

**Problémy zaměstnanosti
mladých osob
na českém trhu práce**

Autorský tým:

Ing. Tereza Mynářová

Ing. Pavel Spáčil

Obsah

Seznam tabulek	5
Seznam obrázků	5
Úvod	7
1 Metodika a datové zdroje	8
1.1 Datové zdroje	8
1.1.1 Výběrové šetření pracovních sil (VŠPS)	8
1.1.2 Registrovaná nezaměstnanost (MPSV)	9
1.1.3 Informační systém o průměrném výděлку (ISPV).....	9
1.1.4 Životní podmínky (SILC)	9
1.2 Mladí zaměstnanci	10
A. POSTAVENÍ NA TRHU PRÁCE	12
2 Charakteristika věkové skupiny	13
2.1 Demografická situace.....	13
2.2 Ekonomická aktivita	15
3 Zaměstnanost	18
3.1 Struktura zaměstnanosti mladých osob	19
3.2 Zaměstnanost mužů a žen	22
3.3 Odpracovaná doba.....	23
3.4 Absence mladých zaměstnanců.....	25
4 Nezaměstnanost	27
4.1 Obecná nezaměstnanost	27
4.2 Registrovaná nezaměstnanost.....	31
5 Odměňování	33
6 Struktura a příjmy domácností	38
7 Vzdělávání	42
B. BARIÉRY	44
8 Bariéry na trhu práce	45
8.1 Nedostatek praxe	45
8.2 Malý zájem o stáže	47
8.3 Závislost na ekonomickém cyklu	48
8.4 Osobní bariéry.....	49
8.5 Institucionální bariéry	50

9 Doporučení	51
9.1 Zlepšení informovanosti	51
9.2 Účast v projektech dalšího vzdělávání	53
9.3 Výběr perspektivních oborů.....	54
9.4 Orientace na rizikové skupiny	56
9.4.1 Absolventi oborů s vyšší pravděpodobností nezaměstnanosti.....	56
9.4.2 Lidé se základním vzděláním.....	57
9.4.3 Dlouhodobě nezaměstnaní	58
Závěr	59
Literatura	61
Příloha.....	62

Seznam tabulek

<i>Tabulka 1: Ekonomické postavení obyvatel ČR ve věku 15-29 a ve věku 15 a více let v roce 2015.....</i>	<i>15</i>
<i>Tabulka 2: Struktura zaměstnaných osob ve věku 15-29 let v České republice v roce 2015 podle dosaženého vzdělání a srovnání se strukturou zaměstnaných v celé ČR</i>	<i>19</i>
<i>Tabulka 3: Struktura zaměstnaných osob ve věku 15-29 let v ČR v roce 2015 podle odvětví</i>	<i>21</i>
<i>Tabulka 4: Dlouhodobá nezaměstnanost v roce 2015 v ČR podle věku a vzdělání</i>	<i>31</i>
<i>Tabulka 5: Medián hrubé měsíční mzdy v ČR v roce 2015 podle sfér a věku</i>	<i>34</i>
<i>Tabulka 6: Medián hrubé měsíční mzdy osob do 29 let v ČR v roce 2015 podle odvětví ..</i>	<i>37</i>
<i>Tabulka 7: Domácnosti s pracujícími členy v ČR v roce 2014 podle věku osoby v čele</i>	<i>38</i>
<i>Tabulka 8: Domácnosti v ČR v roce 2014 podle osoby v čele a čistého příjmu po odečtení nákladů na bydlení ve vztahu k životnímu minimu.....</i>	<i>41</i>
<i>Tabulka 9: Hlavní příčina nezaměstnanosti z pohledu lidí do 25 let v ČR v roce 2015.....</i>	<i>46</i>
<i>Tabulka 10: Srovnání účasti nezaměstnaných osob ve věku 15-25 let na různých formách dalšího vzdělávání v ČR v roce 2015</i>	<i>47</i>
<i>Tabulka 11: Zdroje informací o dalším vzdělávání pro nezaměstnané osoby v ČR ve věku 15-25 let.....</i>	<i>50</i>
<i>Tabulka 12: Přehled oborů s nejnižší mírou nezaměstnanosti absolventů v ČR dle úrovně vzdělání</i>	<i>55</i>

Seznam obrázků

<i>Obrázek 1: Vývoj počtu obyvatel České republiky ve věku 15-29 let a 55-69 v letech 2001-2015 a podíl těchto věkových skupin na obyvatelstvu ČR</i>	<i>13</i>
<i>Obrázek 2: Zastoupení obyvatel ve věku 15-29 let v krajích ČR v roce 2015.....</i>	<i>14</i>
<i>Obrázek 3: Vývoj míry ekonomické aktivity v ČR v letech 1993-2015 ve věkových skupinách 15-24 a 25-29 let.....</i>	<i>16</i>
<i>Obrázek 4: Vývoj podílu studujících v ČR v letech 2002-2013 podle věku</i>	<i>17</i>
<i>Obrázek 5: Vývoj struktury zaměstnaných osob podle věku v ČR v období 1993-2015....</i>	<i>18</i>
<i>Obrázek 6: Struktura zaměstnaných osob ve věku 15-29 let v České republice v roce 2015 podle sektorů a srovnání se strukturou zaměstnaných v celé ČR</i>	<i>20</i>
<i>Obrázek 7: Struktura zaměstnaných osob ve věku 15-29 let v ČR v roce 2015 podle pohlaví a vzdělání</i>	<i>22</i>
<i>Obrázek 8: Struktura zaměstnaných osob ve věku 15-29 let v ČR v roce 2015 podle pohlaví a sektoru.....</i>	<i>23</i>

Obrázek 9: Délka pracovní doby zaměstnanců v ČR v roce 2015 podle věku.....	24
Obrázek 10: Délka pracovní doby zaměstnanců ve věku 15-29 let v ČR v roce 2015 podle pohlaví	24
Obrázek 11: Struktura celkové absence ve mzdové sféře v ČR v roce 2015 podle věku ..	25
Obrázek 12: Struktura celkové absence ve mzdové sféře v ČR ve věkové skupině 15-29 let v roce 2015 podle typu práce.....	26
Obrázek 13: Vývoj počtu nezaměstnaných v ČR v letech 1993-2015 podle věkových skupin	27
Obrázek 14: Struktura nezaměstnaných v ČR v roce 2015 podle věku a vzdělání.....	28
Obrázek 15: Vývoj obecné míry nezaměstnanost v ČR v letech 1993-2015 podle věku ...	29
Obrázek 16: Obecná míra nezaměstnanosti v ČR v roce 2015 podle věku a pohlaví	30
Obrázek 17: Struktura registrovaných uchazečů v ČR v letech 2007-2015 podle věku.....	32
Obrázek 18: Struktura zaměstnanců v ČR odměňovaných v roce 2015 minimální mzdou	33
Obrázek 19: Medián hrubé měsíční mzdy osob do 29 let v ČR v roce 2015 podle pohlaví	35
Obrázek 20: Medián hrubé měsíční mzdy osob do 29 let v ČR v roce 2015 podle vzdělání	36
Obrázek 21: Domácnosti s pracujícími členy v ČR v roce 2014 podle věku osoby v čele, počtu pracujících a počtu vyživovaných dětí.....	39
Obrázek 22: Domácnosti v ČR v roce 2014 podle osoby v čele a decilového rozdělení měsíčních čistých peněžních příjmů na osobu	40
Obrázek 23: Účast v neformálním vzdělávání v roce 2015 v ČR podle věku.....	43
Obrázek 24: Počet hodin strávených v neformálním vzdělávání během 4 týdnů v ČR v roce 2015 podle věku	43
Obrázek 25: Pravděpodobnost nezaměstnanosti a pravděpodobnost nalezení zaměstnání po ukončení studia v ČR v letech 2004-2013	48
Obrázek 26: Pravděpodobnost nezaměstnanosti po ukončení studia v ČR podle nejvyššího dosaženého vzdělání (průměr let 2009-2013)	57

Úvod

Na postavení mladých osob na českém trhu práce má vliv široká řada faktorů. Kromě demografické struktury této věkové kategorie jsou to nepochybně i její socio-ekonomické charakteristiky – např. struktura domácností mladých osob, včetně jejich příjmů, míra ekonomické aktivity, zájem o další vzdělávání či samotná struktura zaměstnanosti z hlediska vzdělání. Významnou roli hraje také hospodářský cyklus, který ovlivňuje situaci nejen celé ekonomiky ČR, ale i vývoj v dílčích odvětvích.

Kromě úrovně odměňování mladých osob se uvedené faktory promítají také do jejich zaměstnanosti, nebo nezaměstnanosti. Stejně tak mají vliv na to, jak je pro mladého ekonomicky aktivního jedince náročné najít práci odpovídající jeho kvalifikaci.

Všechny zmíněné aspekty ovlivňují mladé zaměstnance jinak než zaměstnance v ostatních věkových skupinách. Např. obecná míra nezaměstnanosti osob do 29 let se v reakci na hospodářský růst, či recesi zvyšuje, nebo snižuje vyšším tempem než v ostatních srovnávaných věkových skupinách. Zároveň jsou pro skupinu mladých osob typické nižší mzdy či vyšší podíl zaměstnanců pracujících v nízkokvalifikovaných profesích.

Jedním z cílů analýzy postavení mladých osob na trhu práce bude podrobně představit rozdíly mezi zaměstnanci ve věku 15-29 let a vybranými věkovými kategoriemi, případně průměrem pro celou ekonomicky aktivní populaci České republiky. Neméně důležitým cílem bude poukázat na bariéry, které k rozdílům mezi jednotlivými skupinami zaměstnanců vedou, a navrhnout, jakým způsobem lze tyto překážky překonat.

Struktura analýzy postavení mladých osob na trhu práce je následující. První kapitola se věnuje vymezení datových zdrojů a obecné charakteristice kategorie mladých osob. Druhá kapitola hodnotí demografickou situaci a úroveň ekonomické aktivity této věkové skupiny. Třetí a čtvrtá kapitola se zabývají zaměstnaností a nezaměstnaností mladých osob. Úroveň odměňování, strukturu a úroveň příjmů domácností, v jejichž čele jsou mladí zaměstnanci, shrnují pátá a šestá kapitola. Sedmá kapitola hodnotí zájem mladých osob o neformální vzdělávání. Druhá část analýzy, tj. osmá a devátá kapitola, představují bariéry, s nimiž se mladí zaměstnanci na trhu práce setkávají, i možná řešení, která mohou vést k eliminaci těchto bariér, případně alespoň ke zmírnění důsledků plynoucích z jejich existence.

1 Metodika a datové zdroje

Postavení mladých zaměstnanců na českém trhu práce lze hodnotit z mnoha hledisek. K tomu, aby bylo hodnocení jejich pracovních možností komplexní, bude využito široké spektrum datových zdrojů.

Vzhledem k nejednoznačnosti definice „mladých osob“ bude rovněž nutné specifikovat věkovou skupinu, kterou lze označit přívlaskem „mladý“. První část této kapitoly proto bude věnována otázce datových zdrojů, druhá část definici mladých osob.

1.1 Datové zdroje

Studie bude využívat čtyři klíčové datové zdroje – výběrové šetření pracovních sil (v gesci Českého statistického úřadu, ČSÚ), údaje o registrované nezaměstnanosti (v gesci Ministerstva práce a sociálních věcí, MPSV), Informační systém o průměrném výděлку (v gesci MPSV) a šetření Životní podmínky (v gesci ČSÚ). V následující části jsou popsány hlavní charakteristiky jednotlivých datových zdrojů.

1.1.1 Výběrové šetření pracovních sil (VŠPS)

Cílem výběrového šetření pracovních sil (VŠPS) je sledovat **ekonomické postavení**¹ obyvatelstva na území České republiky. VŠPS od svého zavedení Českým statistickým úřadem v roce 1992 vychází z mezinárodních standardů, konkrétně ze základní rezoluce ILO (1982) vč. následných doporučení. Od roku 2002 je VŠPS plně harmonizováno s evropskou regulací.

Rozsah šetření a ukazatele zaměstnanosti a nezaměstnanosti plně odpovídají definicím a metodickým doporučením Eurostatu. VŠPS poskytuje informace o struktuře pracovní síly, resp. obyvatelstva, a na rozdíl od dalších zdrojů je pro ně typické **sociální pojetí zaměstnanosti**.

Šetření je výběrové, přičemž předmětem šetření jsou osoby obvykle bydlící v bytových domácnostech ČR. Výběrový soubor tvoří necelé 1 % všech trvale obydlených bytů, tj. cca 25 tis. bytů v každém čtvrtletí (ČSÚ, 2014b). Výsledky za výběrový soubor jsou potom dopočteny na celkovou populaci ČR podle statistiky obyvatelstva (ČSÚ, 2014b).

¹ Tj. ekonomický status v podobě ekonomické aktivity (členěné dále na zaměstnanost a nezaměstnanost) či ekonomické neaktivity.

1.1.2 Registrovaná nezaměstnanost (MPSV)

MPSV sleduje prostřednictvím úřadů práce počet neumístěných uchazečů o zaměstnání a počet dosažitelných neumístěných uchazečů o zaměstnání. Oba ukazatele jsou definovány na základě zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a reprezentují tzv. registrovanou nezaměstnanost.

1.1.3 Informační systém o průměrném výdělku (ISPV)

Pro analýzu struktury zaměstnanců, odměňování a pracovní doby budou využity údaje z **Informačního systému o průměrném výdělku (ISPV)**. Výsledky šetření ISPV (**strukturální statistiky**) mají za cíl poskytovat co nejpodrobnější informace o **mzdách jednotlivých zaměstnanců** a odpracované době v třídění podle osobnostních charakteristik zaměstnanců (např. věk, pohlaví, nejvyšší ukončené vzdělání, zaměstnání podle klasifikace CZ-ISCO) i znaků zaměstnavatelů (např. odvětví ekonomické činnosti CZ-NACE, velikost ekonomického subjektu, sídlo subjektu). Hlavními sledovanými ukazateli jsou z hlediska výdělkové úrovně hrubá měsíční mzda (plat) a hodinový výdělek. Kromě diferenciací hrubé měsíční mzdy (platu) jsou zjišťovány i složky mzdy (platu), tj. odměny, příplatky a náhrady. U pracovní doby je sledována úroveň i struktura odpracované (např. přesčas) a neodpracované doby (např. nemoc a dovolená).

ISPV obsahuje údaje z pravidelného statistického šetření, které je pod názvem Čtvrtletní šetření o průměrném výdělku zařazeno do programu statistických zjišťování vyhlášených Českým statistickým úřadem ve sbírce zákonů pro příslušný kalendářní rok. Čtvrtletní šetření o průměrném výdělku je harmonizováno se strukturálním šetřením Evropské Unie pod názvem *the Structure of Earnings Survey* (viz nařízení Komise (ES) č. 1916/2000 ve znění pozdějších předpisů).

Podrobný popis ISPV a jeho výsledky jsou publikovány na stránkách www.ispv.cz.

Specifické údaje o **nízkovýdělkových zaměstnancích**, struktuře nízkovýdělkových zaměstnanců, vývoji mzdové nerovnosti a fluktuaci poskytuje certifikovaná metodika "Hodnocení vlivu minimální mzdy na sociálně ekonomický vývoj ČR" podpořená Technologickou agenturou České republiky v rámci programu aplikovaného společenskovedního výzkumu a experimentálního vývoje OMEGA.

1.1.4 Životní podmínky (SILC)

Cílem šetření Životní podmínky, které je národním modulem evropského šetření *European Union - Statistics on Income and Living Conditions (EU-SILC)*, je získat podrobné **informace o životních podmínkách domácností** v České republice. Díky tomuto šetření má Česká republika k dispozici reprezentativní údaje nejen o **příjmovém rozdělení** domácností, ale také např. o vybavenosti domácností vybranými předměty dlouhodobé spotřeby, apod.

Jednotkou šetření jsou byty. Šetření je koncipováno jako čtyřletý rotační panel, tj. každoročně se obměňuje část domácností. V bytech jsou šetřeny jak osoby, tak hospodařící domácnosti. Podle definice ČSÚ (2015a) tvoří **hospodařící domácnost** „jedinec nebo skupina osob, které spolu trvale žijí a společně hradí základní a provozní výdaje domácnosti. Údaje za hospodařící domácnosti se zpravidla přepočítávají jako průměry na osobu, nebo spotřební jednotku. Přepočet na spotřební jednotky přitom bere v úvahu velikost a demografické složení domácnosti. Výpočet těchto jednotek je konstruován tak, aby odrážel tzv. úspory z počtu osob ve vícečlenných domácnostech, tj. úspory na nákladech na předměty a služby, které slouží většímu počtu členů domácnosti (domácí spotřebiče, elektřina apod.)“.

V rámci šetření jsou zjišťovány jak příjmy jednotlivých osob, tak domácností. **Hrubé peněžní příjmy** zahrnují podle definice ČSÚ (2015a) „veškeré pracovní příjmy (ze závislé činnosti i z podnikání), sociální příjmy a všechny další druhy pravidelných i jednorázových příjmů přiznaných pro domácnosti i jejich jednotlivé členy. **Čistý peněžní příjem domácnosti** byl získán po odečtení příslušných částek na zdravotní a sociální pojištění a daň z příjmů. Do celkového čistého příjmu domácnosti byly započteny naturální příjmy, které tvoří spotřeba produkce z vlastního hospodářství nebo podniku a naturální požitky zaměstnanců (např. příspěvky na stravování)“.

1.2 Mladí zaměstnanci

Důležité je také vymezit skupinu mladých zaměstnanců, protože definice mladých osob, anglicky „youth“, není v České republice ani v zahraničí zcela jasně daná. Podle Organizace spojených národů (OSN) se jedná o „nejednoznačnou a měnící se kategorii (...), takže definice mladých lidí je flexibilní a může se v rámci jednotlivých zemí i regionů měnit.“

Nejčastěji se jedná o **osoby ve věku do 24 či do 29 let**. S horní hranicí 24 let pracuje OSN. Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (OECD), Eurostat nebo ČSÚ používají obvykle jako horní hranici věk 29 let – pro tuto skupinu vyjadřuje ČSÚ např. ukazatele ekonomické aktivity (tj. celkovou pracovní sílu, zaměstnanost, nezaměstnanost, počet ekonomicky neaktivních obyvatel).

Horní hranice 29 let bude zvolena za primární hranici i v této analýze. Důvodem je jednak skutečnost, že podrobnější členění u některých statistik nebylo k dispozici. Kromě toho je uvedena širší hranice vhodnější, protože zahrnuje i čerstvé absolventy vysokých škol, kteří jsou ve věkové skupině do 24 let zastoupeni jen minimálně. Vzhledem k věku i možným komplikacím s hledáním prvního zaměstnání je lze přitom do skupiny mladých osob nepochybně zařadit. Že stále více mladých lidí v České republice nastupuje na trh práce až mezi 25-29 lety, potvrzuje mj. i obrázek 3 v kapitole 2.2.

V případech, kdy budou dostupná podrobnější data, budou u použitých ukazatelů pro lepší orientaci zmíněny i statistiky pro věkovou kategorii do 25 let.

Pokud jsou naopak v některých případech uvedeny údaje za jinou věkovou skupinu než do 29 let, je to z důvodu, že data týkající se daného ukazatele nebyla k dispozici. Jedná se

např. o některé údaje o příjmech domácností (podíl domácností žijících po uhrazení nákladů na bydlení pod hranicí životního minima nebo podíl domácností s mladou osobou v čele spadajících do 10 % domácností s nejnižšími příjmy). S rozdílnými věkovými skupinami pracují i autoři studií, na něž se tato analýza odkazuje (např. Nývlt nebo Potočková).

Za **spodní věkovou hranice bude** – vzhledem k tomu, že se analýza zabývá problematikou zaměstnanosti – **stanoven věk 15 let**, tedy věk, od kterého lze vykonávat výdělečnou činnost. Ve většině případů s touto hranicí pracuje i ČSÚ (např. v případě VŠPS). Pokud tato hranice uvedena není (daná kategorie je nazvaná např. „do 29 let“) a jde o ukazatel, který se vztahuje k ekonomicky aktivním osobám, tak se s touto hranicí počítá implicitně.

A. POSTAVENÍ NA TRHU PRÁCE

2 Charakteristika věkové skupiny

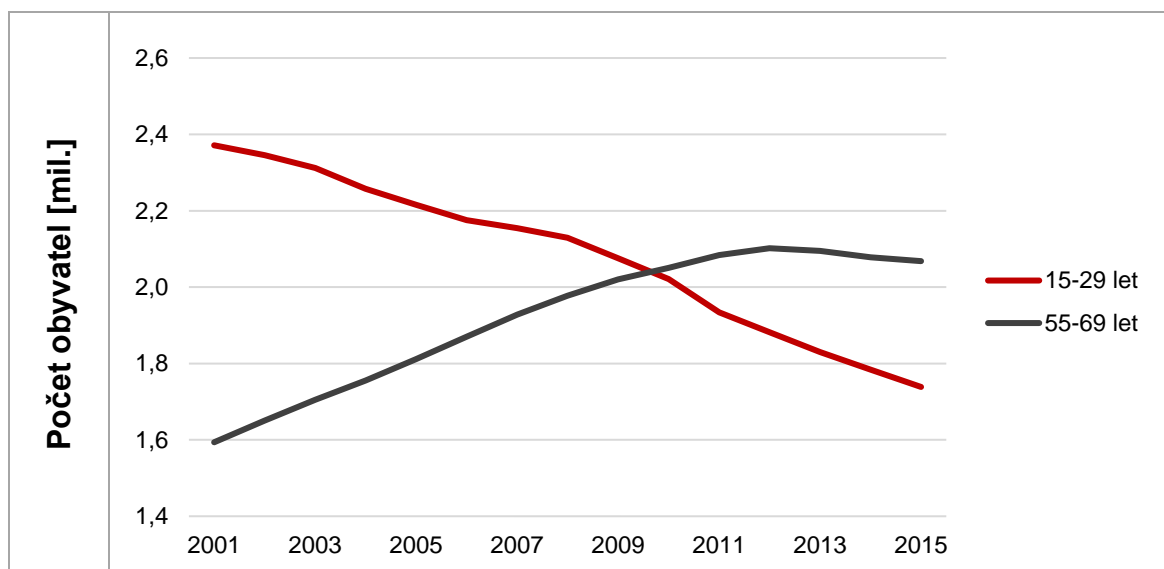
Na **životní úroveň mladých osob, jejich zaměstnanost i úroveň odměňování má vliv několik faktorů**. Jedná se především o demografické (např. vývoj počtu obyvatel v této věkové skupině nebo struktura obyvatelstva dle vzdělání), ekonomické (např. odvětvová struktura zaměstnanosti) a psychologické faktory. Aby bylo možné nahlédnout na problematiku zaměstnanosti mladých osob uceleně, bude se následující kapitola věnovat právě demografickým a ekonomickým faktorům, tj. obyvatelstvu, ekonomické aktivitě, zaměstnanosti a odpracované době. U většiny zmíněných oblastí bude zároveň sledováno postavení mladých lidí ve srovnání s ekonomicky aktivní populací celé České republiky.

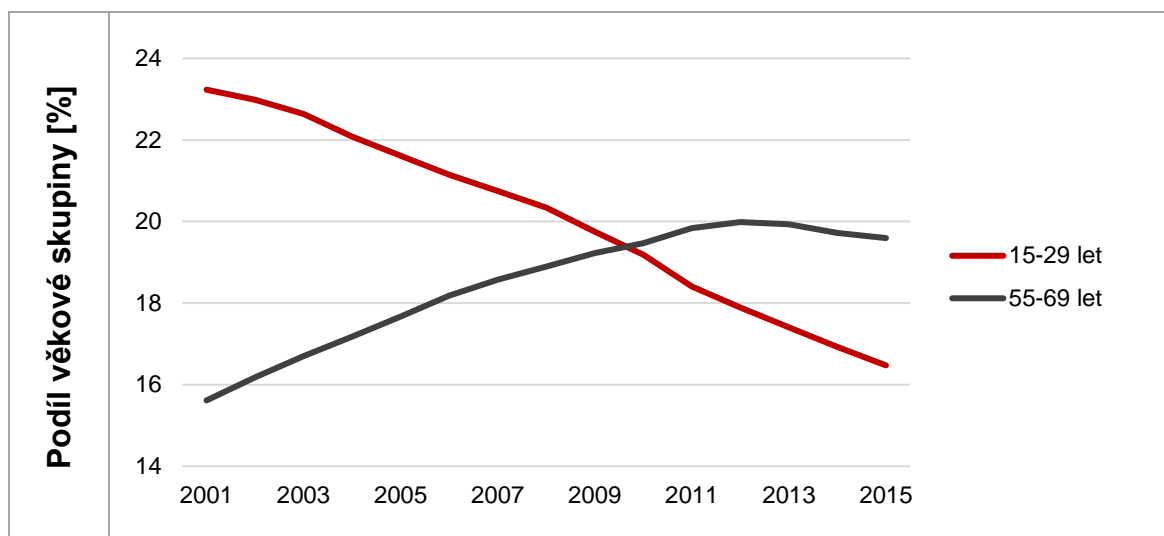
2.1 Demografická situace

V roce 2015 žilo v České republice **1,7 mil. osob ve věku 15-29 let, z toho 1 mil. osob ve věku 15-25 let**. Mladí lidé se tedy na obyvatelstvu celé republiky podíleli 17 %, z toho lidé od 15 do 25 let 10 %. Jak je patrné z obrázku 1, **počet osob ve věku 15-29 let i jejich podíl na obyvatelstvu ČR postupně klesá**. Ještě v roce 2001 činil počet mladých lidí 2,2 mil., tedy o 27 % více než v roce 2015. Podíl mladých osob na obyvatelstvu ČR činil na počátku tisíciletí 23 %, tj. o 6 p.b. více než v roce 2015.

