

**Česká zemědělská univerzita v Praze**

**Provozně ekonomická fakulta**

**Katedra ekonomických teorií**



**Diplomová práce**

**Analýza trhu práce v ČR**

**Bc. Bekkairova Mira**

© 2022 ČZU v Praze

# ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

## ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Mira Bekkairova

Hospodářská politika a správa

Podnikání a administrativa

Název práce

**Analýza trhu práce v ČR**

Název anglicky

**Analysis of labour market in the Czech Republic**

---

### Cíle práce

Hlavním cílem diplomové práce je analýza a zhodnocení situace na trhu práce v České republice, zaznamenání vývoje nezaměstnanosti v časovém období od roku 2006 do roku 2021 a případný návrh na zlepšení. Prvním dílčím cílem je analýza nezaměstnanosti v ČR podle různých hledisek, jakými jsou pohlaví, vzdělání, věk a délka nezaměstnanosti. Dalším dílčím cílem je komparace nezaměstnanosti mezi jednotlivými kraji České republiky a porovnávání mezi Českou republikou a státy Evropské unie. Třetím dílčím cílem je analýza státní politiky zaměstnanosti. A posledním, čtvrtým, dílčím cílem pak bude návrh opatření ke zlepšení stávající situace na trhu práce v ČR.

### Metodika

Diplomová práce byla rozdělena na teoretickou část a praktickou část.

V teoretické části byla použita popisná metoda, pomocí které byly rozebrány a vysvětleny pojmy související s daným tématem. Je zde charakterizován trh práce, nezaměstnanost a politika zaměstnanosti. Teoretická část práce byla zpracována na základě studia odborné literatury.

Druhou a významnou částí práce je praktická část. V praktické části byla použita metoda komparace, pomocí které byly porovnány ukazatele nezaměstnanosti v časovém horizontu od roku 2006 do roku 2021. Nezaměstnanost byla analyzována na základě obecné míry nezaměstnanosti a podílu nezaměstnaných osob, následně i podle různých hledisek, jakými jsou pohlaví, vzdělání, věk a délka nezaměstnanosti. Po vývoji nezaměstnanosti následuje kapitola, která se zabývá komparací mezi jednotlivými kraji České republiky a pak dochází i k porovnávání mezi Českou republikou a státy Evropské unie. Poslední kapitola vlastní práce se zabývá státní politikou zaměstnanosti a nástroji aktivní politiky zaměstnanosti. Dále pro naplnění hlavního cíle byla uplatněna metoda kvalitativního výzkumu formou rozhovoru. Rozhovor byl proveden se zaměstnanci úřadu práce ohledně oblíbenosti a úspěšnosti rekvalifikačních kurzů.

V závěru byly shrnuty výsledky analýzy trhu práce a na základě této analýzy byla navržena doporučení a řešení, která by mohla zlepšit situaci na trhu práce.

Vývoj jednotlivých ukazatelů nezaměstnanosti byl ukázán pomocí přehledných grafů a tabulek, které byly následně komentovány. Praktická část práce byla zpracována na základě sekundárních dat dostupných na

webových stránkách Ministerstva práce sociálních věcí České republiky, Eurostatu, z portálu Českého statistického úřadu a dále z primárních dat zjištěných z kvalitativního výzkumu. V této diplomové práci byly použity metody, jakými jsou analýza, popisná metoda, sběr dat a informací, komparace a vyhodnocení dat a kvalitativní výzkum prostřednictvím rozhovoru.



**Doporučený rozsah práce**

60-80 stran

**Klíčová slova**

trh práce, nezaměstnanost, obecná míra nezaměstnanosti, státní politika zaměstnanosti, poptávka po práci, nabídka práce, Česká republika

---

**Doporučené zdroje informací**

BRČÁK, J. – SEKERKA, B. – STARÁ, D. *Makroekonomie – teorie a praxe*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2014. ISBN 978-80-7380-492-3.

BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost : psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 2002. ISBN 80-247-9006-8.

