní osoby, jakož i podporou samostatné výdělečné činnosti a sociální ekonomiky. (MPSV, 2022, s. 14)

Hlavní problémy, které se budou řešit v tomto cíle:

- Nižší míra zaměstnanosti skupin znevýhodněných na trhu práce (ženy, nízkokvalifikovaní, starší osoby, osoby se zdravotním postižením, pečující osoby, menšiny a mladé lidé do 30 let);
- Vysoká míra nezaměstnanosti nízkokvalifikovaných osob. (MPSV, 2022, s. 14)

Prioritní intervence v rámci tohoto specifického cíle:

- Podpora uplatnění na trhu práce pro všechny uchazeče o zaměstnání, kteří mají problém práci najít nebo si ji udržet;
- Zejména starším osobám, mladým osobám, osobám se zdravotním postižením, bez kvalifikace nebo s nízkým vzděláním, pečujícím o děti nebo o své blízké budou poskytovány služby šité na míru jejich potřebám, včetně podpory tvorby vhodných pracovních příležitostí. (MPSV, 2022, s. 24)

Za účelem naplnění tohoto specifického cíle budou podporovány zejména níže uvedené aktivity:

Podpora vzdělávání

- Opatření podporující návrat do vzdělávání, nebo vedoucí k rozvoji základních kompetencí (např. finanční, numerické, čtenářské a občanské gramotnosti a rozvoji digitálních kompetencí) a další podobná opatření cílící na podporu zlepšování dovedností a zvyšování kvalifikace (MPSV, 2022, s. 24)

Poradenské a informační činnosti

- Realizace individualizovaného poradenství odpovídajícího potřebám osob s cílem dlouhodobé integrace na trh práce, včetně poradenství k dalšímu vzdělávání, kariérového poradenství či poradenství k volbě povolání ve spolupráci se školami (pro poslední ročníky škol);
- Poradenství zaměřené na prevenci předlužení, dluhové poradenství a další podpůrné sociální a doprovodné aktivity specializované s ohledem na znevýhodnění cílové

skupiny a umožňující začlenění podpořených osob na trh práce a jejich samostatnost. (MPSV, 2022, s. 22-23)

Motivační aktivity

- Podpora specificky znevýhodněných zaměstnanců na trhu práce jako prevence nezaměstnanosti nejzranitelnějších skupin, včetně podpory motivace zaměstnavatele zachovat pracovní poměr ohroženého zaměstnance a zapojit ho do řešení jeho osobní situace ovlivňující pracovní výkonnost, resp. další setrvání v zaměstnání. (MPSV, 2022, s. 23)

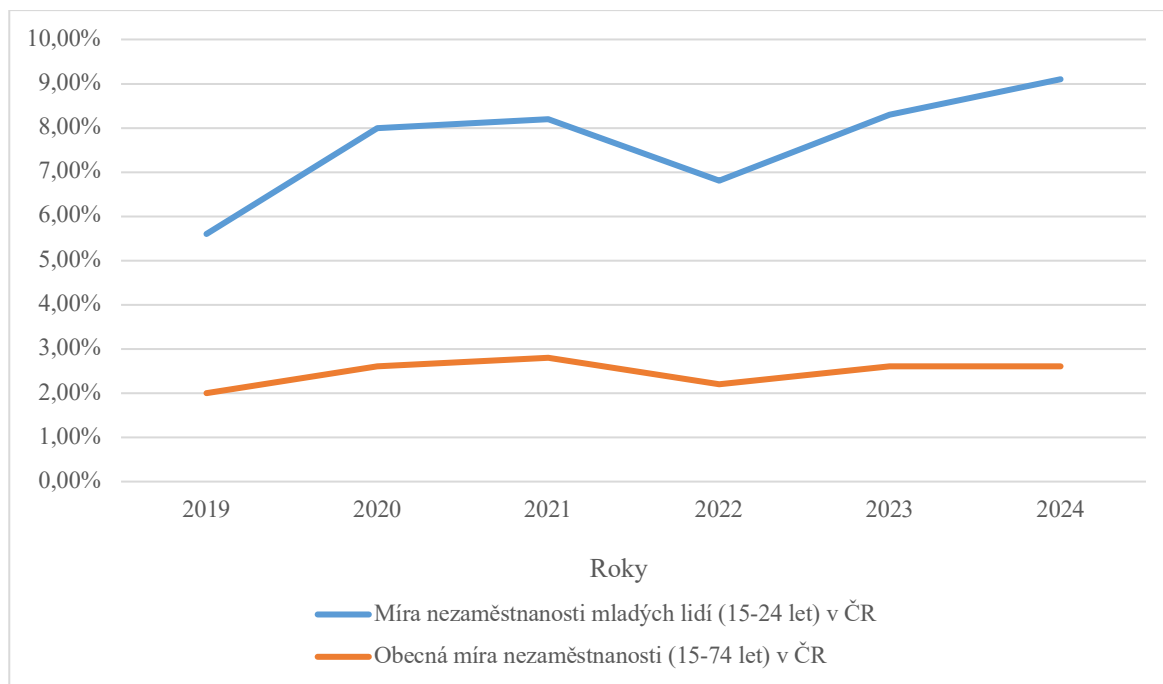
Podpora aktivit vedoucích k získání udržitelného a vhodného zaměstnání

- Podpora flexibilních forem zaměstnání jako způsobu vytváření podmínek zejména pro uplatnění žen, mladých lidí, starších osob a dalších osob znevýhodněných na trhu práce, které nevedou k prekarizaci práce;
- Podpora uplatnění znevýhodněných osob na trhu práce odpovídající charakteru jejich znevýhodnění a kombinující různé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti – například dotovaná pracovní místa, aktivizační a motivační opatření, podporu dalšího vzdělávání a rekvalifikace, koučink či mentoring, pracovní trénink, odborné praxe nebo stáže, včetně zahraničních stáží a související komplexní podpory pro znevýhodněné mladé lidi (ALMA), a další formy podpory znevýhodněných osob. (MPSV, 2022, s. 24)

Očekávaný příspěvek podporovaných aktivit ke specifickému cíli

Prostřednictvím realizace výše uvedených aktivit bude zajištěn komplexní přístup ke znevýhodněným skupinám na trhu práce. V rámci specifického cíle bude podporováno trvalejší uplatnění cílových skupin v automatizované ekonomice formou cíleného vzdělávání a rekvalifikací dle potřeb zaměstnavatelů, odborných praxí nebo stáží, iniciací k založení vlastního podnikání apod. Podporován bude rovněž odborný rozvoj (vzdělávání) realizovaný prostřednictvím moderních výukových metod využívajících technologického pokroku. Podporované aktivity přispějí k vyšší míře uplatnění znevýhodněných osob na trhu práce a na pracovních místech prostřednictvím systému prostupného zaměstnávání, podporovaného zaměstnávání, využití flexibilních forem zaměstnání, práce na zkoušku, stáže či praxe u zaměstnavatele, a to v kombinaci s poradenstvím či rekvalifikací před nástupem do zaměstnání. (MPSV, 2022, s. 24)

4.1.3 Vývoj nezaměstnanosti mladých lidí od roku 2019



Graf 1 Srovnání vývoje míry nezaměstnanosti mladých věkem od 15 do 24 let a obecné míry nezaměstnanosti (15-74 let) v ČR

(Zdroj: Eurostat; vlastní zpracování)

Grafu odpovídá Tabulka 1

Z grafu a tabulky znázorňující vývoj míry nezaměstnanosti mladých lidí ve věku 15–24 let a obecné míry nezaměstnanosti (ve věkové skupině 15–74 let) v České republice za posledních šest let vyplývá, že mladí lidé se dlouhodobě potýkají s vyšší nezaměstnaností. Zatímco obecná míra nezaměstnanosti je stabilní na úrovni 2–2,8%, u mladých lidí se pohybuje v širším rozmezí od 5,6% do téměř 9,1%.

Tyto velké kolísání míry nezaměstnanosti mladých lidí odráží jejich větší zranitelnost na trhu práce v důsledku nedostatku zkušeností, nižší kvalifikace, nízké kvality stáží anebo nedostatečného propojení vzdělávacího systému s potřebami trhu.

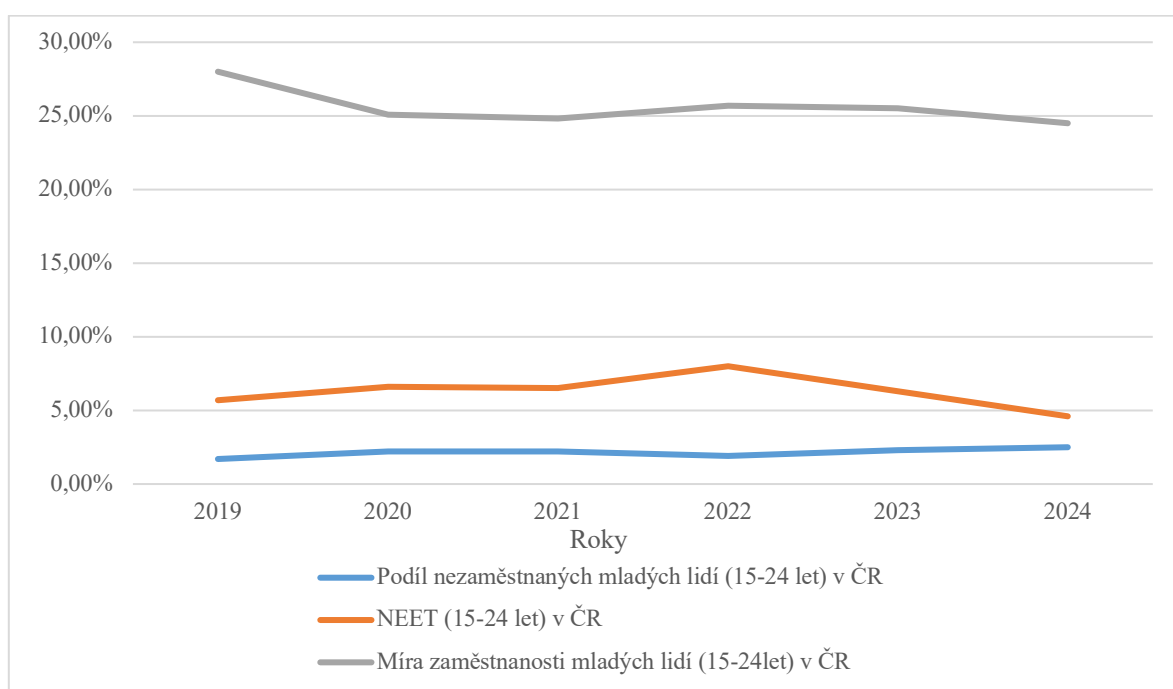
Mladí lidé častěji trpí v obdobích hospodářských krizí. Například v roce 2020 dochází k prudkému nárůstu nezaměstnanosti v této skupině, pravděpodobně v důsledku pandemie COVID-19, a v roce 2024 je zaznamenána nejvyšší míra nezaměstnanosti ve sledovaném období ve výši 9,1%.

I když, v roce 2022 dochází k mírnému zlepšení, trend v následujících letech opět vykazuje nárůst, což může naznačovat přetrvávající problémy se zaměstnaností mladých lidí, a to

nejen v důsledku individuálních příčin, ale také v důsledku širších strukturálních změn v ekonomice nebo mezinárodních krizí, jako je válka na Ukrajině.

Skutečnost, že mladí lidé patří mezi nejzranitelnější skupiny na trhu práce, potvrzuje i vývoj v roce 2024. Zatímco obecná míra nezaměstnanosti v České Republice zůstala ve srovnání s rokem 2023 stabilní, míra nezaměstnanosti mladých osob ve věku 15–24 let se výrazně zvýšila – konkrétně o 0,8 procentního bodu, čímž dosáhla hodnoty 9,1%. Tento rozdíl ukazuje, že mladí lidé jsou citlivější na výkyvy a nepříznivé změny na trhu práce.

4.1.4 NEET



Graf 2 Srovnání vývoje míry zaměstnanosti, NEET a podílu nezaměstnaných mladých lidí věkem od 15 do 24 let v ČR

(Zdroj: Eurostat; vlastní zpracování)

Grafu odpovídá Tabulka 2

Graf zobrazuje vývoj tří ukazatelů popisujících postavení mladých osob ve věku 15–24 let na trhu práce v České republice v období let 2019–2024 – konkrétně podílu nezaměstnaných, NEET (mladých, kteří nejsou zaměstnáni ani se neúčastní žádného vzdělávání či odborné přípravy) a míry zaměstnanosti.

Vzhledem k tomu, že ukazatel NEET vyjadřuje podíl mladých, kteří jsou buď nezaměstnaní, nebo ekonomicky neaktivní a současně se nezapojují do žádného vzdělávání, ve vztahu k celkové populaci této věkové skupiny, je vhodné tento ukazatel porovnávat s podílem nezaměstnaných mladých a s mírou jejich zaměstnanosti.

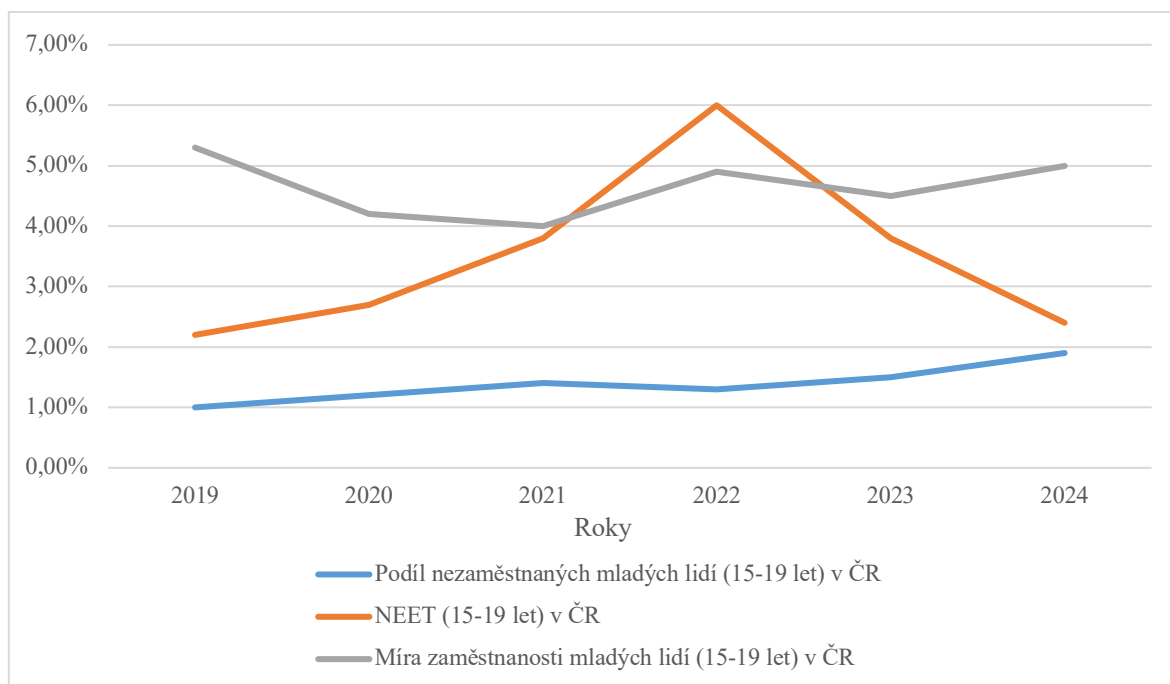
Podíl nezaměstnaných mladých osob ve věku 15–24 let vyjadřuje poměr nezaměstnaných vůči celkové populaci dané věkové skupiny – tedy zahrnuje nejen nezaměstnané, ale i zaměstnané a ekonomicky neaktivní mladé. Míra zaměstnanosti vyjadřuje podíl pracujících mladých lidí v dané věkové kategorii z celkového počtu osob v této věkové skupině.

Podle Mezinárodní Organizace Práce (ILO) jsou za zaměstnané považovány všechny osoby od 15 let věku, které v průběhu referenčního týdne vykonávaly alespoň jednu hodinu placené práce, nebo osoby, které sice dočasně nepracovaly (například kvůli dovolené, pracovní neschopnosti, školení atd.), ale měly zachovaný formální pracovní vztah. Do zaměstnanosti také spadají i příležitostné, sezónní nebo krátkodobé pracovní aktivity, a to bez ohledu na to, zda zaměstnané osoby současně studují nebo pobírají důchod.

Z grafu vyplývá, že míra zaměstnanosti mladých lidí v ČR se pohybuje mezi 24,3 a 27,9%, po poklesu v roce 2020 ukazuje poměrně stabilní vývoj. Podíl skupiny NEET dosáhl vrcholu v roce 2022, což lze vysvětlit dopadem pandemie, která snížila možnosti zaměstnání a vzdělávání. Od té doby však podíl klesá, což může naznačovat zlepšení situace.

Zároveň podíl mladých lidí, kteří jsou nezaměstnaní, zůstává relativně stabilní, s mírným nárůstem v posledních dvou letech. To může naznačovat, že i přes zlepšení se skupina NEET stále potýká s obtížemi při vstupu na trh práce, proto se někteří mladí lidé pravděpodobně vrátí ke vzdělávání nebo jiným aktivitám.

Celkově graf zdůrazňuje význam podpory mladých lidí při přechodu ze vzdělávání do zaměstnání a potřebu účinných politik, které by snížily jak skupinu NEET, tak nezaměstnanost v této věkové skupině.



Graf 3 Srovnání vývoje míry zaměstnanosti, NEET a podílu nezaměstnaných mladých lidí věkem od 15 do 19 let v ČR

(Zdroj: Eurostat; vlastní zpracování)

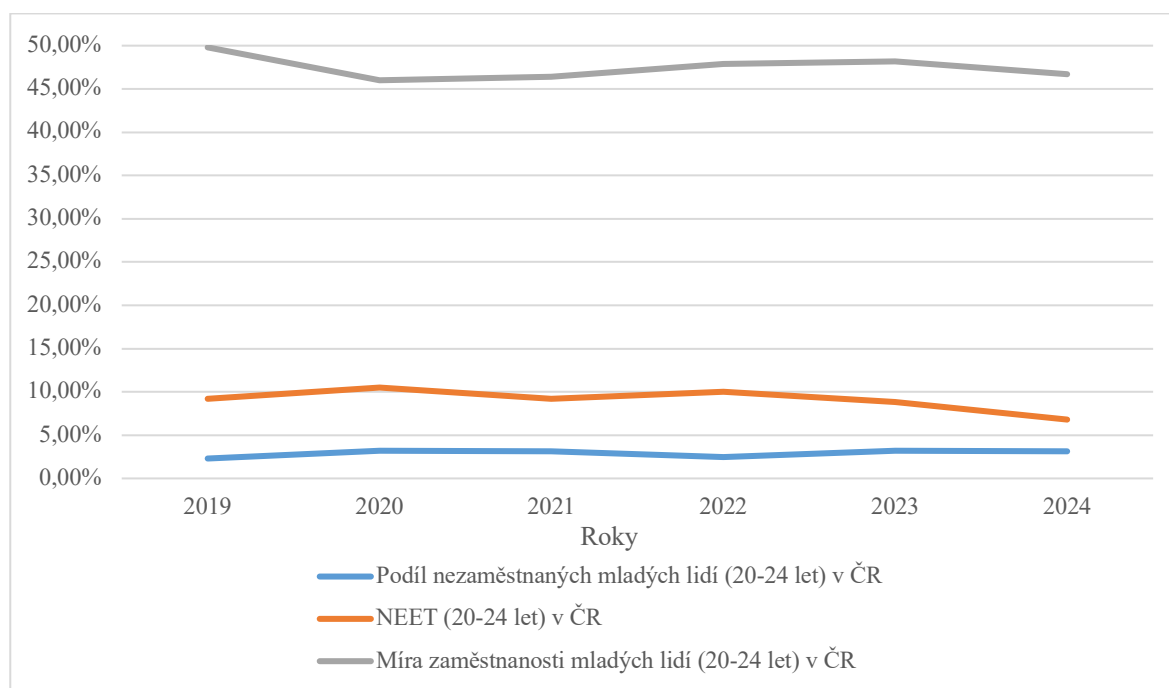
Grafu odpovídá Tabulka 3

Graf zachycuje vývoj tří důležitých ukazatelů týkajících se mladých ve věku 15–19 let v České republice v letech 2019–2024: míru nezaměstnanosti, podíl NEET (tedy osob, které nejsou zaměstnané ani zapojené do vzdělávacího procesu či odborné přípravy) a míru zaměstnanosti.

Míra zaměstnanosti v dané věkové skupině kolísala v rozmezí 4 až 5,3 %. V roce 2021 došlo k jejímu poklesu, který byl následně vyrovnán mírným nárůstem v roce 2022 a poté došlo k určité stabilizaci. Podíl osob spadajících do kategorie NEET zaznamenal do roku 2022 významný nárůst a dosáhl maxima na úrovni přibližně 6 %. Tato změna může souviset s výpadky ve vzdělávání způsobenými pandemií, přičemž absence výrazného nárůstu nezaměstnanosti naznačuje, že mnoho mladých lidí spíše ukončilo vzdělávání, než aby aktivně hledali práci. Po roce 2022 však podíl NEET začal klesat a v roce 2024 se téměř vrátil na úroveň z období před rokem 2020. Tento vývoj lze interpretovat jako důsledek efektivních opatření, která vedla ke znovuzařazení mladých lidí do vzdělávacích struktur. Je pravděpodobné, že tato opatření mohla být realizována i v rámci iniciativ souvisejících s Evropským pilířem sociálních práv.

I přes to, že míra nezaměstnanosti v dané věkové kategorii zůstává nízká, došlo k jejímu postupnému růstu – z 1% v roce 2019 na téměř 2% v roce 2024. Tento trend může odrážet určité ztížení přístupu mladých lidí na pracovní trh.

Z vývoje je patrné, že pandemie měla největší dopad právě na skupinu NEET, která byla v roce 2022 nejvyšší. Následný pokles této hodnoty může být vnímán jako pozitivní posun, související s návratem mladých osob do vzdělávání a k lepší integraci na trh práce.



Graf 4 Srovnání vývoje míry zaměstnanosti, NEET a podílu nezaměstnaných mladých lidí věkem od 20 do 24 let v ČR

(Zdroj: Eurostat; vlastní zpracování)

Grafu odpovídá Tabulka 4

Graf ukazuje vývoj tří ukazatelů týkajících se mladých lidí ve věku 20-24 let v České republice v letech 2019-2024: míry nezaměstnanosti, míry NEET a míry zaměstnanosti.

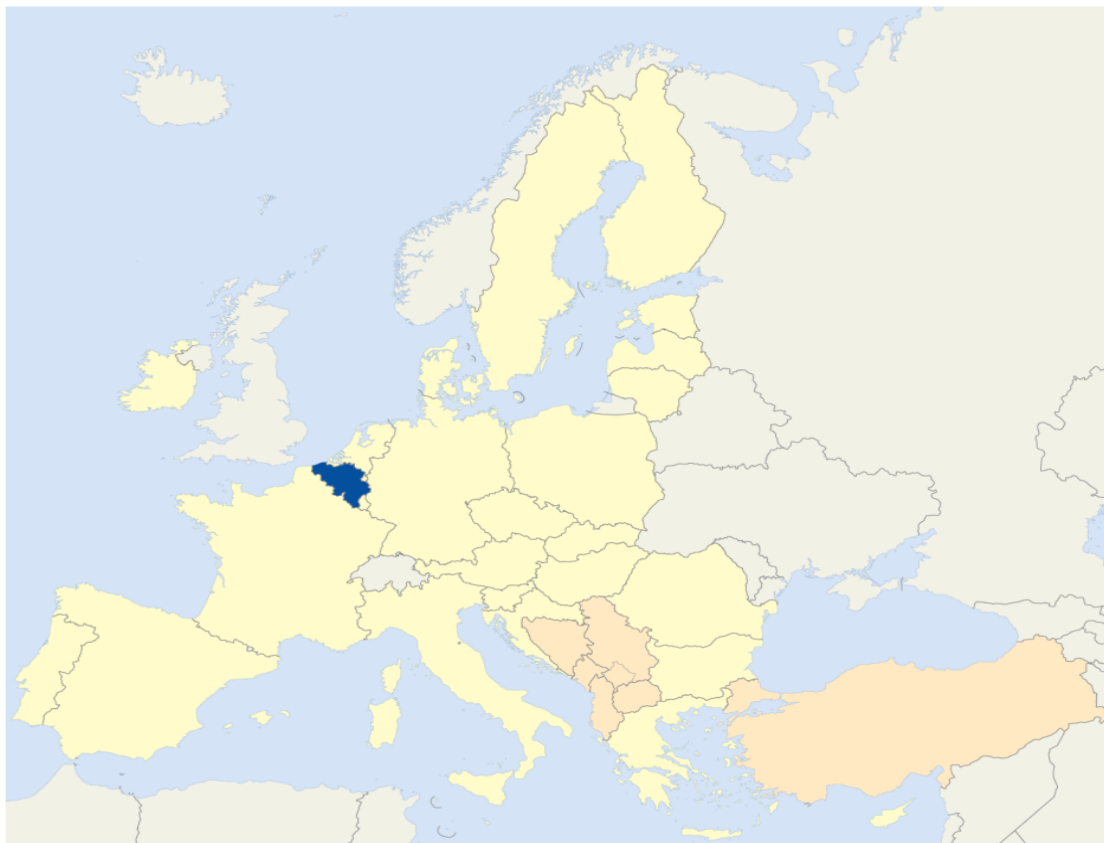
Míra zaměstnanosti této věkové skupiny zůstává po celé období relativně stabilní a pohybuje se mezi 46 % a 49,8 %. Nejnižší úroveň je zaznamenána v roce 2020, což je pravděpodobně způsobeno negativními dopady pandemie COVID-19. Po tomto poklesu došlo k mírnému oživení a míra zaměstnanosti téměř se vrátila k hodnotám před pandemií. V roce 2024 je však opět zaznamenán mírný pokles.