Počet obyvatel ve věkové skupině 55-69 let, který je na obrázku 1 uveden pro srovnání, naopak až do roku 2012 rostl a následné zpomalení růstu bylo jen velmi mírné.

Obrázek 1: Vývoj počtu obyvatel České republiky ve věku 15-29 a 55-69 let v období 2001-2015 a podíl těchto věkových skupin na obyvatelstvu ČR

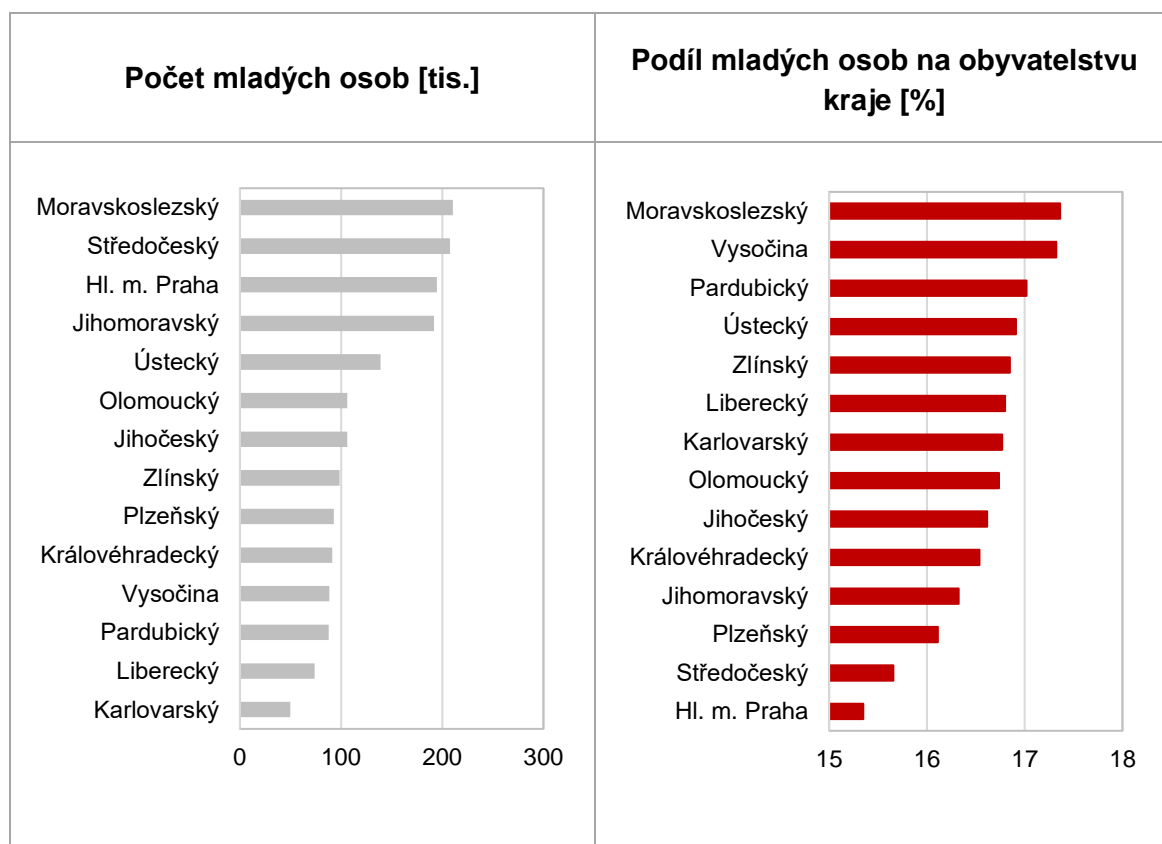




Pozn.: Počet obyvatel s trvalým nebo dlouhodobým pobytem vždy k 31. 12. daného roku. Počty obyvatel v jednotlivých věkových skupinách obsahuje tabulka v příloze II.

Zdroj: ČSÚ (Věkové složení obyvatelstva), vlastní výpočty. Data platná k 24. 10. 2016.

Obrázek 2: Zastoupení obyvatel ve věku 15-29 let v krajích ČR v roce 2015



Pozn.: Počet obyvatel s trvalým nebo dlouhodobým pobytem vždy k 31. 12. daného roku. Počty obyvatel v jednotlivých krajích ČR obsahuje tabulka v příloze III.

Zdroj: ČSÚ (Věkové složení obyvatelstva), vlastní výpočty. Data platná k 24. 10. 2016.

Nejvíce obyvatel ve věku 15-29 let žilo v roce 2015 v Moravskoslezském a Středočeském kraji a v hl. m. Praze (viz obrázek 2) – tzn. koncentrovali se ve velkých městech či jejich okolí. Překvapivé je v tomto ohledu postavení Moravskoslezského kraje, kde se lidé ve věku 15-29 let zároveň podíleli nejvyšší mírou na obyvatelstvu daného kraje. Vysoký počet obyvatel ve věku 15-29 let tu žil hlavně v okresech Ostrava a Karviná – ve srovnání s ostatními okresy se jednalo o 3., resp. 4. nejvyšší počet mladých osob v ČR.

2.2 Ekonomická aktivita

Důležitým ukazatelem, který vypovídá o postavení osob ve věku 15-29 let na trhu práce, je také jejich ekonomická aktivita. **Sledovaná skupina** obyvatel byla v roce 2015 **méně ekonomicky aktivní** než celková populace ve věku 15 a více let v České republice.

Jak ukazuje tabulka 1, míra ekonomické aktivity² obou věkových skupin se ve sledovaném roce lišila o 8 p.b.

Tabulka 1: Ekonomické postavení obyvatel ČR ve věku 15-29 a ve věku 15 a více let v roce 2015

Věková skupina		15-29 let	15 a více let	Muži (15-29 let)	Ženy (15-29 let)	
Celkový počet obyvatel		1 761	8 936	901	859	
Pracovní síla	Celkem	906	5 310	530	376	
	Z toho	zaměstnaní v NH	825	5 042	486	338
		nezaměstnaní	81	268	43	38
Ekonomicky neaktivní		855	3 626	371	483	
Míra ekonomické aktivity		51,4	59,4	58,8	43,8	
Obecná míra nezaměstnanosti		9,0	5,0	8,2	10,1	

Pozn.: Počet obyvatel s trvalým nebo dlouhodobým pobytem vychází z průměru r. 2015.

Zdroj: ČSÚ (Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS – roční průměry – rok 2015), vlastní výpočty. Data platná k 24. 10. 2016.

² Míra ekonomické aktivity je definována jako podíl zaměstnaných a nezaměstnaných osob na obyvatelích starších 15 let.

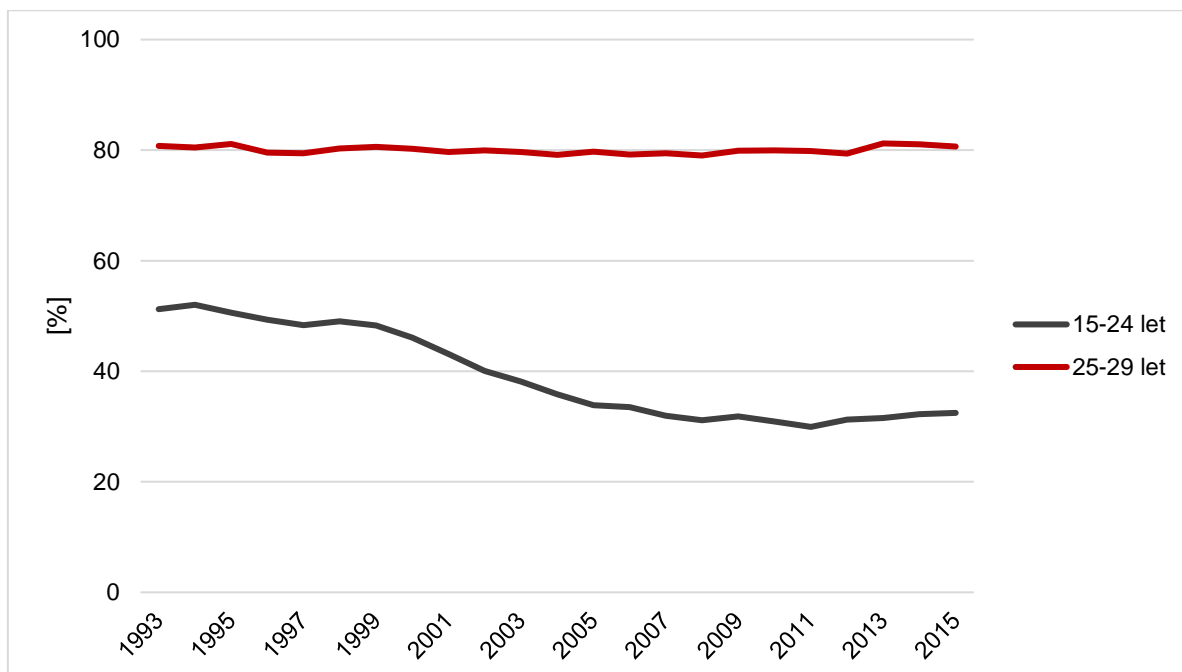
Zároveň je pro obyvatele mezi 15-29 lety typická relativně vysoká obecná **míra nezaměstnanosti**³ - v roce 2015 byla ve srovnání s celou ekonomicky aktivní populací ČR **o 4 p.b. vyšší**. Kromě toho tabulka znázorňuje rozdíl v ekonomickém postavení mužů a žen mezi 15-29 lety. Je z ní patrné, že vyšší míru ekonomické aktivity vykazovali muži – v roce 2015 činila 59 %, což bylo o 15 p.b. více než u žen.

Míra ekonomické aktivity mladých osob se v letech 2009-2015 **postupně zvyšovala** – v uvedeném období vzrostla o téměř 2 %. Toto tempo růstu bylo vyšší než průměr ČR, kde se míra ekonomické aktivity zvýšila o 1,2 %.

Z pohledu na regionální statistiky je patrné, že **nejvyšší míru ekonomické aktivity mladých lidí v roce 2015 vykazoval Pardubický kraj**, a to 56 % (viz tabulka v příloze IV), nejnižší míru ekonomické aktivity obyvatel ve věku 15-29 let měl Olomoucký kraj (49 %).

Stejně tak je zajímavé sledovat, jak se v ČR vyvíjela ekonomická aktivita zaměstnanců od 15 do 24 let ve srovnání se zaměstnanci ve věku 25-29 let. Zatímco v roce 1993 činila míra ekonomické aktivity zaměstnanců ve věku 15-24 let 51 % (tzn. více než polovina těchto mladých lidí buď pracovala, nebo byla evidována jako nezaměstnaná), do roku 2013 klesla na 32 % (viz obrázek 3).

Obrázek 3: Vývoj míry ekonomické aktivity v ČR v letech 1993-2015 ve věkových skupinách 15-24 a 25-29 let.



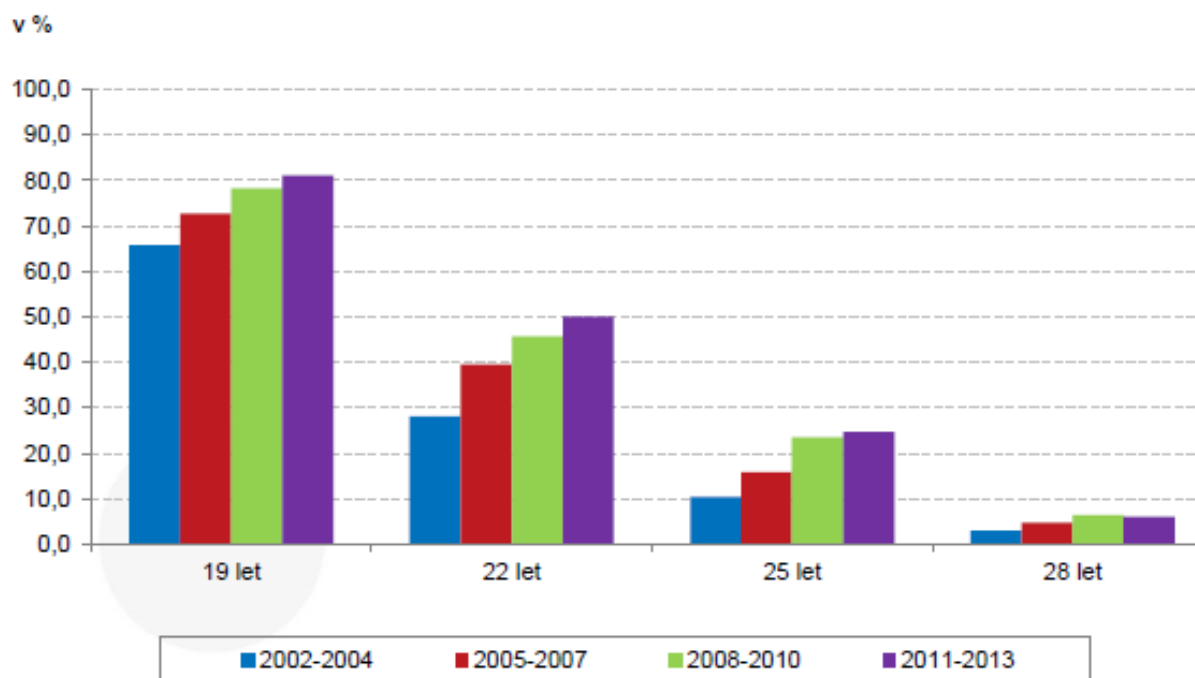
Pozn.: Počty ekonomicky aktivních osob v jednotlivých věkových skupinách obsahuje tabulka v příloze V.
Zdroj: ČSÚ (Výběrové šetření pracovních sil), vlastní výpočty. Data platná k 27. 10. 2016.

³ Míra nezaměstnanosti je definována jako podíl počtu nezaměstnaných na celkové pracovní síle.

Můžeme tedy říct, že **v roce 2015 vstupovali mladí lidé na trh práce později než v roce 1993**. Vzhledem k tomu, že se věk pro založení rodiny dlouhodobě posouvá směrem nahoru⁴, většina ekonomicky neaktivních osob do 25 let pravděpodobně studovala na vysoké nebo vyšší odborné škole. Míra ekonomické aktivity zaměstnanců mezi 25-29 lety se proti tomu ve sledovaném období nijak výrazně nezměnila. **Lze tedy předpokládat, že mladí lidé, kteří se místo dřívějšího vstupu na pracovní trh věnují studiu, nacházejí první zaměstnání (případně se registrují na úřadu práce) právě okolo svého 25. roku.**

Skutečnost, že se ekonomická aktivita osob do 25 let snižuje, potvrzuje i srovnání podílu studujících podle věku (viz obrázek 4).

Obrázek 4: Vývoj podílu studujících v ČR v letech 2002-2013 podle věku



Zdroj: Nývlt (2015).

⁴ Zatímco v roce 1993 činil dle ČSÚ průměrný věk matek při narození 1. dítěte 22,6 roku, v roce 2015 to bylo 28,2 roku.

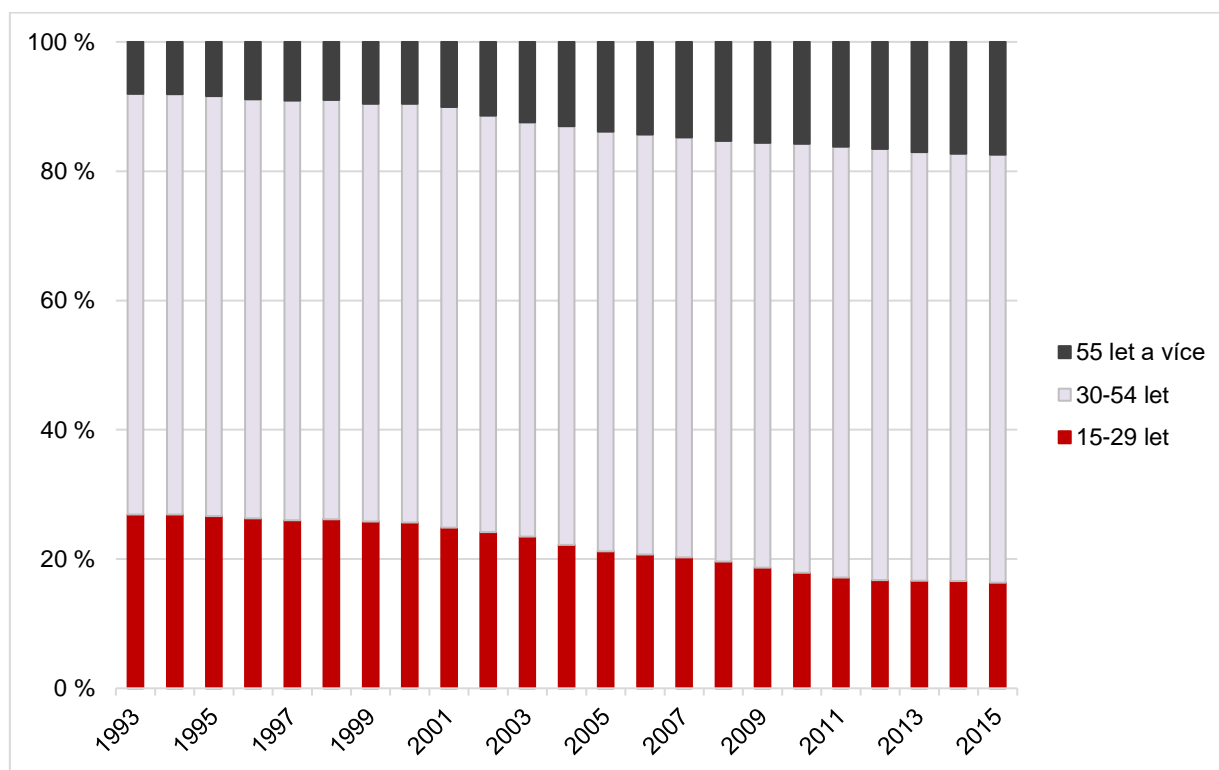
3 Zaměstnanost

Na celkovém počtu zaměstnaných osob v národním hospodářství České republiky v roce 2015 se osoby ve věku 15-29 let podílely 16 %. Jinými slovy, **každé šesté zaměstnané osobě v ČR bylo méně než 30 let.**

Počet zaměstnaných osob ve věku 15-29 let se však dlouhodobě snižuje. Od vzniku samostatné České republiky v roce 1993 klesl z 1,3 mil. na 825 tis., tj. o 37 %, což je dáno především demografickým vývojem. K největšímu meziročnímu poklesu došlo v roce 2009, kdy se počet zaměstnaných do 29 let, pravděpodobně i v důsledku hospodářské krize, snížil o 6 %. Zároveň je z obrázku 5 patrné, že **klesal podíl osob mezi 15 a 29 lety na všech zaměstnaných v ČR** – od roku 1993 se snížil o 11 p.b., zatímco podíl zaměstnaných v předdůchodovém a důchodovém věku ve stejném období vzrostl.

Zaměstnaných osob od 15 do 24 let pracovalo v roce 2015 v ČR celkem 303 tis., tedy 37 % všech zaměstnaných do 29 let. Z údajů ČSÚ je patrné, že od roku 1993 podíl zaměstnaných do 25 let na sledovaném počtu mladých lidí postupně klesal (z původních 59 %).

Obrázek 5: Vývoj struktury zaměstnaných osob podle věku v ČR v období 1993-2015



Pozn.: Počty zaměstnaných osob v jednotlivých věkových skupinách obsahuje tabulka v příloze VI.
Zdroj: ČSÚ (Výběrové šetření pracovních sil), vlastní výpočty. Data platná k 25. 10. 2016.

3.1 Struktura zaměstnanosti mladých osob

Kromě celkového počtu zaměstnaných osob do 29 let je třeba sledovat i jejich strukturu z hlediska pohlaví, vzdělání, sféry zaměstnání, typu úvazku či délky odpracované doby.

Mezi zaměstnanými osobami ve věku 15-29 let jsou **nejčastěji zastoupené středoškolsky vzdělané osoby s maturitou** (viz tabulka 2), které se v roce 2015 na celkovém počtu zaměstnaných do 29 let podílely **43 %**. **Druhou nejčetnější skupinou** byli mladí se **středoškolským vzděláním bez maturity**, těch bylo mezi mladými zaměstnanými 29 %. Následovali vysokoškoláci s 23% podílem – ve většině případů (87 %) se přitom jednalo o osoby mezi 25-29 lety.

Tabulka 2: Struktura zaměstnaných osob ve věku 15-29 let v České republice v roce 2015 podle dosaženého vzdělání a srovnání se strukturou zaměstnaných v celé ČR

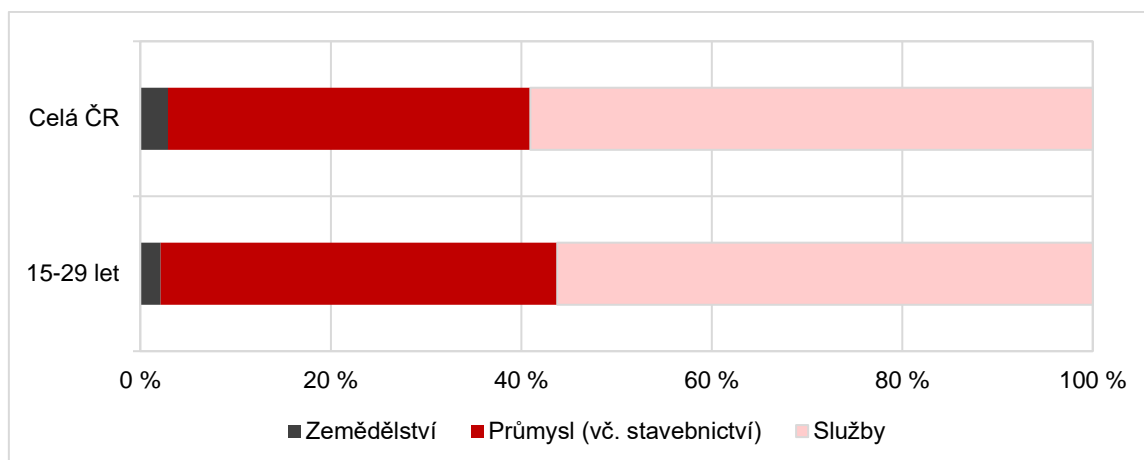
Vzdělání	Počet zaměstnaných osob ve věku 15-29 let v roce 2015	Podíl na zaměstnaných v dané věkové skupině	Podíl zaměstnaných v ČR
	[tis. osob]	[%]	[%]
Základní	40	4,9	4,0
Střední bez maturity	240	29,1	35,2
Střední s maturitou	351	42,6	37,5
Vysokoškolské	193	23,4	23,3
Celkem	825	100,0	100,0

Pozn.: Data představují průměr za rok 2015.

Zdroj: ČSÚ (Výběrové šetření pracovních sil), vlastní výpočty. Data platná k 24. 10. 2016.

Z hlediska sektorů byli mladí lidé **nejčastěji zaměstnání v oblasti služeb**, kde jich **v roce 2015 pracovalo 56 %**. **To bylo** ve sledovaném roce **o 3 p.b. méně než v rámci celé ČR**. Jak ukazuje obrázek 6, více byli ve věkové skupině do 29 let zastoupeni naopak zaměstnaní v průmyslu a stavebnictví – v roce 2015 se jednalo o 42 %, tedy o 4 p.b. více než na celorepublikové úrovni. Podíl zaměstnaných osob v zemědělství byl v obou případech podobný a pohyboval se mezi 2-3 %.

Obrázek 6: Struktura zaměstnaných osob ve věku 15-29 let v České republice v roce 2015 podle sektorů a srovnání se strukturou zaměstnaných v celé ČR



Pozn.: Data představují průměr za rok 2015. Definice odvětvových skupin podle klasifikace CZ-NACE uvádí tabulka I v příloze. Počty zaměstnaných osob v jednotlivých sektorech obsahuje tabulka v příloze VII. Zdroj: ČSÚ (Výběrové šetření pracovních sil), vlastní výpočty. Data platná k 24. 10. 2016.

Zaměstnaní ve věku 15-29 let byli **nejčastěji zastoupeni ve zpracovatelském průmyslu (sekce C) – v roce 2015 zde pracovalo 33 % mladých lidí, tedy o 6 p.b. více než na celorepublikové úrovni** (viz tabulka 3).

K dalším odvětvím s vysokou koncentrací zaměstnaných osob ve věku 15-29 let patřily **velkoobchod a maloobchod** (14 % mladých osob vs. 12 % v ČR), **stavebnictví** (7 % vs. 8 % v ČR), **ubytování, stravování a pohostinství** (6 % vs. 4 % v ČR) – jednalo se tedy převážně o odvětví, která se nevyznačují příliš vysokými kvalifikačními požadavky. Vzhledem k tomu, že ve všech výše uvedených případech byly podíly mladých zaměstnaných osob vyšší než na celorepublikové úrovni, můžeme opět předpokládat, že se část této pracovní síly postupně přesune na odbornější pozice – ať už díky tomu, že si doplní potřebnou kvalifikaci nebo díky postupně nabytým pracovním zkušenostem.

Naopak jen velmi ojediněle působili zaměstnaní ve věku 15-29 v oblasti těžby a dobývání (0,5 % mladých lidí), což může být dáno útlumem tohoto odvětví v České republice. Minimálně byli mladí zaměstnaní zastoupeni i ve výrobě a rozvodu elektřiny, plynu a tepla, či v zemědělství, lesnictví a rybářství.