JÍROVÁ, H. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Praha: Vysoká škola ekonomická, Národohospodářská fakulta, 1999. ISBN 80-7079-635-9.

JUREČKA, V. *Makroekonomie*. Praha: Grada, 2013. ISBN 978-80-247-4386-8.

PAVELKA, T. *Makroekonomie : základní kurz*. [Slaný]: Melandrium, 2007. ISBN 978-80-86175-58-4.

---

**Předběžný termín obhajoby**

2021/22 LS – PEF

**Vedoucí práce**

Ing. Roman Svoboda, Ph.D.

**Garantující pracoviště**

Katedra ekonomických teorií

---

Elektronicky schváleno dne 31. 12. 2021

**doc. PhDr. Ing. Lucie Severová, Ph.D.**

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 8. 2. 2022

**doc. Ing. Tomáš Šubrt, Ph.D.**

Děkan

V Praze dne 27. 11. 2022

---

### **Čestné prohlášení**

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Analýza trhu práce v ČR" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušil autorská práva třetích osob.

V Praze dne 27.11.2022

---

## **Poděkování**

Ráda bych touto cestou poděkovala vedoucímu práce Ing. Romanu Svobodovi, Ph.D. za cenné rady, věcné připomínky a vstřícnost při konzultacích a vypracování diplomové práce. Dále bych ráda poděkovala své rodině za trpělivost a velkou podporu.

# Analýza trhu práce v České republice

## Abstrakt

Tato diplomová práce se zaměřuje na trh práce v ČR. Hlavním cílem této práce je analýza a zhodnocení situace na českém trhu práce, zaznamenávání vývoje nezaměstnanosti v letech 2006-2021 a vytvoření návrhů na zlepšení. Dílčími cíli je prozkoumat strukturu nezaměstnaných osob na základě vybraných kritérií, srovnat nezaměstnanost v jednotlivých krajích a s členskými státy EU, ale také analyzovat státní politiku zaměstnanosti. V teoretické části práce metodou literární rešerše jsou uvedeny poznatky o fungování trhu práce obecně, o nezaměstnanosti a zaměstnanosti, o negativních dopadech nezaměstnanosti a o ohrožených skupinách na trhu práce. V analytické části se provádí analýza trhu, a to prostřednictvím analýzy časových řad a metody komparace. Spolu s tím je v práci proveden vlastní výzkum s účastí zaměstnanců úřadů práce. Výstupem diplomové práce slouží syntéza poznatků a návrh doporučení ke zlepšení.

**Klíčová slova:** analýza časových řad, český pracovní trh, nabídka práce, míra nezaměstnanosti, nezaměstnanost, poptávka po práci, státní politika zaměstnanosti, trh práce, úřad práce, zaměstnanost

# **Analysis of the labour market in the Czech Republic**

## **Abstract**

This master thesis focuses on the labour market in the Czech Republic. The main objective of this work is to analyse and evaluate the situation on the Czech labour market, to record the development of unemployment in the years 2006-2021 and to create proposals for improvement. The sub-objectives are to examine the structure of unemployed people on the basis of selected criteria, to compare unemployment rate in individual regions and with EU member states, but also to analyse the state employment policy. In the theoretical part of the work by the method of literary search, knowledge about the functioning of the labour market in general, about unemployment and employment, about the negative effects of unemployment and about vulnerable groups in the labour market is presented. In the analytical part, labour market analysis is carried out, through the analysis of time series and the method of comparison. Along with this, own research is carried out in the work with the participation of employees of Czech labour offices. The output of the thesis is a synthesis of knowledge and a proposal for recommendations for improvement.

**Keywords:** Czech labour market, employment, labour demand, labour market, labour office, labour supply, state employment policy, time series analysis, unemployment, unemployment rate.