Podíl mladých lidí ze skupiny NEET se pohyboval mezi 6,8-10,5%. Nejvyšší hodnoty dosáhl v roce 2020. A v roce 2021 došlo k určitému zlepšení, ale do roku 2022 podíl opět vzrostl na úroveň roku 2020. Od roku 2022 lze zaznamenat výrazný pokles podílu skupiny NEET, což může naznačovat, že se mladí lidé začali opět aktivněji zapojovat do formálního nebo neformálního vzdělávání. Tento trend může být zároveň ovlivněn i vývojem na trhu práce. Z dat vyplývá, že od roku 2022 dochází k poklesu míry zaměstnanosti a zároveň mírnému nárůstu podílu nezaměstnaných, což může svědčit o tom, že část mladé populace v reakci na ztížené pracovní podmínky vybírají návrat ke vzdělávání jako alternativní cestu.

Podíl nezaměstnaných osob ve věku 20–24 let se po celé sledované období držel v poměrně úzkém rozpětí 2,3 až 3,2%. Navzdory drobným výkyvům tento ukazatel zůstává poměrně stabilní a svědčí o relativně neměnné situaci této věkové skupiny na trhu práce.

4.2 Belgie

4.2.1 Základní geografické a ekonomické údaje



Obrázek 2 Zeměpisná poloha Belgie v Evropě

(Zdroj: Evropská unie)

Belgie se nachází v západní Evropě a sousedí s Francií, Nizozemskem, Německem a Lucemburskem. Má rozlohu přibližně 30 689 km². Podle údajů Eurostatu měla Belgie k 1. lednu 2025 přibližně 11 829 411 obyvatel.

Belgie je federativní konstituční monarchií, založená na systému plurality politických stran. Král je symbolickou hlavou státu, zatímco výkonnou moc má premiér. Státní správa je rozdělena do tří hlavních úrovní – federální vláda, jazyková společenství (vlámské, francouzské a německé) a tři regiony (Brusel, Vlámsko a Valonsko). Tyto úrovně mají stejné postavení, ale různé pravomoci v různých oblastech státní správy. Hlavním městem je Brusel, který je také centrem mnoha klíčových institucí Evropské unie, včetně Evropské komise a Rady EU. (Evropská unie)

Belgie je členem Evropské unie, eurozóny, NATO, OSN a dalších významných mezinárodních organizací. Oficiální měnou je euro (EUR).

Ekonomické informace

Belgie díky své centrální poloze v Evropě a kvalitní dopravní infrastruktuře hraje klíčovou roli jako logistické a zpracovatelské centrum pro evropský trh. Její ekonomika je výrazně exportně orientovaná – vývoz zboží a služeb tvoří přibližně 80% HDP. Kromě silné pozice v oblasti obchodu má Belgie také dobře rozvinutý průmyslový sektor, zejména v oblasti chemického a farmaceutického průmyslu, automobilového průmyslu, strojírenství a elektrotechniky. (MZV, 2024)

Dle údajů Eurostatu činil hrubý domácí produkt Belgie v roce 2024 přibližně 614 miliard EUR. V uplynulých letech belgická ekonomika vykazovala nadprůměrný růst ve srovnání s ostatními členskými státy EU. V roce 2024 dosáhl reálný růst HDP úrovně 1%. Hrubý domácí produkt na obyvatele v paritě kupní síly (PPS) představoval přibližně 117% , což je vyšší než evropský průměr.

Inflace se v roce 2024 snížila na úroveň 4,3%, čímž došlo k výraznému poklesu oproti roku 2022, kdy dosahovala 10,3% (Eurostat).

Charakteristika trhu práce v Belgii

Situace na trhu práce zůstává příznivá – míra nezaměstnanosti se v roce 2024 pohybovala kolem 5,7%, zatímco v roce 2019 byla na úrovni 5,5%, což je relativně nízká hodnota ve srovnání s ostatními členskými státy Evropské unie (Eurostat).

4.2.2 Aktivní politika zaměstnanosti

Belgie jako federální stát se skládá ze tří autonomních regionů – Bruselu, Vlámka a Valonska – z nichž každý má vlastní státní správu a samostatně realizuje politiku zaměstnanosti. V této souvislosti si každý region vytváří a implementuje své vlastní programy a iniciativy v oblasti trhu práce.

Jedním z těchto programů je *Program ESF+ Vlámko 2021-2027*, který se zaměřuje na posílení postavení jednotlivců na trhu práce ve Vlámské oblasti. Klíčovým cílem je podpora pracovních příležitostí nejen pro uchazeče o zaměstnání a osoby mimo trh práce, ale také pro zranitelné pracovníky, začínající podnikatele a mladé lidi. Program rovněž podporuje sociální rozvoj a usiluje o dosažení hlavních cílů stanovených v rámci Evropského pilíře sociálních práv do roku 2030, včetně zvýšení zaměstnanosti, podpory celoživotního vzdělávání a snížení míry chudoby a sociálního vyloučení. (Departement Werk en Sociale Economie, 2021, s. 8)

Zároveň je program koncipován tak, aby přispíval k plnění cílů udržitelného rozvoje, zejména v oblastech boje proti chudobě, rovného přístupu ke kvalitnímu vzdělání, rovnosti pohlaví, podpory důstojné práce, hospodářského růstu, snižování nerovností, podpory udržitelných komunit, inovací, ochrany klimatu a posilování partnerství. (Departement Werk en Sociale Economie, 2021, s. 8)

Spolupráce je klíčovým prvkem celého programu ESF+ ve Vlámku a tvoří jeho průběžnou osu. Program klade důraz na partnerství s místními aktéry s cílem vytvořit cílená a efektivní řešení pro zranitelné skupiny. Významnou roli v této spolupráci sehrávají odvětvové organizace, které díky svému postavení mohou přímo ovlivnit zaměstnance i zaměstnavatele a podpořit investice do rozvoje kompetencí, přechodu na zelenou a digitální ekonomiku a do oblastí souvisejících s profesním růstem. (Departement Werk en Sociale Economie, 2021, s. 8)

Celkový rozpočet: přibližně 1,004 miliardy EUR

- Z toho z evropských fondů: 431,938 milionů EUR;
- Z národního rozpočtu: 572,613 milionů EUR. (Evropská Komise)

Jedním ze sedmi specifických cílů programu je *zlepšit přístup k zaměstnání a aktivizačním opatřením pro všechny uchazeče o zaměstnání, zejména pro mladé lidi, zejména zavedením záruky pro mladé lidi, pro dlouhodobě nezaměstnané a pro znevýhodněné skupiny na trhu*

práce a pro neaktivní osoby a podporou samostatné výdělečné činnosti a sociální ekonomiky. (Departement Werk en Sociale Economie, 2021, s. 17)

Program reaguje na klíčové výzvy, jako je nedostatek relevantních dovedností, strukturální nesoulad mezi nabízenými a požadovanými kompetencemi, nízká zaměstnanost některých skupin a nestabilní pracovní podmínky osob s nízkou kvalifikací, migrantů, osob se zdravotním postižením, starších pracovníků i mladých do 30 let. Zdůrazňuje také důležitost individualizované podpory uchazečů o zaměstnání a neaktivních osob, posilování inkluze na trhu práce a cílených opatření pro rozvoj dovedností. (Programma ESF+ Vlaanderen 2021-2027, 2021, st. 17-18)

Pro řešení výzev spojených s cílem zlepšit přístup ke kvalitnímu zaměstnání u znevýhodněných skupin jsou ve Vlámku realizována opatření, která zasahují jak na individuální úrovni, tak i do struktury trhu práce – konkrétně do vztahu mezi nabídkou a poptávkou. Tato opatření zároveň posilují možnosti cílových skupin vstoupit na pracovní trh a lze je rozdělit do čtyř základních typů:

1. Aktivace

Cílem je oslovit i osoby, které nejsou evidovány jako uchazeči o zaměstnání, například mladé lidi ve skupině (NEET). K tomu slouží různé terénní a informační aktivity, které mají zvýšit motivaci těchto osob k hledání pracovního uplatnění nebo k podnikání. (Departement Werk en Sociale Economie, 2021, s. 26)

2. Hodnocení a orientace

U jednotlivců se zjišťují jejich schopnosti, bariéry (např. dostupnost dopravy, péče o děti) a stanovuje se jejich vzdálenost od trhu práce. Na základě toho se plánuje vhodná cesta k jejich dlouhodobé zaměstnatelnosti, přičemž zvláštní pozornost je věnována osobám ohroženým sociálním vyloučením. (Departement Werk en Sociale Economie, 2021, s. 27)

3. Intenzivní poradenství

Zaměřuje se na odstraňování překážek vstupu na trh práce prostřednictvím cílené podpory. Ta může zahrnovat jazykové kurzy, zdravotní poradenství, získání pracovních zkušeností, rozvoj dovedností nebo odborné poradenství. Důraz je kladen také na připravenost na změny v souvislosti s přechodem k zelené a digitální ekonomice. (Departement Werk en Sociale Economie, 2021, s. 27)

4. Začlenění, následná péče a udržení v zaměstnání

Tato fáze podporuje zaměstnance při jejich vstupu do nového zaměstnání, například prostřednictvím mentoringu, koučinku, snaží se začleňovat migranty pomocí jazykových kurzů a kulturního začlenění. Zároveň pomáhá zaměstnavatelům přizpůsobit pracovní prostředí novým pracovníkům, aby bylo možné dosáhnout dlouhodobého a udržitelného pracovního vztahu. (Departement Werk en Sociale Economie, 2021, s. 28)

Každý z těchto kroků přispívá k lepší integraci znevýhodněných osob na trh práce a klade důraz na individuální přístup a trvalou udržitelnost zaměstnání.

Dalším důležitým programem realizovaným v rámci ESF+ na období 2021–2027 je program zaměřený na region Valonsko-Brusel – *Program ESF+ na období 2021–2027 Valonsko-Brusel*. Jedním z jeho hlavních cílů je zajistit, aby mladí lidé měli přístup ke kvalitním pracovním příležitostem, dále ke vzdělávání, odborné praxi, učňovskému školení nebo stáží.

Celkový rozpočet: přibližně 1,678 miliardy EUR

- Z toho z evropských fondů: 779,481 milionů EUR;
- Z národního rozpočtu: 899,186 milionů EUR. (Evropská Komise)

Hlavní cílovou skupinou programu jsou mladí lidé ve věku 15 až 29 let, především ti, kteří:

- Mají pouze nižší stupeň středoškolského vzdělání;
- Mají potíže se vstupem na pracovní trh nebo s udržením zaměstnání;
- Pocházejí z méně příznivého sociálního prostředí a mají omezené příležitosti;
- Spadají do skupiny NEET;
- Jsou dlouhodobě neaktivní;
- Nebo jsou evidováni jako uchazeči o zaměstnání. (Gouvernement wallon, représenté par le Ministre-Président ayant la coordination des fonds structurels dans ses compétences, 2021, s. 53-54)

Jedním z osmi specifických cílů programu je *zlepšení přístupu k zaměstnání a aktivačním opatřením pro všechny uchazeče o zaměstnání, zejména pro mladé lidi, a to zejména prostřednictvím implementace Záruky pro mladé lidi, pro dlouhodobě nezaměstnané a znevýhodněné skupiny na trhu práce a pro neaktivních osob, jakož i prostřednictvím podpory samostatné výdělečné činnosti a sociální ekonomiky*. (Gouvernement wallon, représenté par

le Ministre-Président ayant la coordination des fonds structurels dans ses compétences, 2021, s. 52)

K naplnění stanoveného cíle budou realizována konkrétní opatření, jejichž účelem je usnadnit začlenění mladých lidí do pracovního života.

1. Opatření 1 se zaměřuje na podporu aktivního zapojení, remotivace a doprovodu mladých osob prostřednictvím vícesložkového přístupu. Ten zahrnuje například mentoring, doučování, koučink, psychosociální podporu nebo zapojení do dobrovolnických a občanských aktivit. Cílem je pomoci mladým lidem rozvíjet osobní i profesní plány a přiblížit se udržitelnému zaměstnání.

Tato opatření se soustředí zejména na rané fáze sociálně-profesního začleňování, například při vstupu do školení. Konkrétní aktivity zahrnují:

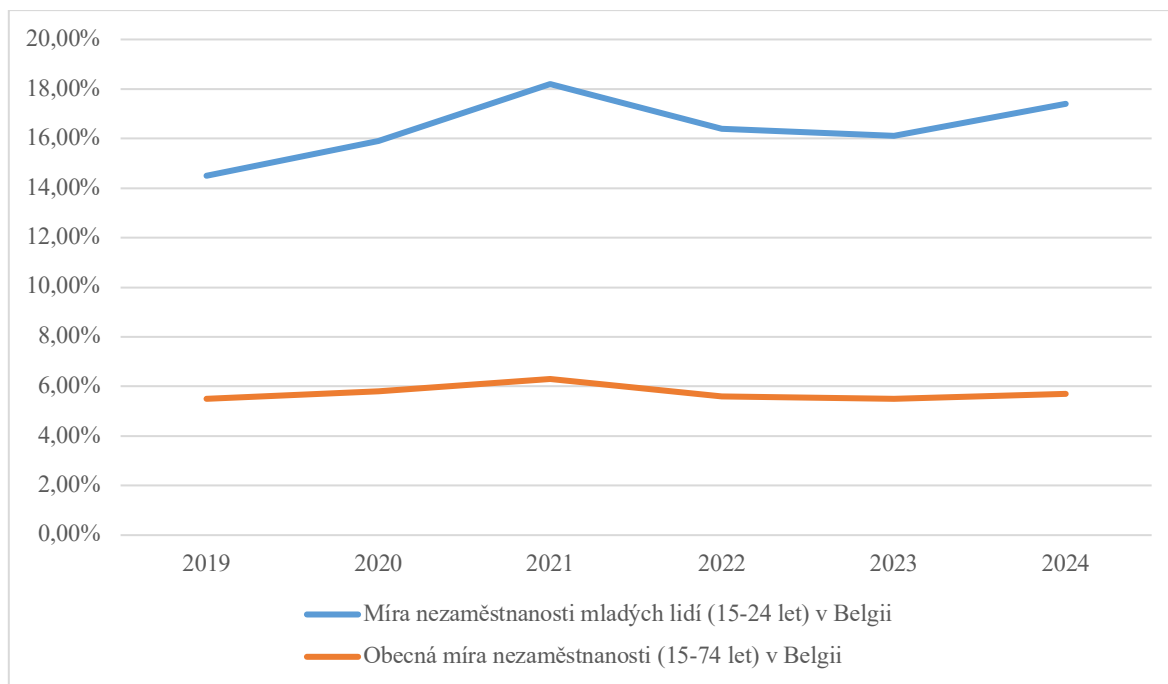
- Motivaci a zapojení znevýhodněných mladých lidí, včetně těch, kteří prošli institucemi jako jsou věznice, azylové domy nebo přijímací centra, například skrze koučink nebo osobní vedení;
 - Poskytování psychosociální podpory a remotivace přizpůsobené jejich specifickým životním situacím;
 - Individuální přístup k potřebám mladých osob s cílem podpořit jejich dlouhodobé začlenění na trh práce;
 - Zapojení do programů dobrovolnictví či občanských služeb jako formy osobního rozvoje a získávání zkušeností. (Gouvernement wallon, représenté par le Ministre-Président ayant la coordination des fonds structurels dans ses compétences, 2021, s. 52)
2. Opatření 2 se zaměřuje na rozvoj dovedností mladých lidí, především těch, kteří jsou nejvíce vzdáleni trhu práce, nebo mají nízkou až žádnou kvalifikaci. Cílem je zlepšit jejich připravenost na zaměstnání a posílit jejich napojení na pracovní prostředí. Zvláštní důraz je kladen na rozvoj digitálních, ekologických, jazykových a podnikatelských kompetencí.

Toto opatření přispívá k trvalému začlenění mladých lidí do pracovního procesu prostřednictvím následujících aktivit.

- Rozvoj klíčových a specifických dovedností, které jsou potřebné pro uplatnění na moderním trhu práce, včetně digitálních, zelených, jazykových a podnikatelských kompetencí;
- Nabídka odborného vzdělávání, které je přizpůsobené individuálním potřebám mladých osob – například formou stáží, pracovních zkoušek nebo smluv pro studenty, a tím napomáhá jejich plynulému vstupu do zaměstnání;
- Podpora mladých lidí při zakládání vlastních podnikatelských projektů, včetně motivačních a vzdělávacích aktivit, které je informují, zapojují a vedou k podnikání;
- Podpora podnikatelského myšlení na středních a vysokých školách, například prostřednictvím simulací, příkladů dobré praxe, vytváření kontaktů s odborníky nebo propagace inspirativních vzorů, zejména v oblastech souvisejících s digitální a ekologickou transformací. (Gouvernement wallon, représenté par le Ministre-Président ayant la coordination des fonds structurels dans ses compétences, 2021, s. 53)

Opatření tak přispívá k tomu, aby se mladí lidé lépe orientovali na trhu práce, získali potřebné kompetence a měli větší šanci na udržitelnou pracovní budoucnost.

4.2.3 Vývoj nezaměstnanosti mladých lidí od roku 2019



Graf 5 Srovnání vývoje míry nezaměstnanosti mladých a obecné míry nezaměstnanosti v Belgii

(Zdroj: Eurostat; vlastní zpracování)

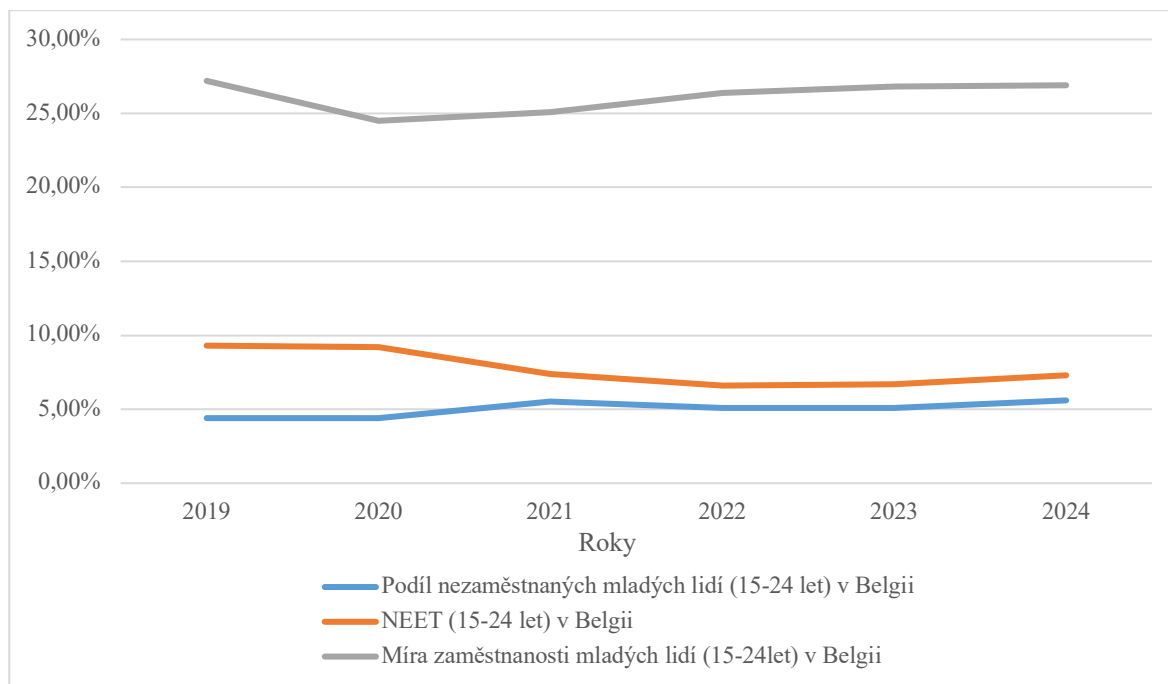
Grafu odpovídá Tabulka 5

Graf ukazuje vývoj míry nezaměstnanosti mladých lidí ve věku 15–24 let a obecné míry nezaměstnanosti v Belgii v letech 2019–2024.

Údaje ukazují, že z dlouhodobého hlediska je míra nezaměstnanosti mladých lidí v Belgii výrazně vyšší než obecná míra nezaměstnanosti. Zatímco obecná míra nezaměstnanosti ve sledovaném období vykazuje stabilitu, pohybující se mezi 5,5–6,3 %, míra nezaměstnanosti mladých lidí kolísá mezi 14,5% a 18,2% a vrcholu dosáhla v roce 2021.

Tento trend dále potvrzuje, že mladí lidé patří k jedné z nejvíce ohrožených skupin na trhu práce a silněji reagují na ekonomické šoky. Přestože míra nezaměstnanosti mladých lidí po roce 2021 mírně klesá, v roce 2024 opět stoupá, což může odrážet přetrvávající problémy na trhu práce, jako jsou nízké zkušenosti mladých absolventů, nesoulad mezi vzděláním a potřebami zaměstnavatelů nebo omezené pracovní příležitosti pro začínající pracovníky.

4.2.4 NEET



Graf 6 Srovnání míry zaměstnanosti, NEET a podílu nezaměstnaných mladých ve věku od 15 do 24 let v Belgii

(Zdroj: Eurostat; vlastní zpracování)

Grafu odpovídá Tabulka 6

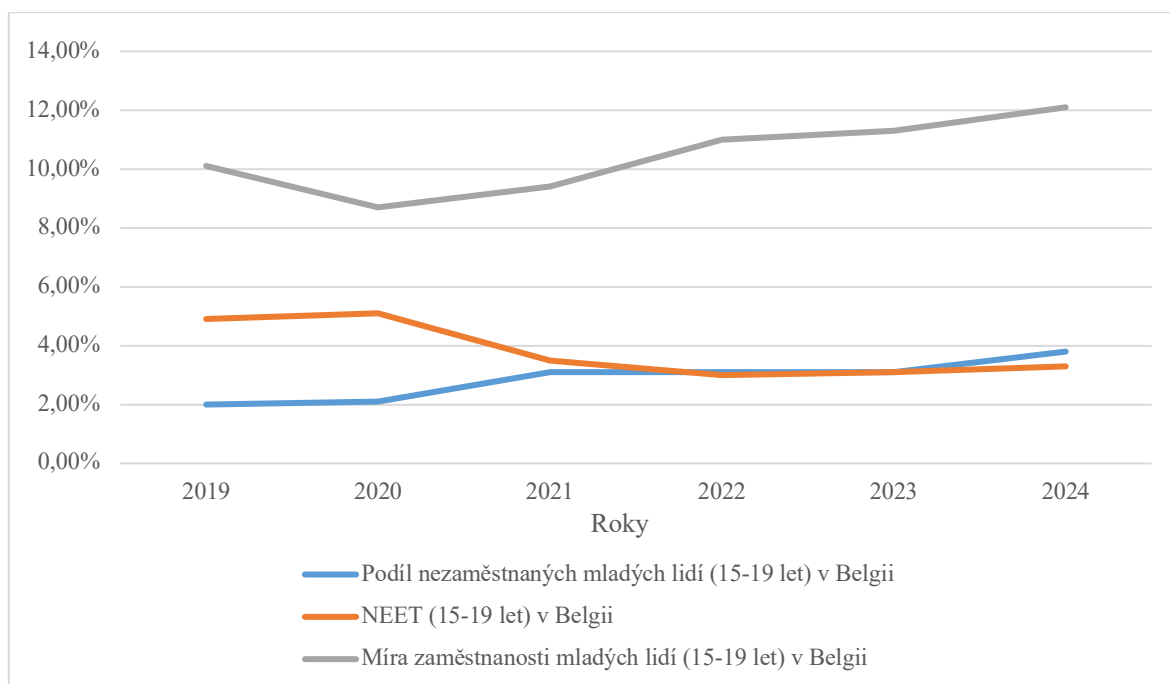
Graf ukazuje vývoj tří důležitých ukazatelů týkajících se mladých lidí ve věku 15-24 let v Belgii v letech 2019-2024 - míry zaměstnanosti, míry nezaměstnanosti a míry NEET (mladých lidí, kteří nejsou zaměstnáni, ani se neúčastní vzdělávání nebo odborné přípravy).