Tabulka 3: Struktura zaměstnaných osob ve věku 15-29 let v ČR v roce 2015 podle odvětví

Odvětví CZ-NACE	Podíl zaměstnanců (15-29 let)	Podíl mužů (15-29 let)	Podíl žen (15-29 let)
	[%]		
A	2,2	3,1	0,9
B	0,5	0,7	-
C	33,0	40,7	21,9
D	0,8	0,9	-
E	0,9	1,2	0,3
F	6,6	10,3	1,2
G	13,7	11,1	17,6
H	4,9	5,9	3,5
I	6,2	4,2	9,2
J	3,7	4,4	2,6
K	2,6	1,7	3,9
L	0,5	-	0,7
M	3,8	2,9	5,0
N	2,5	2,4	2,7
O	4,6	4,4	4,9
P	4,3	1,4	8,5
Q	5,7	2,0	10,9
R	1,7	1,5	2,1
S	1,6	0,7	2,9

Pozn.: Data představují průměr za rok 2015. Názvy jednotlivých sekcí klasifikace CZ-NACE uvádí tabulka I v příloze. Kompletní data u skupin B, D a L nejsou k dispozici.

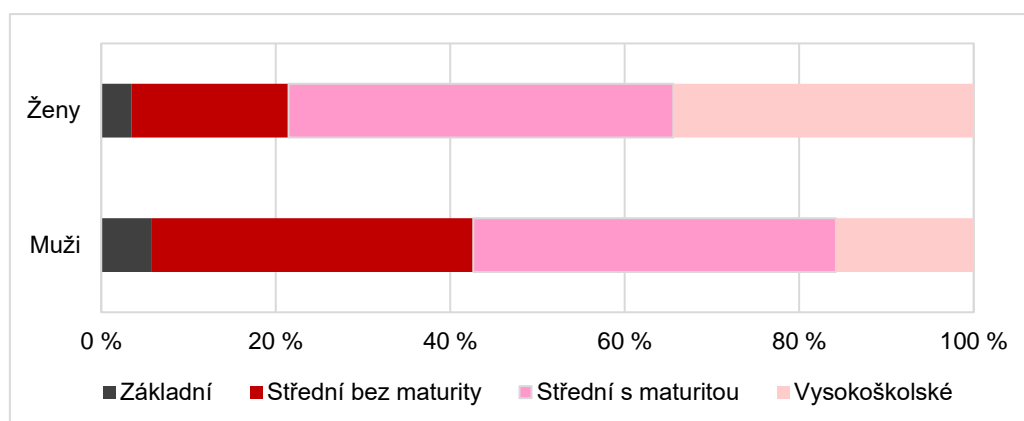
Zdroj: ČSÚ (Výběrové šetření pracovních sil), vlastní výpočty. Data platná k 24. 10. 2016.

3.2 Zaměstnanost mužů a žen

Stejná hlediska, podle kterých byla analyzována zaměstnanost mezi všemi mladými lidmi v ČR, lze zkoumat i u jednotlivých pohlaví. Na rozdíly v zaměstnanosti mezi muži a ženami mohou mít vliv osobní charakteristiky, fyzické a psychické schopnosti i sociální prostředí. Všechny zmíněné faktory se pak navenek projevují např. v podobě nezájmu o technickou práci u značné části žen či ve způsobu volby studijních oborů.

Z hlediska vzdělání **převažovali** v případě obou pohlaví opět **středoškoláci s maturitou** (viz obrázek 7) – mezi muži byli v roce 2015 zastoupeni ze 42 %, což je o 1 p.b. méně než mezi všemi zaměstnanými do 29 let. Mezi mladými ženami byly středoškolačky analogicky zastoupeny naopak více, a to ze 44 %.

Obrázek 7: Struktura zaměstnaných osob ve věku 15-29 let v ČR v roce 2015 podle pohlaví a vzdělání



Pozn.: Data představují průměr za rok 2015. Počty zaměstnaných osob podle vzdělání obsahuje tabulka v příloze VIII.

Zdroj: ČSÚ (Výběrové šetření pracovních sil), vlastní výpočty. Data platná k 24. 10. 2016.

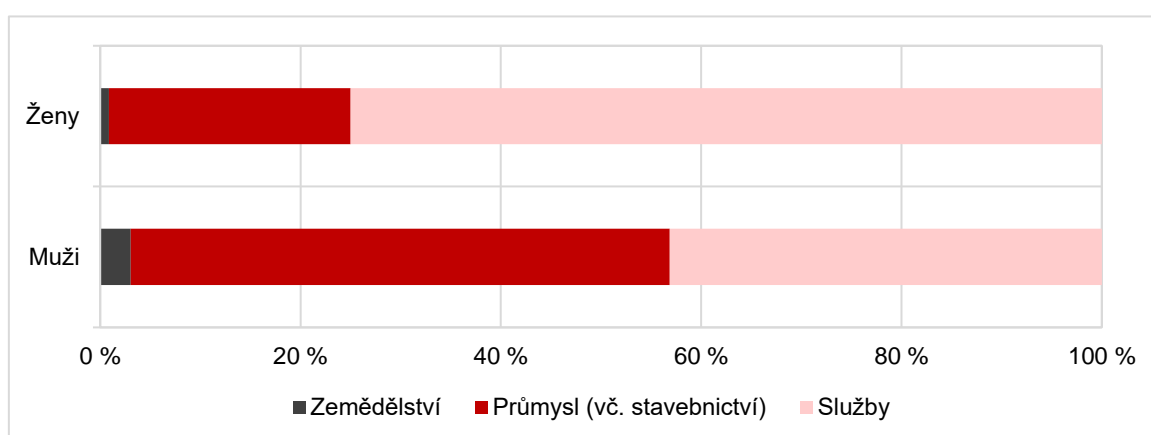
Větší rozdíl mezi oběma pohlavími panoval u vysokoškolsky vzdělaných zaměstnaných osob. **Mezi ženami měly vysokoškolačky v roce 2015 více než třetinové zastoupení (34 %)**, u mužů se jednalo pouze o 16 %. To může být dané větším zájmem žen o vysokoškolské studium⁵ či větší náročností technických oborů, které studují spíše muži.

Samozřejmě je ale třeba vzít v úvahu skutečnost, že značná část vysokoškoláků si při studiu přivydělává, ať už v rámci brigád nebo samostatně výdělečné činnosti, a přesto nejsou evidováni jako ekonomicky aktivní osoby. Pro přesnější závěry by proto bylo nutné strukturu zaměstnaných podle pohlaví a vzdělání dále analyzovat.

⁵ Např. v roce 2015 představovaly podle MŠMT ženy 60 % absolventů vysokých škol v ČR.

Jak se liší zaměstnanost mužů a žen podle sektorů, ukazuje obrázek 8. Z něj je patrné, že **zaměstnaní v oblasti služeb bylo v roce 2015 pro ženy do 29 let typičtější než pro muže** – podíl mladých žen zaměstnaných ve službách činil 75 %, zatímco podíl mužů 43 %, tj. o 32 p.b. méně. Muži do 29 let naopak častěji pracovali v odvětvích průmyslu a stavebnictví. V roce 2015 tu bylo zaměstnaných 54 % všech mladých mužů, ale jen 24 % mladých žen. U mužů je vyšší i zastoupení v zemědělství, byť jde v obou případech o zanedbatelné podíly (3 % u mužů do 29 let vs. 1 % u žen do 29 let).

Obrázek 8: Struktura zaměstnaných osob ve věku 15-29 let v ČR v roce 2015 podle pohlaví a sektoru



Pozn.: Data představují průměr za rok 2015. Definice odvětvových skupin podle klasifikace CZ-NACE uvádí tabulka I v příloze. Počty zaměstnaných osob v jednotlivých sektorech obsahuje tabulka v příloze IX. Zdroj: ČSÚ (Výběrové šetření pracovních sil), vlastní výpočty. Data platná k 24. 10. 2016.

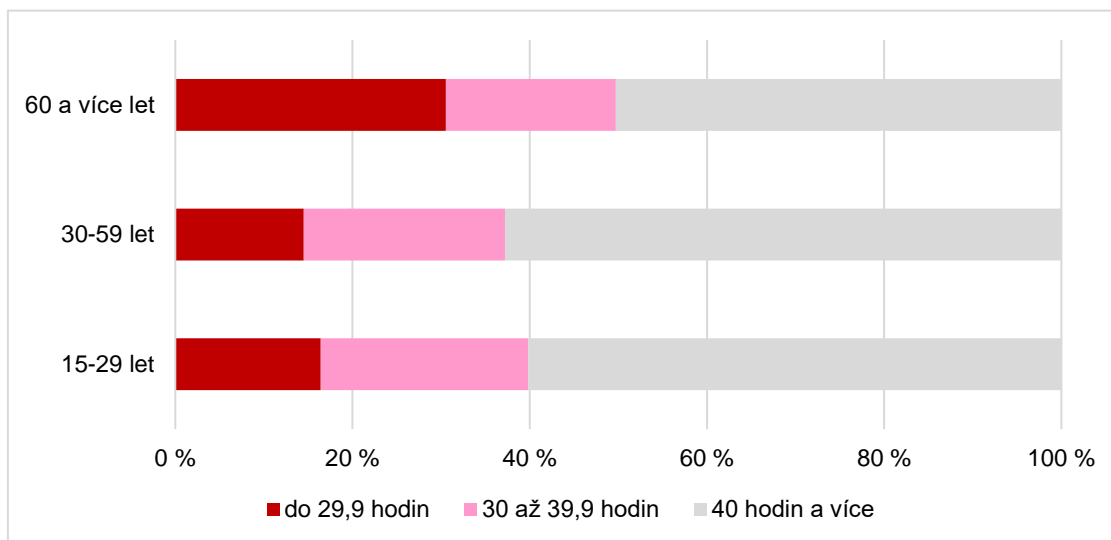
3.3 Odpracovaná doba

Kromě pohlaví a sektorů lze mladé zaměstnance srovnávat i podle toho, kolik času týdně stráví v práci. Odpracovaná doba vypovídá o situaci ekonomiky podobně jako míra nezaměstnanosti či úroveň mezd – poptávka po práci většinou odráží aktuální hospodářský vývoj v zemi. To znamená, že v době recese obvykle dochází kvůli nedostatku zakázek ke zkrácení pracovní doby, v době konjunktury se naopak pracovní doba prodlužuje. Odpracovaná doba může též svědčit o situaci konkrétního oboru, stejně tak souvisí s úrovní kolektivního vyjednávání ve firmách.

Jak se v roce 2015 lišila délka pracovní doby dle věkových skupin, je patrné z obrázku 9. **Zaměstnanci do 29 let strávili v práci nejčastěji 40 hodin týdně či více.** Takto dlouhá pracovní doba se týkala **60 % mladých zaměstnanců**, což bylo méně než ve věkové skupině 30-59 let, kde se jednalo o 63 % zaměstnanců. Delší pracovní doba ve středním věku může být daná kariérním postupem, který obnáší i více povinností. Důvodem ale může být i růst zájmu o vyvážení pracovního a osobního života mezi mladými zaměstnanci.

Obrázek 10 ukazuje, že **kratší pracovní dobu využívaly** v roce 2015 **především ženy – do 30 hodin týdně jich pracovalo 20 %**, tedy o 6 p.b. více než v případě mužů. Více než 40 hodin týdně pracovali ve srovnání s ženami častěji naopak muži, a to v 63 % případů. Žen se takto dlouhá pracovní doba týkala v 57 % případů.

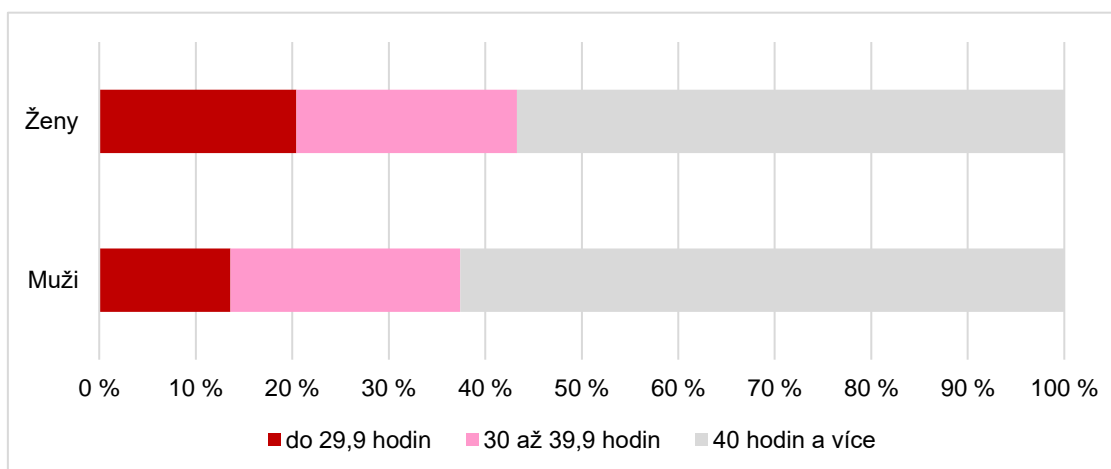
Obrázek 9: Délka pracovní doby zaměstnanců v ČR v roce 2015 podle věku



Pozn.: Data představují průměr za rok 2015. Počty zaměstnaných osob podle sledovaných třídění obsahuje tabulka v příloze X.

Zdroj: ČSÚ (Výběrové šetření pracovních sil), vlastní výpočty. Data platná k 24. 10. 2016.

Obrázek 10: Délka pracovní doby zaměstnanců ve věku 15-29 let v ČR v roce 2015 podle pohlaví



Pozn.: Data představují průměr za rok 2015. Počty zaměstnaných osob podle sledovaných třídění obsahuje tabulka v příloze XI.

Zdroj: ČSÚ (Výběrové šetření pracovních sil), vlastní výpočty. Data platná k 24. 10. 2016.

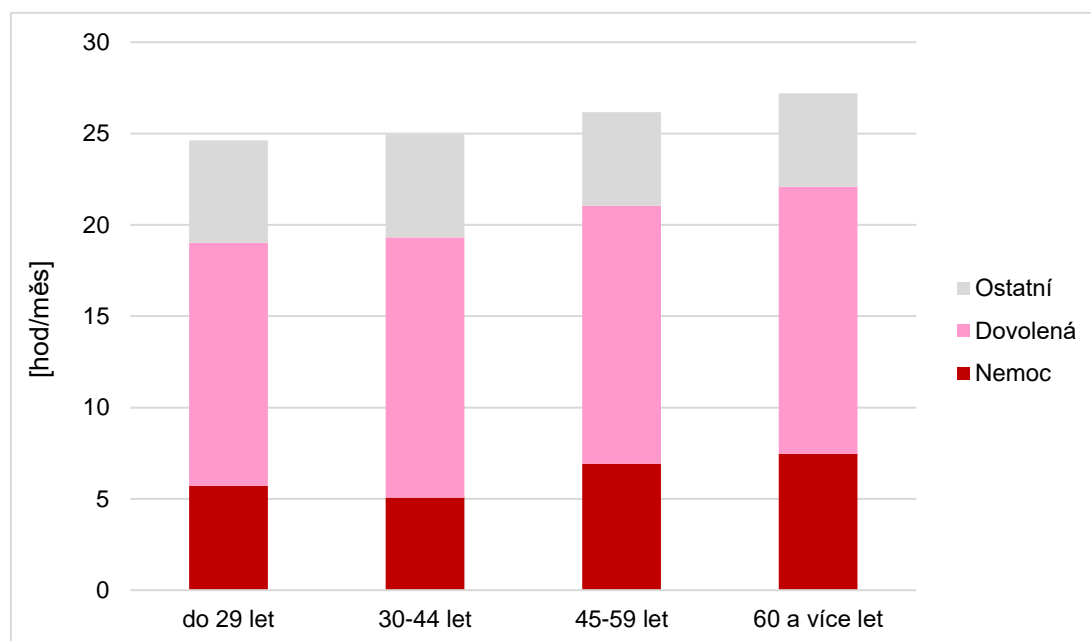
Pokud jde o podnikatele, tak se délka pracovní doby u mladých lidí a osob mezi 30-59 lety v roce 2015 nijak výrazně nelišila – více než 40 hod. týdně pracovalo v obou případech téměř 75 % podnikatelů. Zároveň je ovšem třeba dodat, že **zastoupení podnikatelů bylo mezi lidmi od 15 do 29 let v roce 2015 minimální**, jednalo se zhruba o 8 %. ČSÚ evidoval v této věkové skupině 69 tis. podnikatelů, tj. 11krát méně než zaměstnanců. **Téměř 70 % mladých podnikatelů tvořili přitom tvořili muži**. Pro srovnání, mezi všemi pracujícími od 30 do 59 let byli v roce 2015 podnikatelé zastoupeni přibližně 18 %.

3.4 Absence mladých zaměstnanců

Srovnání věkových skupin podle celkové absence ukazuje, že **zaměstnanci mezi 15-29 lety chyběli v práci ve srovnání s ostatními skupinami nejméně**, a to jak ve mzdové, tak v platové sféře. V roce 2015 činila jejich celková absence ve mzdové sféře 24,6 hodiny měsíčně. V případě zaměstnanců od 30 do 44 let to bylo 25 hod. měsíčně, u zaměstnanců od 45 do 59 let 26,2 hodiny a u starších zaměstnanců 27,2 hodiny měsíčně.

Strukturu celkové absence ve mzdové sféře ukazuje obrázek 11. Z něj je také patrné, že **zaměstnanci do 29 let čerpali měsíčně nejkratší dovolenou (13 hod.)**. Na druhou stranu ale chyběli měsíčně nepatrně déle kvůli nemoci než lidé ve skupině 30-44 let (5,7 hod. měsíčně u mladých zaměstnanců vs. 5,1 hod. u zaměstnanců mezi 30 a 44 lety).

Obrázek 11: Struktura celkové absence ve mzdové sféře v ČR v roce 2015 podle věku



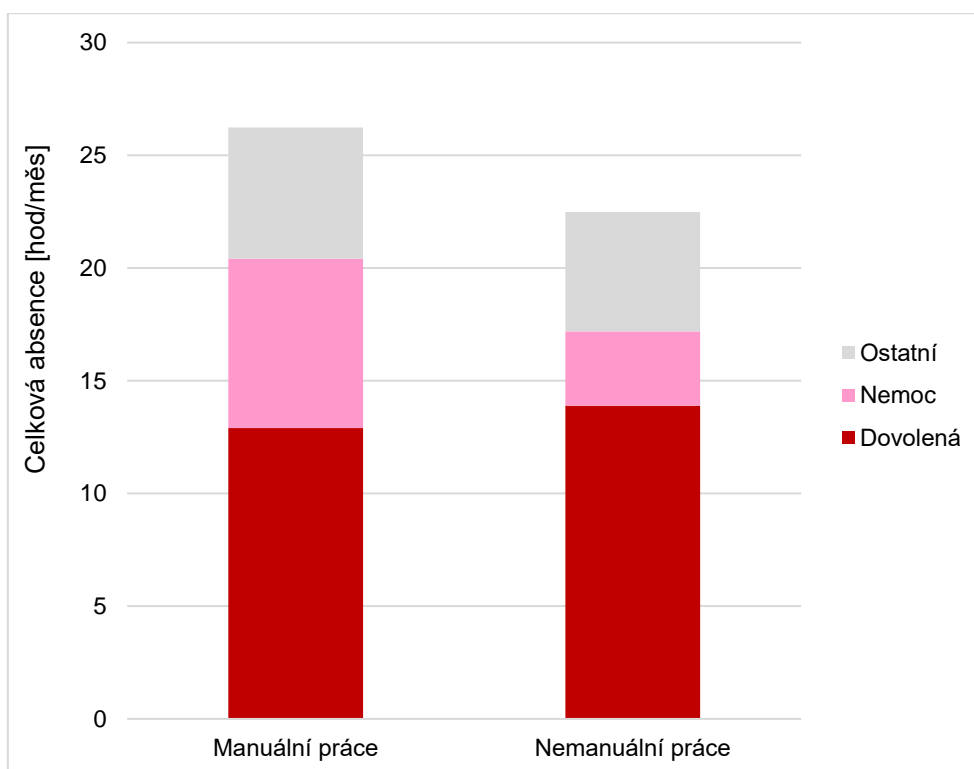
Pozn.: Data představují průměr za rok 2015. Přesné hodnoty ukazatelů uvádí tabulka v příloze XII.
Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 25. 10. 2016.

Jak už bylo zmíněno výše, v platové sféře se mladí lidé vyznačovali rovněž nejkratší celkovou absencí. Celkově ale byla absence v platové sféře u všech věkových skupin delší než ve mzdové sféře – u osob do 29 let se např. jednalo o 30 hod. měsíčně, tedy o 5 hodin více.

Rozdíl v délce celkové absence u jednotlivých věkových skupin může mít několik příčin. Důležitou roli hraje nepochybně fyzický i rodinný stav mladých zaměstnanců, kteří si ve srovnání se staršími kolegy nemusí tak často brát volno ze zdravotních či osobních důvodů. Dále je možné, že mladí v posledních letech častěji nastupovali do menších podniků (včetně start-upů), kde není uzavřena kolektivní smlouva, která obvykle kromě mzdy ošetřuje právě i pracovní dobu a délku dovolené.

Vyšší absenci vykazovali v roce 2015 mladí lidé, kteří se věnovali manuální práci – měsíčně chyběli 26 hod., tj. o 3 hod. více než ostatní zaměstnanci do 29 let (viz obrázek 12). K tomu přispěla hlavně delší celková absence kvůli nemoci, která byla u mladých manuálních zaměstnanců o 5 hod. vyšší než u ostatních osob do 29 let. Důvodem může být např. větší fyzická náročnost práce, zvláště v oblasti průmyslu, a s tím spojené riziko nemocí z povolání. Nemanuálně pracující zaměstnanci měli naopak o hodinu měsíčně delší dovolenou. Stejně tak měli v roce 2015 o hodinu měsíčně delší placenou absenci.

Obrázek 12: Struktura celkové absence ve mzdové sféře v ČR ve věkové skupině 15-29 let v roce 2015 podle typu práce



Pozn.: Data představují průměr za rok 2015. Přesné hodnoty ukazatelů uvádí tabulka v příloze XIII.
Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 25. 10. 2016.

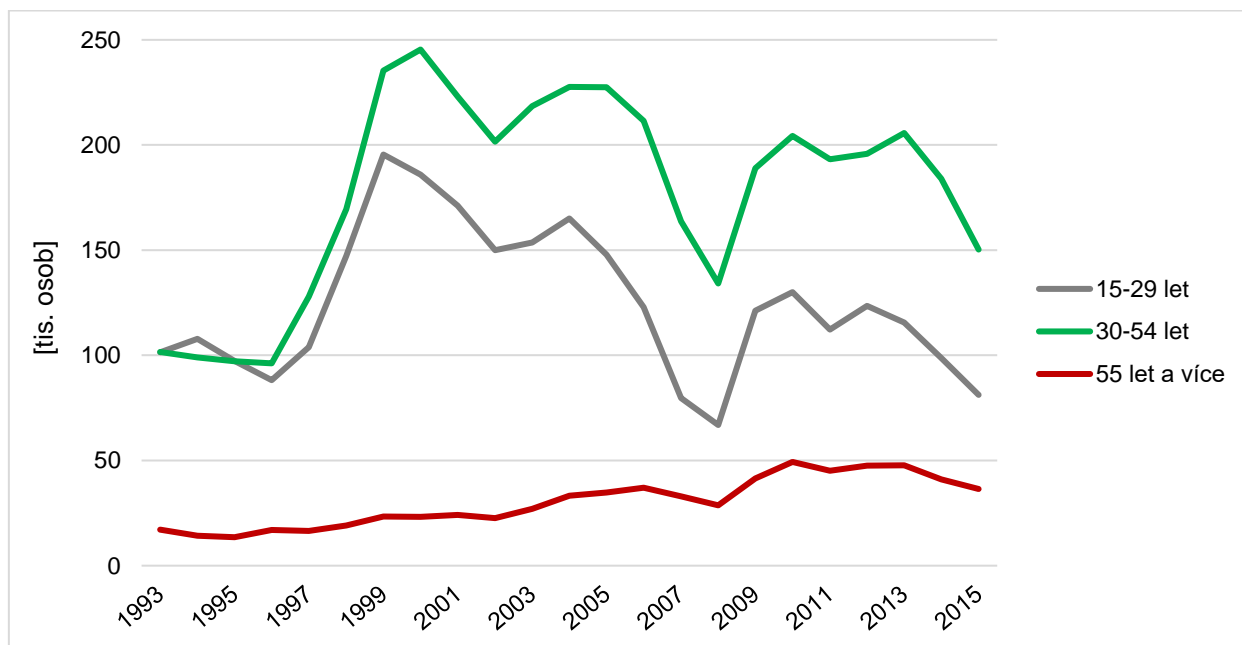
4 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost mladých lidí v České republice lze hodnotit pomocí dvou ukazatelů. Prvním z nich je již zmíněná **obecná míra nezaměstnanosti**, kterou kvantifikuje Český statistický úřad v rámci výběrového šetření pracovních sil. Vychází při tom z **mezinárodně uznávaných metodických doporučení** (ILO, Eurostat). **Podíl nezaměstnaných osob měří Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR a jedná se o podíl dosažitelných uchazečů⁶ o zaměstnání ve věku 15-64 let a všech obyvatel ve stejném věku.** Na rozdíl od obecné míry nezaměstnanosti nelze tento podíl mezinárodně srovnávat, protože se definice registrovaných zaměstnaných v jednotlivých zemích liší.