# Obsah

<b>1 Úvod.....</b>	<b>11</b>
<b>2 Cíl práce a metodika .....</b>	<b>12</b>
2.1 Cíl práce .....	12
2.2 Metodika .....	12
<b>3 Teoretická východiska .....</b>	<b>15</b>
3.1 Trh práce .....	15
3.1.1 Nabídka práce .....	15
3.1.2 Poptávka po práci.....	16
3.1.3 Rovnováha na trhu práce .....	18
3.1.4 Míra ekonomické aktivity .....	21
3.2 Nezaměstnanost.....	21
3.2.1 Definice nezaměstnanosti .....	21
3.2.2 Druhy nezaměstnanosti .....	23
3.2.3 Dlouhodobá nezaměstnanost a efekt hystereze .....	25
3.2.4 Ukazatele nezaměstnanosti .....	27
3.2.5 Negativní dopady nezaměstnanosti .....	28
3.3 Zaměstnanost.....	29
3.3.1 Definice zaměstnanosti .....	29
3.3.2 Ohrožené skupiny na trhu práce .....	30
3.3.3 Politika zaměstnanosti .....	31
<b>4 Vlastní práce .....</b>	<b>33</b>
4.1 Analýza trhu práce v České republice.....	33
4.1.1 Analýza nezaměstnanosti na českém trhu práce.....	33
4.1.2 Komparace jednotlivých krajů ČR v otázce situace na trhu práce .....	46
4.1.3 Komparace ČR a států EU v otázce situace na trhu práce .....	51
4.2 Analýza zaměstnanosti v České republice .....	53
4.2.1 Státní politika zaměstnanosti v ČR.....	53
4.2.2 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti v ČR .....	55
4.2.3 Rozhovor se zaměstnanci úřadu práce v ČR .....	57
<b>5 Zhodnocení a doporučení .....</b>	<b>61</b>
5.1 Zhodnocení výsledků .....	61
5.2 Návrhy a doporučení .....	65
<b>6 Závěr .....</b>	<b>67</b>
<b>7 Seznam použitých zdrojů .....</b>	<b>69</b>
<b>8 Přílohy .....</b>	<b>73</b>
Příloha 1 Otázky pro rozhovor se zaměstnancem úřadu práce ČR.....	73

## Seznam tabulek a grafů

### Seznam tabulek

Tabulka 1: Ekonomické postavení obyvatelstva na trhu práce.....	34
Tabulka 2: Míra ekonomické aktivity, zaměstnanosti a nezaměstnanosti podle pohlaví, % .....	36
Tabulka 3: Počet nezaměstnaných dle věku v letech 2009-2021, tisíc osob .....	39
Tabulka 4: Počet nezaměstnaných dle vzdělávání v letech 2009-2021, tisíc osob.....	41
Tabulka 5: Počet nezaměstnaných evidovaných na úřadu práce dle délky nezaměstnanosti v letech 2012-2021.....	44
Tabulka 6: Míra nezaměstnanosti dle krajů v období 2006-2013 .....	46
Tabulka 7: Míra nezaměstnanosti dle krajů v období 2014-2021 .....	48
Tabulka 8: Míra nezaměstnanosti dle regionů soudružnosti v letech 2006-2021, % .....	50
Tabulka 9: Míra nezaměstnanosti v zemích EU v letech 2010-2021, % .....	52

### Seznam grafů

Graf 1: Individuální nabídka práce .....	16
Graf 2: Poptávka po práci .....	17
Graf 3: Rovnováha na trhu práce .....	18
Graf 4: Pracovní síla a počet zaměstnaných osob, tisíc .....	35
Graf 5: Obecná míra nezaměstnanosti v letech 2006-2021, %.....	35
Graf 6: Obecná míra nezaměstnanosti podle pohlaví v letech 2006-2021, % .....	38
Graf 7: Míra ekonomické aktivity a zaměstnanosti dle pohlaví v letech 2006-2021, % .....	38
Graf 8: Srovnání vývoje počtu nezaměstnaných dle věku v letech 2009-2021, tisíc osob....	40
Graf 9: Srovnání vývoje počtu nezaměstnaných dle vzdělávání v letech 2009-2021, tis. osob .....	43
Graf 10: Vývoj počtu nezaměstnaných evidovaných na úřadu práce v letech 2012-2021 ....	45
Graf 11: Srovnání počtu nezaměstnaných dle délky nezaměstnanosti v letech 2012-2021 ..	45
Graf 12: Vývoj míry nezaměstnanosti dle krajů v letech 2006-2021, %.....	49
Graf 13: Vývoj míry nezaměstnanosti dle regionů soudružnosti v letech 2006-2021, % .....	51