Z dostupných údajů vyplývá, že míra zaměstnanosti mladých lidí se v tomto období pohybovala mezi 24,5 a 27,2%. Nejnižšího bodu dosáhla v roce 2020, kdy klesla na 24,5%, což lze vysvětlit dopadem pandemie COVID-19. Poté se však míra zaměstnanosti mírně zvýšila a zůstala relativně stabilní. Zajímavé je, že i přes výrazný pokles míry zaměstnanosti v roce 2020 nedošlo k současnému nárůstu podílu nezaměstnaných nebo NEET. Tento vývoj lze vysvětlit tím, že značná část mladých lidí se kvůli nejisté situaci na trhu práce rozhodla pokračovat ve vzdělávání, a formálně se tak vyhnula zařazení mezi nezaměstnané nebo NEET.

Podíl NEET se v letech 2019-2022 snížil, což může svědčit o účinnosti opatření na podporu zaměstnanosti a vzdělávání. Od roku 2023 se však začal opět mírně zvyšovat. Podíl

nezaměstnaných mladých lidí zůstává dlouhodobě relativně stabilní, s mírným nárůstem po roce 2021.

Celkově graf ukazuje relativně vyrovnaný vývoj situace mladých lidí na belgickém pracovním trhu, avšak i nadále existují určité problémy, především potřeba omezit skupinu NEET.



Graf 7 Srovnání míry zaměstnanosti, NEET a podílu nezaměstnaných mladých ve věku od 15 do 19 let v Belgii

(Zdroj: Eurostat; vlastní zpracování)

Grafu odpovídá Tabulka 7

Graf zobrazuje vývoj tří ukazatelů pro mladé lidi ve věku 15–19 let v Belgii mezi lety 2019 a 2024: míru zaměstnanosti, podíl nezaměstnaných a podíl NEET

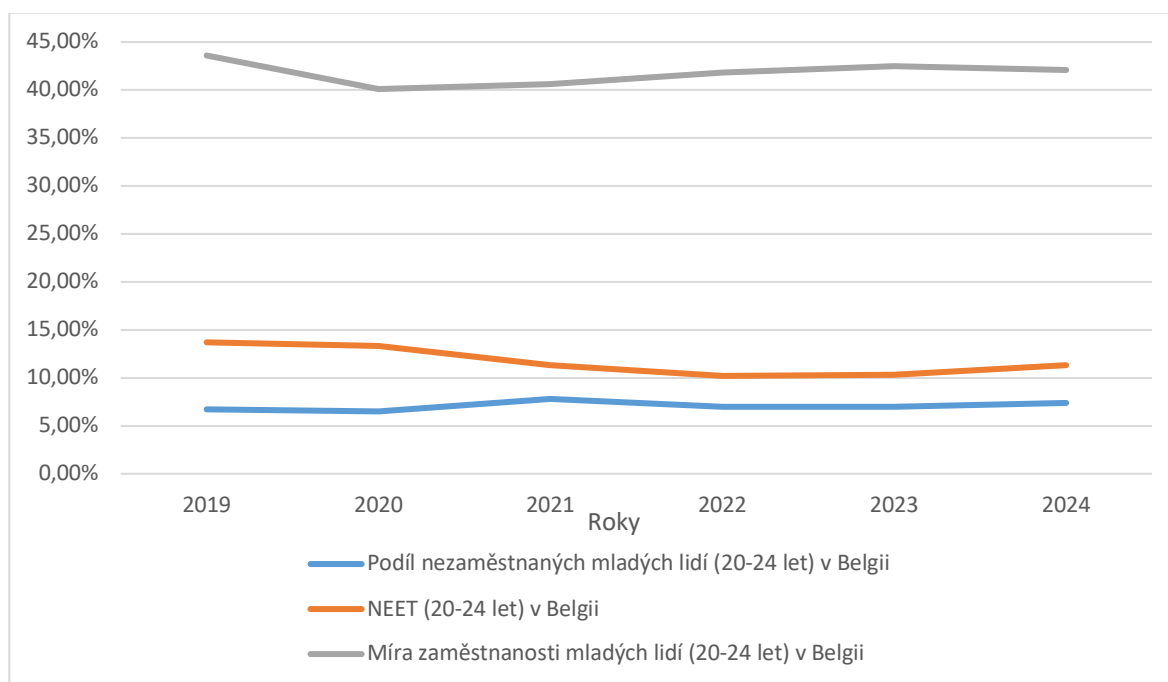
Ve sledovaném období docházelo k postupnému růstu míry zaměstnanosti mladých lidí. Z úvodní úrovně přibližně 10% v roce 2019 došlo v roce 2020 k mírnému poklesu na 8,7%. Od tohoto bodu však míra zaměstnanosti trvale rostla a v roce 2024 překročila hranici 12%. Tento vývoj může být odrazem zlepšujících se podmínek na trhu práce nebo vyšší dostupnosti pracovních příležitostí i při studiu.

Podíl mladých lidí v kategorii NEET se v roce 2019 pohyboval kolem 5% a v následujícím roce se mírně zvýšil. Od roku 2021 začal klesat a v roce 2024 stanovil 3,3%. Tento trend lze

vysvětlit účinnými vzdělávacími politikami a podpůrnými opatřeními pro mladé lidi, které vedly k větší úrovni setrvání ve vzdělávání nebo k lepšímu vstupu na trh práce.

Míra nezaměstnanosti v této věkové skupině pomalu rostla, z původních 2% v roce 2019 na téměř 4% v roce 2024. Tento trend může naznačovat, že i přes nárůst zaměstnanosti a pokles NEET není vstup mladých lidí na trh práce zcela bez překážek a vyžaduje cílená opatření na jejich podporu. Na druhou stranu mírný a stabilní růst nezaměstnanosti může zároveň naznačovat, že mezi mladými lidmi existuje trvalý zájem o aspoň částečný vstup na pracovní trh.

Celkově lze danou situaci interpretovat jako známku zlepšující se integrace mladých lidí do vzdělávacího systému i trhu práce. Výrazný nárůst zaměstnanosti a úbytek osob v kategorii NEET naznačují, že přijatá opatření zaměřená na mládež může být efektivní a přinášet pozitivní výsledky v praxi.



Graf 8 Srovnání míry zaměstnanosti, NEET a podílu nezaměstnaných mladých věkem od 20 do 24 let v Belgii

(Zdroj: Eurostat; vlastní zpracování)

Grafu odpovídá Tabulka 8

Graf zobrazuje vývoj tří ukazatelů pro mladé lidi ve věku 20–24 let v Belgii mezi lety 2019 a 2024: míru zaměstnanosti, podíl nezaměstnaných a podíl NEET

Míra zaměstnanosti mladých lidí ve věku 20-24 let v Belgii zůstala ve sledovaném období poměrně stabilní a pohybovala se v rozmezí 40,1-43,6%. Nejnižšího bodu dosáhla v roce 2020, ale od roku 2021 začala postupně růst. V roce 2024 došlo k mírnému poklesu, ale celkově lze trend hodnotit jako stabilní, což může naznačovat stabilní situaci na trhu práce pro tuto věkovou skupinu.

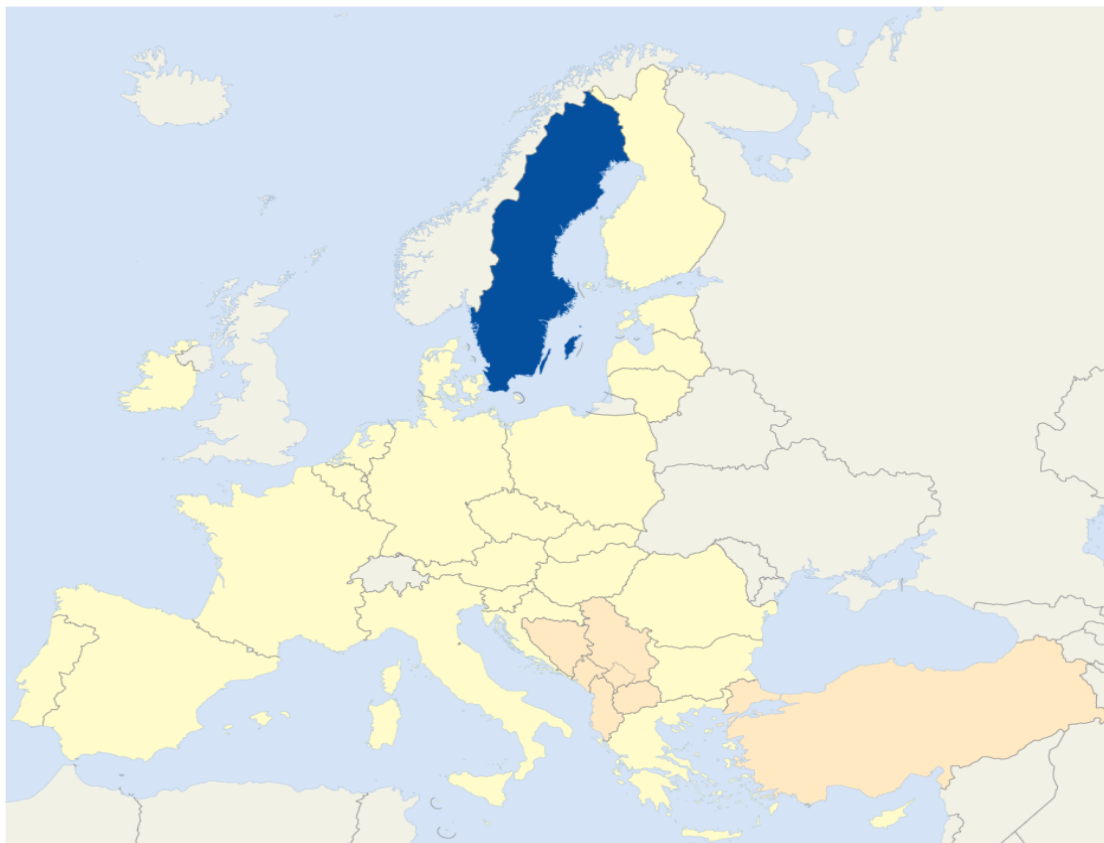
Pozitivní trend vykazuje také ukazatel NEET. Z počátečních 13,7% v roce 2019 se postupně snížil na 10,2% v roce 2022. I když v následujících letech došlo k mírnému nárůstu, celkový trend je klesající. Tento trend může naznačovat účinnost opatření zaměřených na zlepšení vzdělanostního a pracovního postavení mladých lidí.

Podíl nezaměstnaných mladých lidí se ve sledovaném období pohyboval mezi 6,5 a 7,8 %. Nejvyšší hodnoty dosáhl v roce 2021, poté klesl, ale v roce 2024 opět mírně vzrostl. Tento trend ukazuje na relativně stabilní, i když mírně kolísající míru nezaměstnanosti.

Celkově se situace mladých lidí na belgickém trhu práce vyvíjí vyváženě a vykazuje známky zlepšení. Stabilní míra zaměstnanosti, podíl nezaměstnaných a klesající trend míry NEET potvrzují, že zavedená opatření a politiky dokážou účinně podpořit mladou generaci.

4.3 Švédsko

4.3.1 Základní geografické a ekonomické údaje



Obrázek 3 Zeměpisná poloha Švédska v Evropě

(Zdroj: Evropská unie)

Švédsko je skandinávská země nacházející se na Skandinávském poloostrově v severní Evropě. Je považováno za zemi, která klade velký důraz na rovnost, ochranu životního prostředí a podporu inovací. Švédsko se může pochlubit vysokou životní úrovní a rozvinutým sociálním systémem. Podle údajů Eurostatu má Švédsko rozlohu přibližně 447 424 km² a žije zde přibližně 10 705 814 obyvatel. Hlavním městem je Stockholm.

Švédsko je ústavní monarchií s parlamentní demokracií, kde v čele vlády stojí předseda vlády a král je hlavou státu. Zákonodárnou moc vykonává jednokomorový parlament složený z 349 poslanců. Země je unitárním státem rozděleným na 20 regionů a 290 obcí. Úředním jazykem je švédština, měnou je švédská koruna (SEK). (Evropská unie)

Ve Švédsku sídlí několik velkých nadnárodních společností, například IKEA, Volvo, H&M, Spotify a Ericsson. Švédsko je aktivně zapojeno do mezinárodních organizací, je členem OSN, OECD, Světové obchodní organizace (WTO) a od roku 2024 členem NATO.

Ekonomické informace

Švédská ekonomika se vyznačuje rozmanitostí a vysokou úrovní konkurenceschopnosti, která je podporována otevřeným přístupem k mezinárodnímu obchodu a příznivým podnikatelským prostředím. Země je kombinací silného průmyslového sektoru a rychle rozvíjející a inovativní ekonomiky. Základními sloupy švédské ekonomiky jsou strojírenství, automobilový průmysl, informační a komunikační technologie, farmaceutický průmysl a obnovitelné zdroje energie. Průmyslová výroba sice zůstává důležitou součástí ekonomiky, ale stále větší důraz je kladen na technologický rozvoj a moderní inovativní podniky. Švédsko je dlouhodobě orientováno na vývoz, více než polovina jeho výrobků je určena pro zahraniční trhy. Hlavními obchodními partnery jsou Německo, Norsko, Dánsko a Spojené státy. (MZV, 2025)

Podle Eurostatu bude hrubý domácí produkt Švédska v běžných cenách v roce 2024 činit přibližně 564 miliard eur. Ekonomika země v posledních letech mírně rostla a v roce 2024 růst HDP činil 1 %. Hrubý domácí produkt na obyvatele v paritě kupní síly (PPS) činil 114%, což naznačuje, že ekonomická výkonnost Švédska je nad průměrem Evropské unie.

V posledních letech vykazovala inflace ve Švédsku pozitivní vývoj. Zatímco v roce 2022 dosáhla míra růstu cenové hladiny 8,1%, do roku 2024 se postupně snížila na přibližně 2%, což ukazuje na výrazné zklidnění inflačního tlaku v ekonomice. (Eurostat)

Charakteristika trhu práce ve Švédsku

V minulých letech byla míra nezaměstnanosti ve Švédsku pod průměrem Evropské unie. V posledních třech letech došlo k postupnému nárůstu nezaměstnanosti. V roce 2024 se míra nezaměstnanosti oproti roku 2023 zvýšila až o 0,7 procentního bodu a dosáhla 8,4%, zatímco v roce 2019 byla na úrovni 6,9%. (Eurostat)

4.3.2 Aktivní politika zaměstnanosti

Jedním z hlavních programů, který ve Švédsku přispívá nejen k podpoře zaměstnanosti obecně, ale i k začlenění mladých lidí na trh práce, je *Evropský sociální fond+ – Národní program pro období 2021–2027*. Tento program si klade za cíl posílit a dále rozvíjet pracovní trh prostřednictvím efektivní politiky zaměstnanosti.

Celkový rozpočet: přibližně 1,625 miliardy EUR

- Z toho z evropských fondů: 706,698 milionů EUR;
- Z národního rozpočtu: 918,877 milionů EUR. (Evropská unie)

Mezi hlavní cíle programu patří:

- Podpora celoživotního učení;
- Podpora aktivního sociálního začleňování;
- Zlepšení přístupu k zaměstnání pro všechny uchazeče o práci;
- Modernizace institucí a služeb zaměřených na trh práce. (Rådet för Europeiska socialfonden, 2021, s. 7)

Program je rozdělen do pěti specifických částí:

Program A – zaměřuje se na zvyšování příležitostí pro inkluzivní a dlouhodobě udržitelné pracovní zapojení všech skupin obyvatel;

Program B – usiluje o rozšíření pracovních příležitostí;

Program C – cílí na snižování finanční zranitelnosti;

Program D – zaměřuje se na zlepšení kapacit a zaměstnanost v řídce osídlených oblastech;

Program E – podporuje rozvoj sociálních inovací. (Rådet för Europeiska socialfonden, 2021, s. 7-8)

V této bakalářské práci bude detailněji rozebrán Program A a B jelikož svým zaměřením nejlépe odpovídají tématu práce. Tento program se soustředí na podporu inkluzivního a dlouhodobě udržitelného zapojení jednotlivců do pracovního života.

Hlavní prioritní oblasti Programu A zahrnují:

- Sociální udržitelnost
- Měnicí se trh práce

- Rozvoj kompetencí a podpora celoživotního učení
- Zelená transformace (Rådet för Europeiska socialfonden, 2021, s. 34)

Sociální udržitelnost

Tato oblast se zaměřuje na podporu jednotlivců při vstupu nebo návratu na trh práce. Cílovými skupinami jsou zejména nezaměstnaní, mladí lidé do 30 let, znevýhodněné mladí lidé do 30 let, osoby na nemocenské a zaměstnavatelé. Cílem je aktivní začleňování ohrožených skupin, a to například skrze sociální iniciativy ve školách a komunitách. (Rådet för Europeiska socialfonden, 2021, s. 34)

Program podporuje osoby mimo trh práce (například dlouhodobě nezaměstnané, osoby s omezenou pracovní schopností, cizince či čerstvě nezaměstnané) prostřednictvím cílených a inovativních metod, které usnadní jejich návrat do zaměstnání. Součástí je i podpora návratu lidí po dlouhodobé pracovní neschopnosti. (Rådet för Europeiska socialfonden, 2021, s. 34-35)

Zvláštní důraz je kladen na pomoc regionům s vysokou mírou nezaměstnanosti, nízkým vzděláním a ekonomickými problémy, a také na snížení školní neúspěšnosti a ekonomické zranitelnosti. Celkově má tato priorita přispět k prevenci dlouhodobé nezaměstnanosti a k větší sociální soudržnosti. (Rådet för Europeiska socialfonden, 2021, s. 35)

Měnicí se trh práce

Tato oblast reaguje na rostoucí požadavky trhu práce na nové dovednosti. Zaměřuje se na nezaměstnané, osoby na nemocenské, zaměstnance a zaměstnavatele. Cílem je zlepšit kvalifikaci pracovníků, podpořit jejich udržení v zaměstnání a zvýšit mobilitu a přizpůsobivost na trhu práce. (Rådet för Europeiska socialfonden, 2021, s. 35)

Program pomáhá jednotlivcům i firmám reagovat na měnící se pracovní podmínky a potřeby – například ty, které přinesla pandemie. Podporuje rozvoj kompetencí, řeší nedostatek dovedností a připravuje pracovníky na nové příležitosti. Důraz je kladen na lepší sladění nabídky a poptávky pracovních sil, což přispívá k udržitelnému pracovnímu životu a konkurenceschopnosti ekonomiky. (Rådet för Europeiska socialfonden, 2021, s. 35)

Rozvoj kompetencí a podpora celoživotního učení

Tato oblast se zaměřuje na posílení pozice jednotlivců na trhu práce prostřednictvím rozvoje kompetencí a podpory vzdělávání v průběhu celého života. Cílové skupiny zahrnují

nezaměstnané, mladí lidé do 30 let, osoby na nemocenské, zaměstnance i zaměstnavatele. (Rådet för Europeiska socialfonden, 2021, s. 36)

Program podporuje mimo jiné základní přípravu pro vstup do pracovního života, průběžné zvyšování kvalifikace, rekvalifikace, změny oborů a přístup k dalšímu vzdělávání. Klíčovým cílem je také zlepšení propojení mezi vzdělávacím systémem a pracovním trhem a podpora dokončení formálního vzdělání na všech úrovních. (Rådet för Europeiska socialfonden, 2021, s. 36)

Zelená transformace

V rámci této oblasti je cílem reagovat na rostoucí nároky trhu práce spojené s přechodem na udržitelnější a ekologicky šetrné hospodářství. Cílové skupiny zahrnují zaměstnance, mladí lidé do 30 let a zaměstnavatele. (Rådet för Europeiska socialfonden, 2021, s. 36)

Národní fondy podpoří rozvoj dovedností, které jednotlivcům umožní splnit nové požadavky spojené se zelenou transformací, a tím se lépe uplatnit v rámci globálních hodnotových řetězců. Zároveň přispějí ke zvyšování povědomí o důležitosti udržitelných změn a jejich přínosech pro budoucnost. (Rådet för Europeiska socialfonden, 2021, s. 36)

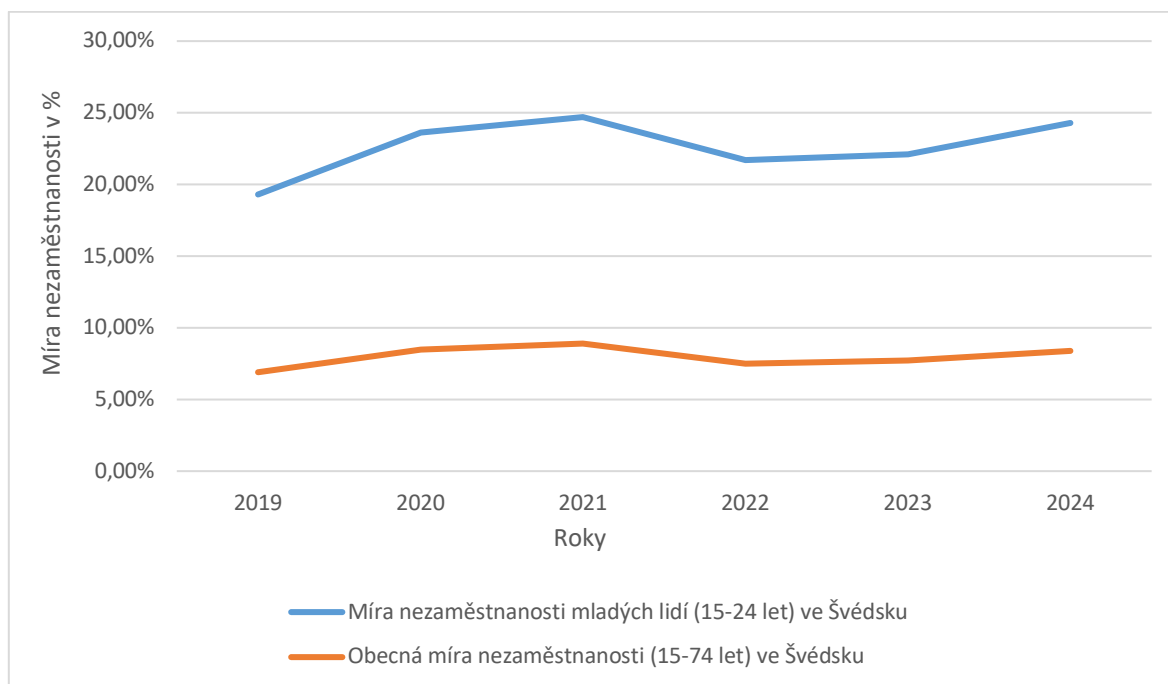
Cílem Programu B je podpořit vstup osob na trh práce, a to především mladých lidí, dlouhodobě nezaměstnaných a osob mimo pracovní sílu, což odpovídá specifickému cíli ESF+ *„Zlepšit přístup k zaměstnání pro všechny uchazeče o zaměstnání, zejména pro mladé lidi, dlouhodobě nezaměstnané a osoby mimo pracovní sílu, jakož i podporovat samostatnou výdělečnou činnost a sociální ekonomiku.“* (Rådet för Europeiska socialfonden, 2021, s. 36)

Program B realizuje výhradně švédská veřejná služba zaměstnanosti a její smluvní partneři. Pouze tato organizace může žádat o finanční podporu na posílení stávajících opatření na trhu práce. Opatření jsou zaměřena na osoby, které jsou výrazně vzdáleny od trhu práce – například z důvodu nezaměstnanosti, nedostatečného vzdělání, nedostatku pracovních zkušeností nebo jiných překážek. (Rådet för Europeiska socialfonden, 2021, s. 36)

Podpora je určena osobám evidovaným u úřadů práce, které vyžadují intenzivní pomoc při návratu do zaměstnání. Přednost mají iniciativy, které zvýší počet osob s možností získat práci nebo se na pracovní trh alespoň přiblížit. Realizace a sledování financovaných aktivit probíhá pod dohledem národní jednotky ve spolupráci s Evropským sociálním fondem plus. (Rådet för Europeiska socialfonden, 2021, s. 36)

Mladí lidé, zejména ti bez středoškolského vzdělání, osoby se zdravotním postižením nebo mladí narození v zahraničí, často čelí značným překážkám při vstupu na trh práce. Z tohoto důvodu je nezbytné nadále podporovat jejich začlenění do pracovního života.