4.1 Obecná nezaměstnanost

Vývoj celkového počtu nezaměstnaných v období 1993-2015 dle jednotlivých věkových skupin ukazuje obrázek 13.

Obrázek 13: Vývoj počtu nezaměstnaných v ČR v letech 1993-2015 podle věkových skupin



Pozn.: Data představují průměr za rok 2015. Počty zaměstnaných osob v jednotlivých věkových skupinách obsahuje tabulka v příloze XIV.

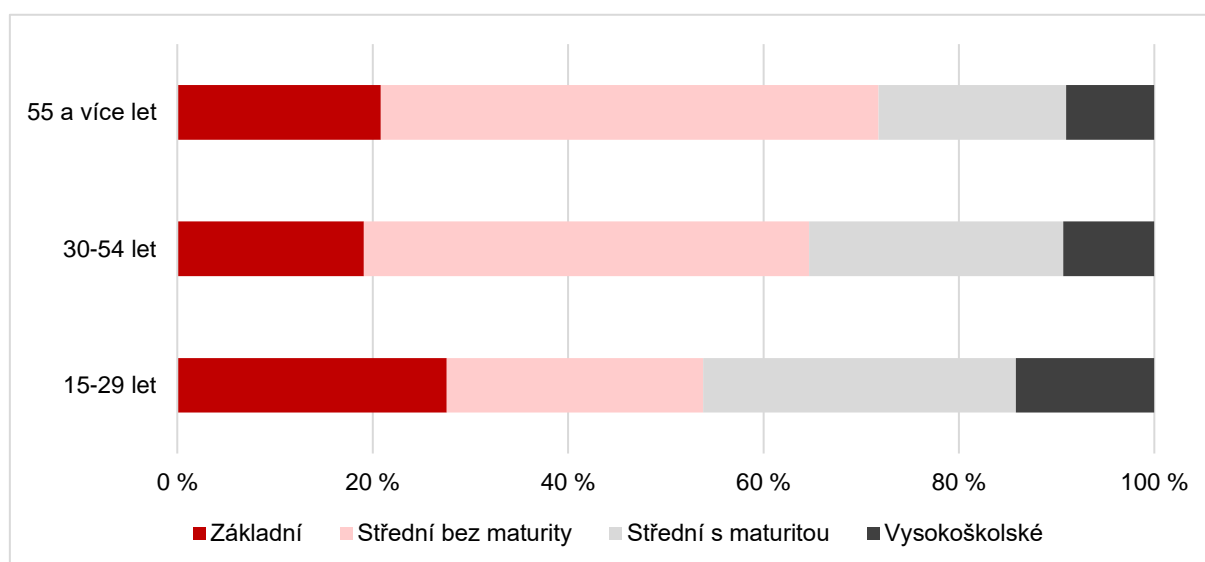
Zdroj: ČSÚ (Výběrové šetření pracovních sil), vlastní výpočty. Data platná k 26. 10. 2016.

⁶ Počet dosažitelných neumístěných uchazečů o zaměstnání je definován podle § 24 zákona č. 435/2004, o zaměstnanosti.

Z obrázku je patrné, že nezaměstnanost mladých lidí se vyvíjela téměř identicky jako ve věkové skupině 30-54 let. V uplynulém desetiletí došlo ke zvýšení počtu nezaměstnaných především v roce 2009 v souvislosti s hospodářskou krizí. **Od roku 2014 se celkový počet nezaměstnaných v obou skupinách snižuje.**

Strukturu nezaměstnaných v ČR podle věkových skupin a úrovně dosaženého vzdělání znázorňuje obrázek 14. V roce 2015 byli **mezi nezaměstnanými do 29 let zastoupeni hlavně středoškoláci s maturitou (32 % případů) a osoby se základním vzděláním.** Jejich podíl byl zároveň vyšší než v dalších srovnávaných věkových skupinách – mezi mladými lidmi se nezaměstnaní se základní školou vyskytovali **v 27 % případů**, zatímco u zaměstnanců středního věku to bylo 19 % a u zaměstnanců důchodového věku 21 %. Zajímavý je i **nejvyšší podíl nezaměstnaných vysokoškoláků** v kategorii nejmladších zaměstnanců – v roce 2015 se na celkovém počtu nezaměstnaných podíleli 14 %.

Obrázek 14: Struktura nezaměstnaných v ČR v roce 2015 podle věku a vzdělání



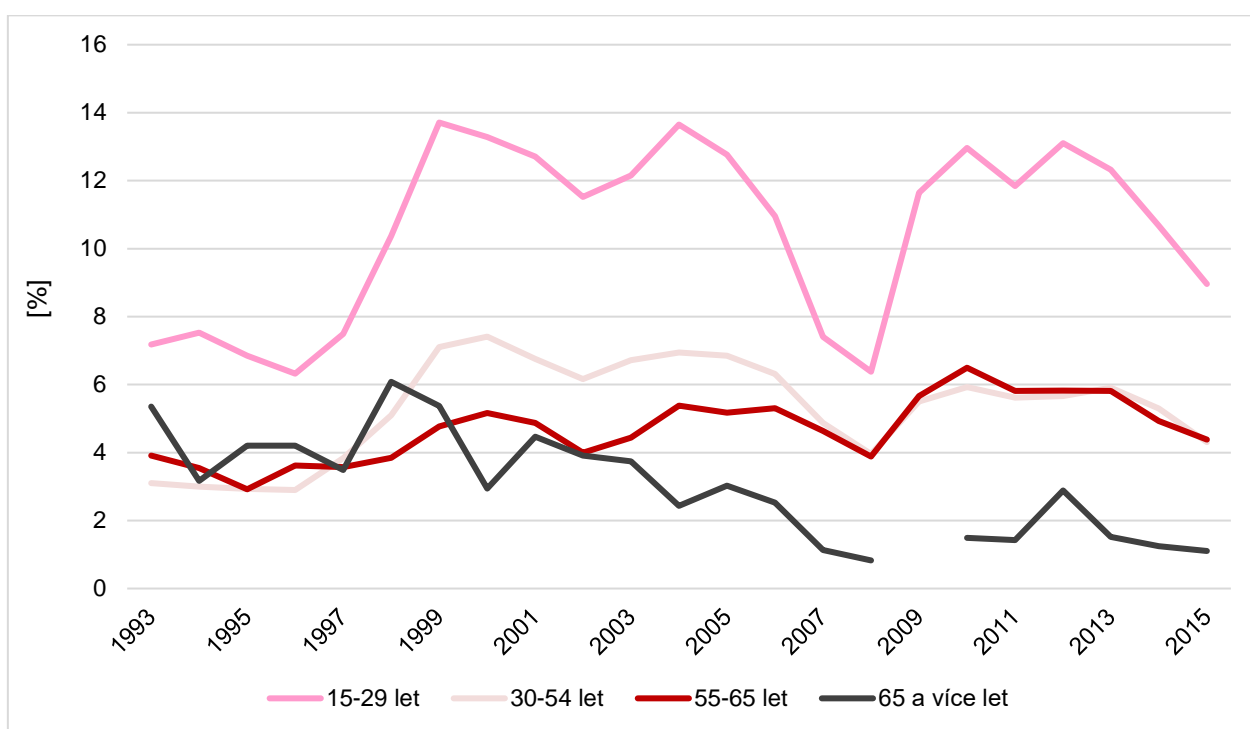
Pozn.: Data představují průměr za rok 2015. Počty zaměstnaných osob v jednotlivých věkových skupinách obsahuje tabulka v příloze XV.

Zdroj: ČSÚ (VŠPS), vlastní výpočty. Data platná k 26. 10. 2016.

Pro mladé lidi je **vyšší obecná míra nezaměstnanosti** než v ostatních věkových skupinách **typická dlouhodobě** (viz obrázek 15). Např. **v roce 2015 činila 9 %**, zatímco ve věkové skupině 30-54 let to bylo 4,3 %, ve věkové skupině 55-64 let 4,4 % a u osob starších 60 let 1,1 %. Nejvyšší úroveň dosáhla obecná míra nezaměstnanosti mladých ve sledovaném období v letech 1999 a 2004 (v obou případech 13,7 %). V době nedávné ekonomické krize se zvýšila, a to až na 13 % v roce 2010 a 13,1 % v roce 2012.

Z obrázku je patrné, že obecná **míra nezaměstnanosti mladých lidí reaguje na ekonomické výkyvy více než nezaměstnanost osob středního a předdůchodového věku**, a to bez ohledu na to, jde-li o růst nebo pokles výkonnosti hospodářství. Důvodem může být skutečnost, že mladí lidé do 30 let patří k ohroženější skupině zaměstnanců – vzhledem k nedostatku praxe a zkušeností se jich propouštění obvykle dotkne jako prvních, stejně tak dávají podniky v době recese přednost zkušeným uchazečům před absolventy, do jejichž rozvoje by musely investovat. V době konjunktury naopak roste o čerstvé absolventy zájem, což potvrzuje i situace v České republice po roce 2014.

Obrázek 15: Vývoj obecné míry nezaměstnanosti v ČR v letech 1993-2015 podle věku

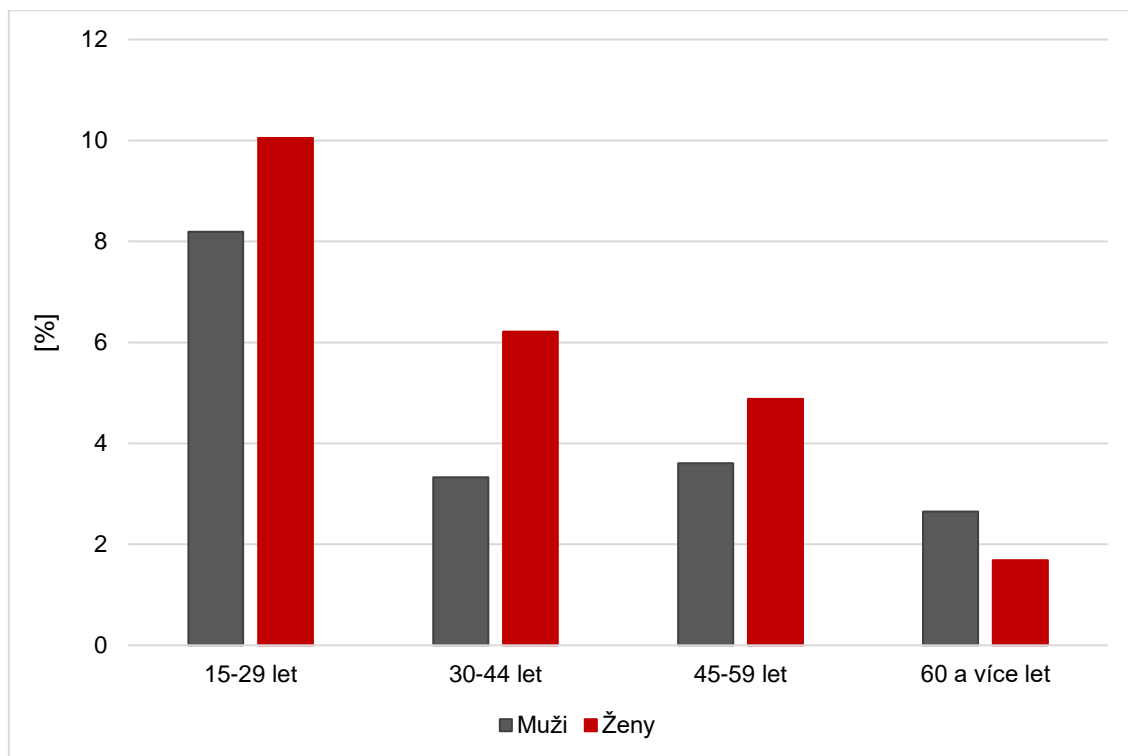


Pozn.: Data představují průměr za rok 2015. Údaj u skupiny 65 a více let není pro rok 2009 k dispozici. Počty zaměstnaných osob v jednotlivých věkových skupinách obsahuje tabulka v příloze XVI.

Zdroj: ČSÚ (VŠPS), vlastní výpočty. Data platná k 26. 10. 2016.

Stejně jako v dalších srovnávaných věkových skupinách (s výjimkou zaměstnanců ve věku 60 a více let) byla v r. 2015 **obecná míra nezaměstnanosti vyšší u žen než u mužů** (viz obrázek 16). Zatímco obecná míra nezaměstnanosti mužů ve věku 15-29 let dosáhla v daném roce 8,2 %, u žen do 29 let se jednalo o 10,1 %. Rozdíl mezi oběma pohlavími tedy v roce 2015 činil 1,9 p.b. To bylo méně než v případě zaměstnanců mezi 30 až 44 lety, kde ženy vykazovaly o 2,9 p.b. vyšší míru nezaměstnanosti.

Obrázek 16: Obecná míra nezaměstnanosti v ČR v roce 2015 podle věku a pohlaví



Pozn.: Data představují průměr za rok 2015. Údaje o obecné míře nezaměstnanosti v jednotlivých věkových skupinách obsahuje tabulka v příloze XVII.

Zdroj: ČSÚ (VŠPS), vlastní výpočty. Data platná k 26. 10. 2016.

Důležitým ukazatelem je i míra dlouhodobé nezaměstnanosti, která sleduje ekonomicky aktivní osoby nezaměstnané déle než 1 rok. **V roce 2015 bylo ve věkové skupině 15-29letých dlouhodobě nezaměstnaných 27 tis. osob** (viz tabulka 4). Ve srovnání s věkovými skupinami 30-44 let a 45-59 let to bylo méně, což je vzhledem k celkově nižšímu počtu ekonomicky aktivních osob logické. Vhodnějším ukazatelem je proto **míra dlouhodobé nezaměstnanosti** neboli podíl dlouhodobě nezaměstnaných na pracovní síle. V roce 2015 činila u skupiny mladých lidí 3 %, tj. více než ve srovnávaných věkových skupinách.

Většinu dlouhodobě nezaměstnaných mladých tvořily **osoby se základním vzděláním**, v roce 2015 jich bylo v této skupině 40 %, zatímco ve zbylých dvou věkových kategoriích se jejich podíl pohyboval mezi 20 až 30 %. Nejméně byli mezi dlouhodobě nezaměstnanými lidmi do 29 let zastoupeni vysokoškoláci (podíl 6 %).

Tabulka 4: Dlouhodobá nezaměstnanost v roce 2015 v ČR podle věku a vzdělání

Vzdělání	15-29 let	30-44 let	45-59 let
	[tis. obyvatel]		
Základní	11	14	11
Středoškolské bez maturity	8	23	22
Středoškolské bez maturity	6	11	9
Vysokoškolské	2	2	3
Celkem	27	50	45
Míra dlouhodobé nezaměstnanosti	15-29 let	30-44 let	45-59 let
	[%]		
	3,0	2,2	2,5

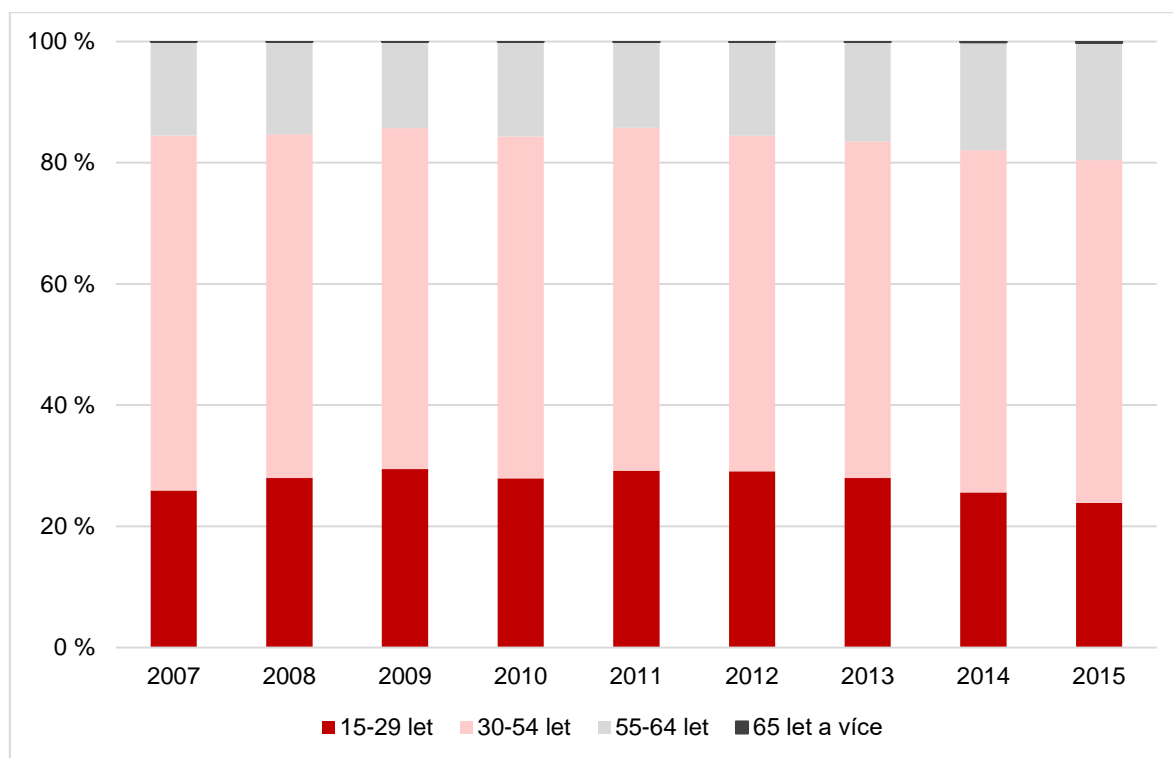
Pozn.: Data představují průměr za rok 2015. Tabulka zahrnuje dlouhodobě nezaměstnané, kteří nepracují méně než 8 let, i zaměstnance, kteří naposledy pracovali před 8 či více lety nebo nikdy nepracovali. Údaje o vysokoškolsky vzdělaných nezaměstnaných ve věku 45-59 let nejsou pro rok 2015 kompletně k dispozici. Zdroj: ČSÚ (VŠPS), vlastní výpočty. Data platná k 26. 10. 2016.

4.2 Registrovaná nezaměstnanost

Vývoj počtu registrovaných nezaměstnaných ve věku 15-29 let v letech 2007 až 2015 odpovídal vývoji ekonomiky České republiky. Počet mladých evidovaných uchazečů na Úřadu práce ČR výrazně vzrostl v roce 2009, kdy se meziročně zvýšil z 99 tis. na 159 tis., tzn. o 60 tis. K dalšímu růstu počtu nezaměstnaných došlo v této věkové skupině v letech 2012 a 2013, kdy se počet uchazečů vždy meziročně zvýšil cca o 10 tisíc. Od roku 2014 počet nezaměstnaných ve věku od 15 do 29 let klesal, na předkrizovou hodnotu se však v roce 2015 stále ještě nevrátil.

Na celkovém počtu registrovaných uchazečů se mladí lidé v roce 2015 podíleli 24 % (viz obrázek 17). Tento podíl byl ve sledovaném období 2007-2015 nejnižší, předkrizový podíl mladých lidí na počtu evidovaných uchazečů činil 26 %.

Obrázek 17: Struktura registrovaných uchazečů v ČR v letech 2007-2015 podle věku



Pozn.: Počty registrovaných uchazečů v jednotlivých věkových skupinách obsahuje tabulka v příloze XVIII. Data platná vždy k 31. 12. daného roku.

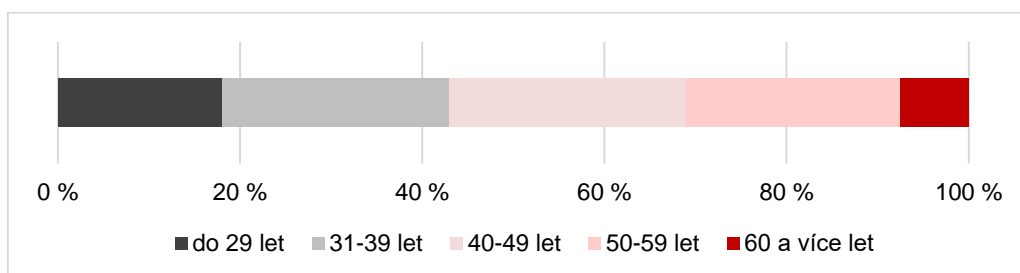
Zdroj: MPSV (Statistické ročenky trhu práce v ČR 2006-2013), vlastní výpočty. Data platná k 26. 10. 2016.

5 Odměňování

Důležitou charakteristikou, která vypovídá o postavení mladých lidí v ČR, jsou i jejich mzdy a platy. Výdělky mladých zaměstnanců lze srovnávat podle různých kritérií, např. z hlediska pohlaví, vzdělání či odvětví. Analýza výdělků v této kapitole ovšem ukazuje, že **bez ohledu na zvolené dělení byla úroveň mezd mladých zaměstnanců v roce 2015 nižší než výdělky v celé České republice**, případně i v ostatních věkových skupinách.

Na úrovni **minimální mzdy bylo** v roce 2015 **odměňováno 20,7 tis. osob do 29 let**. Jednalo se především o zaměstnance mezi 20 a 29 lety, v případě mladších zaměstnanců se tento problém týkal jen zhruba 300 osob. V roce 2015 byla ze všech zaměstnanců do 20 let odměňována na úrovni minimální mzdy 4 % mladých lidí. V případě zaměstnanců mezi 20 a 29 lety se jednalo o 3,7 % osob. V rámci celé ČR představovali mladí lidé 18 % všech zaměstnanců pobírajících minimální mzdu (viz obrázek 18).

Obrázek 18: Struktura zaměstnanců v ČR odměňovaných v roce 2015 minimální mzdou



Pozn.: Data představují průměr za rok 2015. Vypočtené podle metodiky projektu č. TD010171 Vliv institutu minimální mzdy na sociálně ekonomický vývoj ČR financovaného TA ČR v rámci programu OMEGA. Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka v příloze XIX.

Zdroj: TREXIMA. Data platná k 1. 11. 2016.

Základním dělením, podle kterého lze hodnotit úroveň výdělků, je členění **na mzdovou a platovou sféru**⁷. Jak se rozdíly mezi sférami projeví v roce 2015, ukazuje tabulka 5.

Z tabulky 5 je patrné, že **medián hrubé měsíční mzdy osob do 29 let** ve výši **21 185 Kč** byl v roce 2015 **o 8 % nižší než medián v celé mzdové sféře ČR**, který činil 22 971 Kč. Zároveň platí, že s výjimkou zaměstnanců starších 65 let byly mzdy mladých lidí ve srovnání s ostatními věkovými skupinami nejnižší. Důvodem může být absence praxe, kvůli které

⁷ Podle metodiky strukturální mzdové statistiky spadají do mzdové sféry ekonomické subjekty, které odměňují mzdou podle § 109, odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů. Firmy, které řadíme do platové sféry, odměňují platem podle § 109, odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

nastupují absolventi škol spíše na začátečnické, hůře ohodnocené pozice. Nástupní mzdy může navíc v některých oborech tlačit dolů vysoká nabídka zájemců z řad mladých lidí.

Medián hrubého měsíčního platu mladých lidí byl ve srovnání s mediánem v platové sféře **ještě nižší, a to o 15 %** (22 291 Kč u osob do 29 let vs. 26 347 v ČR). Zároveň byl v roce 2015 nejnižší i ve srovnání s ostatními věkovými skupinami. Ve srovnání se mzdovou sférou tu byl přesto výdělek osob do 29 let vyšší, a to o 5 %.

Tabulka 5: Medián hrubé měsíční mzdy v ČR v roce 2015 podle sfér a věku

Věková skupina	Mzdová sféra		Platová sféra	
	Medián hrubé měsíční mzdy	Relace k ČR	Medián hrubého měsíčního platu	Relace k ČR
	[Kč/měs]	[%]	[Kč/měs]	[%]
do 29 let	21 185	92,2	22 291	84,6
30-34 let	24 873	108,3	25 732	97,7
35-39 let	24 187	105,3	26 214	99,5
40-44 let	23 656	103,0	26 447	100,4
45-49 let	22 858	99,5	27 159	103,1
50-54 let	22 916	99,8	27 536	104,5
55-59 let	22 131	96,3	27 426	104,1
60-64 let	23 997	104,5	28 346	107,6
65 a více let	20 926	91,1	28 160	106,9
ČR celkem	22 971	100,0	26 347	100,0

Pozn.: Data představují průměr za rok 2015.

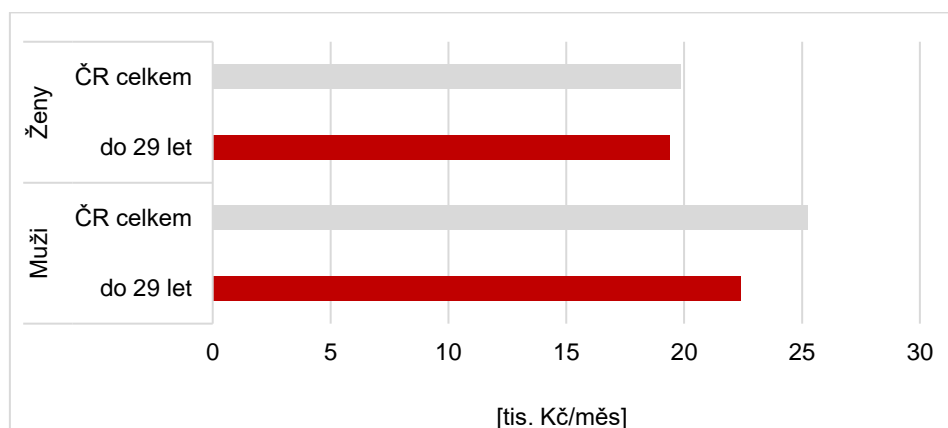
Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 30. 10. 2016.