# 1 Úvod

V ekonomické vědě je práce definována jako jeden z ekonomických zdrojů a výrobních faktorů (Blažek a Uhlíř, 2020, s. 33). Z toho vychází, že trh práce je ekonomickým prostředím, ve kterém je prostřednictvím mechanismu nabídky a poptávky stanoven určitý objem zaměstnanosti a úroveň mzdy, a to v důsledku hospodářské soutěže mezi ekonomickými subjekty. Se vznikem a rozvojem společenské dělby práce se lidé se svou schopností vyrábět zboží a služby stávají jedním z hlavních ekonomických zdrojů. Spolu s tím vývoj pracovní síly jako komodity se stává hlavním faktorem vývoje samotného trhu práce.

Český pracovní trh se vyznačuje jako jeden z nejrozvinutějších z hlediska míry zaměstnanosti (Rojíček a kol., 2016, s. 158). Přestože v posledních několika letech byl domácí trh silně ovlivněn vnějšími šoky, ukazatele nezaměstnanosti stále zůstávají jedněmi z nejnižších, a to jak v historii ČR obecně, tak i v porovnání s členskými státy Evropské unie. Takové situace ovšem nebylo jednoduše dosaženo. Ještě před deseti lety se Česká republika potýkala s problémy nezaměstnanosti mládeže, s nedostatkem kvalifikované pracovní síly a s rostoucím počtem dlouhodobě nezaměstnaných osob.

Situace na trhu práce pak má vliv na další oblasti. Například, nízká nezaměstnanost negativně působí na firmy, které si nemohou najít vhodné zaměstnance, tudíž i zajistit uspokojení poptávky po výrobcích a službách. Dále ovlivňuje nezaměstnanost úroveň mezd, které stoupají v závislosti na tom, do jaké míry je pracovní určitě profese vzácný. Kromě toho klesající nezaměstnanost má vliv na přilákání zahraničních pracovní síly, která se chce uplatnit na rozvinutém trhu.

Tato diplomová práce se věnuje analýze trhu práce v ČR, zabývá se vývojem klíčových ukazatelů trhu práce a zkoumáním příčin, které vedly k jejich změně v průběhu let 2006-2021. Pro pochopení podstaty těchto jevů je ovšem zapotřebí uvést informace o obecném fungování trhu práce, o nezaměstnanosti a zaměstnanosti. Hlavním úkolem práce je co nejvíce komplexně a objektivně analyzovat český trh práce s využitím veřejně dostupných zdrojů (primárně statistických dat), ale také prostřednictvím rozhovorů se zaměstnanci úřadu práce.

## **2 Cíl práce a metodika**

### **2.1 Cíl práce**

Hlavním cílem této diplomové práce je zhodnocení situace na trhu práce v České republice, zaznamenávání vývoje nezaměstnanosti v časovém období od roku 2006 do roku 2021 a případný návrh na zlepšení. Prvním dílčím cílem je analýza nezaměstnanosti v ČR podle různých hledisek, jakými jsou pohlaví, vzdělání, věk a délka nezaměstnanosti. Dalším dílčím cílem je komparace nezaměstnanosti mezi jednotlivými kraji České republiky a porovnávání mezi Českou republikou a státy Evropské unie. Třetím dílčím cílem je analýza státní politiky zaměstnanosti. A posledním, čtvrtým dílčím cílem je návrh opatření ke zlepšení stávající situace na trhu práce v ČR.