4.3.3 Vývoj nezaměstnanosti mladých lidí od roku 2019



Graf 9 Srovnání vývoje míry nezaměstnanosti mladých a obecné míry nezaměstnanosti ve Švédsku

(Zdroj: Eurostat; vlastní zpracování)

Grafu odpovídá

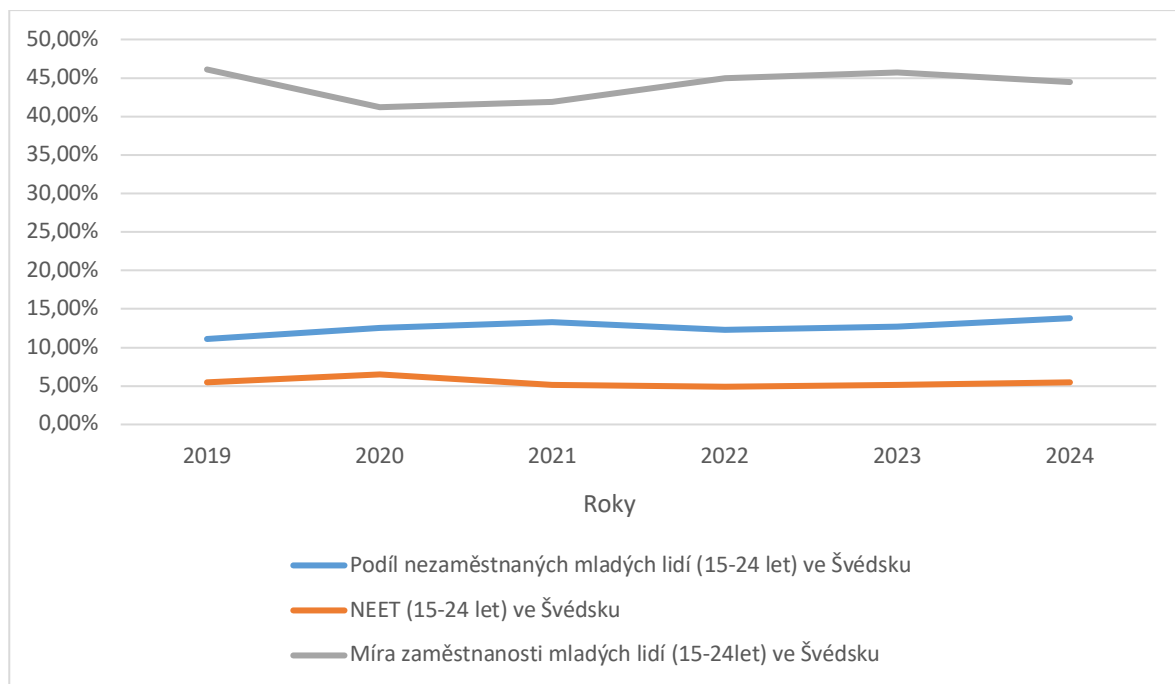
Tabulka 9

Graf zobrazuje vývoj míry nezaměstnanosti mladých lidí (15–24 let) a obecné míry nezaměstnanosti (15–74 let) ve Švédsku v letech 2019–2024. Je vidět, že stejně jako v ostatních sledovaných zemích je míra nezaměstnanosti mladých lidí ve Švédsku výrazně vyšší než celková míra nezaměstnanosti.

Zatímco obecná míra nezaměstnanosti byla relativně stabilní a pohybovala se na úrovni 6,9–8,9%, míra nezaměstnanosti mladých lidí byla na úrovni 19,3–24,7%. Nejvyššího bodu bylo dosaženo v roce 2021, kdy se míra nezaměstnanosti mladých přiblížila k 25 procentům.

I přes mírné zlepšení v roce 2022 je vidět, že nezaměstnanost mladých lidí zůstávala vysoká a v roce 2024 opět mírně vzrostla a téměř dosáhla úrovně z roku 2021.

4.3.4 NEET



Graf 10 Srovnání míry zaměstnanosti, NEET a podílu nezaměstnaných mladých věkem od 15 do 24 let ve Švédsku

(Zdroj: Eurostat; vlastní zpracování)

Grafu odpovídá Tabulka 10

Graf znázorňuje vývoj tří ukazatelů pro mladé lidi ve věku 15–24 let ve Švédsku v letech 2019–2024 - míry zaměstnanosti, podílu nezaměstnaných a podílu mladých lidí, kteří nejsou zaměstnáni, ani se neúčastní vzdělávání nebo odborné přípravy (NEET).

Ve sledovaném období se míra zaměstnanosti vykazovala stabilní dynamiku a v této věkové skupině pohybovala mezi 41,2 a 45,7 %. K největšímu poklesu došlo v roce 2020, pravděpodobně v důsledku pandemie, po níž došlo k nárůstu a stabilizaci od roku 2022.

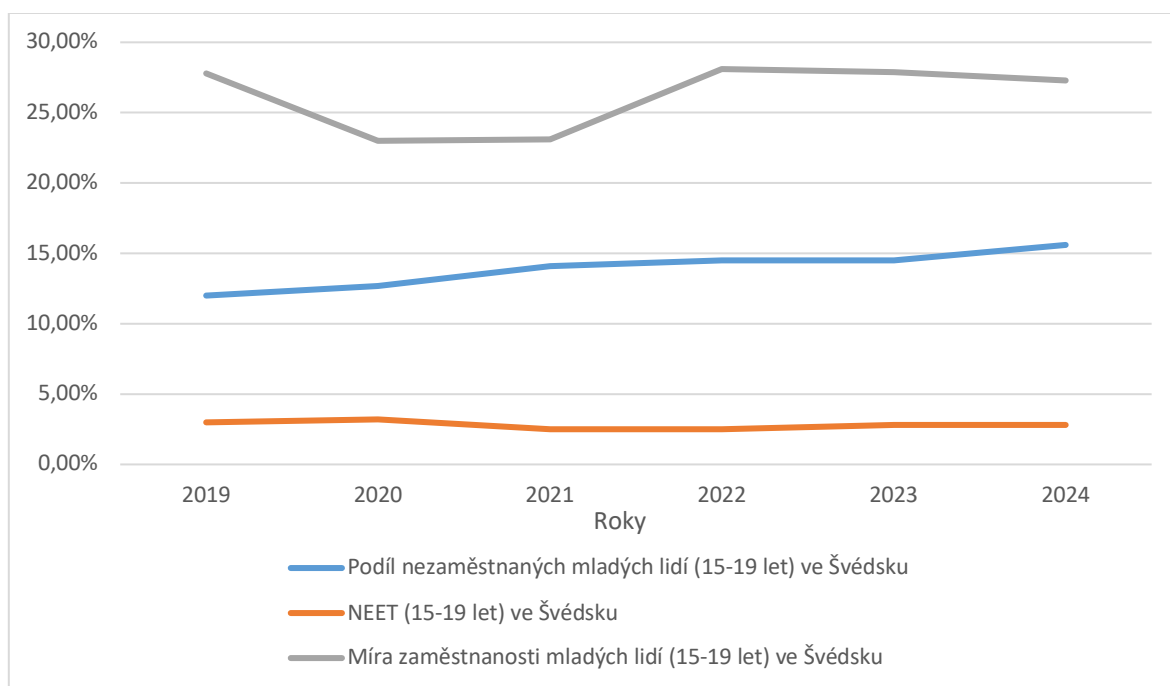
Podíl nezaměstnaných mladých lidí se vyznačoval nestabilitou a pohyboval se mezi 11,10 a 13,8 % s mírným nárůstem po roce 2022. V roce 2024 se bude pohybovat kolem 14%, což je poměrně vysoká hodnota.

Podíl mladých lidí v kategorii NEET zůstává dlouhodobě nízký, pohybuje se v rozmezí 4,9-6,5%, což může svědčit o dobré úrovni účasti na vzdělávání a účinných opatřeních na podporu jejich integrace na trhu práce.

Je třeba poznamenat, že v roce 2021 se podíl NEET výrazně snížil z 6,5 % na 5,1 %, tj. přibližně o 20% oproti předchozímu roku. Zatímco podíl nezaměstnaných a míra

zaměstnanosti zůstaly relativně nezměněny. Tento pokles lze vysvětlit jako důsledek návratu velkého podílu mladých lidí z této skupiny zpět do vzdělávacího systému.

Celkově švédský model vykazuje stabilní trendy v oblasti zaměstnanosti mladých lidí a nízkou míru NEET.



Graf 11 Srovnání míry zaměstnanosti, NEET a podílu nezaměstnaných mladých ve věku od 15 do 19 let ve Švédsku

(Zdroj: Eurostat; vlastní zpracování)

Grafu odpovídá Tabulka 11

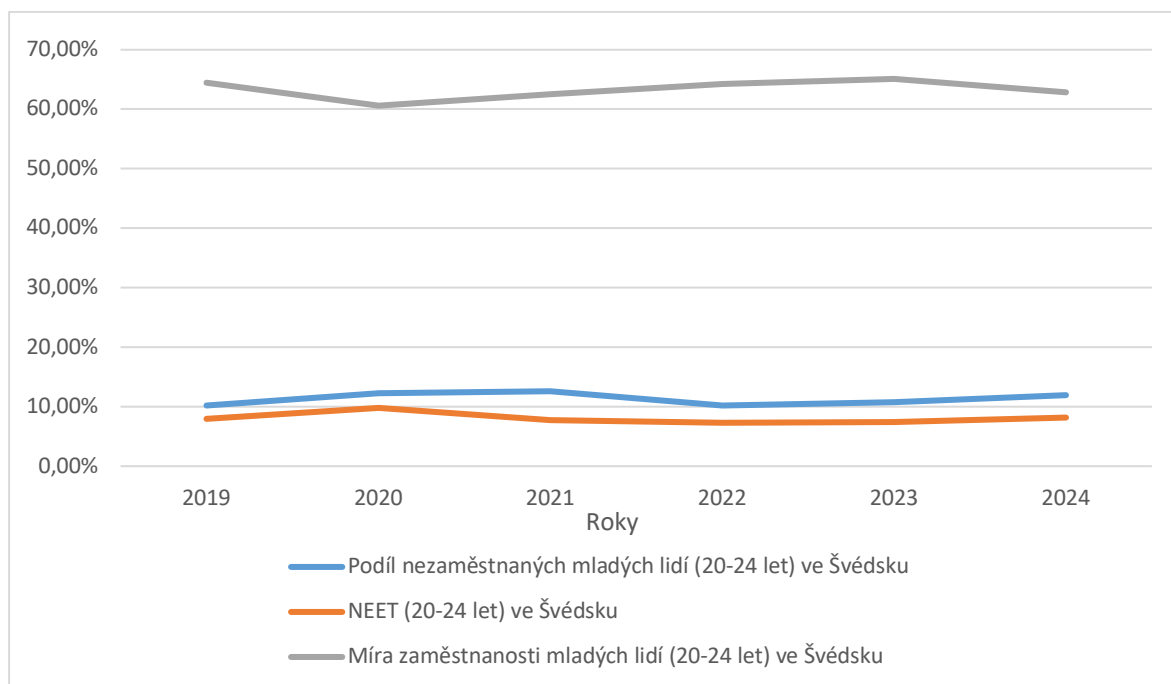
Graf zachycuje vývoj tří ukazatelů týkajících se mladých lidí ve věku 15–19 let ve Švédsku v letech 2019–2024: míry zaměstnanosti, podílu nezaměstnaných a podílu NEET

Míra zaměstnanosti v této věkové skupině se pohybovala od 23 do 28,1%, což je poměrně vysoká hodnota vzhledem k tomu, že v tomto věku většina mladých lidí ještě chodí do školy. Nejnižší hodnoty byly zaznamenány v roce 2020. Od roku 2021 došlo k výraznému nárůstu, který dosáhl vrcholu v letech 2022 a 2023. V roce 2024 byl pozorován mírný pokles, ale celkový trend zůstává pozitivní. To může naznačovat, že mladí lidé ve Švédsku mají během studia poměrně snadný přístup ke krátkodobému zaměstnání nebo zaměstnání na částečný úvazek.

Míra NEET zůstává po celé sledované období velmi nízká na úrovni přibližně 2,5-3,2%, což svědčí o dobrém fungování vzdělávacího systému i o opatřeních, která podporují zapojení mladých lidí do společnosti. Mírný pokles tohoto ukazatele v letech 2021 a 2022 by mohl naznačovat zlepšení v oblasti vzdělávání nebo podpůrných programů pro mladé lidi. Celkově skupina NEET ve sledovaném období byla velmi stabilní a zároveň ukazovala mírně klesající trend, což je jednoznačně pozitivní.

Podíl nezaměstnaných mladých lidí ve věku 15-19 let se ve Švédsku v letech 2019-2024 postupně zvýšil z přibližně 12% na 15,6%. Tento trend lze interpretovat různými způsoby – může například naznačovat zvýšený zájem této věkové skupiny o vstup na trh práce, ale ne všichni uchazeči najdou ihned vhodnou práci. Nebo by mohl odrážet určité překážky, které mladým lidem ztěžují bezproblémový vstup na trh práce. Jako pravděpodobnější se však zdá první možnost, protože od roku 2022 došlo k rychlému nárůstu míry zaměstnanosti a potom k její následné stabilizaci na této úrovni. Současný vývoj tak může odrážet situaci, kdy nabídka pracovních míst nestačí pokrýt rostoucí poptávku po zaměstnání mezi mladými lidmi, což vede k neustále se zvyšujícímu podílu nezaměstnaných.

Celkově graf ukazuje, že Švédsko má stále vysokou míru zaměstnanosti a velmi nízký podíl NEET, a to i u velmi mladé věkové skupiny. Rostoucí nezaměstnanost by však zároveň mohla být výzvou pro tvůrce politik – je třeba zajistit, aby rostoucímu zájmu mladých lidí o práci odpovídala dostatečná nabídka vhodných pracovních míst. Silnou stránkou švédského modelu však zůstává stabilní vzdělávací systém.



Graf 12 Srovnání míry zaměstnanosti, NEET a podílu nezaměstnaných mladých věkem od 20 do 24 let ve Švédsku

(Zdroj: Eurostat; vlastní zpracování)

Grafu odpovídá Tabulka 12

Graf znázorňuje vývoj tří ukazatelů týkajících se mladých lidí ve věku 20–24 let ve Švédsku mezi lety 2019 a 2024: míry zaměstnanosti, podílu NEET a podílu nezaměstnaných.

Míra zaměstnanosti mladých lidí ve Švédsku zůstala po celé sledované období poměrně vysoká, a to mezi 60,6 a 65,1%. Nejnižší míry byly zaznamenány v roce 2020, kdy míra zaměstnanosti klesla na přibližně 60%. Po tomto poklesu však následoval malý, ale stabilní nárůst až do roku 2023, a i když v roce 2024 došlo k mírnému poklesu, celkový trend lze považovat za stabilní a příznivý.

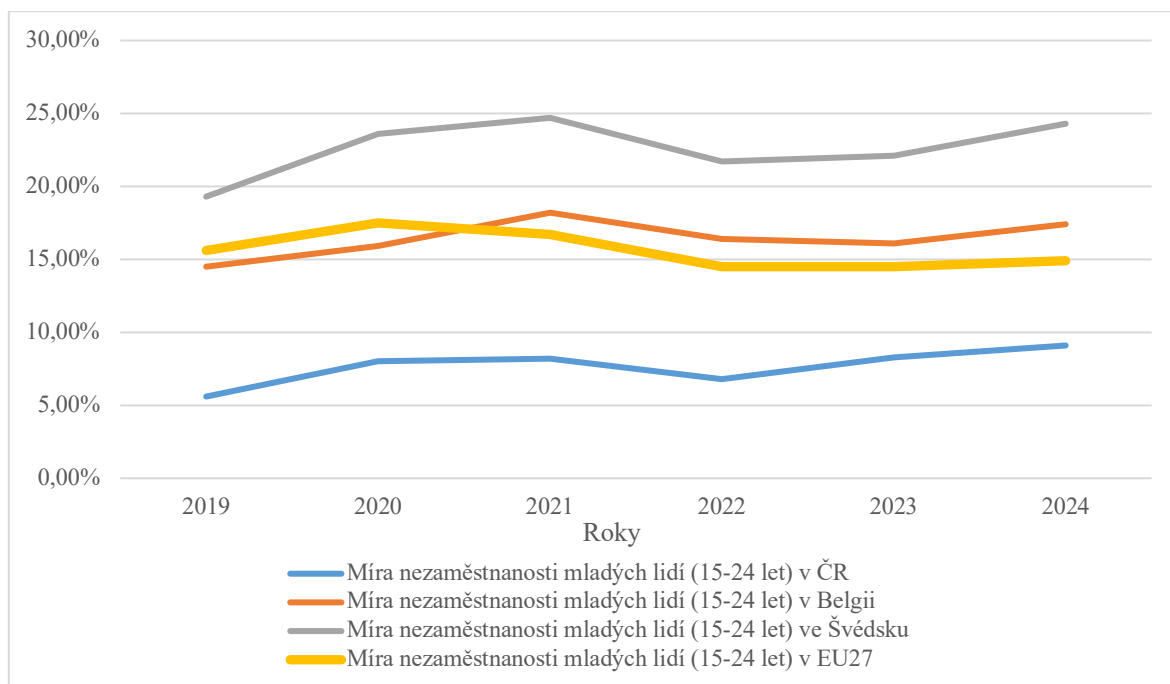
Podíl NEET se v roce 2020 mírně zvýšil, ale poté v letech 2021-2023 klesl pod 8% a až do roku 2024 se držel na úrovni přibližně 8,2%. Celkový trend lze považovat za stabilní – naznačuje, že většina mladých lidí stále pracuje nebo se vzdělává.

Podíl nezaměstnaných mírně kolísá a obecně vykazuje rostoucí trend, a to z přibližně 10% v roce 2019 na více než 12% v roce 2024. tento trend může naznačovat, že mladí lidé se aktivně snaží vstoupit na trh práce, ale ne vždy úspěšně. Nárůst podílu nezaměstnaných může být také způsoben zvýšenou ochotou pracovat nebo dočasným nesouladem mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce.

Celkový trend ukazuje poměrně silnou a stabilní integraci mladých lidí věkem od 20 do 24 let na švédském trhu práce. Vysoká míra zaměstnanosti a nízký podíl NEET naznačují, že opatření na podporu mladých lidí na trhu práce jsou účinná. Nicméně mírný nárůst míry nezaměstnanosti může naznačovat, že i přes snahu o nalezení zaměstnání existují určité překážky.

5 SROVNÁNÍ NEZAMĚSTNANOSTI MLADÝCH VE VYBRANÝCH ZEMÍCH

5.1 Srovnání ve věkové skupině od 15 do 24 let



Graf 13 Srovnání míry nezaměstnanosti mladých věkem od 15 do 24 let v ČR, Belgii, EU27 a ve Švédsku

(Zdroj: Eurostat; vlastní zpracování)

Grafu odpovídá Tabulka 13

Tento graf znázorňuje vývoj míry nezaměstnanosti mladých lidí ve věku 15–24 let v České republice, Belgii, Švédsku a EU27 v období 2019–2024.

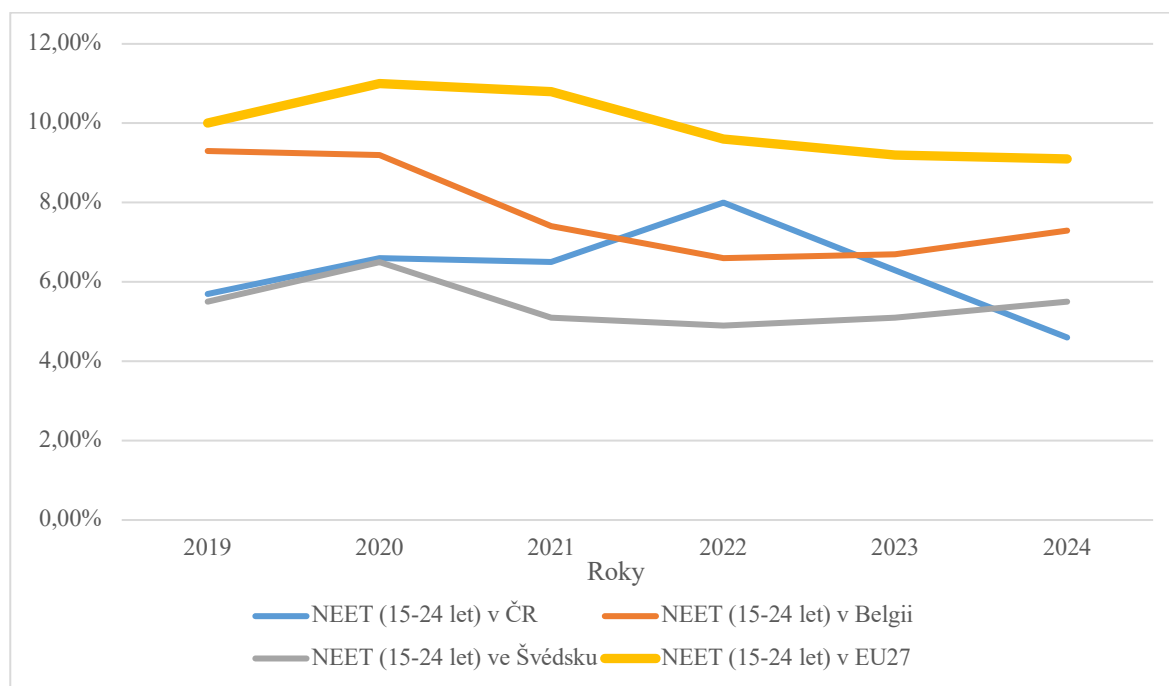
Míra nezaměstnanosti mladých lidí v České republice se dlouhodobě řadí mezi nejvyšší v rámci sledovaných zemí a zároveň výrazně zaostává pod průměrem Evropské unie. V roce 2019 činila 5,6%, přičemž v průběhu sledovaného období vykazovala vzestupný trend a v roce 2024 dosáhla hodnoty 9,1%. To představuje nárůst o přibližně 62,5% během pěti let, tedy průměrné roční zvýšení o 12,5%. Tento vývoj poukazuje na zhoršující se situaci mladých lidí na trhu práce a může být vnímán jako varovný signál o nutnosti většího zásahu v oblasti politiky zaměstnanosti mladých.

V Belgii se míra nezaměstnanosti mladých v letech 2019 a 2020 pohybovala mírně pod průměrem EU, avšak od roku 2021 pohybuje se nad touto hranicí. Nejvyšší hodnota byla zaznamenána právě v roce 2021, kdy dosáhla 18,2%. Navzdory této situaci došlo v

následujících letech ke stabilizaci, což může být důsledkem zavedených opatření zaměřených na podporu mladých lidí. Celkově však i zde je viditelný rostoucí trend: z 14,5% v roce 2019 na 17,4% v roce 2024, tedy nárůst přibližně o 20%, což odpovídá průměrnému ročnímu přírůstku kolem 4%.

Ve Švédsku se míra nezaměstnanosti mladých lidí drží dlouhodobě nad průměrem EU a zároveň dosahuje nejvyšších hodnot ze všech sledovaných zemí. V roce 2021 dosáhla vrcholu na úrovni 24,7%, a přestože v následujících letech došlo ke stabilizaci, celkový trend zůstává rostoucí. Od roku 2019, kdy činila 19,3%, se v roce 2024 zvýšila na 24,3%, což představuje růst o přibližně 25%, tedy průměrný roční nárůst o 5%.

Z uvedené analýzy vyplývá, že Česká republika si i přes nárůst zachovává nejpříznivější postavení z hlediska nezaměstnanosti mladých, a to nejen v porovnání se Švédskem a Belgií, ale také v rámci celé Evropské unie. Naopak nejvyšší nezaměstnanost mladých dlouhodobě vykazuje Švédsko. Společným jmenovatelem všech sledovaných států je však vzestupný trend, přičemž nejvýraznější nárůst byl zaznamenán právě v České republice. Tato skutečnost zdůrazňuje nutnost pokračování a posilování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti s cílem alespoň zmírnit negativní vývoj v oblasti nezaměstnanosti mladé generace.