Odměňování v každé z uvedených sfér podléhá jiným pravidlům – v platové sféře je dané aktuálním státním rozpočtem a platovými tabulkami, které se odvíjejí od kvalifikace a délky praxe. Z toho logicky vyplývá, že platy mladších zaměstnanců v témže oboru budou nižší než platy v ostatních věkových skupinách. Ve mzdové sféře se výdělků odvíjejí též od úrovně kvalifikace daného zaměstnance, velkou roli zde hraje i ekonomický cyklus. Na výši

mezd tu má vliv tedy finanční situace firem, poptávka po zaměstnancích a nabídka zájemců v jednotlivých krajích a oborech. Vzhledem k pevně daným pravidlům pro odměňování v platové sféře budou ve zbytku této kapitoly hodnoceny výdělky mladých zaměstnanců pouze ve mzdové sféře.

Jak ukazuje obrázek 19, pro zaměstnance do 29 let platí – podobně jako pro celou mzdovou sféru ČR – že **výdělky mladých mužů jsou vyšší než výdělky mladých žen**. Medián hrubé měsíční mzdy mužů do 29 let činil 22 387 Kč, v případě žen se jednalo o 19 396 Kč, tedy o 13 % méně. Zároveň je z obrázku patrné, že mladé ženy vydělávaly jen o 2 % méně než všechny ženy v ČR, zatímco mzdy mužů do 29 let byly 11 % pod republikovou úrovní.

Obrázek 19: Medián hrubé měsíční mzdy osob do 29 let v ČR v roce 2015 podle pohlaví



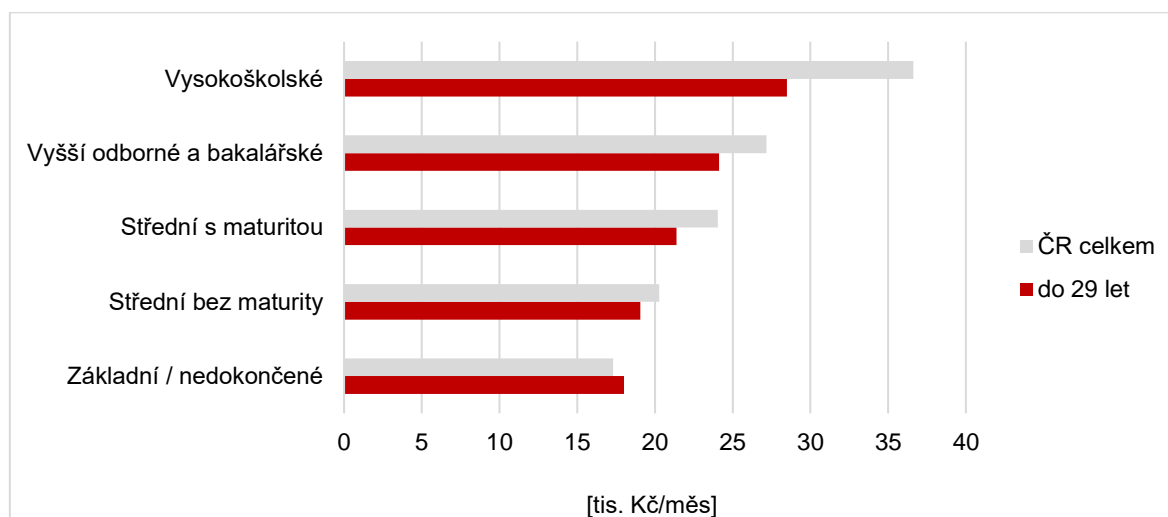
Pozn.: Data představují průměr za rok 2015. Přesné hodnoty ukazatelů uvádí tabulka v příloze XX.
Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 30. 10. 2016.

Na výši mzdy mladých lidí má vliv i dosažené vzdělání – podobně jako u ostatních věkových kategorií tu platí, že **s vyšším vzděláním roste výdělek**. Jak ukazuje obrázek 20, **medián hrubé měsíční mzdy byl nejvyšší u osob s vysokoškolským vzděláním, které si v roce 2015 vydělaly měsíčně přes 28 tis. Kč**. Pro srovnání, u zaměstnanců ve věku 15-29 let se základním vzděláním se jednalo o 18 tis. Kč, tedy o 10 tis. Kč měsíčně méně než v případě mladých vysokoškoláků.

Zároveň je z obrázku 20 patrné, že s výjimkou zaměstnanců se základním či nedokončeným vzděláním si **mladí lidé vydělali méně, než činil republikový průměr v jednotlivých skupinách**. Největší rozdíl v roce 2015 panoval u vysokoškolsky vzdělaných zaměstnanců – lidé do 29 let si vydělali o 22 % méně než vysokoškoláci v rámci celé ČR. To může být dané skutečností, že vysokoškoláci nastupují na trh práce později než ostatní zaměstnanci, takže je v této věkové skupině více osob, na které se dosud vztahuje nižší nástupní mzda. Dále je třeba vzít v potaz vysokoškoláky, kteří kvůli chybějící praxi začali pracovat na nižších

pozicích, než by odpovídalo jejich kvalifikaci – v jejich případě lze čekat kariérní posun. Disproporce ve mzdách vysokoškoláků navíc může svědčit o tom, že **mladí zaměstnanci s vysokoškolským vzděláním mají před sebou větší perspektivu mzdového růstu** než ostatní zaměstnanci do 29 let, jejichž výdělky se od republikového průměru liší méně.

Obrázek 20: Medián hrubé měsíční mzdy osob do 29 let v ČR v roce 2015 podle vzdělání



Pozn.: Data představují průměr za rok 2015. Přesné hodnoty ukazatelů uvádí tabulka v příloze XXI.
Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 30. 10. 2016.

Z regionálního hlediska se mladým zaměstnancům nejvíce vyplatí pracovat v **hl. m. Praze a Středočeském kraji**, kde **byly mzdy v roce 2015 nejvyšší** (viz tabulka v příloze XXII) – medián hrubé měsíční mzdy osob do 29 let v obou krajích přesahoval 23 tis. Kč. Nejnižší výdělky měli mladí lidé v Karlovarském, Ústeckém, Olomouckém a Královéhradeckém kraji, ve kterých medián hrubé měsíční mzdy nedosahoval ani 20 tis. Kč. Pro **všechny kraje ČR** zároveň opět **platilo, že výdělek mladých lidí byl v roce 2015 nižší než medián hrubé měsíční mzdy pro celý kraj**. Největší rozdíl platil pro hl. m. Prahu – medián celého kraje činil 28 046 Kč měsíčně, ale lidé do 29 let si měsíčně vydělali pouze 23 831 Kč, tj. o 15 % méně. O více než 10 % byly výdělky mladých nižší i v Ústeckém kraji. Naopak v Jihočeském a Plzeňském kraji se výdělky v obou skupinách lišily o méně než 5 %.

Strukturu výdělků mladých lidí dle odvětví ukazuje tabulka 6. Z té je patrné, že **s výjimkou administrativních a podpůrných činností (skupina N) se výdělky ve všech případech rovněž nacházejí pod celorepublikovým průměrem**. Ve zmíněných administrativních profesích si ovšem mladí lidé v roce 2015 vydělali třetí nejnižší částku, nižší hrubou měsíční mzdu měli pouze zaměstnanci v oblasti ubytování, stravování a pohostinství a v kulturní, zábavní a rekreační činnosti. **Nejlépe byli placeni mladí lidé pracující v odvětví informačních a komunikačních činností**, kde medián hrubé měsíční mzdy dosahoval téměř 32 tis. Kč.

Tabulka 6: Medián hrubé měsíční mzdy osob do 29 let v ČR v roce 2015 podle odvětví

Odvětví CZ-NACE	Zaměstnanci do 29 let	Celá ČR	Relace k ČR
	[Kč/měs]		[%]
A	21 063	21 474	98,1
B	26 815	30 409	88,2
C	22 812	24 401	93,5
D	30 527	36 611	83,4
E	21 668	23 945	90,5
F	19 769	21 768	90,8
G	18 687	19 835	94,2
H	20 733	23 542	88,1
I	11 941	12 288	97,2
J	31 749	39 238	80,9
K	27 657	37 790	73,2
L	19 845	21 235	93,5
M	23 783	25 813	92,1
N	18 350	15 410	119,1
O	27 466	31 388	87,5
P	23 515	28 488	82,5
Q	20 913	21 961	95,2
R	15 616	19 030	82,1
S	16 872	17 438	96,8

Pozn.: Data představují průměr za rok 2015. Názvy jednotlivých sekcí klasifikace CZ-NACE uvádí tabulka I v příloze.

Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 30. 10. 2016.

Pro připomenutí, nejvíce mladých zaměstnanců pracuje v ČR ve zpracovatelském průmyslu (sekce C) – v roce 2015 to bylo 33 % osob do 29 let (viz kapitola 3.1). Mladí lidé dále pracovali často ve velkoobchodě či maloobchodě (sekce G) - 14 % mladých osob, ve stavebnictví (sekce F) - 7 % mladých osob, a ubytování, stravování a pohostinství (sekce I) - 6 % mladých osob. S ohledem na údaje v tabulce 6 a skutečnost, že hrubá měsíční mzda v ČR v roce 2015 činila 22 971 Kč, lze tedy říci, že **minimálně 60 % mladých zaměstnanců vykonávalo v daném roce podprůměrně placenou práci.**

6 Struktura a příjmy domácností

Aby bylo možné podrobněji analyzovat problematiku zaměstnanosti mladých osob, tak je třeba zároveň zohlednit, v jakém prostředí lidé do 29 let bydlí a jaké mají životní podmínky ve srovnání s ostatními věkovými skupinami. V roce 2014 žilo v ČR **210 tis. domácností s pracujícími členy**, které měly **v čele osobu ve věku do 29 let⁸** (viz tabulka 7). Jednalo se o **7,4 % všech domácností s pracujícími členy v ČR**.

Tabulka 7: Domácnosti s pracujícími členy v ČR v roce 2014 podle věku osoby v čele

Věk osoby v čele	Počet domácností	Podíl na celkovém počtu domácností
	[tis.]	[%]
do 29 let	210	7,4
30-49 let	1 543	54,7
50-59 let	688	24,4
nad 60 let	382	13,5
Celkem	2 822	100,0

Pozn.: Data představují průměr za rok 2014.

Zdroj: ČSÚ (Příjmy a životní podmínky domácností - 2015), vlastní výpočty. Data platná k 27. 10. 2016.

Na příjmovou situaci pracujících osob ve věku 15-29 let nemají vliv pouze jejich výdělky, které byly podrobně představeny již v kapitole 5. Stejně tak je důležité, zda žijí tito lidé sami, a mají tak k dispozici celou svoji mzdu či plat, nebo na jejich příjmu závisejí i další osoby.

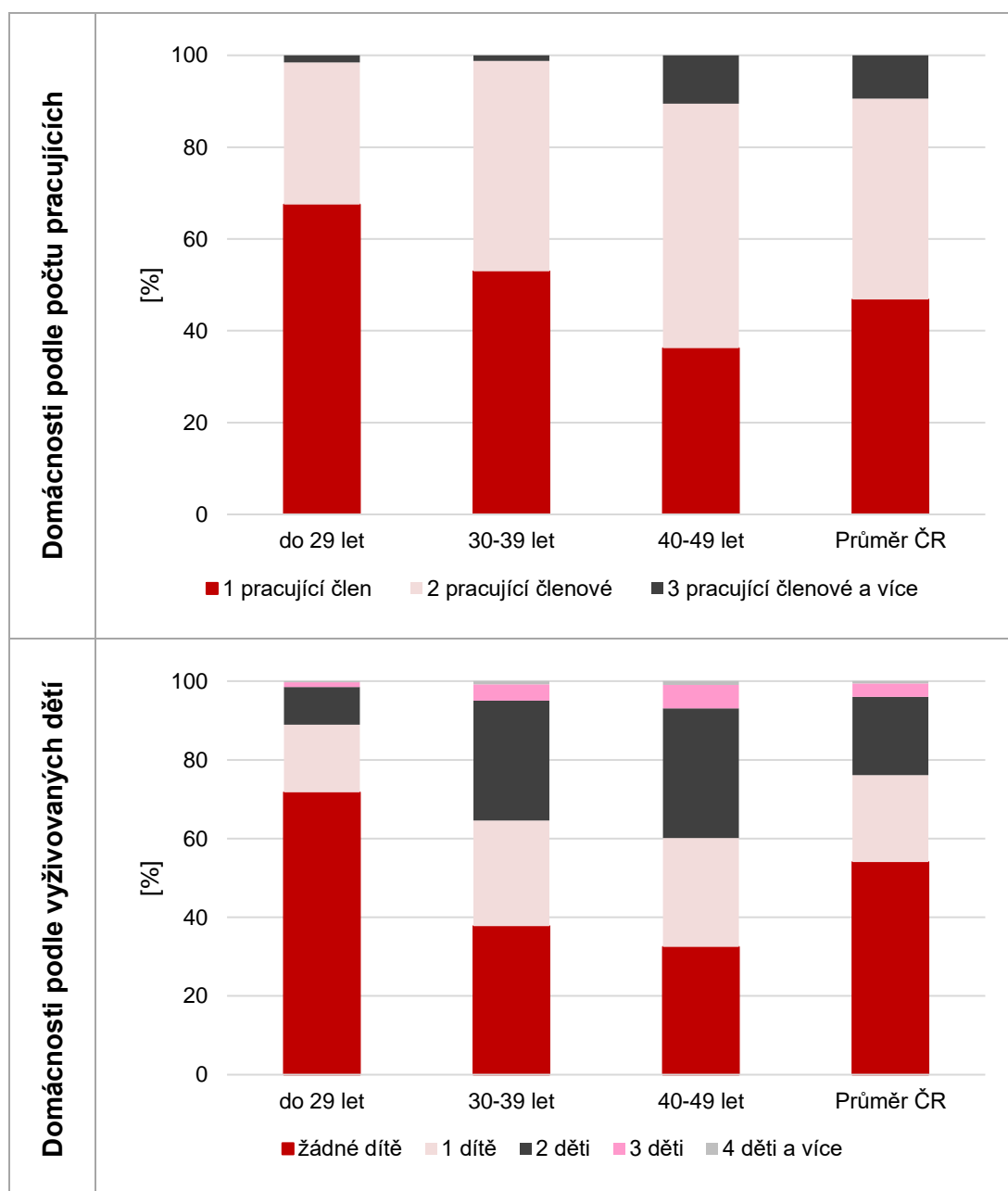
V rámci domácností do 29 let byly v České republice v roce 2014 **nejčastěji zastoupeny domácnosti s jedním pracujícím členem (68 % případů)**. To pro mladé zaměstnance může být rizikové v případě, že je postihne výpadek příjmu. Zároveň tak přicházejí o úspory z rozsahu, kterých by mohli dosáhnout, pokud by se o některé fixní náklady dělili s další pracující osobou. Dva pracující členové žili v mladých domácnostech v 31 % případů.

Z obrázku 21 je také patrné, že **převážná část domácností do 29 let byla v roce 2014 bezdětných (72 %)**. Pohromadě s dětmi žilo **28 % domácností do 29 let**. Z toho 17 % žilo s jedním dítětem a 10 % s dvěma. V obou případech je podíl nižší než u dalších dvou

⁸ Dále termín „domácnosti do 29 let“.

věkových kategorií, pro které je výchova dětí typická. To může být dáno posunutím věkové hranice, kdy mladí lidé zakládají rodinu, směrem nahoru k 30. roku věku.

Obrázek 21: Domácnosti s pracujícími členy v ČR v roce 2014 podle věku osoby v čele, počtu pracujících a počtu vyživovaných dětí



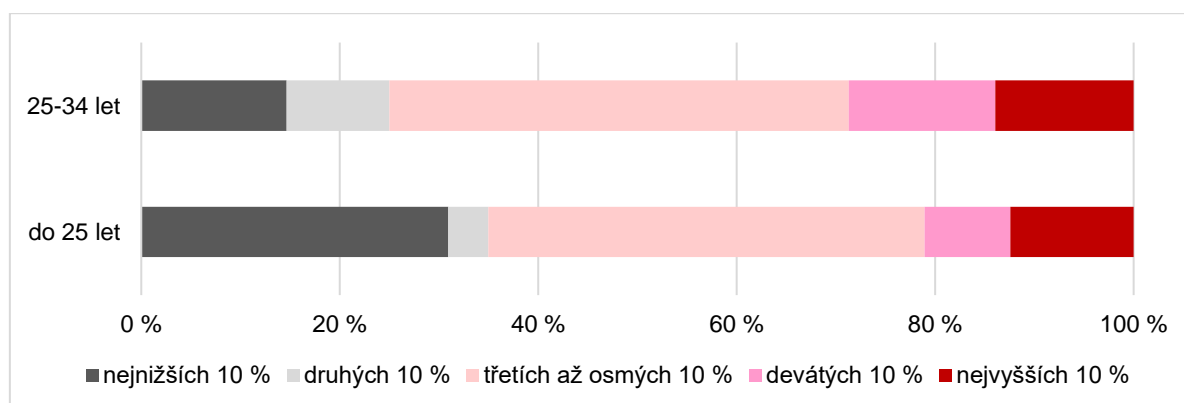
Pozn.: Data představují průměr za rok 2014. Jedná se o podíly domácností v ČR s pracujícími členy. Podíly domácností v jednotlivých věkových skupinách obsahuje tabulka v příloze XXIII.

Zdroj: ČSÚ (Příjmy a životní podmínky domácností - 2015), vlastní výpočty. Data platná k 27. 10. 2016.

Příjmy domácností se odvíjejí i od zaměstnání jejich pracujících členů. V kategorii domácností do 29 let byli v roce 2014 **z 20 % zastoupeni řemeslníci a opraváři.** Medián jejich hrubé měsíční mzdy činil 21 795 Kč, což bylo o 302 Kč méně než celorepubliková hodnota (22 097 Kč). Následovali **specialisté a techničtí a odborní pracovníci** (v obou případech 18 %). V těchto profesích se výdělky pohybovaly již nad mediánem hrubých měsíčních mezd v ČR, ve mzdové sféře se jednalo o 36 568 Kč, resp. 26 304 Kč.

Domácnosti s nejnižšími měsíčními čistými peněžními příjmy⁹ byly zastoupeny hlavně mezi **zaměstnanci do 25 let. Do skupiny 10 % domácností s nejnižšími příjmy v ČR** jich v roce 2014 **spadalo 18 tis.**, což bylo 31 % všech domácností, které měly v čele osobu do 25 let. Ve skupině domácností v čele s osobou mezi 25-34 lety spadalo do nejnižších 10 % celkem 79,5 tis. domácností, tzn. 15 % domácností v této věkové kategorii. Jak je tedy z obrázku 22 patrné, příjmová struktura domácností řízených osobou mezi 25 až 34 lety je už rozvržena výrazně rovnoměrněji. O tom mj. svědčí, že 76 tis. těchto domácností spadá naopak mezi 10 % domácností s nejvyššími příjmy.

Obrázek 22: Domácnosti v ČR v roce 2014 podle osoby v čele a decilového rozdělení měsíčních čistých peněžních příjmů na osobu



Pozn.: Data představují průměr za rok 2014. Počty v jednotlivých věkových skupinách obsahuje tabulka v příloze XXIV.

Zdroj: ČSÚ (Příjmy a životní podmínky domácností - 2015), vlastní výpočty. Data platná k 27. 10. 2016.

O finanční situaci mladých domácností vypovídá i **porovnání jejich měsíčních čistých peněžních příjmů** po odečtení nákladů na bydlení **s životním minimem**¹⁰. Z tabulky 8 je patrné, že **čtvrtina domácností do 25 let se v ČR v roce 2014 po zaplacení nákladů na**

⁹ Čistý příjem lze definovat jako hrubý příjem snížený o pojištění a daň z příjmu a zvýšený o daňový bonus.

¹⁰ Životní minimum vypočetl ČSÚ pro každou samostatně hospodařící domácnost zvlášť na základě jejího složení, věku dětí a zákonných částek životního minima platných v roce 2014. Děti byly do věkových kategorií zařazeny podle věku dokončeného v roce 2014. Životní minimum pro jednotlivce či první posuzovanou osobu v domácnosti činilo 3 410 Kč měsíčně, pro další osoby v domácnosti, které nejsou vyživovaným dítětem, 2 830 Kč měsíčně. U vyživovaných dětí se pohybovalo mezi 1 740 až 2 450 Kč měsíčně v závislosti na jejich věku.

bydlení nacházela pod touto hranicí. V případě domácností, které měly v čele osobu od 25 do 34 let jich ve sledovaném roce nedosahovalo životního minima 7 %.

Tabulka 8: Domácnosti v ČR v roce 2014 podle osoby v čele a čistého příjmu po odečtení nákladů na bydlení ve vztahu k životnímu minimu

Násobky životního minima (ŽM)	Domácnosti v čele s osobou do 25 let		Domácnosti v čele s osobou ve věku 25-34 let	
	[tis.]	[%]	[tis.]	[%]
méně než ŽM	14,1	24,1	37,7	6,9
1,00 - 1,49 ŽM	2,9	5,0	16,4	3,0
1,50 - 1,99 ŽM	7,5	12,9	37,3	6,9
2,00 - 2,39 ŽM	4,8	8,3	36,9	6,8
2,40 - 2,99 ŽM	8,5	14,6	67,1	12,4
3,00 - 3,99 ŽM	8,6	14,8	121,1	22,3
4,00 - 4,99 ŽM	2,2	3,8	97,4	17,9
5,00 - 5,99 ŽM	2,4	4,1	56,2	10,3
6,00 - 6,99 ŽM	4,0	6,8	26,6	4,9
7,00 a více ŽM	3,2	5,6	46,4	8,5
Celkem	58,4	100,0	543,1	100,0

Pozn.: Data představují průměr za rok 2014.

Zdroj: ČSÚ (Příjmy a životní podmínky domácností - 2015), vlastní výpočty. Data platná k 27. 10. 2016.

7 Vzdělávání

Z předchozích kapitol je již patrné, že **na úroveň zaměstnanosti i výši mzdy má zásadní vliv dosažené vzdělání**. Jak ukázal obrázek 14, mezi nezaměstnanými lidmi do 29 let v roce 2015 převažovali absolventi základních a středních škol. Z obrázku 20 pak vyplývá, že medián hrubé měsíční mzdy osob se základním vzděláním byl v roce 2015 o cca 10 tis. Kč nižší než v případě vysokoškoláků. Můžeme tedy říci, že **mezi výší dosaženého vzdělání a rizikem ohrožení sociálním vyloučením existuje u mladých lidí v ČR přímá úměra**. Z toho důvodu je důležité sledovat zájem o další vzdělávání především u mladých zaměstnanců se základním a středním vzděláním.

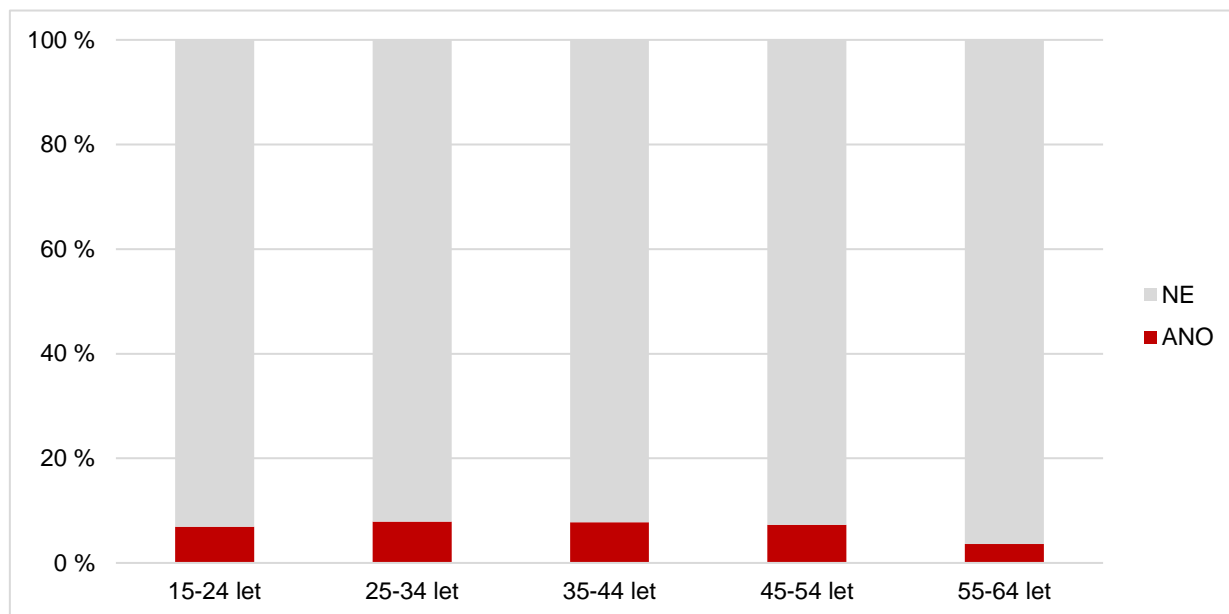
K možnostem, jak si mohou mladí lidé zvýšit kvalifikaci, patří jednak další **studium v rámci formálního vzdělávání** (kdy se např. absolvent střední školy přihlásí na vysokou školu), dále je to **účast v neformálním vzdělávání¹¹**, tedy na seminářích, workshopech či kurzech. V roce 2015 se **účastnilo neformálního vzdělávání 74 tis. lidí mezi 15 a 24 lety, tj. 7 % všech osob v této věkové skupině**. S výjimkou obyvatel předdůchodového věku byl tento podíl zhruba o 1 p.b. nižší než v ostatních věkových skupinách (viz obrázek 23).