### **2.2 Metodika**

Tato diplomová práce je rozdělena na teoretickou a praktickou část. V teoretické části jsou shrnuta teoretická východiska zaměřená na tři hlavní témata: trh práce, nezaměstnanost a zaměstnanost. Tato východiska jsou zpracována metodou literární rešerše s využitím české a zahraniční odborné literatury. V první podkapitole je zkoumán mechanismus fungování pracovního trhu, téma rovnováhy na trhu práce a úroveň ekonomické aktivity obyvatel. Druhá podkapitola pojednává o nezaměstnanosti a jejích druzích, dlouhodobé nezaměstnanosti, efektu hystereze, ukazatelích nezaměstnanosti a jejich negativních dopadech. Třetí podkapitola se zaměřuje na definici zaměstnanosti, ohrožené skupiny na trhu práce a politiku zaměstnanosti.

V praktické části práce byla provedena analýza trhu práce v České republice, která se skládala z řady dílčích analýz. Využita k tomu byla analýza časových řad a metoda komparace získaných údajů. Podkladem pro vypracování této analýzy byla data čerpaná z webových stránek Českého statistického úřadu. Srovnání podlehy základní ekonomické ukazatele charakterizující postavení obyvatelstva na trhu práce: ukazatel pracovní síly celkem, počet zaměstnaných a nezaměstnaných, ekonomicky neaktivní obyvatelstvo, míra ekonomické aktivity, míra zaměstnanosti a míra nezaměstnaných.

Dále byla také analyzována struktura pracovní síly z hlediska pohlaví, věku, vzdělávání, počtu nezaměstnaných evidovaných na úřadu práce a délky nezaměstnanosti.

Pro analýzu byla zvolena dostupná data, a to za období 2006-2021. V některých situacích se využila data za kratší časová období. Například, 2009-2021 v případě analýzy počtu nezaměstnaných dle věku a pohlaví a 2012-2021 v případě analýzy počtu nezaměstnaných dle délky nezaměstnanosti. Je také třeba podotknout, že jsou do počtu nezaměstnaných v rámci české metodiky zařazeny všechny osoby, které mají 15 a více let.

Veškeré využití informace byly přepracovány do tabulek tak, aby vypadaly přehledně a sjednoceně. Spolu s tím byly nejdůležitější ukazatele a jejich vývoj zobrazeny na grafech, které vizuálně odráží změny či výkyvy na trhu práce.

Následně byla v práci provedena komparace jednotlivých krajů ČR v otázce situace na trhu práce. Ke srovnání byla použita data za období 2006-2021, a to jak s přihlédnutím k ukazatelům jednotlivých krajů, tak i podle regionů soudružnosti.

Aby bylo možné nahlédnout na situaci z širšího hlediska, statistická data týkající se míry nezaměstnanosti v ČR byla porovnána s ukazateli jiných zemí EU. Pro analýzu byla využita data nalezená na webových stránkách Eurostatu. K dispozici ovšem byly pouze údaje za období 2010-2021. Při porovnání se také bralo v úvahu, že do průměrného ukazatele míry nezaměstnanosti v rámci EU se nezapočítávaly statistiky Velké Británie. Zmínit je také nutné, že do počtu nezaměstnaných byly zahrnuty osoby ve věku 15-74 let.

V každém případě se snažilo analyzovat nejen vývoj ukazatelů, ale také příčiny výkyvů v ukazatelích a změn na trhu práce. Podkladem pro zjišťování těchto příčin se staly internetové články, zprávy zveřejněné na webových stránkách jednotlivých krajů ČR a jiné analytické dokumenty, které se dotýkají tématu nezaměstnanosti na trhu práce.

Pro zhodnocení státní politiky zaměstnanosti v ČR byly využity informace získané na portálu Ministerstva práce a sociálních věcí, webových stránkách Úřadu práce ČR, informačním portálu BusinessInfo.cz a webu Ministerstva vnitra ČR. Na základě těchto informací pak byly vypracovány podklady pro provedení vlastního šetření.