Graf 14 Srovnání podílu NEET ve věku od 15 do 24 let v ČR, Belgii, EU27 a ve Švédsku

(Zdroj: Eurostat; vlastní zpracování)

Grafu odpovídá Tabulka 14

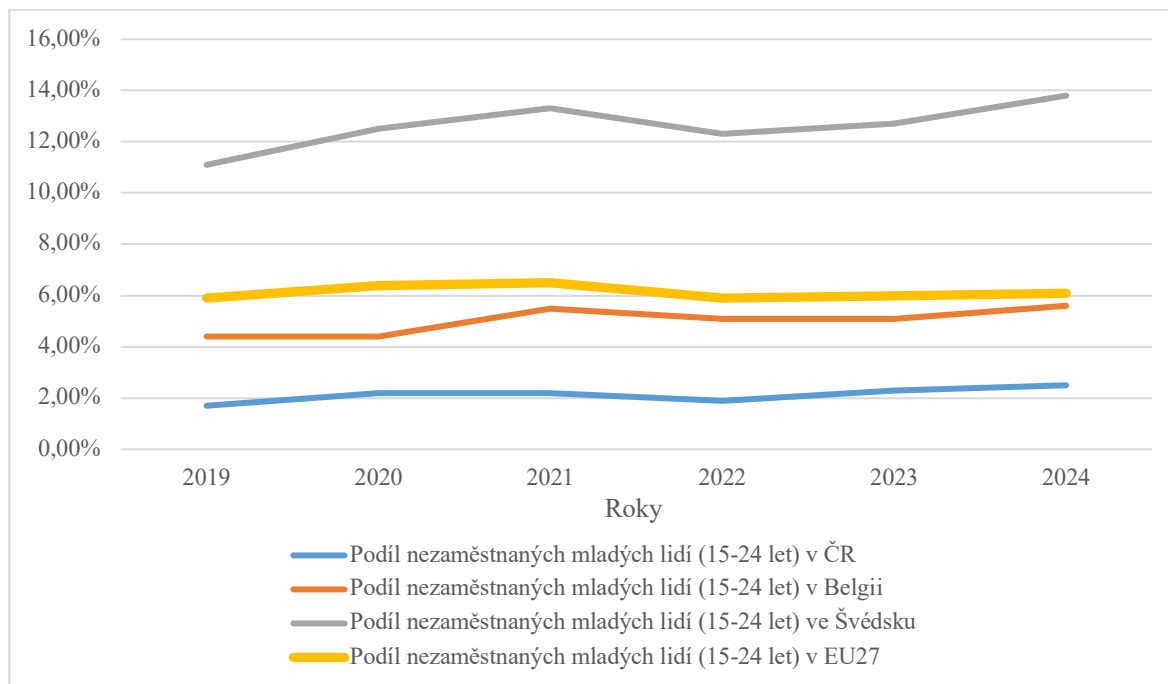
Tento graf znázorňuje vývoj podílu mladých lidí ve skupině NEET (tj. těch, kteří nejsou zaměstnaní, nevzdělávají se ani neúčastní odborné přípravy) ve věkové kategorii 15–24 let v letech 2019 až 2024 v České republice, Belgii, Švédsku a EU jako celku.

V České republice je podíl mladých lidí NEET dlouhodobě pod průměrem EU. V letech 2019–2022 došlo k mírnému nárůstu z 5,7% na 8%. Poté následoval výrazný pokles na přibližně 4,6% v roce 2024. Celkový trend je klesající, což dokazuje skutečnost, že v roce 2019 činil podíl NEET 5,7% a v roce 2024 4,6%, tedy změna přibližně o 20%, což odpovídá ročnímu průměru 4%. Tento trend lze interpretovat jako pozitivní signál, který může odrážet účinné politiky na podporu začleňování mladých lidí do vzdělávání nebo na trh práce.

Podobný vývoj je pozorován i v Belgii, kde je NEET také pod průměrem EU. V letech 2019–2022 došlo k poklesu na 6,6% a v následujících dvou letech k mírnému nárůstu na 7,3% v roce 2024. Celkový trend je stejně jako v ČR klesající, protože v roce 2019 podíl NEET byl na úrovni 9,30% a v roce 2024 na úrovni 7,3%, tedy pokles o 22%, to znamená průměrný roční pokles o 4,4%. Tato situace, stejně jako v případě České republiky, svědčí o účinnosti politik zaměřených na podporu zaměstnanosti a zapojení mladých lidí do vzdělávání.

Švédsko v porovnání se sledovanými zemí udržuje nejnižší podíl NEET, a to stabilně pod hranicí 6,5%. Nejvyšší hodnota byla zaznamenána v roce 2021, a to 6,5%, od té doby však klesla na 4,9%. I přes mírný nárůst v posledních letech zůstává hodnota nízká a trend stabilní. To lze vysvětlit vysokou mírou integrace mladých lidí do vzdělávacího systému, hladkým přechodem na trh práce a účinnosti provedených politik podporujících mládež na trhu práce.

Celkově lze říct, že ve všech sledovaných státech i v rámci EU došlo v hodnoceném období ke snižování podílu mladých lidí ve skupině NEET, což ukazuje na efektivitu přijatých opatření v oblasti politiky zaměstnanosti a vzdělávání mládeže. Výrazným příkladem dobré praxe je Švédsko, které dlouhodobě dosahuje jedné z nejnižších hodnot v celé Evropské unii.



Graf 15 Srovnání podílu nezaměstnaných mladých věkem od 15 do 24 let v ČR, Belgii, EU27 a ve Švédsku

(Zdroj: Eurostat; vlastní zpracování)

Grafu odpovídá Tabulka 15

Graf znázorňuje vývoj podílu nezaměstnaných mladých lidí (15–24 let) v České republice, Belgii, Švédsku a průměru EU27 v letech 2019–2024.

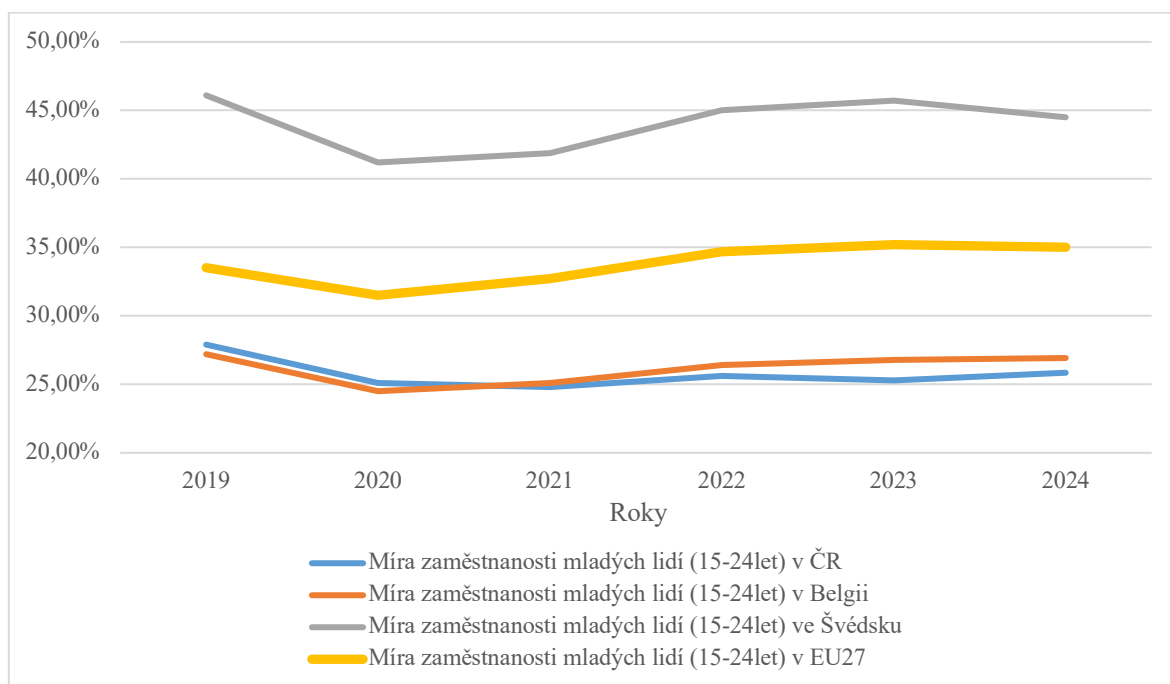
Podíl nezaměstnaných mladých lidí ve věku 15 až 24 let je v České republice dlouhodobě nejnižší ze všech sledovaných zemí. V roce 2019 se pohyboval kolem 1,7%, v roce 2021 mírně vzrostl na 2,2% a do roku 2024 se dále zvýšil na 2,5%. I když je Česká republika stále hluboko pod průměrem EU a má nejnižší hodnotu mezi sledovanými zeměmi, je zde vidět mírný vzestupný trend. Mezi lety 2019 a 2024 se podíl zvýšil o přibližně 47%, což představuje průměrný roční nárůst o více než 9%. I přes tento nárůst však celková úroveň zůstává velmi nízká, což lze považovat za důkaz vysoké účasti mladých lidí na trhu práce. Vzhledem k rostoucímu trendu však je třeba tento vývoj i nadále pečlivě sledovat a vyhodnocovat.

Situace v Belgii zůstává dlouhodobě pod průměrem EU, což lze považovat za pozitivní ukazatel. V roce 2019 byl podíl nezaměstnaných mladých lidí ve výši 4,4%, v roce 2021 přesáhl 5,5% a v roce 2024 činil 5,6%. Dynamika mírně kolísá a stejně jako v případě České republiky lze zaznamenat vzestupný trend. V období posledních pěti let došlo ke zvýšení o přibližně 27%, což představuje průměrný roční nárůst přes 5%. Nicméně zůstává celková

úroveň poměrně nízká a pod unijním průměrem, což potvrzuje efektivitu opatření podporujících zaměstnanost mladých lidí. I zde je však nutné průběžné sledovat vývoj na trhu práce.

Švédsko se v rámci sledovaných států vyznačuje nejvyšším podílem nezaměstnaných mladých osob, přičemž hodnoty se pohybují nad průměrem EU. V roce 2019 činil podíl 11,1%, v roce 2021 dosáhl 13,3%, a v roce 2024 dále vzrostl na 13,8%. I zde lze pozorovat vzestupný trend, a to s celkovým nárůstem přibližně o 24% za pětileté období, což odpovídá průměrnému ročnímu růstu téměř 5%.

Z celkového srovnání vyplývá, že Česká republika si udržuje nejnižší podíl nezaměstnaných mladých osob, a to stabilně pod hranicí 3 %. Tento výsledek je velmi příznivý, je však třeba upozornit na to, že tempo růstu je zde nejvyšší ze všech sledovaných zemí. Naopak Švédsko, i přes vysokou úroveň podílu nezaměstnaných, vykazuje nejnižší tempo růstu. V Belgii i v rámci průměru EU je vývoj relativně stabilní, ale s mírným vzestupem. Z uvedeného vyplývá, že všechny sledované státy vykazují v daném období rostoucí tendenci podílu nezaměstnaných mladých osob, což představuje určitý varovný signál. Navzdory tomu však Česká republika a Belgie nadále vykazují příznivou situaci, která by však měla zůstat předmětem soustavného monitorování.



Graf 16 Srovnání míry zaměstnanosti mladých věkem od 15 do 24 let v ČR, Belgii, EU27 a ve Švédsku

(Zdroj: Eurostat; vlastní zpracování)

Grafu odpovídá Tabulka 16

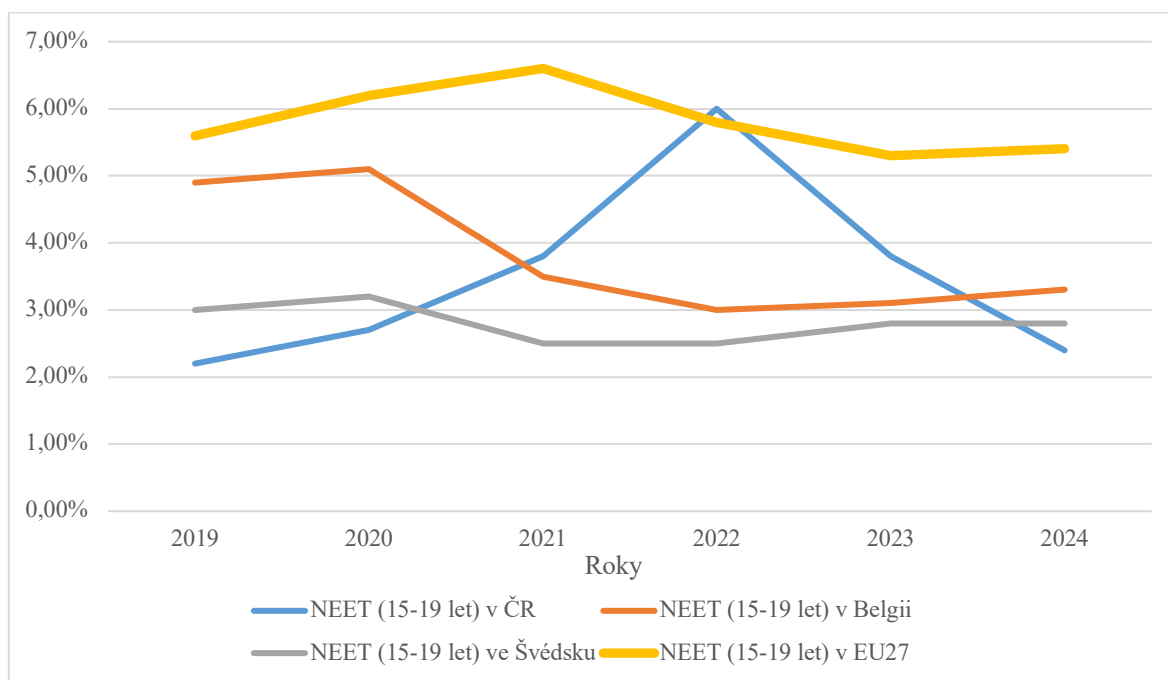
Graf znázorňuje míru zaměstnanosti mladých lidí ve věku 15–24 let v České republice, Belgii, Švédsku a průměrně v EU27 v letech 2019 až 2024.

Belgie a Česká republika vykazují v roce 2019 podobnou míru zaměstnanosti mladých lidí, která se pohybuje kolem 27-28%, což je pod průměrem EU27. V obou zemích došlo v roce 2020 k poklesu, po kterém následoval mírný nárůst, který však nedosáhl předpandemické úrovně. Do roku 2022 vykazovaly obě země téměř stejný vývoj, ale po tomto období se objevila rozdílnost. Zatímco v Belgii došlo k mírnému zlepšení a míra zaměstnanosti se v roce 2024 zastavila na 26,9%, v České republice taky došlo k nárustu. V Belgii tak došlo oproti roku 2019 pouze k mírnému poklesu o přibližně 1%, což svědčí o stabilním trendu. Naopak v ČR míra zaměstnanosti poklesla o 8%, což může naznačovat zhoršení podmínek pro mladé uchazeče o zaměstnání.

Švédsko dlouhodobě vykazuje nejvyšší míru zaměstnanosti mladých ve srovnání se sledovanými zeměmi a stabilně se nachází nad průměrem EU. I přes dočasný pokles v roce 2020, Švédsko dokázalo za krátkou dobu se vrátit na téměř stejnou úroveň jako v roce 2019 a v roce 2023 dosáhnout 45,7 %. V roce 2024 došlo k mírnému poklesu na 44,5%, což je však oproti roku 2019 pouze mírný pokles o 3,5%. Tento vývoj lze považovat za stabilní a svědčí o úspěšnosti švédských opatření na podporu zaměstnanosti mladých lidí a vysoké míře integrace této skupiny obyvatelstva na trhu práce.

Celkově lze říct, že zatímco v Belgii a Švédsku zůstává situace relativně stabilní, v České republice došlo k výraznému poklesu míry zaměstnanosti mladých lidí. Nižší míra zaměstnanosti v České republice a Belgii může souviset například s delším setrváváním mladých lidí ve vzdělávání nebo s nižší dostupností flexibilních forem zaměstnání, jako jsou částečné a dočasné úvazky. Švédsko může sloužit jako příklad země, kde je přechod mladých lidí ze vzdělávání na trh práce účinně podporován cílenými opatřeními.

5.2 Srovnání ve věkové skupině od 15 do 19 let



Graf 17 Srovnání podílu NEET ve věku od 15 do 19 let v ČR, Belgii, EU27 a ve Švédsku

(Zdroj: Eurostat; vlastní zpracování)

Grafu odpovídá Tabulka 17

Graf zobrazuje vývoj podílu mladých lidí ve věku 15–19 let v kategorii NEET, tedy těch, kteří nejsou zaměstnáni ani se neúčastní vzdělávání nebo odborné přípravy, ve vybraných evropských zemích a v průměru Evropské unie za období 2019–2024.

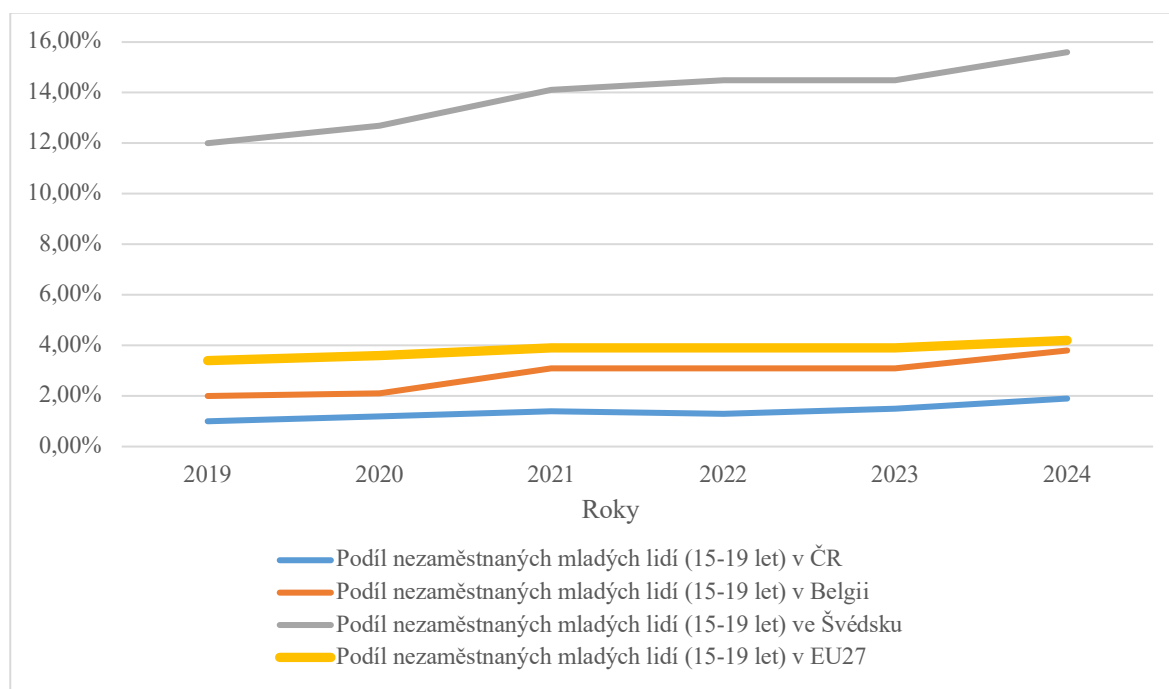
Podíl mladých lidí ve věku 15-19 let ve skupině NEET, je v České republice dlouhodobě pod průměrem EU. V letech 2019 a 2020 měla ČR dokonce nejnižší podíl NEET ze všech sledovaných zemí: v roce 2019 se pohyboval kolem 2,2%. Následně však došlo k prudkému nárůstu, který v roce 2022 dosáhl hodnoty 6%, což představuje nárůst o více než 170% za 3 roky. Možným vysvětlením tohoto prudkého nárůstu by mohl být velký příliv mladých uprchlíků z Ukrajiny po vypuknutí války v roce 2022. V následujících letech se situace výrazně zlepšila a podíl NEET se snížil na 2,4% v roce 2024, což lze považovat za výsledek účinných vládních opatření na podporu účasti mladých lidí na vzdělávání nebo práci.

Podíl skupiny NEET v Belgii se dlouhodobě pohybuje pod průměrem EU: v roce 2019 se držel kolem 4,9%, v roce 2020 mírně vzrostl a od roku 2021 se stabilizoval na úrovni 3-3,5%. Celkově zaznamenala Belgie ve sledovaném období pokles o více než 33%, což představuje

průměrný roční pokles o přibližně 6,6%. Tento trend odráží postupné zlepšování podmínek pro mladé lidi při přechodu ze vzdělávání do zaměstnání.

Ve Švédsku se podíl NEET dlouhodobě udržuje na velmi nízké a stabilní úrovni a rovněž se nachází pod průměrem EU. V letech 2019 až 2024 se hodnoty pohybovaly v rozmezí 2,5–3,2 %, což poukazuje na ucinny a efektivní systém začleňování mladistvých do trhu práce nebo pokračujícího vzdělávání.

Celkově lze konstatovat, že nejpriznivější a nejstabilnější vývoj ve sledovaném období vykazuje Švédsko. Naopak Česká republika čelila výrazným výkyvům, zejména v letech 2019–2022, kdy se podíl NEET dočasně více než zdvojnásobil, pravděpodobně v důsledku migrační vlny z Ukrajiny. Belgii se podařilo udržet pozitivní trend a dosáhnout postupného poklesu. I přes některé rozdíly je pro všechny sledované země důležité nadále podporovat mladé lidi v aktivní účasti na vzdělávání a pracovním trhu prostřednictvím cílených opatření.



Graf 18 Srovnání podílu nezaměstnaných mladých věkem od 15 do 19 let v ČR, Belgii, EU27 a ve Švédsku

(Zdroj: Eurostat; vlastní zpracování)

Grafu odpovídá Tabulka 18

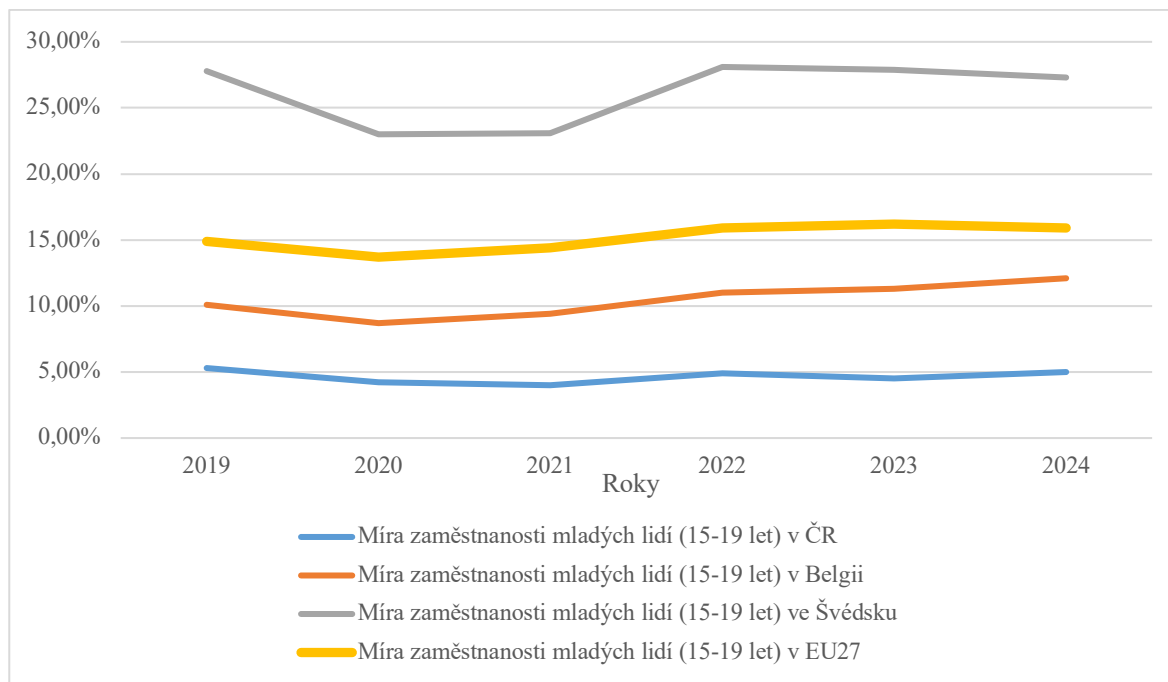
Graf zachycuje vývoj podílu nezaměstnaných mladých lidí ve věku 15–19 let v České republice, Belgii, Švédsku a v EU27 mezi lety 2019 a 2024.

Podíl nezaměstnaných mladých lidí ve věku 15-19 let je v České republice dlouhodobě pod průměrem EU a patří k nejnižším ze všech sledovaných států. V roce 2019 se tento podíl pohyboval kolem 1%, a přestože v následujících letech došlo k mírnému nárůstu, podíl nezaměstnaných zůstává relativně nízký a v roce 2024 se pohyboval kolem 1,9%. Tento trend odráží stabilní situaci na trhu práce, ale nejspíš takový nízký podíl je způsoben tím, že velká část teenageru pokračuje ve vzdělávání, což přispívá k poklesu jejich aktivního zapojení na trhu práce. I přes nízký podíl nezaměstnaných je však patrný mírný vzestupný trend, což ukazuje na potřebu průběžného sledování a cílených opatření.