Většina osob mezi 15 a 24 lety strávila v neformálním vzdělávání ve sledovaných 4 týdnech **6-10 hodin**. Podíl mladých lidí, kteří se během referenčních 4 týdnů věnovali neformálnímu vzdělávání méně než 5 hodin, činil 30 % a ve srovnání s ostatními věkovými skupinami byl nejnižší. Více než 21 hodin se neformálně vzdělávalo 6,9 % mladých. Tento podíl byl naopak ve srovnání s ostatními věkovými skupinami nejvyšší. Můžeme tedy říci, že **čas, který lidé do 24 let věnují neformálnímu vzdělávání, je v průměru delší než u ostatních věkových skupin**. To je patrné i ze srovnání s mladými lidmi mezi 25 a 34 lety. V této věkové skupině byl podíl osob, které v posledních 4 týdnech věnovaly neformálnímu vzdělávání méně než 10 hodin, vyšší o 7 p.b.

Ve věkové skupině 15-24 let se v roce 2015 neformálního vzdělávání účastnily nejčastěji osoby se základním vzděláním (ve 43 % případů), nejméně často naopak vysokoškoláci (6 % případů). To může být dané jednak nižší potřebou dalšího vzdělávání, hlavně ale platí, že velká část mladých lidí mezi 15 a 24 lety nemá terciární vzdělání ještě dokončené (viz kapitola 2). Vstup absolventů vysokých škol na trh práce se projevuje až u věkové skupiny 25-34 let – v tomto případě již činil podíl vysokoškoláků 31 %.

¹¹ To ČSÚ definuje jako vzdělávání, které „probíhá vedle hlavních vzdělávacích systémů a nekončí završením určitého stupně vzdělání, jako je tomu v případě formálního vzdělávání. Do neformálního vzdělávání patří např. různé zájmové i profesně orientované kurzy pořádané ve volném čase vzdělávaných, krátkodobá školení či přednášky, ale i rekvalifikace či vzdělávání zaměstnanců organizované zaměstnavatelem.“

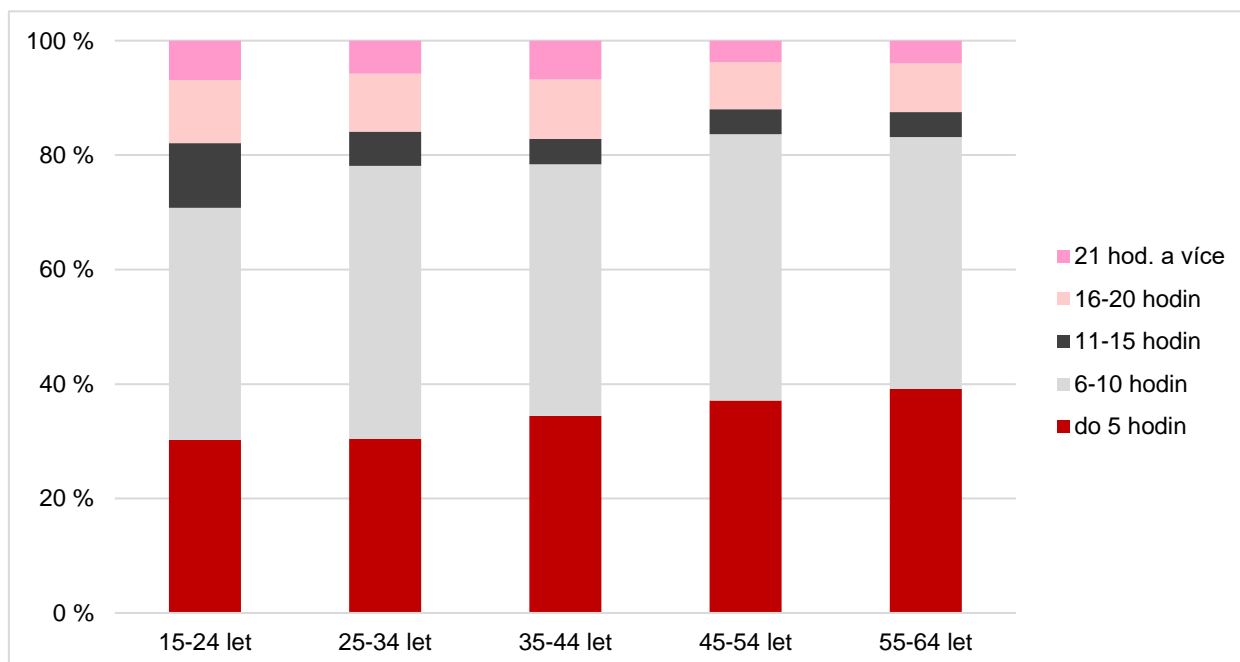
Obrázek 23: Účast v neformálním vzdělávání v roce 2015 v ČR podle věku



Pozn.: Účast v neformálním vzdělávání v posledních 4 týdnech je udávána v průměru za rok 2015. Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka v příloze XXV.

Zdroj: ČSÚ (VŠPS), vlastní výpočty. Data platná k 28. 10. 2016.

Obrázek 24: Počet hodin strávených v neformálním vzdělávání během 4 týdnů v ČR v roce 2015 podle věku



Pozn.: Účast v neformálním vzdělávání v posledních 4 týdnech je udávána v průměru za rok 2015. Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka v příloze XXVI.

Zdroj: ČSÚ (VŠPS), vlastní výpočty. Data platná k 28.9.2016.

B. BARIÉRY

8 Bariéry na trhu práce

Mladí lidé tvoří specifickou skupinu, k níž zaměstnavatelé podobně jako např. k osobám předdůchodového věku **přístupují jinak** než k většině uchazečů či zaměstnanců.

Příslušnost k této věkové skupině může přinášet na pracovním trhu jisté výhody – díky čerstvé zkušenosti se studiem je to např. širší penzum teoretických vědomostí. Kromě toho může být pro mladé lidi typická vyšší flexibilita, která se projevuje např. schopností věnovat se novým, neznámým úkolům nebo ochotou pracovat přesčas. To může být dané mj. rodinným stavem mladých lidí, neboť zaměstnanci do 29 let mnohdy ještě nemají děti a jsou ochotni věnovat práci více času. Stejně tak může být konkurenční výhodou mladých zaměstnanců větší znalost cizích jazyků, zkušenost s alespoň krátkodobým studijním nebo pracovním pobytem v zahraničí, pozitivní přístup k novým způsobům komunikace a lepší porozumění mobilním či informačním technologiím ve srovnání s předchozí generací.

Zmíněné výhody však neplatí pro všechny mladé zaměstnance. Kromě toho existuje několik překážek, které uplatnění lidí do 29 let komplikují. Zatímco některé postihují mladé zaměstnance plošně, další se týkají jen specifických skupin mladých. Podrobněji se bariérami na trhu práce budou zabývat další části této kapitoly.

8.1 Nedostatek praxe

Chybějící pracovní zkušenost patří k hlavním překážkám, na které mladí zaměstnanci v České republice narážejí. Jak uvádí ČSÚ (2014a): *„Vzhledem k nedostatku praxe a relevantních pracovních zkušeností obvykle hledají práci obtížněji. Pro zaměstnavatele navíc představují určitou nejistotu, neboť nedokážou z profesní historie posoudit, zda je zaměstnanec pro dané místo vhodný.“*

S touto bariérou se setkávají jak absolventi základních a středních škol, tak vysokoškoláci, nicméně v každé skupině se problém projevuje jinak. **U mladých lidí s nízkou kvalifikací je hlavním rizikem nezaměstnanost, zatímco u osob s vyšším vzděláním se nedostatek praxe projevuje spíše přesunem absolventů na méně kvalifikovaná místa.** V obou případech ale zákonitě dochází i ke zhoršení ekonomické situace mladých lidí.

Potočková (2015a) shrnuje zmíněný problém následně: *„Nedostatečná praxe v souvislosti s hledáním práce tvoří začarovaný kruh: zaměstnavatelé mladého člověka často z důvodu absence praxe nechtějí zaměstnat, a protože jedinec si nemůže práci najít, nemá možnost si praxi doplnit. Nad takovým člověkem visí hrozba dlouhodobé nezaměstnanosti.“*

V průzkumu Kooperace 2015 zmínili nezaměstnaní lidé do 25 let nedostatek praxe jako hlavní příčinu, proč nemají místo (viz tabulka 9).

Tabulka 9: Hlavní příčina nezaměstnanosti z pohledu lidí do 25 let v ČR v roce 2015

Příčina nezaměstnanosti	Počet respondentů
	[%]
„Chybí mi praxe.“	28
„V mém regionu nejsou volná místa.“	14
„Mám nedostatečné vzdělání.“	11

Zdroj: Potočková (2015a).

Nezaměstnanost ohrožuje hlavně absolventy základních a středních škol, kteří by měli nastoupit na manuální pozice a kterým chybí znalost postupů, s nimiž se v daném oboru běžně pracuje. Některé **zaměstnavatele mohou od přijetí těchto mladých uchazečů odradit náklady na doškolení** (zvláště pokud lze danou pozici obsadit jiným zkušeným zaměstnancem). **Ze stejného důvodu mohou na práci rezignovat i sami absolventi** – někteří z nich se kvůli chybějícím dovednostem na volná pracovní místa ve svém oboru vůbec nepřihlásí. Místo toho se pravděpodobně budou snažit dostat na pozice, které jsou co do požadavků na kvalifikaci méně náročné, zároveň se ale vyznačují nízkým výdělkem (který je nízký mj. i kvůli vysokému zájmu o podobnou práci). Jestliže mladí lidé v konkurenci dalších nekvalifikovaných uchazečů neuspějí, hrozí jim již zmíněná nezaměstnanost – zvláště pokud další profese, pro které mají předpoklady, odmítnou dělat.

Podobně limituje nedostatek zkušeností mladé vysokoškoláky. Kromě odborných znalostí po nich zaměstnavatelé v některých sektorech (např. v peněžnictví či obchodu) mohou požadovat i **„jakoukoliv jinou praxi“**, včetně např. brigády v call-centru nebo na recepci. Praktická zkušenost zde často není chápána jako soubor dovedností, bez nichž nelze danou práci vykonávat, ale spíše jako důkaz, že si uchazeč již někde alespoň částečně osvojil pracovní návyky, naučil se komunikovat s lidmi, řešit problémy apod.

Vysokoškolsky vzdělaní mladí lidé tak mnohdy řeší nedostatek praxe právě **nástupem na méně kvalifikovanou pozici** (např. v administrativě), **která jim má otevřít dveře k práci v jejich oboru**. Více než nezaměstnaností se tedy chybějící praxe v tomto případě projevuje krátkodobým působením na méně odborných, a tím pádem hůře placených pozicích. Dalším negativním efektem může být, že mladí vysokoškoláci vytlačují z míst méně náročných na kvalifikaci středoškoláky, kteří následně mají též problém s uplatněním.

8.2 Malý zájem o stáže

Výzkum Kooperace 2015, který mapuje uplatnění ohrožených skupin na trhu práce, přitom ukázal, že ochota mladých lidí využívat stáže je v ČR velmi malá – přestože by právě takto bylo možné sehnat chybějící praxi.

Stáže ve firmách využilo podle průzkumu v roce 2015 **pouze 7 % nezaměstnaných osob ve věku 15-25 let**, z toho 4 % více než před rokem (viz tabulka 10). Jako hlavní důvod mladí lidé uvedli, že **nechtějí pracovat zadarmo**¹², jak bývá u stáží typické¹³. Kvůli absenci výdělku odmítá účast na stážích 38 % mladých nezaměstnaných osob. Nezájem o podobný typ praxe může být způsoben i tím, že mladí lidé chtějí rovnou získat dlouhodobé zaměstnání, což stáže často neumožňují. V ČR mají obvykle jasně vymezený rozsah (např. počet hodin) nebo je v době nástupu stážisty další možnost spolupráce ještě nejistá.

Tabulka 10: Srovnání účasti nezaměstnaných osob ve věku 15-25 let na různých formách dalšího vzdělávání v ČR v roce 2015

Forma dalšího vzdělávání	Účast během posl. roku	Účast před více než rokem
	[%]	
Vzdělávací kurzy, workshopy, semináře	9	5
Stáž ve firmě	3	4
Stáž v zahraničí	1	1
Online kurzy	4	3
Čtení odborných článků, literatury, časopisů	36	10
Zaučení u zaměstnavatele	12	28

Pozn.: Do dalšího vzdělávání nejsou zahrnuta školení k bezpečnosti práce a požární ochraně, kterými musí ze zákona projít každý zaměstnanec.

Zdroj: Kooperace 2015, Potočková (2015a), vlastní zpracování.

Podobně málo využívají mladí lidé i **stáže v zahraničí**, které zprostředkovávají např. evropské instituce (Evropská komise, Evropská centrální banka atd.), konkrétní firmy nebo neziskové mezinárodní organizace (např. AIESEC nebo IAESTE). **Tuto možnost využila**

¹² Kooperace 2015, Potočková (2015a)

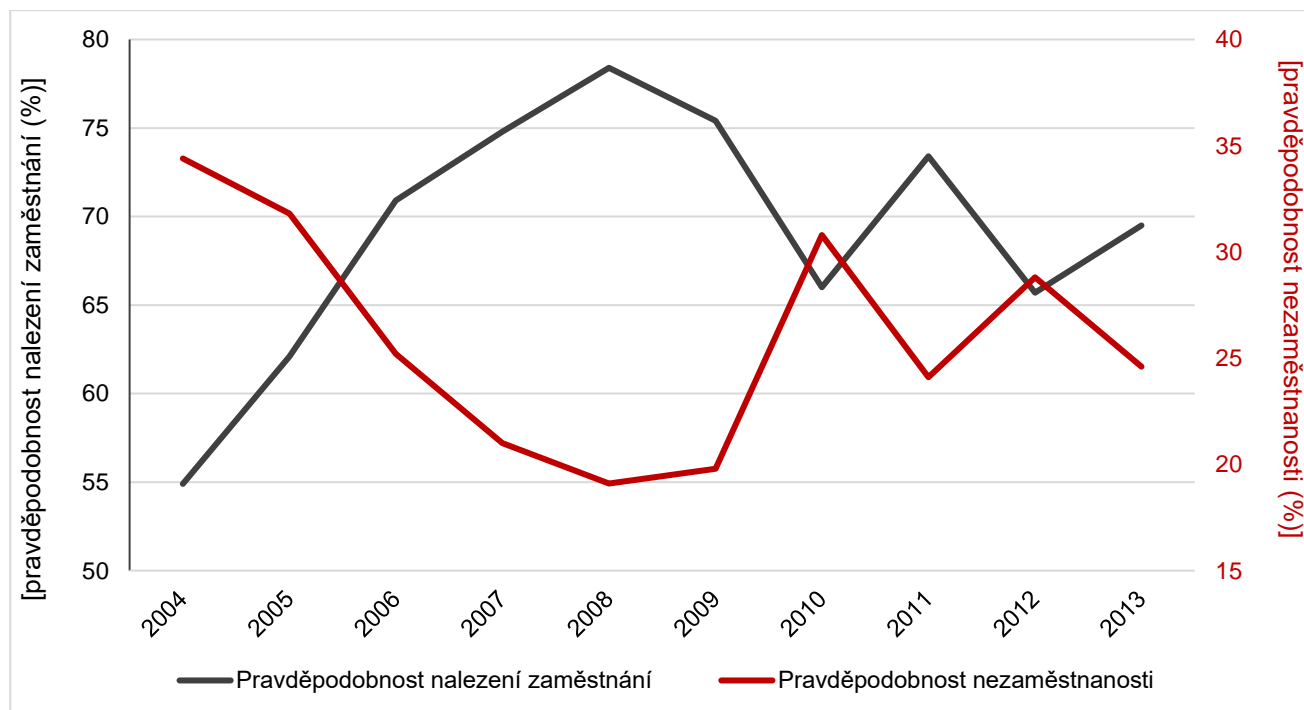
¹³ Firmy či instituce, které stáž organizují, obvykle účastníkům hradí cestovní náklady, stravné, případně náklady na ubytování, klasickou mzdu však hradí stážistům jen výjimečně.

jen 2 % nezaměstnaných respondentů ve věku 15-25 let, z toho 1 % během posledního roku. Jako nejčastější důvod uvedli ostatní účastníci výzkumu jazykovou bariéru (ve 30 % případů). Potočková přitom upozorňuje, že část těchto mladých lidí s používáním cizího jazyka reálně problém nemá, ale pouze se jej obává aktivně používat.

8.3 Závislost na ekonomickém cyklu

Jak se také ukázalo v kapitole 3, situace mladých lidí je do značné míry **závislá na ekonomickém cyklu**. Tento trend potvrzuje obrázek 25, který porovnává pravděpodobnost nezaměstnanosti¹⁴ a pravděpodobnost nalezení zaměstnání¹⁵ mladých lidí po 3 až 12 měsících od ukončení studia. Z obrázků 14 a 16 v kapitole 4 je navíc patrné, že např. míra nezaměstnanosti osob do 29 let reaguje na ekonomické výkyvy mnohem více než nezaměstnanost osob v ostatních věkových skupinách.

Obrázek 25: Pravděpodobnost nezaměstnanosti a pravděpodobnost nalezení zaměstnání po ukončení studia v ČR v letech 2004-2013



Pozn.: Přesná data obsahuje tabulka v příloze XXVII.
Zdroj: VŠPS, Nývlt (2015), vlastní zpracování.

¹⁴ Jedná se o podíl osob, které ukončily studium před 3 až 12 měsíci a nyní jsou nezaměstnané, a všech osob, které v témže období ukončily studium.

¹⁵ Jedná se o podíl osob, které ukončily studium před 3 až 12 měsíci a nyní jsou zaměstnané, a všech osob, které v témže období ukončily studium.

Vzhledem k tomu, že se situace mladých lidí odvíjí od ekonomického cyklu výrazněji než v případě ostatních zaměstnanců, je tato věková skupina logicky **více ohrožena případnou recesí nebo krizí**. K podobnému závěru došel i Nývlt (2015): „*Zhoršené nebo naopak zlepšené podmínky na trhu práce nejvíce ovlivňují mladé lidi právě vstupující na trh práce.*“ Od hospodářské situace se kromě samotné zaměstnanosti samozřejmě odvíjejí i výdělky, a tím pádem celkové příjmy mladých domácností.

8.4 Osobní bariéry

Kromě zmíněných bariér může být pro začínající zaměstnance zpočátku komplikací i jejich **dosavadní nezkušenost s prací**. Pokud si mladý člověk během studia nepřivydělával již na brigádě, vstupuje na trh práce bez jakýchkoliv pracovních návyků.

Každodenní režim při práci na plný úvazek se výrazně liší od studia na základní, střední či vysoké škole, ale i od brigád. Ty bývají spíše krátkodobé, vyznačují se větší flexibilitou a mladí lidé je často absolvují v jiném oboru, než který studují – takže je vnímají spíše jako zajímavou zkušenost než trvalou povinnost.

Pro mladé lidi může být náročné dodržovat pevnou pracovní dobu, držet se závazných termínů a vyhnout se chybám při plnění úkolů. Řada pozic zároveň obnáší **větší míru odpovědnosti a pečlivosti**, než na jakou byl mladý člověk doposud zvyklý, manuální práce se zase mohou vyznačovat **fyzickou náročností**. Zaměstnanec se musí naučit spolupracovat v týmu, osvojit si firemní kulturu (včetně např. povinného pracovního oděvu), stejně tak je nutné přizpůsobit pracovní době organizaci volného času a odpočinek. To je obtížné zvláště v případě, že zaměstnanec nastoupí na práci ve směnném provozu.

Zvyknout si na pracovní režim proto může být pro začínající zaměstnance psychicky i fyzicky náročné. Většina mladých lidí si potřebné návyky pravděpodobně postupně vybuduje. Pokud se však s kulturou firmy či instituce neztotožní, **hrozí, že si vytvoří negativní vztah i k samotné práci a ke kolegům nebo že ztratí osobní motivaci**.

Pokud mladý člověk zjistí, že mu jeho první zaměstnání ani po delší době nevyhovuje, tak je optimálním řešením změna místa. Jak uvádí ČSÚ (2014a): „*Mladí lidé se teprve snaží najít si své místo na trhu práce, takže je vcelku obvyklé i střídání pracovních míst.*“ Jestliže mladý člověk dojde k závěru, že si chce organizovat práci především sám, může pro něj být východiskem i podnikání. Komplikovanější situace však nastává v případě, kdy mladý člověk teprve po vstupu na trh práce dojde k závěru, že si zvolil nevyhovující obor. Podobnou situaci může řešit absolvováním rekvalifikačního kurzu, absolvováním stáže, případně studiem další školy při současném zaměstnání.

O problému s uplatněním mladých lidí na trhu práce z důvodu osobních bariér lze hovořit v okamžiku, kdy **se pracovnímu režimu nedokáží přizpůsobit dlouhodobě** a projeví se to na míře nezaměstnanosti či příjmech dané kohorty.

8.5 Institucionální bariéry

Za institucionální bariéry považujeme **nedostatek informací o studijních příležitostech, možnostech dalšího vzdělávání nebo rekvalifikačních kurzech**, které by mladým lidem pomohly řešit problém s nezaměstnaností či hledáním práce odpovídající jejich kvalifikaci. Stejně tak může být institucionální bariérou i **nedostatek kurzů nebo jejich nízká kvalita**.

V rámci průzkumu Kooperace 2015¹⁶ **deklarovalo nedostatek vhodných kurzů 16 % nezaměstnaných** osob do 25 let. Míra informovanosti o možnostech na trhu práce rostla s vyšším vzděláním, zatímco komplikace s nalezením uplatnění se v ČR ve sledovaném období týkaly hlavně nekvalifikovaných zaměstnanců se základním či středním vzděláním bez maturity. Podobně nízké povědomí měli mladí lidé o krátkodobých i dlouhodobých stážích v České republice či zahraničí.

Jak ukazuje tabulka 11, k nejčastějším zdrojům informací o možnostech dalšího vzdělávání patřily v roce 2015 přátelé a internet. Podle Potočkové (2015a) se práce s informacemi liší dle dosaženého vzdělání: „*Lidé s vyšším vzděláním si častěji hledají informace přes internetové portály, lidé se základním vzděláním mezi známými a přáteli.*“

Tabulka 11: Zdroje informací o dalším vzdělávání pro nezaměstnané osoby v ČR ve věku 15-25 let

Zdroj informace	Podíl nezaměstnaných osob
	[%]
Přátelé, známí	44
Internetové portály	44
Úřad práce ČR	43
Sociální sítě	31
Tištěné inzeráty	24
Média (televize, rádio)	16
Neziskové organizace	7
Nikde	20

Pozn.: Respondenti si mohli vybrat z více možností

Zdroj: Kooperace 2015, Potočková (2015a), vlastní zpracování.

¹⁶ Potočková (2015a)

9 Doporučení

Jak ukázala kapitola 8, jednotlivé bariéry postihují mladé zaměstnance různým způsobem. V některých případech **vyplývají tyto překážky primárně z jejich věku a ne zkušenosti** a je pravděpodobné, že většině zaměstnanců se je podaří překonat (např. osobní bariéry). Pokud jsou navázané na hospodářský vývoj ČR nebo konkrétního odvětví, tak je žádoucí najít především systémové řešení. Některé bariéry ale více než s příslušností k dané věkové skupině souvisejí s neochotou mladých lidí dále se vzdělávat a sbírat zkušenosti (např. formou stáží).

Zároveň platí, že **každá ze zmíněných bariér postihuje jednotlivé skupiny zaměstnanců různou měrou**. Např. na problém s přivykáním si na pracovní prostředí může narazit prakticky každý mladý zaměstnanec bez ohledu na dosažené vzdělání či obor – důležitou roli zde hrají osobní vlastnosti a schopnost zvládat změny. Negativní ekonomický vývoj může skupinu osob do 29 let postihnout plošně, zároveň lze ale čekat, že během každé recese budou některé obory dotčeny více. V tomto případě je důležité věnovat pozornost makroekonomickým prognózám, sledovat situaci problematických odvětví i hospodářský vývoj v zahraničí, tak aby bylo možno recesi předejít nebo alespoň zmírnit její dopady.

Nabídka stáží a kurzů se mnohdy liší regionálně a v bohatších krajích nebo větších městech bude pravděpodobně vyšší.

Ještě důležitější roli však při využívání možností dalšího vzdělávání hraje aktivita mladých lidí a jejich schopnost pracovat s informacemi. Nezájem o podobnou formu vzdělávání přispívá k tomu, že část mladých lidí má kvůli chybějící praxi problém najít uplatnění. Tato bariéra se projevuje především v oborech, které jsou v útlumu, případně se vyznačují větší nabídkou pracovní síly, takže si zaměstnavatelé mohou vybírat z více zájemců.

Následující části této kapitoly se zaměří na kroky, které mohou některé bariéry eliminovat nebo alespoň pomoci mladým lidem tyto překážky překonat.