Ve sledovaném období byl podíl nezaměstnaných mladých lidí v Belgii vyšší než v České republice, ale také nižší než průměr EU. V letech 2019 až 2021 se podíl zvýšil z 2% na 3,1%, potom následovaly dva roky stabilizace a v roce 2024 opět vzrostl na 3,8%. I když se jedná o mírně rostoucí trend, Belgie stále vykazuje relativně nízké hodnoty, což lze vnímat jako pozitivní signál ve vývoji situace mladých na pracovním trhu.

Švédsko se od ostatních zemí výrazně odlišuje – podíl nezaměstnaných v této věkové kategorii zde dosahuje nejvyšších hodnot a dlouhodobě převyšuje průměr EU. Od roku 2019, kdy se podíl pohyboval kolem 12%, došlo k nepřetržitému nárůstu, který měl největší hodnotu v roce 2024 přibližně na úrovni 15,6%, to znamená nárůst o 30% za posledních 5 let, tedy o 6% v ročním průměru. Tento růst může být spojen s vyšší mírou zapojení mladých do pracovního trhu, což při omezené dostupnosti vhodných pracovních míst může vést k vyšší nezaměstnanosti v této skupině. V tomto kontextu je žádoucí, aby země přijala odpovídající opatření, která by mohla přispět ke zmírnění negativního trendu.

Celkově má Česká republika nejnižší podíl nezaměstnaných mladých lidí a stabilní trend i přes mírný nárůst. Švédsko má nejvyšší podíl nezaměstnaných v dané věkové skupině a také rostoucí trend, což vyžaduje zvýšenou pozornost. Belgie se nachází mezi těmito dvěma extrémy a její trend lze hodnotit jako mírně rostoucí, ale celkově příznivý.



Graf 19 Srovnání míry zaměstnanosti mladých věkem od 15 do 19 let v ČR, Belgii, EU27 a ve Švédsku

(Zdroj: Eurostat; vlastní zpracování)

Grafu odpovídá Tabulka 19

Graf znázorňuje míru zaměstnanosti mladých lidí ve věku 15–19 let v České republice, Belgii, Švédsku a EU27 v letech 2019–2024.

Míra zaměstnanosti osob ve věku 15–19 let se v České republice dlouhodobě drží na nejnižší úrovni ze všech sledovaných států a zůstává i pod průměrem Evropské unie. V roce 2019 činila přibližně 5,3 %, přičemž v roce 2021 zaznamenala pokles na 4%, což lze pravděpodobně přičíst dopadům pandemie. V následujících letech (2022–2024) však dochází k mírnému oživení a míra zaměstnanosti stoupá zpět na úroveň 5 %. Tento vývoj reflektuje skutečnost, že mladí lidé v této věkové kategorii jsou v České republice převážně zapojeni do vzdělávacího systému a jejich účast na trhu práce je nízká. Přestože se v datech objevují určité výkyvy, celkový vývoj lze považovat za stabilní.

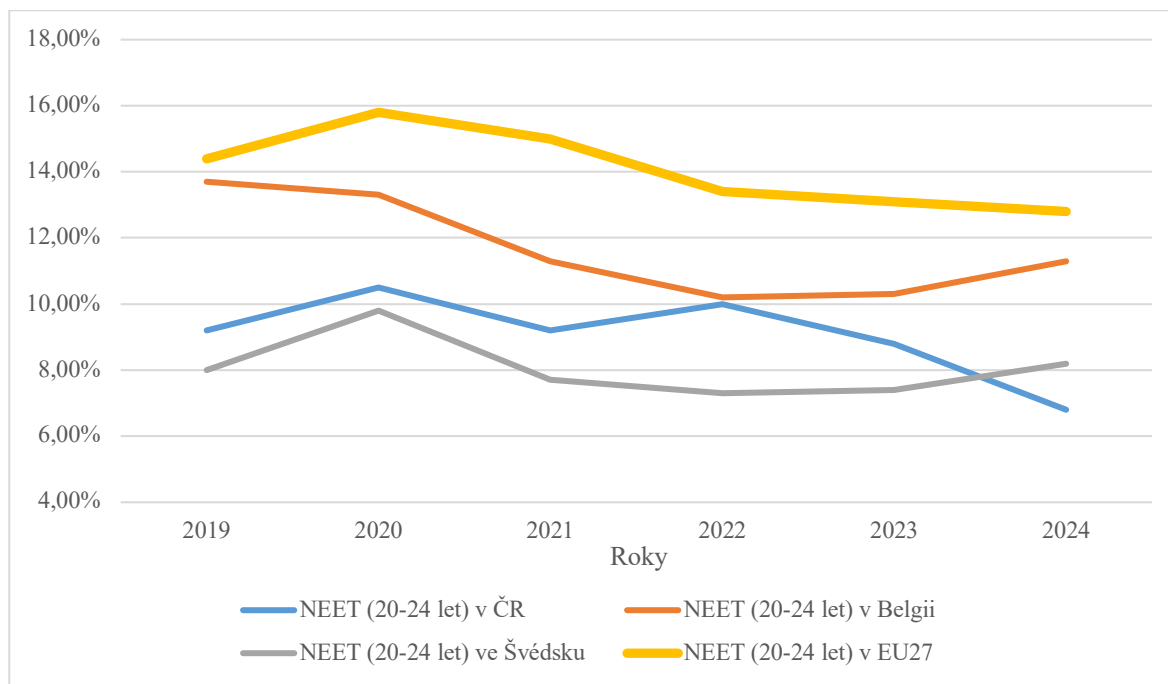
Míra zaměstnanosti mladých lidí v Belgii je dlouhodobě vyšší než v České republice, ale i zde je pod průměrem EU. Ve sledovaném období se míra zaměstnanosti pohybovala mezi 8,7 a 12,1%. Po poklesu v roce 2020 se situace zlepšila a v roce 2024 se míra zaměstnanosti mladých lidí pohybovala kolem 12%, což je téměř o 20% více než v roce 2019, což stanoví růst o 4% v ročním průměru. Tento pozitivní trend naznačuje postupné zvyšování míry

participace mladých lidí na trhu práce a může být známkou účinných opatření na podporu zaměstnanosti této skupiny.

Švédsko v daném ukazateli jednoznačně vede a dlouhodobě si udržuje nejvyšší míru zaměstnanosti mladých lidí ze všech sledovaných států. Míra zaměstnanosti se pohybovala v rozmezí od 23 do 28,1%, přičemž po poklesu v roce 2020 došlo k rychlému oživení a následné stabilizaci na vysoké úrovni. Tento vývoj svědčí o vysoké míře zapojení mladistvých na trhu práce již během studia a zdůrazňuje efektivitu švédského systému, který podporuje kombinaci vzdělávání a pracovních zkušeností. Navzdory globálním výzvám se Švédsku podařilo udržet vysokou míru zaměstnanosti v této věkové skupině, což lze považovat za úspěch.

Celkově co se týká míry zaměstnanosti lze konstatovat, že švédský přístup k integraci mladých lidí do pracovního procesu je nejúčinnější. Naproti tomu Česká republika se nadále drží modelu, který se zaměřuje na vzdělávání bez předčasného vstupu na trh práce. Belgie představuje střední cestu mezi těmito dvěma přístupy a její trendy ukazují rostoucí zájem mladých lidí o pracovní sílu. Všechny zkoumané země zaznamenaly v roce 2020 pokles míry zaměstnanosti v důsledku pandemie, ale v následujících letech byla situace víceméně stabilizovaná.

5.3 Srovnání ve věkové skupině od 20 do 24 let



Graf 20 Srovnání podílu NEET ve věku od 20 do 24 let v ČR, Belgii, EU27 a ve Švédsku

(Zdroj: Eurostat; vlastní zpracování)

Grafu odpovídá Tabulka 20

Graf zobrazuje vývoj podílu mladých lidí ve věku 20–24 let v kategorii NEET v letech 2019–2024 v České republice, Belgii, Švédsku a v EU27.

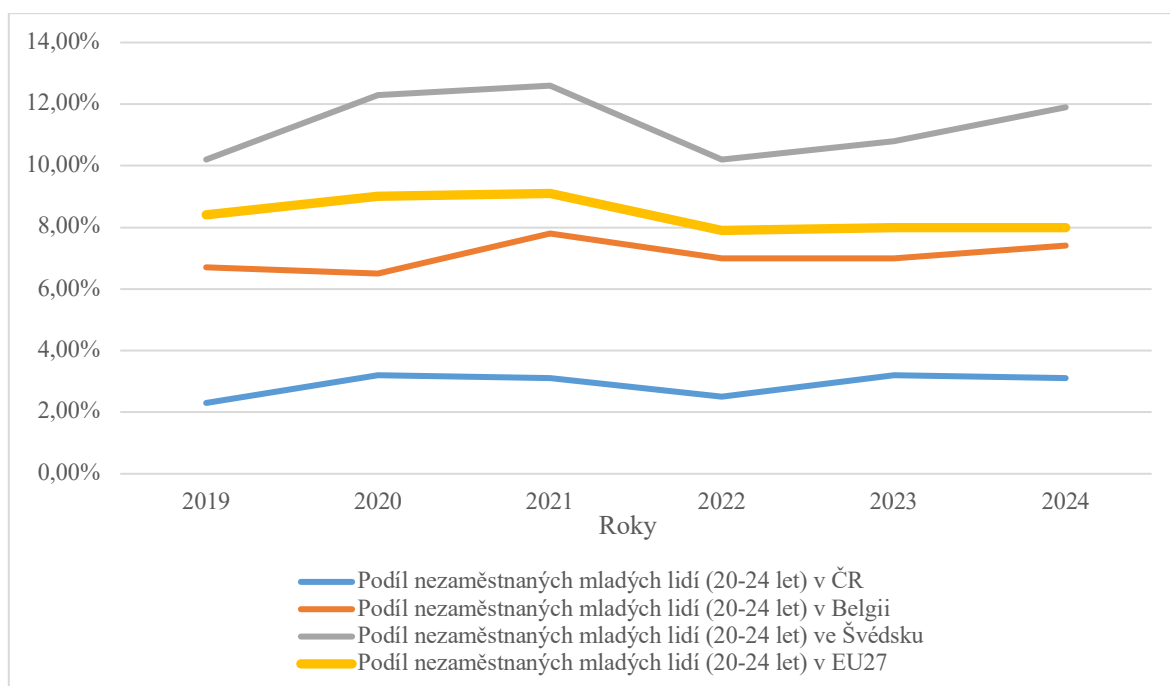
Podíl mladých lidí ve věku 20–24 let v kategorii NEET se v České republice dlouhodobě pohybuje pod průměrem EU. Od roku 2020, kdy dosáhl svého maxima přibližně 10,5%, postupně klesal až na zhruba 6,8% v roce 2024. To představuje celkový pokles o více než 27%, tedy průměrně o 5% ročně. Tento výrazný pokles, zejména v roce 2024, vedl k tomu, že Česká republika dosáhla nejnižší hodnoty podílu NEET mezi sledovanými zeměmi. Tento vývoj lze interpretovat jako důkaz úspěšné integrace mladých lidí do systému vzdělávání a pracovního trhu a zároveň jako potvrzení efektivitu státních politik zaměřených na podporu této věkové skupiny.

Belgie se rovněž dlouhodobě drží pod průměrem EU, nicméně v rámci porovnávaných zemí vykazuje nejvyšší podíl NEET. V roce 2019 činila tato hodnota přibližně 13,7%, přičemž do roku 2022 došlo k jejímu poklesu na 10,2%. V následujících dvou letech však opět mírně vzrostla na 11,3%. Přesto lze celkový vývoj vnímat jako pozitivní, neboť v období 2019–2024 došlo k celkovému snížení o zhruba 18%, tedy o více než 3% v ročním průměru.

Zároveň tato vývojová tendence naznačuje určitý potenciál, avšak i potřebu posílení politik zaměřených na stabilní a udržitelnou integraci mladých dospělých.

Švédsko si udržuje stabilně nízký podíl NEET, který se po celé sledované období drží výrazně pod průměrem EU. V roce 2020 činil přibližně 9,8%, do roku 2022 klesl až na 7,3%, a poté došlo k mírnému nárůstu. Navzdory tomuto výkyvu si Švédsko udržuje jednu z nejnižších hodnot mezi členskými státy EU, což ukazuje na dlouhodobě efektivní systém integrace mladých lidí do vzdělávání a zaměstnání, a to i přes globální výzvy.

Celkově z grafu vyplývá, že Česká republika se v roce 2024 dostala na nejnižší úroveň podílu NEET mezi sledovanými státy, čímž překonala i tradičně silné Švédsko. Tento fakt lze považovat za velmi pozitivní ukazatel efektivity českých politik zaměřených na mladé lidi. Naproti tomu vývoj v Belgii ukazuje spíše na kolísavou stabilitu, která by mohla signalizovat potřebu cílenějších intervencí. Vývoj průměru EU naznačuje pozitivní trend, přesto však zůstává na poměrně vysoké úrovni, což poukazuje na rozdíly mezi členskými státy a důležitost koordinované politiky na úrovni celé unie.



Graf 21 Srovnání podílu nezaměstnaných mladých věkem od 20 do 24 let v ČR, Belgii, EU27 a ve Švédsku

(Zdroj: Eurostat; vlastní zpracování)

Grafu odpovídá Tabulka 21

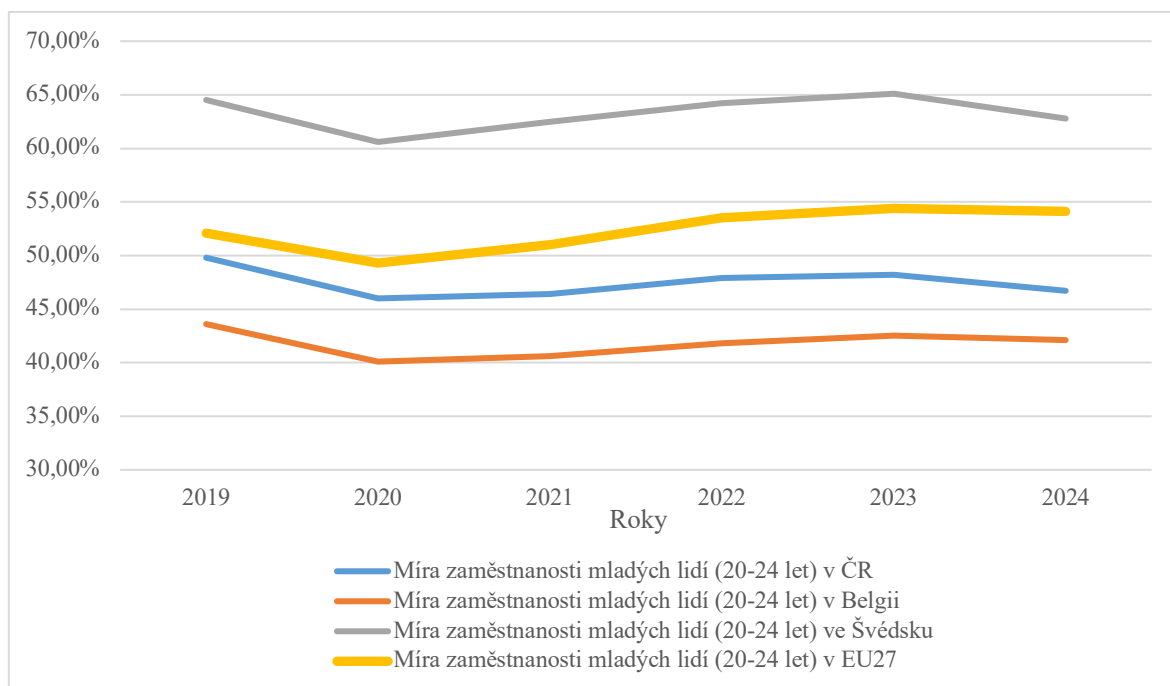
Graf zachycuje vývoj podílu nezaměstnaných mladých lidí ve věku 20–24 let v České republice, Belgii, Švédsku a v EU27 mezi lety 2019 a 2024.

Podíl nezaměstnaných mladých v České republice se dlouhodobě drží na velmi nízké úrovni ve srovnání s ostatními sledovanými zeměmi a výrazně pod průměrem Evropské unie. Nejvyšších hodnot dosáhla v letech 2020 a 2023, zatímco nejnižší byla zaznamenána v roce 2019, kdy činila 2,3%. Celkový vývoj lze charakterizovat jako stabilní, i přes mírný nárůst v posledních letech. Nízká a stabilní nezaměstnanost mladých svědčí o příznivé situaci na trhu práce v této věkové skupině a o efektivitě opatření, která Česká republika implementovala na podporu zaměstnanosti mladých lidí.

V Belgii je podíl nezaměstnaných mladých vyšší než v České republice, avšak stále zůstává pod průměrem Evropské unie. Nejvyšší hodnota byla zaznamenána v roce 2021 na úrovni 7,8%, zatímco nejnižší v roce 2020 a stanovila 6,5%. I zde je patrná relativní stabilita s mírným rostoucím trendem. Tento vývoj naznačuje nutnost kontinuálního monitoringu trhu práce a případné úpravy politik zaměstnanosti zaměřených na mladé uchazeče.

Ve Švédsku se podíl nezaměstnaných mladých pohyboval dlouhodobě nad průměrem EU a je nejvyšší ze všech sledovaných států. Nejnižší úroveň byla zaznamenána v letech 2019 a 2022 (10,2%), zatímco nejvyšší v roce 2021 (12,6%). Po výrazném poklesu v roce 2022, v roce 2024 se nezaměstnanost opět zvýšila, a to na téměř 12%. Celkový trend vykazuje růst, přičemž za posledních pět let došlo ke zvýšení o 16%, což odpovídá průměrnému ročnímu nárůstu okolo 3,3%. Tento vývoj poukazuje na potřebu i nadále přijímat opatření ke zlepšení pracovních příležitostí pro mladé.

Z hlediska srovnání lze konstatovat, že Česká republika vyniká nízkým podílem nezaměstnaných mladých lidí, což je nepochybně pozitivní, avšak zároveň to klade důraz na nutnost udržení této příznivé situace. Klíčovou roli zde mohou sehrát iniciativy jako podpora odborné praxe během studia, posilování kariérního poradenství a inovace ve vzdělávacím systému. Naopak ve Švédsku přetrvává vysoký podíl nezaměstnaných v této věkové kategorii, a proto je zapotřebí přijmout dodatečná opatření ke zlepšení postavení mladých na trhu práce. Belgie představuje spíše průměr – podíl nezaměstnaných zde není extrémně vysoký ani nízký, ale ukazuje na existenci určitých rezerv v oblasti politiky zaměstnanosti mladých.



Graf 22 Srovnání míry zaměstnanosti mladých věkem od 20 do 24 let v ČR, Belgii, EU27 a ve Švédsku

(Zdroj: Eurostat; vlastní zpracování)

Grafu odpovídá Tabulka 22

Graf zobrazuje míru zaměstnanosti mladých lidí ve věku 20–24 let v České republice, Belgii, Švédsku a v EU27 v letech 2019–2024.

V České republice je míra zaměstnanosti mladých lidí ve věku 20-24 let dlouhodobě pod průměrem EU, ale stále je vyšší než v Belgii. V letech 2019-2024 se pohybovala mezi 46 a 49,8%, přičemž nejnižší byla v roce 2020 a stanovila 46%. Nejvyšší míra zaměstnanosti mladých lidí byla zaznamenána v roce 2019, před pandemií, a to 49,8%. Následující roky se vyznačovaly postupným zlepšováním až do roku 2023, kdy se úroveň stabilizovala, ale v roce 2024 došlo opět k mírnému poklesu. Přesto lze vývoj situace v České republice charakterizovat jako stabilní, což odráží poměrně silnou ekonomickou strukturu a relativně účinné nástroje státní politiky na podporu mladých lidí na trhu práce.

Belgie má nejnižší míru zaměstnanosti mladých lidí ze všech sledovaných zemí, a je také výrazně pod evropským průměrem. V letech 2019-2024 se pohybovala mezi 40,1 a 43,6%, přičemž nejvyšší hodnotu měla v roce 2019 (43,6%) a nejnižší v roce 2020 (40,1%). Po tomto poklesu došlo k mírnému zlepšení, ale i tak se míra zaměstnanosti stabilizovala až v roce 2024 na úrovni přibližně 42,1%. I když je vývoj podobně jako v ČR stabilní, výsledky

Belgie naznačují, že politiky zaměřené na podporu mladých nejsou dostatečně efektivní. Z tohoto důvodu je vhodné posílit intervence a monitorování situace v této věkové skupině.

Na druhou stranu Švédsko mělo dlouhodobě nejvyšší míru zaměstnanosti mladých lidí ze všech sledovaných zemí. Tato míra se ve sledovaném období pohybovala mezi 60,6 a 65,1%, což je v porovnání s Evropskou Unií výrazně nadprůměrná hodnota. Nejnižší míra zaměstnanosti byla zaznamenána v roce 2020 a stanovila 60,6%, zatímco nejvyšší hodnota se vyskytla v roce 2023 a pohybovala se kolem 65,1%. Tato pozitivní dynamika naznačuje účinnost opatření přijatých k obnově trhu práce po krizi. I přes drobné výkyvy v posledních letech si Švédsko udržuje vysokou a stabilní míru zaměstnanosti, což odráží účinnou politiku zaměstnanosti a vysokou schopnost trhu práce přijímat mladé pracovníky.

V letech 2019-2024 vykazují všechny tři země stabilní trend míry zaměstnanosti mladých lidí, avšak v souvislosti s pandemií COVID-19 byly zaznamenány krátkodobé výkyvy. Zatímco Česká republika a Belgie jsou dlouhodobě pod průměrem EU, přičemž Belgie má jednu z nejnižších hodnot v rámci celé EU, Švédsko má naopak trvale jednu z nejvyšších měr zaměstnanosti mladých lidí v celé Evropské unii. Tento trend poukazuje na rozdíly v účinnosti politik zaměstnanosti v jednotlivých zemích – zatímco švédský přístup může sloužit jako příklad dobré praxe, Belgie by měla přehodnotit stávající opatření a zaměřit se na větší podporu mladé generace při vstupu na trh práce.

6 DISKUZE

Z provedené analýzy vyplývá, že ačkoliv všechny tři země sledují podobný cíl – zlepšení zaměstnatelnosti mladých lidí a jejich udržitelnou integraci na trh práce – jejich konkrétní strategie a zaměření se částečně liší v závislosti na národním kontextu, prioritách a institucionálním zázemí.

Česká republika prostřednictvím *Operačního programu Zaměstnanost+* klade důraz zejména na prevenci nezaměstnanosti formou poradenství a vzdělávacích aktivit. Opatření jsou zaměřena poměrně univerzálně, bez výraznější specializace na specifické zranitelné skupiny, jako jsou například mladí lidé s nízkým vzděláním či z periferních oblastí. Program méně odráží širší strukturální výzvy, například zelenou transformaci, a postrádá silně individualizovaný přístup, jaký lze nalézt v programech Belgie nebo Švédska.

Belgie se zaměřuje na individuální přístup k mladým lidem. V Belgii je kladen větší důraz na personalizované poradenství a školení přizpůsobené požadavkům trhu práce i zaměstnavatelů. Švédsko oproti tomu volí spíše systémovější přístup zaměřený na strukturální posílení veřejných služeb zaměstnanosti a propojení vzdělávání s trhem práce.

Z analýzy rovněž vyplývá, že Švédsko a Belgie věnují výrazně větší pozornost začleňování migrantů, a to zejména prostřednictvím jazykových kurzů a opatření podporujících kulturní integraci. Česká republika zde zaostává, což souvisí s její spíše konzervativní politikou vůči migraci.

Zajímavým prvkem belgického přístupu je důraz na rozvoj podnikavosti u mladých, podporuje se podnikatelské myšlení na středních a vysokých školách, například prostřednictvím simulací, příkladů dobré praxe, vytváření kontaktů s odborníky nebo propagace inspirativních vzorů, zejména v oblastech souvisejících s digitální a ekologickou transformací. Tento aspekt není v českém programu natolik rozvinutý.

Švédský model vyniká svým komplexním a strategickým charakterem. Zvláštní důraz je kladen na sociální udržitelnost, podporu dlouhodobé integrace a přizpůsobení se změnám na trhu práce, zejména s ohledem na digitalizaci a ekologickou transformaci. Klíčovou roli zde hraje meziinstitucionální spolupráce mezi školami, úřady práce a firmami.

Belgie je zajímavá svým regionálním přístupem, kde jednotlivé regiony (Vlámsko, Valonsko a Brusel) uplatňují své vlastní strategie. Ačkoliv oba belgické programy – *ESF+ Vlaanderen* a *FSE+ Wallonie-Bruxelles* – sdílejí společné evropské cíle, realizují je

prostřednictvím odlišných strategií a opatření přizpůsobených specifickým regionálním potřebám.

- Vlámský přístup klade důraz na trh práce orientovaný na výkon, dovednosti a spolupráci se zaměstnavateli. Opatření jsou systematicky rozdělena do čtyř fází – aktivace, hodnocení a orientace, intenzivní poradenství a následná podpora. Charakteristická je snaha propojit jednotlivé kroky v logický proces zaměřený na dlouhodobou udržitelnost zaměstnání, přičemž silná pozornost je věnována spolupráci s odvětvovými organizacemi, zelené a digitální transformaci.
- Naproti tomu valonsko-bruselský přístup se více orientuje na sociální aspekty a podporu osobního rozvoje znevýhodněných mladých lidí. Důraz je kladen na individuální doprovod, mentoring, psychosociální podporu a zapojení do občanských aktivit. Program je více zaměřen na motivaci a remotivaci mladých lidí z vyloučených skupin a podporu jejich základních dovedností – zejména těch, kteří jsou vzdáleni trhu práce.

Tato rozdílnost ukazuje, že i v rámci jednoho státu může být přístup k aktivní politice zaměstnanosti výrazně odlišný, pokud je kompetence svěřena regionálním samosprávám, které lépe reflektují místní potřeby.

Z hlediska souladu s evropskými prioritami lze konstatovat, že všechny analyzované programy odpovídají cílům EU v oblasti zaměstnanosti mladých – zejména důrazem na inkluzi, rozvoj dovedností, zvyšování kvalifikace a podporu nejzranitelnějších skupin. V praxi se však liší míra inovativnosti, cílenosti a institucionální podpory.

Mezi nejvýznamnější rozdíly patří:

- Rozdílný přístup k cílovým skupinám (ČR – univerzálnější přístup, Švédsko a Belgie – více individualizovaný přístup),
- Rozsah propojení s environmentálními a digitálními trendy (Švédsko klade silný důraz, ČR zatím méně),
- Regionální versus centralizovaný přístup (v Belgii regionální autonomie, v ČR a Švédsku více centrální koordinace).

Tato srovnání ukazují, že neexistuje jediný „správný“ model, ale že efektivita politiky zaměstnanosti závisí na schopnosti přizpůsobit se lokálním podmínkám a zároveň reflektovat dlouhodobé strukturální výzvy trhu práce.

Na základě provedené analýzy statistických ukazatelů za období 2019–2024 lze identifikovat určité dopady zavedených politik a rovněž několik společných rysů mezi sledovanými zeměmi. Jedním z významných vnějších faktorů, který ovlivnil vývoj zaměstnanosti mladých osob, byla pandemie COVID-19. Ta měla v letech 2020–2021 zásadní negativní dopad na zaměstnanost i na podíl osob spadajících do skupiny NEET.

Z provedené analýzy vyplývá, že implementace programů od roku 2021 měla nejvýraznější pozitivní efekt v oblasti snižování podílu skupiny NEET. Ve srovnání s rokem 2020 (rok vypuknutí pandemie a poslední rok před zavedením daných programů) došlo ve všech třech zemích k výraznému snížení této skupiny. V České republice se podíl NEET osob ve věkové kategorii 15–24 let snížil přibližně o 30% (viz Graf 14), přičemž nejvýraznější pokles (až o 36%) byl zaznamenán ve skupině 20–24 let (viz Graf 20). V Belgii došlo ke snížení celkového podílu NEET o přibližně 20% (viz Graf 14), přičemž největší úbytek byl ve věkové skupině 15–19 let (o 35%) (viz Graf 17). Ve Švédsku byl pokles podílu NEET mírnější (o 16%) (viz Graf 14), nejvíce se projevil ve věkové skupině 20–24 let (17%) (viz Graf 20).

Na rozdíl od vývoje ve skupině NEET nebyly změny v míře zaměstnanosti ani v podílu nezaměstnaných mladých osob tak výrazné. Všechny tři země zaznamenaly mírný růst míry zaměstnanosti, přičemž nejvýraznější nárůst byl evidován v Belgii (zvýšení o 10%) (viz Graf 13). Pokud jde o podíl nezaměstnaných, ten se v České republice i Švédsku mírně zvýšil, ovšem bez zásadního dopadu. Výraznější nárůst byl zaznamenán v Belgii, kde se podíl nezaměstnaných mladých osob zvýšil o 27% v porovnání s rokem 2020 (viz Graf 15), nicméně v absolutních číslech šlo o posun z 4,4% v roce 2020 na 5,6% v roce 2024.

Celkově lze říct, že aktivní politiky zaměstnanosti prováděné v České republice, Belgii a Švédsku měly zatím pozitivní a účinný dopad. V každé zemi bylo zaznamenáno výrazné snížení podílu NEET v každé věkové kategorii. V každé ze sledovaných zemí došlo také k určitému zvýšení míry zaměstnanosti, ale tyto změny nebyly tak výrazné jako změna podílu NEET, což svědčí o tom, že se velká část mladých lidí vrátila ke vzdělávání. Na druhé straně došlo k mírnému nárůstu podílu nezaměstnaných, ale tuto situaci lze vysvětlit tím, že se zvyšuje poptávka po práci, protože, jak již bylo uvedeno, dochází k viditelnému nárůstu míry zaměstnanosti, ale zaměstnavatelé nestíhají uspokojovat poptávku, tím pádem dochází k nárůstu podílu nezaměstnaných.

Na závěr je důležité analyzovat jednu zásadní skutečnost, a sice: proč je ve Švédsku dlouhodobě vysoká míra zaměstnanosti mladých lidí ve věku 15–24 let, zejména ve srovnání s Českou republikou, Belgií a průměrem EU?

Jedním z hlavních důvodů je vysoká míra flexibility švédského pracovního trhu a skutečnost, že částečné úvazky u mladých jsou zcela běžné. Většina studentů středních a vysokých škol ve Švédsku pracuje i během školního roku. Tato forma ekonomické aktivity je hluboce zakořeněna v tamní společnosti, podporována nejen ze strany rodin, ale také institucí, čímž se výrazně zvyšuje počet mladých lidí zapojených do pracovního procesu.

Druhým významným faktorem je důraz na propojení vzdělávání s praxí. V rámci vzdělávacího systému jsou běžnou součástí odborné praxe, pracovní stáže nebo duální vzdělávání, především v profesně zaměřených oborech. Tento systém výrazně usnadňuje mladým osobám přechod mezi školou a trhem práce a často vede k tomu, že studenti získávají pracovní zkušenosti ještě během studia, často v reálném pracovním prostředí.

Za klíčový faktor však lze považovat kulturní nastavení společnosti ve vztahu k finanční nezávislosti mladých lidí. Ve Švédsku je běžné očekávání, že se mladí lidé již od střední školy podílejí na financování svých studijních a volnočasových aktivit. To motivuje mladé k ekonomické aktivitě a přispívá k vyšší míře zaměstnanosti již v raném věku.

Ačkoliv jsou aktivní politiky zaměstnanosti důležitým nástrojem podpory mladých na trhu práce, jejich efektivita je často ovlivněna hlubšími strukturálními faktory, jako jsou kultura, tradice a společenská očekávání. Švédský přístup k zaměstnávání mladých je tak výsledkem dlouhodobě formovaného kulturního modelu, který se zásadně liší například od situace v České republice. Česká republika, jakožto postsocialistický stát, je stále do určité míry ovlivněna mentalitou, kdy rodiče nesou primární odpovědnost za finanční zajištění svých dětí i v období adolescence. Tento přístup přirozeně oddaluje vstup mladých na trh práce, a to především ve věkové skupině 15–19 let, což potvrzuje Graf 19.

Z uvedeného lze vyvodit, že kulturní a historické faktory sehrávají zásadní roli při formování dlouhodobého přístupu k politice zaměstnanosti mladých lidí a významně ovlivňují účinnost realizovaných politik v této oblasti.

ZÁVĚR

Tato bakalářská práce se zaměřila na analýzu aktivní politiky zaměstnanosti mladých lidí ve věku 15–24 let ve třech vybraných zemích Evropské unie – České republice, Belgii a Švédsku – s cílem porovnat přístupy jednotlivých států a zhodnotit jejich dopady na vybrané ukazatele trhu práce.

V teoretické části práce byly vymezeny základní pojmy související s fungováním trhu práce, přičemž pozornost byla věnována především zaměstnanosti a nezaměstnanosti. Dále byla analyzována struktura politiky zaměstnanosti se zaměřením na aktivní politiku zaměstnanosti a její klíčové nástroje. Součástí této části bylo také analýza významných evropských strategických dokumentů, které se zabývají podporou zaměstnanosti, včetně problematiky zaměstnanosti mladých osob, sociálního začleňování a boje proti chudobě. Zvláštní pozornost byla věnována Evropskému pilíři sociálních práv a nástrojům financování, jako je Evropský sociální fond plus. Tyto poznatky poskytly nezbytný základ pro pochopení praktické části a pro analýzu jednotlivých státních přístupů k aktivní politice zaměstnanosti.

Praktická část se následně soustředila na konkrétní programy realizované v jednotlivých zemích a na jejich implementaci od roku 2021. Z provedené analýzy vyplynulo, že ačkoliv všechny zkoumané země sdílejí společné evropské rámce (například Evropský pilíř sociálních práv) a využívají finanční prostředky EU (zejména z ESF+), jejich přístupy k realizaci aktivní politiky zaměstnanosti mladých se liší. Česká republika klade důraz zejména na prevenci nezaměstnanosti formou poradenství a vzdělávacích aktivit a méně se soustřeďuje na širší strukturální výzvy, například zelenou transformaci. Švédsko se naopak vyznačuje strukturálním důrazem na propojení vzdělávání s trhem práce a silnou podporou mladých skrze obecní služby a na digitalizaci a ekologickou transformaci. Belgie se pak vyznačuje rozdílností regionálních přístupů, přičemž hlavní regiony – Vlámsko, Valonsko a Brusel – rozvíjejí vlastní politiky v rámci jednotného evropského rámce.

Vývoj statistických ukazatelů mezi lety 2019–2024 poukázal na několik trendů. Výrazné zlepšení bylo pozorováno zejména v podílu mladých lidí ve skupině NEET, což naznačuje pozitivní dopad zavedených programů na začlenění mladých do vzdělávání nebo zaměstnání. Míra zaměstnanosti mladých osob rovněž mírně vzrostla a zároveň došlo k mírnému nárůstu podílu nezaměstnaných, ale tuto situaci lze vysvětlit tím, že se zvyšuje poptávka po práci, protože, jak již bylo uvedeno, dochází k viditelnému nárůstu míry

zaměstnanosti, ale zaměstnavatelé nestíhají uspokojovat poptávku, tím pádem dochází k nárůstu podílu nezaměstnaných.

Z výsledků vyplývá, že aktivní politika zaměstnanosti mladých může mít pozitivní dopad, pokud je komplexní, cílená a flexibilní. Zároveň je však zřejmé, že institucionální, kulturní a ekonomický kontext jednotlivých zemí hraje významnou roli v tom, jak jsou tyto politiky navrhovány a jaký mají ve výsledku efekt.

Celkově lze konstatovat, že aktivní politiky zaměstnanosti zaměřené na mladé lidi hrají důležitou roli při podpoře jejich sociálního začlenění a při usnadnění jejich vstupu na trh práce. Do budoucna by bylo vhodné zaměřit se na dlouhodobé sledování dopadů politik zaměstnanosti zaměřených na mladé osoby. Důraz by měl být kladen na jejich lepší zacílení, zejména směrem k ohroženým a znevýhodněným skupinám, a zároveň na intenzivnější zapojení samotných mladých lidí do tvorby opatření, která se jich přímo týkají. Evropská unie i jednotlivé členské státy tak mohou posílit účinnost nástrojů podporujících hladký přechod mladých osob ze vzdělávacího systému na trh práce a přispět k jejich dlouhodobému a stabilnímu pracovnímu uplatnění.

Dalším doporučením je větší důraz na věkové rozlišení cílové skupiny mladých lidí. Ačkoli se může zdát, že osoby ve věku 15–19 let a 20–24 let mají podobné potřeby, ve skutečnosti se jejich situace i potřeby výrazně liší. Věková skupina 15–19 let je zpravidla tvořena studenty středních škol, a proto by opatření měla primárně směřovat k prevenci předčasného ukončení vzdělávání a ke snižování podílu mladých lidí ve skupině NEET. V tomto věku by hlavní prioritou mělo být setrvání v systému vzdělávání a úspěšné dokončení povinné školní docházky.

Naopak osoby ve věku 20–24 let již většinou absolvovaly střední školu a nacházejí se buď na vysoké škole, nebo vstupují (či již vstoupily) na trh práce. Pro tuto skupinu je na místě klást větší důraz na opatření zaměřená na podporu zaměstnanosti, případně na podporu kombinace studia a zaměstnání. Vzhledem k větší flexibilitě vysokoškolského studia je totiž častější zapojení této skupiny do pracovního procesu již během studia.

Zohlednění těchto věkových specifíků by mohlo přispět k efektivnějšímu zacílení politik a tím i k lepším výsledkům v každé z těchto podskupin.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

AGENCE FSE. *Règlementation du FSE+*. Online. fse.be. Dostupné z: <https://fse.be/reglementations/reglementation-fse-plus/>. [cit. 2025-05-22].

ČESKO, 2004. Nařízení vlády č. 515 ze dne 21. září 2004, o hmotné podpoře na vytváření nových pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek. Online. zakonyprolidi.cz. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-515>. [cit. 2025-05-21].

ČESKO, 2004. Zákon č. 435 ze dne 13. května 2004, o zaměstnanosti. Online. zakonyprolidi.cz. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435#cast5>. [cit. 2025-05-21].

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Metodické poznámky - Výběrové šetření pracovních sil*. Online. csu.gov.cz. Dostupné z: https://csu.gov.cz/zam_vsps. [cit. 2025-05-22].

DEPARTEMENT WERK EN SOCIALE ECONOMIE. *Programma ESF+ Vlaanderen 2021-2027*. Online. europawse.be. Dostupné z: <https://www.europawse.be/sites/default/files/2024-05/Programma%20ESF+%202021-2027.pdf>. [cit. 2025-05-22].

EUROPA WERK & SOCIALE ECONOMIE. *Monitoring en evaluatie*. Online. europawse.be. Dostupné z: <https://www.europawse.be/over-ons/onze-werking/monitoring-en-evaluatie>. [cit. 2025-05-22].

EUROSTAT, 2024. *Statistics on young people neither in employment nor in education or training*. Online. ec.europa.eu. Dostupné z: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Statistics_on_young_people_neither_in_employment_nor_in_education_or_training&action=statexp-seat&lang=cs#Highlights. [cit. 2025-05-22].

EUROSTAT. *Employment rates by sex, age and country of birth (%)*. Online. ec.europa.eu. Dostupné z: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_ergacob__custom_16320762/default/table?lang=en. [cit. 2025-05-22].

EUROSTAT. *GDP per capita in PPS*. Online. ec.europa.eu. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tec00114/default/table?lang=en>. [cit. 2025-05-21].

EUROSTAT. *Gross domestic product at market prices*. Online. ec.europa.eu. Dostupné z: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tec00001/default/table?lang=en&category=t_na10.t_nama10.t_nama_10_ma. [cit. 2025-05-21].

EUROSTAT. *HICP - inflation rate*. Online. ec.europa.eu. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tec00118/default/table?lang=en>. [cit. 2025-05-21].

EUROSTAT. *LFS main indicators (lfsi)*. Online. ec.europa.eu. Dostupné z: https://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/lfsi_esms.htm#. [cit. 2025-05-21].

EUROSTAT. *Unemployment rate by sex*. Online. ec.europa.eu. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tesem120/default/table?lang=en&category=es.tesem>. [cit. 2025-05-22].

EUROSTAT. *Young people neither in employment nor in education and training by sex, age and labour status (NEET rates)*. Online. ec.europa.eu. Dostupné z: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/edat_lfse_20/default/table?lang=en. [cit. 2025-05-22].

EUROSTAT. *Youth unemployment rate by sex*. Online. Ec.europa.eu. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tesem140/default/table?lang=en>. [cit. 2025-05-22].

EUROSTAT. *Youth unemployment ratio by sex, age and NUTS 2 region*. Online. ec.europa.eu. Dostupné z: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/yth_empl_140/default/table?lang=en. [cit. 2025-05-22].

EVROPSKÁ KOMISE, 2024. *Komise přijímá opatření ke zlepšení kvality stáží v EU*. Online. ec.europa.eu. Dostupné z: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/api/files/document/print/cs/ip_24_1489/IP_24_1489_CS.pdf. [cit. 2025-05-22].

EVROPSKÁ KOMISE, 2024. *SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY: o zlepšování a prosazování pracovních podmínek stážistů a boji proti zastírání řádných pracovních poměrů stážemi („směrnice o stážích“)*. Online. eur-lex.europa.eu. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:52024PC0132>. [cit. 2025-05-22].

EVROPSKÁ KOMISE. *Employment+*. Online. ec.europa.eu. Dostupné z: https://ec.europa.eu/regional_policy/in-your-country/programmes/2021-2027/cz/2021cz05sfpr001_en. [cit. 2025-05-22].

EVROPSKÁ KOMISE. *ESF+ Programme 2021-2027 Wallonia-Brussels*. Online. ec.europa.eu. Dostupné z: https://ec.europa.eu/regional_policy/in-your-country/programmes/2021-2027/be/2021be05sfpr004_en. [cit. 2025-05-22].

EVROPSKÁ KOMISE. *European Social Fund+ National programme 2021-2027*. Online. ec.europa.eu. Dostupné z: https://ec.europa.eu/regional_policy/in-your-country/programmes/2021-2027/se/2021se05sfpr001_en. [cit. 2025-05-22].

EVROPSKÁ KOMISE. *Evropský fond pro přizpůsobení se globalizaci na pomoc propuštěným pracovníkům (EGF)*. Online. employment-social-affairs.ec.europa.eu. Dostupné z: https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/funding/european-globalisation-adjustment-fund-displaced-workers-egf_cs. [cit. 2025-05-21].

EVROPSKÁ KOMISE. *Evropský sociální fond plus*. Online. european-social-fund-plus.ec.europa.eu. Dostupné z: <https://european-social-fund-plus.ec.europa.eu/cs/co-je-esf>. [cit. 2025-05-21].

EVROPSKÁ KOMISE. *Programme ESF+ Flanders 2021-2027*. Online. ec.europa.eu. Dostupné z: https://ec.europa.eu/regional_policy/in-your-country/programmes/2021-2027/be/2021be05sfpr005_en. [cit. 2025-05-22].

EVROPSKÁ UNIE, 2021. *Akční plán pro evropský pilíř sociálních práv*. Online. Lucemburk. ISBN 978-92-76-32400-3. Dostupné z: <https://doi.org/10.2767/01>. [cit. 2025-05-22].

EVROPSKÁ UNIE. *Belgie*. Online. european-union.europa.eu. Dostupné z: https://european-union.europa.eu/principles-countries-history/eu-countries/belgium_cs. [cit. 2025-05-22].

EVROPSKÁ UNIE. *Česko*. Online. european-union.europa.eu. Dostupné z: https://european-union.europa.eu/principles-countries-history/eu-countries/czechia_cs. [cit. 2025-05-22].

EVROPSKÁ UNIE. Švédsko. Online. [european-union.europa.eu](https://european-union.europa.eu/principles-countries-history/eu-countries/sweden_cs). Dostupné z: https://european-union.europa.eu/principles-countries-history/eu-countries/sweden_cs. [cit. 2025-05-22].

FINANCOVÁNO EVROPSKOU UNIÍ. *Operační program Zaměstnanost plus*. Online. [esfcr.cz](https://www.esfcr.cz/priprava-opz-plus). Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/priprava-opz-plus>. [cit. 2025-05-22].

GOUVERNEMENT WALLON, REPRÉSENTÉ PAR LE MINISTRE-PRÉSIDENT AYANT LA COORDINATION DES FONDS STRUCTURELS DANS SES COMPÉTENCES. *Programme FSE+ 2021-2027 Wallonie- Bruxelles*. Online. fse.be. Dostupné z: https://fse.be/fileadmin/sites/fse/uploads/documents/Programmation_FSE_2021-2027/programme_FSE__21-27V4. [cit. 2025-05-22].

KACZOR, Pavel, 2024. *Trh práce v ČR*. Praha: VŠE, nakladatelství Oeconomica. ISBN 978-80-245-2513-6.

KOLMAN, Petr, 2008. *Správa na úseku zaměstnanosti*. Online. mv.gov.cz. Dostupné z: <https://mv.gov.cz/clanek/sprava-na-useku-zamestnanosti>. [cit. 2025-05-22].

MANKIW, N. Gregory a TAYLOR, Mark P., 2023. *Economics*. Sixth edition. Hampshire: Cengage. ISBN 978-1-4737-8698-1.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, 2022. *Operační program Zaměstnanost plus 2021-2027*. Online. [esfcr.cz](https://www.esfcr.cz). Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/documents/21802/18372496/Operační+program+Zaměstnanost+plus/18b06e76-40f6-4f70-a00a-44759c376ae8>. [cit. 2025-05-22].

MINISTERSTVO ZAHRANIČNÍCH VĚCÍ, 2024. *Belgie*. Online. [businessinfo.cz](https://www.businessinfo.cz). Dostupné z: <https://www.businessinfo.cz/navody/belgie-souhrnna-teritorialni-informace/2/#2-ekonomika>. [cit. 2025-05-22].

MINISTERSTVO ZAHRANIČNÍCH VĚCÍ, 2025. *Švédsko*. Online. [businessinfo.cz](https://www.businessinfo.cz). Dostupné z: <https://www.businessinfo.cz/navody/svedsko-souhrnna-teritorialni-informace/2/#3-obchod-a-investice>. [cit. 2025-05-22].

ONDRÁŠEK, Stanislav; KOZLOVÁ, Lucie; HRICOVÁ, Alena a URBAN, David, 2024. *Sociální politika*. Vydání I. Praha: Grada. ISBN 978-80-271-5138-7.

PALÍŠKOVÁ, Marcela; KOZLOVÁ, Lucie; HRICOVÁ, Alena a URBAN, David, 2014. *Trh práce v Evropské unii: historický vývoj, aktuální trendy a perspektivy*. Beckova edice ekonomie. V Praze: C.H. Beck. ISBN 978-80-7400-270-0.

PARLAMENT ČESKÉ REPUBLIKY POSLANECKÁ SNĚMOVNA. *politický systém České republiky*. Online. psp.cz. Dostupné z: <https://www.psp.cz/docs/guide/>. [cit. 2025-05-21].

RÅDET FÖR EUROPEISKA SOCIALFONDEN. *Nationell handlingsplan 2021-2027*. Online. esf.se. Dostupné z: <https://www.esf.se/app/uploads/2025/02/Nationell-Handlingspla-ESF-plus-2021-2027-TA.pdf>. [cit. 2025-05-22].

ROJÍČEK, Marek; SPĚVÁČEK, Vojtěch; VEJMĚLEK, Jan; ZAMRAZILOVÁ, Eva a ŽDÁREK, Václav, 2016. *Makroekonomická analýza: teorie a praxe*. Expert. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-5858-9.

SCHWARZ, Kelly. *Evropský fond pro regionální rozvoj (EFRR)*. Online. europarl.europa.eu. Dostupné z: <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/cs/sheet/95/evropsky-fond-pro-regionalni-rozvoj-efrr->. [cit. 2025-05-21].

SVENSKA ESF-RÅDET. *Våra prioriteringar*. Online. esf.se. Dostupné z: <https://www.esf.se/min-region/esf-nationellt/vara-prioriteringar/>. [cit. 2025-05-22].

VLÁDA ČESKÉ REPUBLIKY, 2011. *Evropský fond pro regionální rozvoj*. Online. vlada.gov.cz. Dostupné z: <https://vlada.gov.cz/cz/urad-vlady/strukturalni-fondy/fond-regionalniho-rozvoje/evropsky-fond-pro-regionalni-rozvoj-80146/>. [cit. 2025-05-21].