9.1 Zlepšení informovanosti

Jak už zaznělo výše, problém najít po ukončení školy vhodné uplatnění nemusí být způsoben jen hospodářským cyklem či neochotou firem nabírat nezkušené lidi. To, že je mladý jedinec nezaměstnaný, nebo působí na pozici, která neodpovídá jeho kvalifikaci, může být stejným dílem způsobeno nedostatkem informací. Podle Potočkové (2015b) je proto nezbytné *„najít vhodné kanály, cesty, kudy k mladým lidem důležité informace dostat v požadované a akceptovatelné podobě.“*

Potřebné informace o situaci na trhu práce, pracovních příležitostech v jednotlivých oborech a regionech ČR, o možnostech dalšího vzdělávání či o mzdových podmínkách mohou mladí lidé získat např. z všeobecně dostupných statistik (ČSÚ, MPSV), na pobočkách Úřadu práce ČR, ze zpráv v médiích či z odborných studií. Zároveň mohou využít specializované weby,

např. Informační systém o uplatnění absolventů škol na trhu práce nebo Integrovaný systém typových pozic (v rámci něj např. Jobtip, DAT CZ nebo Národní soustavu povolání).

Přestože mají zmíněné instituce či služby vlastní webové stránky, na kterých jsou k dispozici všechny základní údaje, podle průzkumu Kooperace 2015 **nemělo** v roce 2015 **9 % osob mezi 15 a 29 lety žádné informace o možnostech dalšího vzdělávání**. Ve skupině absolventů základních škol se jednalo o 16 %. Z toho důvodu je třeba zmíněné informace mladým lidem zpřístupnit ještě více.

Možností, jak toho docílit, existuje několik:

- **Intenzivněji informovat o trhu práce a možnostech dalšího vzdělávání na základních či středních školách** – kariérní vzdělávání může být součástí předmětů Občanská výchova či Základy společenských věd. Žáci a studenti by se v nich měli šířeji seznámit s aktuálním vývojem české ekonomiky, situací na trhu práce, aby chápali, jaké faktory ovlivňují nezaměstnanost, ale i např. tvorbu mzdy, měli přehled, jak se liší mzdy a platy dle sektorů, odvětví a regionů, a **lépe pochopili souvislost mezi kvalifikací, zaměstnáním a výdělkem**. Speciální pozornost by se měla věnovat i problematice nezaměstnanosti – od praktických aspektů (komunikace s Úřadem práce ČR) přes ekonomická rizika (pokles příjmu domácnosti, hrozba sociálního vyloučení a dlouhodobé nezaměstnanosti) po možná řešení tohoto problému. Ideální je též v rámci výuky pravidelně zprostředkovávat setkání se zástupci Úřadu práce ČR, případně např. FDV, kteří by prezentovali možnosti dalšího vzdělávání, podělili by se o konkrétní příklady z praxe a zároveň by mohli zodpovědět dotazy mladých lidí.
- **Propagace projektů na internetu** – instituce, které se zabývají organizací projektů dalšího vzdělávání by neměly čekat pouze na uživatele, kteří jejich webovou stránku navštíví cíleně. Kromě toho lze přivést na web zainteresované návštěvníky např. prostřednictvím online marketingové kampaně – získají tak i čtenáře, pro které je dané téma relevantní, ale samotné by je nenapadlo hledat potřebné informace právě na těchto internetových stránkách.
- Snaha **seznámit s tématem problematiky zaměstnanosti mladých lidí v ČR co nejširší veřejnost** – ať už prostřednictvím odborných i popularizačních komentářů v médiích nebo účastí na veřejných konferencích či workshopech.
- **Přítomnost na sociálních sítích** – výměna informací přes Facebook, Youtube, Twitter a další sociální sítě patří v současné době k frekventovanému způsobu komunikace mezi mladými lidmi¹⁷. Pokud tedy existuje snaha oslovit věkovou skupinu mezi 15-29 lety, je třeba používat její „jazyk“ a pohybovat se v prostředí, ve kterém se mladí lidé vyskytují a odkud ve velké míře čerpají informace. V rámci samotného profilu instituce či projektu je možno sdílet aktuality, zajímavá data, informace o nových programech, konkrétních nabídkách stáží či odborných kurzů,

¹⁷ Podle Eurostatu používalo v ČR v roce 2015 sociální sítě 85 % Čechů ve věku 16-29 let.

stejně tak zde lze publikovat praktické tipy, návody, průzkumy atd. Výhodou tohoto způsobu komunikace je možnost zasáhnout širokou cílovou skupinu. Důležitá je také možnost okamžité interakce (mladí se mohou v komentářích dělit o své názory nebo instituci pomocí zpráv kontaktovat, což je obvykle rychlejší a jednodušší než prostřednictvím formuláře na oficiálních webových stránkách).

- **Lepší prezentace úspěšných příkladů** – z průzkumu Kooperace 2015 vyplývá, že kromě internetových portálů jsou pro jedince do 29 let nejdůležitějším zdrojem informací o dalším vzdělávání reference od jejich přátel a známých. K většímu povědomí o nabídce a obsahu aktuálních projektů může tedy přispět, pokud budou jejich absolventi své zkušenosti šířit dál. Jak navíc uvádí Potočková (2015b): *„Lidé s nízkým příjmem se stýkají zejména s lidmi z podobného sociálního kruhu, ke kterému sami patří.“* Lze tedy očekávat, že mladí lidé, kteří svůj problém s uplatněním díky dalšímu vzdělávání vyřešili, budou mít ve svém okolí osoby, jichž se nezaměstnanost stále týká.

9.2 Účast v projektech dalšího vzdělávání

Poté, co se mladý jedinec, který má s uplatněním na trhu práce problém, seznámí s existujícími možnostmi, by měl logicky navazovat i další krok. **Získané informace je třeba využít tak, aby se situace daného uchazeče zlepšila.**

Z tohoto důvodu je důležité, aby byly možnosti dalšího vzdělávání prezentovány přehledně a atraktivní formou. Mladý člověk by měl získat všechny praktické informace, stejně tak by měl mít možnost na nabídku reagovat – nejen, pokud jde o vyjádření zájmu, ale také např. formou dotazu. Zároveň by se měl srozumitelně dozvědět, jak se díky dalšímu vzdělávání změní jeho znalosti či dovednosti, a jaké nové možnosti se mu tak otevřou. Jinými slovy je podstatné, aby **získal motivaci aktivně se některé z forem dalšího vzdělávání zúčastnit.**

Jednat se může např. o následující projekty:

- **Stáže ve firmách** – v ČR probíhal v gesci Fondu dalšího vzdělávání (FDV) do roku 2015 stejnojmenný projekt, poté jej nahradil Národní katalog stáží. Do gesce FDV spadá i projekt „Cesta pro mladé“, který nabízí vzdělávací kurz studentům posledních ročníků středních, vyšších odborných, vysokých škol a jednoletých jazykových škol. Úloha projektu je tedy spíše preventivní a jeho cílem je zabránit tomu, aby mladí lidé po vstupu na trh práce měli problém s uplatněním. Kromě toho si mladí lidé mohou v řadě firem či státních institucí domluvit krátkodobou stáž individuálně.
- **Stáže v zahraničí** – v ČR je možné vyjet na krátkodobou i dlouhodobou stáž v rámci neziskových mezinárodních organizací (např. AIESEC), programu Erasmus+, Fullbrightova programu nebo prostřednictvím evropských institucí.

- **Online kurzy** – na internetu je k dispozici široká nabídka bezplatných i placených vzdělávacích kurzů. V českém jazyce jsou to např. Seduo, Digitální garáž od Googlu nebo VimVic.cz. Ke známým zahraničním platformám patří např. Coursera, OpenLearn a EdEx – podmínkou jejich využití je samozřejmě znalost cizího jazyka, obvykle angličtiny.
- **Rekvalifikace**¹⁸ - rekvalifikační kurzy zabezpečují krajské pobočky Úřadu práce ČR, které pro tento účel uzavírají dohody s firmami, vzdělávacími zařízeními nebo školami (tzv. rekvalifikačními zařízeními). Nabídka kurzů je k dispozici na stránce <http://www.eu-dat.cz/> – o zařazení do kurzu je nutné žádat na pobočce ÚP ČR.

9.3 Výběr perspektivních oborů

Volba střední či vysoké školy je nepochybně záležitostí mladého člověka, který se rozhoduje podle svých zájmů, předpokladů a finančních možností. Přesto je možné doporučit **obory**, ve kterých díky nízké míře nezaměstnanosti a nedostatku pracovníků **existuje vyšší šance na uplatnění**. Absolventi tak mohou alespoň částečně zmírnit riziko, že v době recese nenajdou práci – v „nedostatkových oborech“ bude pravděpodobně zájem o zaměstnance i v době ekonomického poklesu. Zároveň se mohou vyhnout situaci, kdy si jejich potenciální zaměstnavatel bude moct vybírat z více uchazečů a dá přednost zájemcům s praxí.

Nezaměstnaností mladých lidí podle dosaženého vzdělání a oboru se podrobně zabývá Národní ústav pro vzdělávání.

Jak ukazuje tabulka 12, bez ohledu na úroveň vzdělání jde ve většině případů o technické a přírodovědné obory. V případě středoškolského vzdělání zakončeného výučním listem se v dubnu 2015 vyznačovali nejnížší mírou nezaměstnanosti absolventi oborů **Koždělná a obuvnická výroba a zpracování plastů**, mezi nimiž NÚV neidentifikoval žádného nezaměstnaného absolventa, a odborníci **v oblasti elektrotechniky, telekomunikace a výpočetní techniky** – zde bylo bez práce 7,3 % absolventů.

Ve skupině absolventů středních škol zakončených maturitou je **míra nezaměstnanosti tradičně nejnížší u absolventů gymnázií** (v dubnu 2015 se jednalo o 3,8 %), u kterých lze ovšem počítat s navazujícím vysokoškolským studiem. Mezi absolventy středních škol s maturitou a odborným výcvikem se nejnížší mírou nezaměstnanosti vyznačovaly obory **hornictví, hutnictví a slévárenství** (3,8 %) a **zemědělství a lesnictví** (4,5 %). V případě středních odborných škol s maturitou bez odborného výcviku měli v dubnu 2015 nejnížší míru nezaměstnanosti krom absolventů škol v oblasti hornictví, hutnictví a slévárenství např. absolventi **strojírenských** (6,4 %) a **zdravotních škol** (6,6 %).

¹⁸ Rekvalifikaci MPSV definuje jako „získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování“.

Tabulka 12: Přehled oborů s nejnižší mírou nezaměstnanosti absolventů v ČR dle úrovně vzdělání

Skupina oboru podle vzdělání	Počet absolventů (2014)	Počet nezaměstnaných absolventů (duben 2015)	Míra nezaměstnanosti absolventů (duben 2015)
			[%]
Střední vzdělání s výučním listem			
Koženélá a obuvnická výroba a zpracování plastů	17	0	0
Hornictví, hutnictví a slévárství	42	1	2,4
Elektrotechnika, telekomunikace a výpočetní technika	2113	155	7,3
Polygrafie, zpracování papírů, filmu, fotografie	138	13	9,4
Strojírenství a strojírenská výroba	4851	472	9,7
Střední odborné vzdělání s maturitní zkouškou a odborným výcvikem			
Hornictví, hutnictví a slévárství	26	1	3,8
Zemědělství a lesnictví	22	1	4,5
Strojírenství a strojírenská výroba	700	52	7,4
Speciální a interdisciplinární technické obory	740	74	10
Zpracování dřeva a výroba hudebních nástrojů	69	7	10,1
Vyšší odborné vzdělání			
Zdravotnictví	1115	38	3,4
Pedagogika, učitelství a sociální péče	800	32	4
Doprava a spoje	46	2	4,3
Elektrotechnika, telekomunikace a výpočetní technika	198	15	7,6
Strojírenství a strojírenská výroba	105	8	7,6
Vysokoškolské magisterské vzdělání			
Zdravotnictví, lékařské a farmaceutické vědy a nauky	1971	34	1,7
Přírodní vědy a nauky	2093	84	4
Právní vědy a nauky	1410	64	4,5

Zdroj: Úlovec (2015), vlastní zpracování.

Obory z oblasti zdravotnictví patří k nejperspektivnějším i při výběru vyššího odborného vzdělání či vysokoškolského magisterského vzdělání – absolventi tu vykazují ve srovnání s ostatními skupinami oborů nejnižší nezaměstnanost, a to 3,4 %, respektive 1,7 %. „Zdravotnické obory patří již tradičně k těm skupinám oborů, které jsou zaměstnavateli poměrně výrazně poptávané.“¹⁹ Důvodem je podle Úlovce mj. kontinuální pokles počtu absolventů s touto specializací. Příčinou je nižší atraktivita těchto oborů, což je spojeno s vysokou náročností studia. Situaci navíc komplikuje odliv absolventů lékařských oborů do zahraničí, kde jsou platové podmínky výhodnější.

9.4 Orientace na rizikové skupiny

Při tvorbě strategií, které se týkají problematiky zaměstnanosti osob do 29 let, je vhodné věnovat pozornost mladým lidem, kterých se bariéry uvedené v kapitole 8 týkají nejvíce.

Jedná se především o následující rizikové skupiny:

9.4.1 Absolventi oborů s vyšší pravděpodobností nezaměstnanosti

Pokud jde o absolventy středních škol s výučním listem, **nejvyšší mírou nezaměstnanosti se vyznačovaly speciální a interdisciplinární technické obory**²⁰ (v dubnu 2015 se jednalo o 23,8 %), dále mladí lidé, kteří vystudovali **obory zaměřené na osobní a provozní služby** (16,6 %)²¹. V této skupině oborů byla nejvyšší míra nezaměstnanosti i v případě absolventů středních škol s maturitou a odborným výcvikem.

Mezi absolventy vyšších odborných škol měli nejvyšší míru nezaměstnanosti mladí lidé, kteří vystudovali **filosofické či teologické obory** (20 %) a **obory v oblasti stavebnictví, geodézie a kartografie** (16,1 %). Omezená možnost uplatnění těchto absolventů může být podle Úlovce (2015) daná mj. najímáním levné pracovní a nekvalifikované síly ze zahraničí, kromě toho hrál negativní roli i pokles stavební činnosti během obou vln ekonomických recesí v roce 2008 a na přelomu let 2012-2013.

Z vysokoškoláků se v dubnu 2015 vyznačovali nejvyšší mírou nezaměstnanosti absolventi **věd, které se zabývají naukou o kultuře a umění** (8,7 %), dále **humanitních nebo společenských věd** (7,9 %).

¹⁹ Úlovec (2015)

²⁰ Názvy jednotlivých sekcí klasifikace CZ-NACE

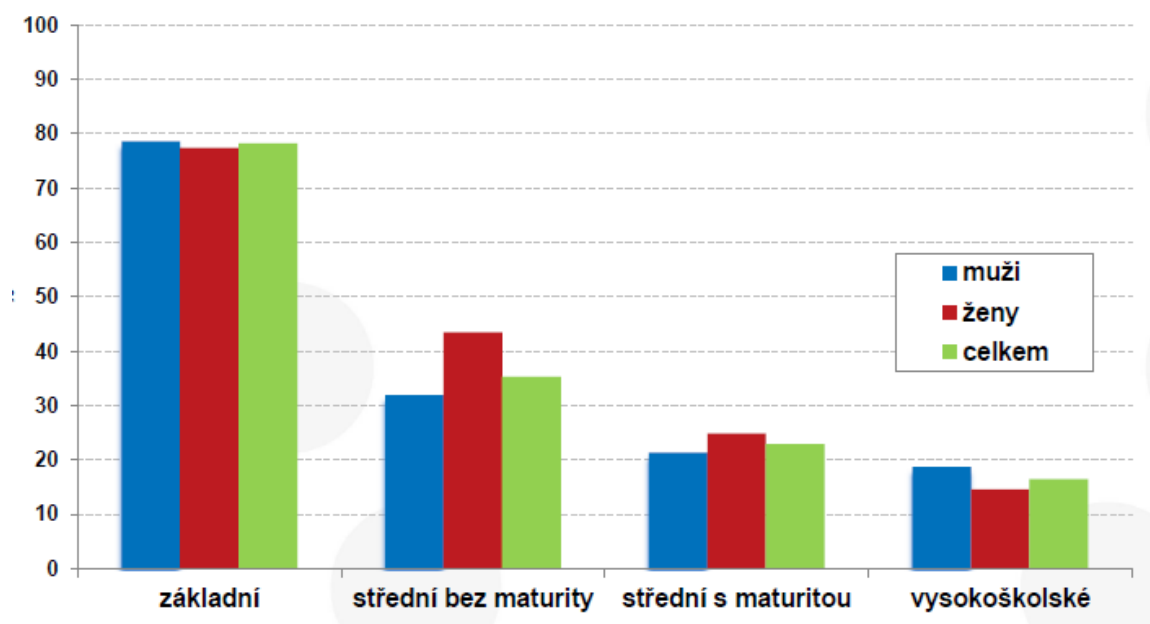
²¹ Do této skupiny řadíme např. následující povolání: kadeřník, kosmetička, masér, práce v autoservisu, čistírnách nebo prádelnách, pečovatelská práce

9.4.2 Lidé se základním vzděláním

Z analýzy též vyplývá, že ve věku 15-29 let jsou **ohroženy především osoby se základním či nedokončeným vzděláním**. V roce 2015 byly osoby s nízkým vzděláním zastoupeny mezi nezaměstnanými mladými lidmi nejčastěji, jejich podíl byl také vyšší než u ostatních věkových skupin.

Že se jedná o nejohroženější kategorii, potvrzuje i obrázek 26. Pravděpodobnost nenalezení zaměstnání je podle něj u této skupiny mladých lidí nejvyšší, ve srovnávaném období mezi lety 2009 až 2013 dosahovala u obou pohlaví v průměru téměř 80 %. Z obrázku je též patrné, že v případě osob se základním vzděláním byla pravděpodobnost nenalezení zaměstnání výrazně vyšší než u ostatních absolventů.

Obrázek 26: Pravděpodobnost nezaměstnanosti po ukončení studia v ČR podle nejvyššího dosaženého vzdělání (průměr let 2009-2013)



Zdroj: VŠPS, Nývlt (2015).

Lze tedy říci, že vzdělání má na ekonomickou situaci osob do 29 let významný vliv. Z toho důvodu je třeba mladé lidi motivovat, aby pokračovali ve studiu, a snažit se tak snížit podíl absolventů základních škol, kteří dále nestudují. K tomu může přispět např. lepší prezentace nabídky středoškolských oborů nebo větší akcent na možnosti uplatnění (viz kapitola 8).

9.4.3 Dlouhodobě nezaměstnaní

Zásadní pozornost je třeba věnovat i mladým lidem, kterým hrozí (nebo se jich už dokonce týká) dlouhodobá nezaměstnanost. V roce 2015 se podle ČSÚ jednalo o 3 % ekonomicky aktivních osob do 29 let, což byl vyšší podíl než v ostatních věkových skupinách.

Dlouhodobá nezaměstnanost je rizikovější než frikční či sezónní nezaměstnanost z několika důvodů:

- Postupně může dojít ke ztrátě pracovních návyků a motivace pracovat – to následně mnohdy není problém jen při hledání práce, ale i v okamžiku nástupu na nové místo.
- Nezaměstnaným hrozí ztráta dosavadních znalostí a dovedností – při nástupu na nové místo nejsou seznámeni s aktuálním vývojem v oboru.
- V případě dlouhodobé nezaměstnanosti se zhoršuje ekonomické a sociální postavení těchto osob, které jsou navíc ohrožené sociálním vyloučením. Vymanit se z podobné situace může být obtížné i po opětovném nalezení práce – zvláště pro zaměstnance, kteří vykonávají nízkokvalifikované, a tedy špatně placené činnosti.

Závěr

Mladí lidé ve věku 15-29 let patří v České republice k ohroženým skupinám na trhu práce. Ve srovnání s ostatními věkovými skupinami existuje pro zaměstnance, kteří spadají do této kategorie, větší riziko ztráty zaměstnání, často následované dlouhodobou nezaměstnaností. Podobnou hrozbou je pád do příjmové chudoby. Kromě dlouhodobého výpadku výdělku se totiž musí mladí lidé potýkat i s nízkými příjmy domácností, v jejichž čele sami stojí.

Ve srovnání s ostatními věkovými skupinami i celorepublikovým průměrem se zaměstnanci ve věku 15-29 let vyznačují **vyšší obecnou mírou nezaměstnanosti**. Ta v roce 2015 činila 9 %, zatímco v rámci celé ekonomicky aktivní populace ČR se jednalo o 5 % a ve skupině zaměstnanců ve věku 30-54 let o 4 %. Nejčastěji byli mezi mladými nezaměstnanými lidmi zastoupeni jedinci se základním vzděláním, nejméně vysokoškoláci – jejich zastoupení bylo nicméně v této věkové kategorii vyšší než v ostatních věkových skupinách. Zároveň byl mezi mladými lidmi evidován **vyšší podíl nezaměstnaných, kteří nemají práci déle než rok** – míra dlouhodobé nezaměstnanosti osob do 29 let v roce 2015 činila 3 %. Ve 40 % případů se přitom jednalo o zmíněné absolventy základních škol.

Pokud jde o zaměstnance ve věku 15-29 let, většina jich v roce 2015 měla vystudovanou střední školu s maturitou (43 % případů). Druhou nejčetnější skupinou byli středoškoláci bez maturity (29 % případů), vysokoškoláci byli zastoupeni ve 23 % případů.

Z hlediska sektorů pracovali mladí zaměstnanci nejčastěji v oblasti služeb (56 % osob), podíl na celkové zaměstnanosti byl ale o 3 p.b. nižší než v rámci celé republiky. **Nejčastěji byli mladí lidé zaměstnaní ve zpracovatelském průmyslu**, kde pracovalo 33 % všech osob ve věku 15-29 let, tj. o 6 p.b. více než v celé ČR. Dalšími odvětvími s největším zastoupením mladých osob byly velkoobchod a maloobchod, stavebnictví a ubytování, stravování a pohostinství. Ve všech případech se tedy jedná o odvětví, která se obvykle vyznačují nižšími kvalifikačními požadavky.

Úroveň vzdělání i výběr odvětví se projevují i z hlediska odměňování mladých zaměstnanců. Analýza zároveň ukázala, že **bez ohledu na zvolené třídění byly výdělky mladých zaměstnanců ve srovnání s ostatními věkovými kategoriemi nebo průměrem ČR nižší**. Medián hrubé měsíční mzdy všech zaměstnanců do 29 let byl v roce 2015 o 8 % nižší než celorepublikový medián, v platové sféře byl hrubý měsíční plat mladých lidí nižší dokonce o 15 %. Z porovnání příjmů následně vyplývá, že 31 % domácností, v jejichž čele byla osoba do 25 let, spadalo v roce 2014 mezi domácnosti s příjmem nižším než 1. decil. Každá čtvrtá z těchto domácností po zaplacení nákladů na bydlení rovněž hospodařila s příjmy, které se nacházely pod hranicí životního minima.

V analýze bylo identifikováno celkem pět typů bariér, které mohou vést k výše zmíněným disproporcím mezi mladými jedinci a ostatními věkovými skupinami na trhu práce ČR. Základní bariérou je nedostatek praxe. Ten vede k nástupu mladých osob na méně kvalifikované, a tím pádem hůře placené pozice, nebo dokonce k nezaměstnanosti. S tím souvisejí další překážky – nízký zájem mladých osob o stáže a nedostatečná informovanost o možnostech dalšího vzdělávání.

Významnou bariérou je i závislost na hospodářském cyklu. Analýza ukázala, že mladí lidé jsou propadem ekonomiky ohroženi více než zaměstnanci v ostatních věkových kategoriích. V neposlední řadě mohou na zaměstnanost mladých osob působit i osobní bariéry, které jsou spojené s nedostatkem zkušeností s pracovním prostředím či s nástupem do prvního zaměstnání.

Překonat zmíněné překážky může pomoci **větší informovanost o možnostech dalšího vzdělávání**, ať už ve školách, na internetu nebo efektivnějším sdílením pozitivních zkušeností. Mladým lidem, kterým chybějící praxe znemožňuje získat uplatnění odpovídající jejich kvalifikaci nebo obecně najít zaměstnání, může jednoznačně pomoci i **účast na projektech dalšího vzdělávání**. Kromě stáží se jedná např. o online kurzy nebo rekvalifikace. Jedincům, kteří mají výběr střední nebo vysoké školy teprve před sebou, může pomoci k odbourání bariéry spojené s nedostatkem zkušeností i **výběr oboru, ve kterém existuje vyšší šance na uplatnění**. Dle statistik Národního ústavu pro vzdělávání se jedná obzvlášť o technické programy a obory z oblasti zdravotnictví.

Veškerou zmíněnou aktivitu je přitom nutné zaměřit hlavně na **skupiny mladých osob, které jsou na trhu práce ohroženy nejvíce**. Jde především o absolventy oborů, které jsou nejvíce ohroženy nezaměstnaností, dále o osoby se základním vzděláním a dlouhodobě nezaměstnané.

Literatura

ČSÚ. 2014a. *Mladí lidé po ukončení studia na trhu práce [online]*. Praha: Český statistický úřad, 2014 [cit. 1. 11. 2016]. Dostupné z <https://www.czso.cz/csu/czso/cr/mladi-lide-po-ukonceni-studia-na-trhu-prace-2014-wbivjm38kz>

ČSÚ. 2014b. *Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS – Metodika [online]*. Praha: Český statistický úřad, 2014 [cit. 30. 9. 2016]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/zam_vsps.

ČSÚ. 2015a. *Metodika – příjmy, výdaje a životní podmínky domácností [online]*. Praha: Český statistický úřad, 2015 [cit. 30. 9. 2016]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/xl/120613_prijmy.

ČSÚ. 2015b. *Obyvatelstvo – časové řady [online]*. Praha: Český statistický úřad, 2015 [cit. 1. 11. 2015]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/oby_cr

EUROSTAT. 2016. Youth in the digital world. Datasets: Internet activities – individuals [online]. Lucemburk: Evropská komise, 2015 [cit. 2. 11. 2016]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/youth/data/database>

ILO. 1982. *The Recommendation of the 13th International Conference of Labour Statisticians*. Geneva: International Labour Organisation, 1982.

MŠMT. 2016. *Data o studentech poprvé zapsaných a absolventech vysokých škol [online]*. Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, 2016 [cit. 8. 11. 2016]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/statistika-skolstvi/data-o-studentech-poprve-zapsanych-a-absolventech-vysokych>

NÝVLT, Ondřej. 2015. *Uplatnění mladých lidí na trhu práce po ukončení svého studia [online]*. Praha: Český statistický úřad, 2015 [cit. 31. 10. 2016]. Dostupné z: http://kredo.reformy-msmt.cz/download/w-19-2/KREDO_prezentace_150219_3_Nyvt.pdf

POTOČKOVÁ, Klára. 2015a. *Osoby do 25 let a další profesní vzdělávání: postoje, zkušenosti, bariéry [online]*. Praha: Fond dalšího vzdělávání, 2015 [cit. 1. 11. 2016]. Dostupné z: <https://koopolis.cz/sekce/vyzkumy-a-statistiky/286-vyzkum-kooperace>

POTOČKOVÁ, Klára. 2015b. *Osoby ohrožené sociálním vyloučením a další profesní vzdělávání: postoje, zkušenosti, bariéry [online]*. Praha: Fond dalšího vzdělávání, 2015 [cit. 31. 10. 2016]. Dostupné z: <http://docplayer.cz/18534900-Osoby-ohrozene-socialnim-vyloucenim-a-dalsi-profesni-vzdelavani-postoje-zkusenosti-bariery.html>

ÚLOVEC, Martin. 2015. *Nezaměstnanost absolventů škol se středním a vyšším odborným vzděláním – 2015 [online]*. Praha: Národní ústav pro vzdělávání, 2015 [cit. 1. 11. 2016]. Dostupné z: http://www.nuv.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/NZabs_duben2015_final_pro_www.pdf

Příloha

Příloha I: Sekce CZ-NACE zařazené do odvětvových skupin

Odvětvová skupina	Sekce CZ-NACE	Název
Zemědělství	A	Zemědělství, lesnictví, rybářství
Průmysl a stavebnictví	B	Těžba a dobývání
	C	Zpracovatelský průmysl
	D	Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu
	E	Zásobování vodou; činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi
	F	Stavebnictví
	Služby	G
H		Doprava a skladování
I		Ubytování, stravování a pohostinství
J		Informační a komunikační činnosti
K		Peněžnictví a pojišťovnictví
L		Činnosti v oblasti nemovitostí
M		Profesní, vědecké a technické činnosti
N		Administrativní a podpůrné činnosti
O		Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení
P		Vzdělávání
Q		Zdravotní a sociální péče
R		Kulturní, zábavní a rekreační činnosti
S		Ostatní činnosti
T		Činnosti domácností jako zaměstnavatelů; činnosti domácností produkcujících blíže neurčené výrobky a služby pro vlastní potřebu
U		Činnosti exteritoriálních organizací a orgánů

Příloha II: Počet obyvatel České republiky ve věku 15-29 let a 55-69 v roce 2015 a podíl těchto věkových skupin na obyvatelstvu ČR

Věková skupina	Počet obyvatel	Podíl věkové skupiny
	[mil.]	[%]
15-29 let	1,7	16,5
55-69 let	2,1	19,6

Pozn.: Počet obyvatel s trvalým nebo dlouhodobým pobytem vždy k 31. 12. daného roku.
Zdroj: ČSÚ (Věkové složení obyvatelstva), vlastní výpočty. Data platná k 24. 10. 2016.

Příloha III: Zastoupení obyvatel ve věku 15-29 let v krajích ČR v roce 2015

Kraj	Počet obyvatel	Podíl na obyvatelstvu kraje
	[tis.]	[%]
Hl. m. Praha	194,6	15,4
Středočeský	207,7	15,7
Jihočeský	106,0	16,6
Plzeňský	92,9	16,1
Karlovarský	49,9	16,8
Ústecký	139,2	16,9
Liberecký	73,9	16,8
Královéhradecký	91,2	16,5
Pardubický	87,8	17,0
Vysočina	88,3	17,3
Jihomoravský	191,8	16,3
Olomoucký	106,2	16,7
Zlínský	98,5	16,8
Moravskoslezský	210,7	17,4

Pozn.: Počet obyvatel s trvalým nebo dlouhodobým pobytem vždy k 31. 12. daného roku.
Zdroj: ČSÚ (Věkové složení obyvatelstva), vlastní výpočty. Data platná k 24. 10. 2016.

Příloha IV: Míra ekonomické aktivity obyvatel ve věku 15-29 v roce 2015 v jednotlivých krajích ČR

Kraj	Počet obyvatel	Pracovní síla	Míra ekonomické aktivity
	[tis. obyvatel]		[%]
Hl. m. Praha	196	100	50,8
Středočeský	210	109	51,8
Jihočeský	107	54	50,5
Plzeňský	94	50	53,4
Karlovarský	51	28	55,4
Ústecký	141	70	49,4
Liberecký	75	41	54,7
Královéhradecký	92	46	49,7
Pardubický	89	50	55,9
Vysočina	90	44	48,9
Jihomoravský	195	100	51,4
Olomoucký	108	52	48,7
Zlínský	100	53	52,7
Moravskoslezský	214	110	51,3

Pozn.: Počet obyvatel s trvalým nebo dlouhodobým pobytem vždy k 31. 12. daného roku.
 Zdroj: ČSÚ (Věkové složení obyvatelstva), vlastní výpočty. Data platná k 24. 10. 2016.

Příloha V: Vývoj míry ekonomické aktivity v ČR v letech 1993-2015 ve věkových skupinách 15-24 a 25-29 let

Rok	15-24 let	25-29 let
	[%]	
1993	51,3	80,8
1994	52,0	80,5
1995	50,6	81,1
1996	49,3	79,6
1997	48,3	79,4
1998	49,1	80,3
1999	48,3	80,6
2000	46,1	80,3
2001	43,1	79,7
2002	40,1	79,9
2003	38,1	79,7
2004	35,8	79,1
2005	33,9	79,7
2006	33,5	79,2
2007	31,9	79,4
2008	31,1	79,0
2009	31,8	79,9
2010	30,9	79,9
2011	29,9	79,9
2012	31,3	79,4
2013	31,5	81,2
2014	32,2	81,1
2015	32,5	80,6

Zdroj: ČSÚ (Výběrové šetření pracovních sil), vlastní výpočty. Data platná k 27. 10. 2016.

Příloha VI: Vývoj struktury zaměstnaných osob v ČR v období 1993-2015 podle věku

Rok	15-29 let	30-54 let	55 a více let
	[%]		
1993	26,9	65,1	8,0
1994	26,9	65,0	8,1
1995	26,7	64,9	8,4
1996	26,3	64,8	8,9
1997	26,0	64,9	9,1
1998	26,1	64,9	9,0
1999	25,8	64,6	9,6
2000	25,7	64,8	9,6
2001	24,9	65,1	10,1
2002	24,2	64,4	11,4
2003	23,5	64,1	12,4
2004	22,2	64,8	13,0
2005	21,2	64,9	13,9
2006	20,7	65,0	14,3
2007	20,2	65,0	14,8
2008	19,6	65,1	15,3
2009	18,7	65,7	15,6
2010	17,9	66,4	15,7
2011	17,2	66,6	16,2
2012	16,7	66,7	16,6
2013	16,7	66,3	17,0
2014	16,6	66,1	17,3
2015	16,4	66,2	17,4

Zdroj: ČSÚ (Výběrové šetření pracovních sil), vlastní výpočty. Data platná k 25. 10. 2016.

Příloha VII: Struktura zaměstnaných osob ve věku 15-29 let v České republice v roce 2015 podle sektorů a srovnání se strukturou zaměstnaných osob v celé ČR

Sektor	15-29 let	Celá ČR
Počet zaměstnaných osob		
[tis.]		
Zemědělství	18	147
Průmysl (vč. stavebnictví)	343	1 917
Služby	464	2 977
Podíl zaměstnaných osob v dané věkové skupině		
[%]		
Zemědělství	2,2	2,9
Průmysl (vč. stavebnictví)	41,6	38,0
Služby	56,2	59,0

Pozn.: Data představují průměr za rok 2015.

Zdroj: ČSÚ (Výběrové šetření pracovních sil), vlastní výpočty. Data platná k 24. 10. 2016.

Příloha VIII: Struktura zaměstnaných osob ve věku 15-29 let v ČR v roce 2015 podle pohlaví a vzdělání

Vzdělání	Muži	Ženy
Počet zaměstnaných osob		
[tis.]		
Základní	28	12
Střední bez maturity	179	61
Střední s maturitou	202	149
Vysokoškolské	77	117
Podíl zaměstnaných osob v dané skupině		
[%]		
Základní	5,8	3,5
Střední bez maturity	36,8	18,0
Střední s maturitou	41,6	44,1
Vysokoškolské	15,8	34,4

Pozn.: Data představují průměr za rok 2015.

Zdroj: ČSÚ (Výběrové šetření pracovních sil), vlastní výpočty. Data platná k 24. 10. 2016.

Příloha IX: Struktura zaměstnaných osob ve věku 15-29 let v ČR v roce 2015 podle pohlaví a sektoru

Sektor	Muži	Ženy
Počet zaměstnaných osob		
[tis.]		
Zemědělství	15	3
Průmysl (vč. stavebnictví)	262	82
Služby	210	254
Podíl zaměstnaných osob v dané skupině		
[%]		
Zemědělství	3,1	0,9
Průmysl (vč. stavebnictví)	53,8	24,1
Služby	43,1	75,0

Pozn.: Definice odvětvových skupin na základě klasifikace CZ-NACE uvádí tabulka v příloze I.
Zdroj: ČSÚ (Výběrové šetření pracovních sil), vlastní výpočty. Data platná k 24. 10. 2016.

Příloha X: Délka pracovní doby zaměstnanců ve věku 15-29 let v ČR v roce 2015 a porovnání s ostatními věkovými skupinami zaměstnanců v ČR

Délka pracovní doby	15-29 let	30-59 let	60 a více let
Počet zaměstnanců			
[tis.]			
do 29,9 hodin	121	450	74
30 až 39,9 hodin	173	706	47
40 hodin a více	444	1 950	122
Podíl zaměstnanců v dané věkové skupině			
[%]			
do 29,9 hodin	16,4	14,5	30,5
30 až 39,9 hodin	23,4	22,7	19,2
40 hodin a více	60,1	62,8	50,3

Pozn.: Data představují průměr za rok 2015.

Zdroj: ČSÚ (Výběrové šetření pracovních sil), vlastní výpočty. Data platná k 24. 10. 2016.

Příloha XI: Délka pracovní doby zaměstnanců ve věku 15-29 let v ČR v roce 2015 podle pohlaví

Délka pracovní doby	Muži	Ženy
Počet zaměstnanců		
[tis.]		
do 29,9 hodin	59	62
30 až 39,9 hodin	103	69
40 hodin a více	271	172
Podíl zaměstnanců v dané skupině		
[%]		
do 29,9 hodin	13,6	20,4
30 až 39,9 hodin	23,8	22,8
40 hodin a více	62,5	56,7

Pozn.: Data představují průměr za rok 2015.

Zdroj: ČSÚ (Výběrové šetření pracovních sil), vlastní výpočty. Data platná k 24. 10. 2016.

Příloha XII: Struktura celkové absence ve mzdové sféře v ČR v roce 2015 podle věkových skupin

Typ absence	do 29 let	30-44 let	45-59 let	60 a více let
	[hod/měs]			
Dovolená	13,3	14,2	14,1	14,6
Nemoc	5,7	5,1	6,9	7,5
Ostatní	5,6	5,7	5,1	5,1
Celkem	24,6	25,0	26,2	27,2

Pozn.: Data představují průměr za rok 2015.

Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 25. 10. 2016.

Příloha XIII: Struktura celkové absence ve mzdové sféře v ČR ve věkové skupině 15-29 let v roce 2015 podle typu práce

Typ absence	Manuální práce	Nemanuální práce
	[hod/měs]	
Dovolená	12,9	13,9
Nemoc	7,5	3,3
Ostatní	5,8	5,3
Celkem	26,2	22,5

Pozn.: Data představují průměr za rok 2015.

Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 25. 10. 2016.

Příloha XIV: Vývoj počtu nezaměstnaných v ČR v letech 1993-2015 podle věkových skupin

Rok	15-29 let	30-54 let	55 a více let
	[tis. osob]		
1993	101,4	101,6	17,1
1994	107,9	99,0	14,3
1995	97,3	97,2	13,5
1996	88,3	96,2	17,0
1997	103,9	127,9	16,5
1998	147,2	169,5	19,0
1999	195,5	235,4	23,3
2000	185,9	245,4	23,2
2001	171,2	223,0	24,1
2002	150,0	201,5	22,6
2003	153,7	218,5	27,0
2004	165,1	227,6	33,2
2005	147,9	227,5	34,8
2006	122,9	211,4	37,0
2007	79,7	163,7	32,9
2008	66,9	134,2	28,7
2009	121,3	188,9	41,5
2010	130,0	204,3	49,3
2011	112,3	193,2	45,1
2012	123,5	195,9	47,5
2013	115,6	205,7	47,7
2014	98,6	184,0	41,0
2015	81,2	150,3	36,5

Pozn.: Data představují průměr za rok 2015.

Zdroj: ČSÚ (Výběrové šetření pracovních sil), vlastní výpočty. Data platná k 26. 10. 2016.

Příloha XV: Struktura nezaměstnaných v ČR v roce 2015 podle věku a vzdělání

Vzdělání	do 29 let	30-44 let	45-59 let	60 a více let
Počet nezaměstnaných				
[tis. osob]				
Základní	22,4	28,7	7,6	22,4
Střední bez maturity	21,3	68,5	18,6	21,3
Střední s maturitou	26	39,1	7	26
Vysokoškolské	11,5	14	3,3	11,5
Podíl nezaměstnaných ve věkové skupině				
[%]				
Základní	27,6	19,1	20,8	27,6
Střední bez maturity	26,2	45,6	51,0	26,2
Střední s maturitou	32,0	26,0	19,2	32,0
Vysokoškolské	14,2	9,3	9,0	14,2

Pozn.: Data představují průměr za rok 2015.
Zdroj: ČSÚ (VŠPS), vlastní výpočty. Data platná k 26. 10. 2016.

Příloha XVI: Vývoj obecné míry nezaměstnanost v ČR v letech 1993-2015 podle věku

Rok	15-29 let	30-54 let	55-64 let	65 a více let
	[%]			
1993	7,2	3,1	3,9	5,4
1994	7,5	3,0	3,5	3,2
1995	6,9	2,9	2,9	4,2
1996	6,3	2,9	3,6	4,2
1997	7,5	3,8	3,6	3,5
1998	10,4	5,1	3,8	6,1
1999	13,7	7,1	4,8	5,4
2000	13,3	7,4	5,2	2,9
2001	12,7	6,8	4,9	4,5
2002	11,5	6,2	4,0	3,9
2003	12,2	6,7	4,4	3,7
2004	13,7	6,9	5,4	2,4
2005	12,8	6,9	5,2	3,0
2006	11,0	6,3	5,3	2,5
2007	7,4	4,9	4,6	1,1
2008	6,4	4,0	3,9	0,8
2009	11,6	5,5	5,7	
2010	13,0	5,9	6,5	1,5
2011	11,8	5,6	5,8	1,4
2012	13,1	5,7	5,8	2,9
2013	12,3	5,9	5,8	1,5
2014	10,7	5,3	4,9	1,3
2015	9,0	4,3	4,4	1,1

Pozn.: Data představují průměr za rok 2015. Údaj u skupiny 65 a více let není pro rok 2009 k dispozici.
 Zdroj: ČSÚ (VŠPS), vlastní výpočty. Data platná k 26. 10. 2016.

Příloha XVII: Obecná míra nezaměstnanosti v ČR v roce 2015 podle věku a pohlaví

Věk	Muži	Ženy
Počet nezaměstnaných		
[tis.]		
15-29 let	43,4	37,8
30-44 let	41,5	59,5
45-59 let	34,3	43,1
60 let a více	6,2	2,2
Obecná míra nezaměstnanosti		
[%]		
15-29 let	8,2	10,1
30-44 let	3,3	6,2
45-59 let	3,6	4,9
60 let a více	2,7	1,7

Pozn.: Data představují průměr za rok 2015.
Zdroj: ČSÚ (VŠPS), vlastní výpočty. Data platná k 26. 10. 2016.

Příloha XVIII: Struktura registrovaných uchazečů v ČR v letech 2007-2015 podle věku

Rok	15-29 let	30-54 let	55-64 let	65 let a více
Počet registrovaných nezaměstnaných				
[tis.]				
2007	91,9	207,9	54,9	0,2
2008	98,6	199,7	53,7	0,2
2009	158,7	303,3	76,9	0,2
2010	156,7	316,8	87,8	0,2
2011	148,4	287,7	72,0	0,3
2012	158,7	301,9	84,4	0,4
2013	167,0	331,5	97,8	0,6
2014	138,6	306,2	96,3	0,8
2015	108,2	256,3	87,6	1,0
Podíl věkové skupiny na celkovém počtu registrovaných nezaměstnaných				
[%]				
2007	25,9	58,6	15,5	0,0
2008	28,0	56,7	15,3	0,0
2009	29,4	56,3	14,3	0,0
2010	27,9	56,4	15,6	0,0
2011	29,2	56,6	14,2	0,1
2012	29,1	55,4	15,5	0,1
2013	28,0	55,5	16,4	0,1
2014	25,6	56,5	17,8	0,1
2015	23,9	56,6	19,3	0,2

Pozn.: Data platná vždy k 31. 12. daného roku.

Zdroj: MPSV (Statistické ročenky trhu práce v ČR 2006-2013), vlastní výpočty. Data platná k 26. 10. 2016.

Příloha XIX Struktura zaměstnanců v ČR odměňovaných v roce 2015 minimální mzdou

Věk	Počet	Podíl v ČR
	[tis.]	[%]
do 29 let	20,8	18,1
31-39 let	28,5	24,8
40-49 let	30,0	26,1
50-59 let	27,0	23,5
60 a více let	8,6	7,5
Celkem	114,9	100,0

Pozn.: Data představují průměr za rok 2015. Vypočtené podle metodiky projektu č. TD010171 Vliv institutu minimální mzdy na sociálně ekonomický vývoj ČR financovaného TA ČR v rámci programu OMEGA.
Zdroj: TREXIMA. Data platná k 1. 11. 2016.

Příloha XX: Medián hrubé měsíční mzdy v ČR v roce 2015 podle věku a pohlaví

Věková skupina	Muži		Ženy	
	Medián hrubé měsíční mzdy	Relace vůči ČR	Medián hrubé měsíční mzdy	Relace vůči ČR
	[Kč/měs]	[%]	[Kč/měs]	[%]
do 29 let	22 387	88,8	19 396	97,7
30-34 let	26 352	104,5	22 003	110,8
35-39 let	27 396	108,6	20 105	101,3
40-44 let	26 969	106,9	19 986	100,7
45-49 let	26 136	103,6	19 484	98,1
50-54 let	25 595	101,5	19 656	99,0
55-59 let	24 232	96,1	19 022	95,8
60-64 let	24 578	97,4	21 809	109,9
65 a více let	23 556	93,4	17 523	88,3
ČR celkem	25 224	100,0	19 852	100,0

Pozn.: Data představují průměr za rok 2015.

Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 30. 10. 2016.

Příloha XXI: Medián hrubé měsíční mzdy osob do 29 let v ČR v roce 2015 podle vzdělání

Vzdělání	do 29 let	ČR celkem	Relace k ČR
	[Kč/měs]		[%]
Základní / nedokončené	18 006	17 307	104,0
Střední bez maturity	19 050	20 267	94,0
Střední s maturitou	21 393	24 047	89,0
Vyšší odborné a bakalářské	24 128	27 162	88,8
Vysokoškolské	28 483	36 624	77,8

Pozn.: Data představují průměr za rok 2015.

Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 30. 10. 2016.

Příloha XXII: Medián hrubé měsíční mzdy ve mzdové sféře u osob do 29 let v roce 2015 podle krajů

Kraj	do 29 let	celá ČR	Relace k ČR
	[Kč/měs]		[%]
Hl. m. Praha	23 831	28 046	85,0
Středočeský	23 036	24 536	93,9
Jihočeský	20 856	21 301	97,9
Plzeňský	21 823	22 898	95,3
Karlovarský	18 714	20 154	92,9
Ústecký	19 416	21 859	88,8
Liberecký	22 526	23 954	94,0
Královéhradecký	19 850	21 479	92,4
Pardubický	20 092	21 148	95,0
Vysočina	20 438	21 754	93,9
Jihomoravský	20 528	22 343	91,9
Olomoucký	19 758	21 223	93,1
Zlínský	20 176	21 272	94,8
Moravskoslezský	20 404	22 566	90,4

Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 30. 10. 2016.

Příloha XXIII: Domácnosti s pracujícími členy v ČR v roce 2014 podle věku osoby v čele, počtu pracujících a počtu vyživovaných dětí

Typ domácnosti	do 29 let	30-39 let	40-49 let	Průměr ČR
Podíl domácností podle počtu pracujících členů v dané věkové skupině				
[%]				
1 pracující člen	67,5	52,9	36,2	46,8
2 pracující členové	31,0	45,9	53,2	43,7
3 pracující členové a více	1,6	1,2	10,5	9,4
Podíl domácností podle počtu vyživovaných dětí v dané věkové skupině				
[%]				
žádné dítě	71,8	37,8	32,5	54,0
1 dítě	17,2	26,8	27,7	22,1
2 děti	9,6	30,5	32,9	19,9
3 děti	1,2	4,1	5,9	3,4
4 děti a více	0,3	0,8	1,0	0,6

Pozn.: Data představují průměr za rok 2014. Jedná se o podíly domácností v ČR s pracujícími členy.
 Zdroj: ČSÚ (Příjmy a životní podmínky domácností - 2015), Vlastní výpočty. Data platná k 27. 10. 2016.

Příloha XXIV: Domácnosti v ČR v roce 2014 podle osoby v čele a decilového rozdělení měsíčních čistých peněžních příjmů na osobu

Příjmová skupina	do 25 let	25-34 let
Počet domácností		
[tis.]		
nejnižších 10 %	18,1	79,5
druhých 10 %	2,4	56,3
třetích až osmých 10 %	25,7	251,2
devátých 10 %	5,0	80,3
nejvyšších 10 %	7,3	75,7
Podíl v rámci dané věkové skupiny		
[%]		
nejnižších 10 %	30,9	14,6
druhých 10 %	4,0	10,4
třetích až osmých 10 %	44,0	46,3
devátých 10 %	8,6	14,8
nejvyšších 10 %	12,4	13,9

Pozn.: Data představují průměr za rok 2014.

Zdroj: ČSÚ (Příjmy a životní podmínky domácností - 2015), Vlastní výpočty. Data platná k 27. 10. 2016.

Příloha XXV: Účast v neformálním vzdělávání v roce 2015 v ČR podle věku

Účast v neformálním vzdělávání	15-24 let	25-34 let	35-44 let	45-54 let
Počet osob				
[tis.]				
Ano	74	113	137	100
Ne	992	1 321	1 623	1 270
Celkem	1 066	1 434	1 760	1 370
Podíl osob v dané skupině				
[%]				
Ano	6,9	7,9	7,8	7,3
Ne	93,1	92,1	92,2	92,7
Celkem	100,0	100,0	100,0	100,0

Pozn.: Účast v neformálním vzdělávání v posledních 4 týdnech udávaná v průměru za rok 2015.
Zdroj: ČSÚ (VŠPS), vlastní výpočty. Data platná k 28. 10. 2016.

Příloha XXVI: Počet hodin strávených v neformálním vzdělávání během 4 týdnů v ČR v roce 2015 podle věku

Počet hodin	15-24 let	25-34 let	35-44 let	45-54 let	55-64 let
Počet osob					
[tis.]					
do 5 hodin	22,1	34,3	47,2	37,0	19,8
6-10 hodin	29,6	53,8	60,2	46,4	22,3
11-15 hodin	8,2	6,7	6,1	4,4	2,2
16-20 hodin	8,1	11,4	14,2	8,2	4,3
21 hod. a více	5,0	6,5	9,3	3,7	2,0
Podíl osob v dané skupině					
[%]					
do 5 hodin	30,2	30,4	34,5	37,1	39,1
6-10 hodin	40,6	47,7	43,9	46,5	44,0
11-15 hodin	11,3	6,0	4,5	4,4	4,4
16-20 hodin	11,0	10,1	10,4	8,2	8,5
21 hod. a více	6,9	5,8	6,8	3,7	4,0

Pozn.: Účast v neformálním vzdělávání v posledních 4 týdnech udávaná v průměru za rok 2015.
Zdroj: ČSÚ (VŠPS), vlastní výpočty. Data platná k 28.9.2016.

Příloha XXVII: Pravděpodobnost nezaměstnanosti a pravděpodobnost nalezení zaměstnání po ukončení studia v ČR v letech 2004-2013

Rok	Pravděpodobnost nezaměstnanosti	Pravděpodobnost nalezení zaměstnání
	[%]	
2004	34,4	54,9
2005	31,8	62,1
2006	25,2	70,9
2007	21,0	74,8
2008	19,1	78,4
2009	19,8	75,4
2010	30,8	66,0
2011	24,1	73,4
2012	28,8	65,7
2013	24,6	69,5

Zdroj: VŠPS, Nývlt (2015), vlastní zpracování.