SEZNAM GRAFŮ

Graf 1 Srovnání vývoje míry nezaměstnanosti mladých věkem od 15 do 24 let a obecné míry nezaměstnanosti (15-74 let) v ČR	48
Graf 2 Srovnání vývoje míry zaměstnanosti, NEET a podílu nezaměstnaných mladých lidí věkem od 15 do 24 let v ČR.....	49
Graf 3 Srovnání vývoje míry zaměstnanosti, NEET a podílu nezaměstnaných mladých lidí věkem od 15 do 19 let v ČR.....	51
Graf 4 Srovnání vývoje míry zaměstnanosti, NEET a podílu nezaměstnaných mladých lidí věkem od 20 do 24 let v ČR.....	52
Graf 5 Srovnání vývoje míry nezaměstnanosti mladých a obecné míry nezaměstnanosti v Belgii.....	61
Graf 6 Srovnání míry zaměstnanosti, NEET a podílu nezaměstnaných mladých ve věku od 15 do 24 let v Belgii.....	62
Graf 7 Srovnání míry zaměstnanosti, NEET a podílu nezaměstnaných mladých ve věku od 15 do 19 let v Belgii.....	63
Graf 8 Srovnání míry zaměstnanosti, NEET a podílu nezaměstnaných mladých věkem od 20 do 24 let v Belgii.....	64
Graf 9 Srovnání vývoje míry nezaměstnanosti mladých a obecné míry nezaměstnanosti ve Švédsku	71
Graf 10 Srovnání míry zaměstnanosti, NEET a podílu nezaměstnaných mladých věkem od 15 do 24 let ve Švédsku	72
Graf 11 Srovnání míry zaměstnanosti, NEET a podílu nezaměstnaných mladých ve věku od 15 do 19 let ve Švédsku	73
Graf 12 Srovnání míry zaměstnanosti, NEET a podílu nezaměstnaných mladých věkem od 20 do 24 let ve Švédsku	75
Graf 13 Srovnání míry nezaměstnanosti mladých věkem od 15 do 24 let v ČR, Belgii, EU27 a ve Švédsku	77
Graf 14 Srovnání podílu NEET ve věku od 15 do 24 let v ČR, Belgii, EU27 a ve Švédsku	78
Graf 15 Srovnání podílu nezaměstnaných mladých věkem od 15 do 24 let v ČR, Belgii, EU27 a ve Švédsku	80
Graf 16 Srovnání míry zaměstnanosti mladých věkem od 15 do 24 let v ČR, Belgii, EU27 a ve Švédsku.....	81
Graf 17 Srovnání podílu NEET ve věku od 15 do 19 let v ČR, Belgii, EU27 a ve Švédsku	83
Graf 18 Srovnání podílu nezaměstnaných mladých věkem od 15 do 19 let v ČR, Belgii, EU27 a ve Švédsku	84
Graf 19 Srovnání míry zaměstnanosti mladých věkem od 15 do 19 let v ČR, Belgii, EU27 a ve Švédsku.....	86
Graf 20 Srovnání podílu NEET ve věku od 20 do 24 let v ČR, Belgii, EU27 a ve Švédsku	88

Graf 21 Srovnání podílu nezaměstnaných mladých věkem od 20 do 24 let v ČR, Belgii, EU27 a ve Švédsku	89
Graf 22 Srovnání míry zaměstnanosti mladých věkem od 20 do 24 let v ČR, Belgii, EU27 a ve Švédsku	91

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek 1 Zeměpisná rozloha České republiky v Evropě.....	43
Obrázek 2 Zeměpisná poloha Belgie v Evropě	54
Obrázek 3 Zeměpisná poloha Švédska v Evropě.....	66

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1 Vývoj míry nezaměstnanosti mladých věkem od 15 do 24 let a obecné míry nezaměstnanosti (15-74 let) v ČR.....	111
Tabulka 2 Vývoj míry zaměstnanosti, NEET a podílu nezaměstnaných mladých věkem od 15 do 24 let v ČR.....	111
Tabulka 3 Vývoj míry zaměstnanosti, NEET a podílu nezaměstnaných mladých věkem od 15 do 19 let v ČR.....	111
Tabulka 4 Vývoj míry zaměstnanosti, NEET a podílu nezaměstnaných mladých věkem od 20 do 24 let v ČR.....	112
Tabulka 5 Vývoj míry nezaměstnanosti mladých a obecné míry nezaměstnanosti v Belgii.....	112
Tabulka 6 Vývoj míry zaměstnanosti, NEET a podílu nezaměstnaných mladých v Belgii.....	112
Tabulka 7 Vývoj míry zaměstnanosti, NEET a podílu mladých ve věku od 15 do 19 let v Belgii.....	113
Tabulka 8 Vývoj míry zaměstnanosti, NEET a podílu mladých ve věku od 20 do 24 let v Belgii.....	113
Tabulka 9 Vývoj míry nezaměstnanosti mladých a obecné míry nezaměstnanosti ve Švédsku.....	113
Tabulka 10 Vývoj míry zaměstnanosti, NEET a podílu nezaměstnaných mladých věkem od 15 do 24 let ve Švédsku.....	114
Tabulka 11 Vývoj míry zaměstnanosti, NEET a podílu nezaměstnaných mladých věkem od 15 do 19 let ve Švédsku.....	114
Tabulka 12 Vývoj míry zaměstnanosti, NEET a podílu nezaměstnaných mladých věkem od 20 do 24 let ve Švédsku.....	115
Tabulka 13 Vývoj míry nezaměstnanosti mladých věkem od 15 do 24 let v ČR, Belgii, EU27 a ve Švédsku.....	115
Tabulka 14 Vývoj podílu NEET ve věku od 15 do 24 let v ČR, Belgii, EU27 a ve Švédsku.....	116
Tabulka 15 Vývoj podílu nezaměstnaných mladých věkem od 15 do 24 let v ČR, Belgii, EU27 a ve Švédsku.....	116
Tabulka 16 Vývoj míry zaměstnanosti mladých věkem od 15 do 24 let v ČR, Belgii, EU27 a ve Švédsku.....	117
Tabulka 17 Vývoj podílu NEET ve věku od 15 do 19 let v ČR, Belgii, EU27 a ve Švédsku.....	117
Tabulka 18 Vývoj podílu nezaměstnaných mladých věkem od 15 do 19 let v ČR, Belgii, EU27 a ve Švédsku.....	118
Tabulka 19 Vývoj míry zaměstnanosti mladých věkem od 15 do 19 let v ČR, Belgii, EU27 a ve Švédsku.....	118
Tabulka 20 Vývoj podílu NEET ve věku od 20 do 24 let v ČR, Belgii, EU27 a ve Švédsku.....	119

Tabulka 21 Vývoj podílu nezaměstnaných mladých věkem od 20 do 24 let v ČR, Belgii, EU27 a ve Švédsku	119
Tabulka 22 Vývoj míry zaměstnanosti mladých věkem od 20 do 24 let v ČR, Belgii, EU27 a ve Švédsku.....	120

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

ESF+	Evropský sociální fond plus
NEET	Osoby, které nejsou zaměstnání, ani se neúčastní vzdělávání nebo odborné přípravy
EU	Evropská unie
ČR	Česká republika
VŠPS	Výběrové šetření pracovních sil
ČSÚ	Český statistický úřad
ILO	Mezinárodní organizace práce
MN	Míra nezaměstnanosti
MZ	Míra zaměstnanosti
p	Míra participace
L	Pracovní síla
E	Počet zaměstnaných
U	Počet nezaměstnaných
L	Pracovní síla
N	Produktivní populace
O	Osoby mimo pracovní sílu
OSVČ	Osoby samostatně výdělečně činné
ZoZ	Zákon o zaměstnanosti
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
ÚP	Úřad práce
APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
VPP	Veřejně prospěšné práce
SÚMP	Společensky účelná pracovní místa
DPH	Daň z přidané hodnoty

EPSCO	Rada pro zaměstnanost, sociální politiku, zdraví a ochranu spotřebitele
EFRR	Evropský fond pro regionální rozvoj
FEAD	Evropský fond pro nejchudší osoby
YED	Iniciativu na podporu zaměstnanosti mladých lidí
EaSI	Program Evropské unie pro zaměstnanost a sociální inovace
OECD	Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj
HDP	Hrubý domácí produkt
PPS	Parita kupní síly
MZV	Ministerstvo zahraničních věcí

SEZNAM PŘÍLOH

Tabulka 1 Vývoj míry nezaměstnanosti mladých věkem od 15 do 24 let a obecné míry nezaměstnanosti (15-74 let) v ČR

Rok	2019 (v %)	2020 (v %)	2021 (v %)	2022 (v %)	2023 (v %)	2024 (v %)
Míra nezaměstnanosti mladých lidí (15-24 let) v ČR	5,60	8,00	8,20	6,80	8,30	9,10
Obecná míra nezaměstnanosti (15-74 let) v ČR	2,00	2,60	2,80	2,20	2,60	2,60

(Zdroj: Eurostat; vlastní zpracování)

Vrátit se zpět na Graf 1

Tabulka 2 Vývoj míry zaměstnanosti, NEET a podílu nezaměstnaných mladých věkem od 15 do 24 let v ČR

Rok	2019 (v %)	2020 (v %)	2021 (v %)	2022 (v %)	2023 (v %)	2024 (v %)
Podíl nezaměstnaných mladých lidí (15-24 let) v ČR	1,70	2,20	2,20	1,90	2,30	2,50
NEET (15-24 let) v ČR	5,70	6,60	6,50	8,00	6,30	4,60
Míra zaměstnanosti mladých lidí (15-24let) v ČR	27,90	25	24,80	25,60	25,30	24,30

(Zdroj: Eurostat; vlastní zpracování)

Vrátit se zpět na Graf 2

Tabulka 3 Vývoj míry zaměstnanosti, NEET a podílu nezaměstnaných mladých věkem od 15 do 19 let v ČR

Rok	2019 (v %)	2020 (v %)	2021 (v %)	2022 (v %)	2023 (v %)	2024 (v %)
Podíl nezaměstnaných mladých lidí (15-19 let) v ČR	1,00	1,20	1,40	1,30	1,50	1,90
NEET (15-19 let) v ČR	2,20	2,70	3,80	6,00	3,80	2,40
Míra zaměstnanosti mladých lidí (15-19 let) v ČR	5,30	4,20	4,00	4,90	4,50	5,00

(Zdroj: Eurostat; vlastní zpracování)

Vrátit se zpět na Graf 3

Tabulka 4 Vývoj míry zaměstnanosti, NEET a podílu nezaměstnaných mladých věkem od 20 do 24 let v ČR

Rok	2019 (v %)	2020 (v %)	2021 (v %)	2022 (v %)	2023 (v %)	2024 (v %)
Podíl nezaměstnaných mladých lidí (20-24 let) v ČR	2,30	3,20	3,10	2,50	3,20	3,10
NEET (20-24 let) v ČR	9,20	10,50	9,20	10,00	8,80	6,80
Míra zaměstnanosti mladých lidí (20-24 let) v ČR	49,80	46,00	46,40	47,90	48,20	46,70

(Zdroj: Eurostat; vlastní zpracování)

Vrátit se zpět na Graf 4

Tabulka 5 Vývoj míry nezaměstnanosti mladých a obecné míry nezaměstnanosti v Belgii

Rok	2019 (v %)	2020 (v %)	2021 (v %)	2022 (v %)	2023 (v %)	2024 (v %)
Míra nezaměstnanosti mladých lidí (15-24 let) v Belgii	14,50	15,90	18,20	16,40	16,10	17,40
Obecná míra nezaměstnanosti (15-74 let) v Belgii	5,50	5,80	6,30	5,60	5,50	5,70

(Zdroj: Eurostat; vlastní zpracování)

Vrátit se zpět na Graf 5

Tabulka 6 Vývoj míry zaměstnanosti, NEET a podílu nezaměstnaných mladých v Belgii

Rok	2019 (v %)	2020 (v %)	2021 (v %)	2022 (v %)	2023 (v %)	2024 (v %)
Podíl nezaměstnaných mladých lidí (15-24 let) v Belgii	4,40	4,40	5,50	5,10	5,10	5,60
NEET (15-24 let) v Belgii	9,30	9,20	7,40	6,60	6,70	7,30
Míra zaměstnanosti mladých lidí (15-24 let) v Belgii	27,20	24,50	25,10	26,40	26,80	26,90

(Zdroj: Eurostat; vlastní zpracování)

Vrátit se zpět na Graf 6

Tabulka 7 Vývoj míry zaměstnanosti, NEET a podílu mladých ve věku od 15 do 19 let v Belgii

Rok	2019 (v %)	2020 (v %)	2021 (v %)	2022 (v %)	2023 (v %)	2024 (v %)
Podíl nezaměstnaných mladých lidí (15-19 let) v Belgii	2,00	2,10	3,10	3,10	3,10	3,80
NEET (15-19 let) v Belgii	4,90	5,10	3,50	3,00	3,10	3,30
Míra zaměstnanosti mladých lidí (15-19 let) v Belgii	10,10	8,70	9,40	11,00	11,30	12,10

(Zdroj: Eurostat; vlastní zpracování)

Vrátit se zpět na Graf 7

Tabulka 8 Vývoj míry zaměstnanosti, NEET a podílu mladých ve věku od 20 do 24 let v Belgii

Rok	2019 (v %)	2020 (v %)	2021 (v %)	2022 (v %)	2023 (v %)	2024 (v %)
Podíl nezaměstnaných mladých lidí (20-24 let) v Belgii	6,70	6,50	7,80	7,00	7,00	7,40
NEET (20-24 let) v Belgii	13,70	13,30	11,30	10,20	10,30	11,30
Míra zaměstnanosti mladých lidí (20-24 let) v Belgii	43,60	40,10	40,60	41,80	42,50	42,10

(Zdroj: Eurostat; vlastní zpracování)

Vrátit se zpět na Graf 8

Tabulka 9 Vývoj míry nezaměstnanosti mladých a obecné míry nezaměstnanosti ve Švédsku

Rok	2019 (v %)	2020 (v %)	2021 (v %)	2022 (v %)	2023 (v %)	2024 (v %)
Míra nezaměstnanosti mladých lidí (15-24 let) ve Švédsku	19,30	23,60	24,70	21,70	22,10	24,30
Obecná míra nezaměstnanosti (15-74 let) ve Švédsku	6,90	8,50	8,90	7,50	7,70	8,40

(Zdroj: Eurostat; vlastní zpracování)

Vrátit se zpět na Graf 9

Tabulka 10 Vývoj míry zaměstnanosti, NEET a podílu nezaměstnaných mladých věkem od 15 do 24 let ve Švédsku

Rok	2019 (v %)	2020 (v %)	2021 (v %)	2022 (v %)	2023 (v %)	2024 (v %)
Podíl nezaměstnaných mladých lidí (15-24 let) ve Švédsku	11,10	12,50	13,30	12,30	12,70	13,80
NEET (15-24 let) ve Švédsku	5,50	6,50	5,10	4,90	5,10	5,50
Míra zaměstnanosti mladých lidí (15-24let) ve Švédsku	46,10	41,20	41,90	45,00	45,70	44,50

(Zdroj: Eurostat; vlastní zpracování)

Vrátit se zpět na Graf 10

Tabulka 11 Vývoj míry zaměstnanosti, NEET a podílu nezaměstnaných mladých věkem od 15 do 19 let ve Švédsku

Rok	2019 (v %)	2020 (v %)	2021 (v %)	2022 (v %)	2023 (v %)	2024 (v %)
Podíl nezaměstnaných mladých lidí (15-19 let) ve Švédsku	12,00	12,70	14,10	14,50	14,50	15,60
NEET (15-19 let) ve Švédsku	3,00	3,20	2,50	2,50	2,80	2,80
Míra zaměstnanosti mladých lidí (15-19 let) ve Švédsku	27,80	23,00	23,10	28,10	27,90	27,30

(Zdroj: Eurostat; vlastní zpracování)

Vrátit se zpět na Graf 11

Tabulka 12 Vývoj míry zaměstnanosti, NEET a podílu nezaměstnaných mladých věkem od 20 do 24 let ve Švédsku

Rok	2019 (v %)	2020 (v %)	2021 (v %)	2022 (v %)	2023 (v %)	2024 (v %)
Podíl nezaměstnaných mladých lidí (20-24 let) ve Švédsku	10,20	12,30	12,60	10,20	10,80	11,90
NEET (20-24 let) ve Švédsku	8,00	9,80	7,70	7,30	7,40	8,20
Míra zaměstnanosti mladých lidí (20-24 let) ve Švédsku	64,50	60,60	62,50	64,20	65,10	62,80

(Zdroj: Eurostat; vlastní zpracování)

Vrátit se zpět na Graf 12

Tabulka 13 Vývoj míry nezaměstnanosti mladých věkem od 15 do 24 let v ČR, Belgii, EU27 a ve Švédsku

	2019 (v %)	2020 (v %)	2021 (v %)	2022 (v %)	2023 (v %)	2024 (v %)
Míra nezaměstnanosti mladých lidí (15-24 let) v ČR	5,60	8,00	8,20	6,80	8,30	9,10
Míra nezaměstnanosti mladých lidí (15-24 let) v Belgii	14,50	15,90	18,20	16,40	16,10	17,40
Míra nezaměstnanosti mladých lidí (15-24 let) ve Švédsku	19,30	23,60	24,70	21,70	22,10	24,30
Míra nezaměstnanosti mladých lidí (15-24 let) v EU27	15,60	17,50	16,70	14,50	14,50	14,90

(Zdroj: Eurostat; vlastní zpracování)

Vrátit se zpět na Graf 13

Tabulka 14 Vývoj podílu NEET ve věku od 15 do 24 let v ČR, Belgii, EU27 a ve Švédsku

	2019 (v %)	2020 (v %)	2021 (v %)	2022 (v %)	2023 (v %)	2024 (v %)
NEET (15-24 let) v ČR	5,70	6,60	6,50	8,00	6,30	4,60
NEET (15-24 let) v Belgii	9,30	9,20	7,40	6,60	6,70	7,30
NEET (15-24 let) ve Švédsku	5,50	6,50	5,10	4,90	5,10	5,50
NEET (15-24 let) v EU27	10,00	11,00	10,80	9,60	9,20	9,10

(Zdroj: Eurostat; vlastní zpracování)

Vrátit se zpět na Graf 14

Tabulka 15 Vývoj podílu nezaměstnaných mladých věkem od 15 do 24 let v ČR, Belgii, EU27 a ve Švédsku

	2019 (v %)	2020 (v %)	2021 (v %)	2022 (v %)	2023 (v %)	2024 (v %)
Podíl nezaměstnaných mladých lidí (15-24 let) v ČR	1,70	2,20	2,20	1,90	2,30	2,50
Podíl nezaměstnaných mladých lidí (15-24 let) v Belgii	4,40	4,40	5,50	5,10	5,10	5,60
Podíl nezaměstnaných mladých lidí (15-24 let) ve Švédsku	11,10	12,50	13,30	12,30	12,70	13,80
Podíl nezaměstnaných mladých lidí (15-24 let) v EU27	5,90	6,40	6,50	5,90	6,00	6,10

(Zdroj: Eurostat; vlastní zpracování)

Vrátit se zpět na Graf 15

Tabulka 16 Vývoj míry zaměstnanosti mladých věkem od 15 do 24 let v ČR, Belgii, EU27 a ve Švédsku

	2019 (v %)	2020 (v %)	2021 (v %)	2022 (v %)	2023 (v %)	2024 (v %)
Míra zaměstnanosti mladých lidí (15-24let) v ČR	27,90	25,00	24,80	25,60	25,30	25,90
Míra zaměstnanosti mladých lidí (15-24let) v Belgii	27,20	24,50	25,10	26,40	26,80	26,90
Míra zaměstnanosti mladých lidí (15-24let) ve Švédsku	46,10	41,20	41,90	45,00	45,70	44,50
Míra zaměstnanosti mladých lidí (15-24let) v EU27	33,40	31,50	32,70	34,60	35,10	34,80

(Zdroj: Eurostat; vlastní zpracování)

Vrátit se zpět na Graf 16

Tabulka 17 Vývoj podílu NEET ve věku od 15 do 19 let v ČR, Belgii, EU27 a ve Švédsku

	2019 (v %)	2020 (v %)	2021 (v %)	2022 (v %)	2023 (v %)	2024 (v %)
NEET (15-19 let) v ČR	2,20	2,70	3,80	6,00	3,80	2,40
NEET (15-19 let) v Belgii	4,90	5,10	3,50	3,00	3,10	3,30
NEET (15-19 let) ve Švédsku	3,00	3,20	2,50	2,50	2,80	2,80
NEET (15-19 let) v EU27	5,60	6,20	6,60	5,80	5,30	5,40

(Zdroj: Eurostat; vlastní zpracování)

Vrátit se zpět na Graf 17

Tabulka 18 Vývoj podílu nezaměstnaných mladých věkem od 15 do 19 let v ČR, Belgii, EU27 a ve Švédsku

	2019 (v %)	2020 (v %)	2021 (v %)	2022 (v %)	2023 (v %)	2024 (v %)
Podíl nezaměstnaných mladých lidí (15-19 let) v ČR	1,00	1,20	1,40	1,30	1,50	1,90
Podíl nezaměstnaných mladých lidí (15-19 let) v Belgii	2,00	2,10	3,10	3,10	3,10	3,80
Podíl nezaměstnaných mladých lidí (15-19 let) ve Švédsku	12,00	12,70	14,10	14,50	14,50	15,60
Podíl nezaměstnaných mladých lidí (15-19 let) v EU27	3,40	3,60	3,90	3,90	3,90	4,20

(Zdroj: Eurostat; vlastní zpracování)

Vrátit se zpět na Graf 18

Tabulka 19 Vývoj míry zaměstnanosti mladých věkem od 15 do 19 let v ČR, Belgii, EU27 a ve Švédsku

	2019 (v %)	2020 (v %)	2021 (v %)	2022 (v %)	2023 (v %)	2024 (v %)
Míra zaměstnanosti mladých lidí (15-19 let) v ČR	5,30	4,20	4,00	4,90	4,50	5,00
Míra zaměstnanosti mladých lidí (15-19 let) v Belgii	10,10	8,70	9,40	11,00	11,30	12,10
Míra zaměstnanosti mladých lidí (15-19 let) ve Švédsku	27,80	23,00	23,10	28,10	27,90	27,30
Míra zaměstnanosti mladých lidí (15-19 let) v EU27	14,90	13,70	14,40	15,90	16,20	15,90

(Zdroj: Eurostat; vlastní zpracování)

Vrátit se zpět na Graf 19

Tabulka 20 Vývoj podílu NEET ve věku od 20 do 24 let v ČR, Belgii, EU27 a ve Švédsku

	2019 (v %)	2020 (v %)	2021 (v %)	2022 (v %)	2023 (v %)	2024 (v %)
NEET (20-24 let) v ČR	9,20	10,50	9,20	10,00	8,80	6,80
NEET (20-24 let) v Belgii	13,70	13,30	11,30	10,20	10,30	11,30
NEET (20-24 let) ve Švédsku	8,00	9,80	7,70	7,30	7,40	8,20
NEET (20-24 let) v EU27	14,90	13,70	14,40	15,90	16,20	15,90

(Zdroj: Eurostat; vlastní zpracování)

Vrátit se zpět na Graf 20

Tabulka 21 Vývoj podílu nezaměstnaných mladých věkem od 20 do 24 let v ČR, Belgii, EU27 a ve Švédsku

	2019 (v %)	2020 (v %)	2021 (v %)	2022 (v %)	2023 (v %)	2024 (v %)
Podíl nezaměstnaných mladých lidí (20-24 let) v ČR	2,30	3,20	3,10	2,50	3,20	3,10
Podíl nezaměstnaných mladých lidí (20-24 let) v Belgii	6,70	6,50	7,80	7,00	7,00	7,40
Podíl nezaměstnaných mladých lidí (20-24 let) ve Švédsku	10,20	12,30	12,60	10,20	10,80	11,90
Podíl nezaměstnaných mladých lidí (20-24 let) v EU27	8,40	9,00	9,10	7,90	8,00	8,00

(Zdroj: Eurostat; vlastní zpracování)

Vrátit se zpět na Graf 21

Tabulka 22 Vývoj míry zaměstnanosti mladých věkem od 20 do 24 let v ČR, Belgii, EU27 a ve Švédsku

	2019 (v %)	2020 (v %)	2021 (v %)	2022 (v %)	2023 (v %)	2024 (v %)
Míra zaměstnanosti mladých lidí (20-24 let) v ČR	49,80	46,00	46,40	47,90	48,20	46,70
Míra zaměstnanosti mladých lidí (20-24 let) v Belgii	43,60	40,10	40,60	41,80	42,50	42,10
Míra zaměstnanosti mladých lidí (20-24 let) ve Švédsku	64,50	60,60	62,50	64,20	65,10	62,80
Míra zaměstnanosti mladých lidí (20-24 let) v EU27	52,10	49,30	51,00	53,50	54,40	54,10

(Zdroj: Eurostat; vlastní zpracování)

Vrátit se zpět na Graf 22