Pro vlastní výzkum v této diplomové práci byla využita metoda polostrukturovaného řízeného rozhovoru se zaměstnanci českých úřadů práce. V přípravné fázi byly autorkou práce předloženy otázky pro respondenty, které byly následně konzultovány s vedoucím. Dotazník obsahoval celkem 9 otázek s několika podotázkami (viz Příloha 1), kde mohli dotázaní své odpovědi zpřesnit. Oslovení respondentů proběhlo prostřednictvím emailové komunikace. Otázky spolu s úvodním textem o záměru diplomové práce byly rozeslány 11

úřadům práce z různých krajů ČR. Respondenti byli předem obeznámeni s tím, že rozhovory proběhnou anonymně a že výsledky rozhovorů budou použity pouze v rámci této diplomové práce. Ne všichni z nich ale na prosbu o rozhovor reagovali.

Celkově se výzkumu zúčastnilo 8 pracovníků, přičemž za pozitivní faktor lze považovat to, že jen 2 dotázaní pracovníci sídlí na úřadech práce v hlavním městě Praze. Ostatní respondenti tedy odpovídali za jiné české kraje, což nepomohlo vytvořit objektivnější přehled o situaci. Získané odpovědi respondentů byly zpracovány v programu Microsoft Excel a mezi sebou porovnány. Výsledky syntetizovaných odpovědí jsou uvedeny v samostatné podkapitole práce (viz podkapitola 4.2.3).

Klíčové informace, které byly získány v rámci všech provedených analýz, byly shrnuty do kapitoly Zhodnocení a doporučení. Zde byla využita metoda dedukce. Na základě těchto informací pak byly předloženy návrhy na zlepšení situace na českém trhu práce.

### 3 Teoretická východiska

Třetí kapitola práce shromažďuje teoretická východiska týkající se zvolené problematiky. Pojednává o fungování trhu práce, mechanismech nezaměstnanosti a zaměstnanosti, stejně jako o jejich specifikách.

#### 3.1 Trh práce

Podle Holmana (2011, s. 70) se trh práce charakterizuje tržní poptávkou po práci a tržní nabídkou po práci. Na každé z těchto dvou stran, tedy na straně poptávky a nabídky, existuje konkurence. Pro lepší pochopení toho, jak funguje trh práce, v následujících podkapitolách práce jsou uvedeny základní informace o nabídce práce, o poptávce po práci, o rovnováze na trhu a o míře ekonomické aktivity.

##### 3.1.1 Nabídka práce

Přestože nabídka práce označuje jeden konkrétní jev, je možné se v odborné literatuře setkat s různými definicemi tohoto pojmu. Obecně to znamená nabídku práce všech lidí v dané ekonomice, tedy součet individuálních nabídek práce, které vychází z rozhodování lidí o tom, jak budou užívat svůj volný čas a reálnou mzdu (Holman, 2011, s. 270). Podobně tomu definují nabídku práce Hanzelková, Keřkovský a Kostroň (2013, s. 56), dle kterých *„je určována volbou lidí nabízejících práci, kteří (asi většinou podvědomě) porovnávají užitek z volného času s užitekem, který jim přinese případný prodej jejich práce“*. Podle jiné definice je nabídka práce celkovým počtem pracovních sil, který je charakterizován počtem a složením obyvatelstva z hlediska pohlaví, věku, vzdělání, povolání, kvalifikace a některých jiných faktorů (Jurečka, 2018, s. 264).

Křivka tržní nabídky práce odráží její přímou závislost na mzdách. Růst mezd na určitém trhu práce láká jak pracovníky zaměstnané v jiných oblastech ekonomiky, tak i osoby, které dříve na trhu práce nepůsobily. Nabídku práce tedy tvoří zaměstnanci, kteří vždy stojí před volbou mezi příjmem z práce a volným časem. Při nízké mzdě začne zaměstnanec hledat jiné zdroje příjmů. Při růstu mezd se nabídka zvýší na určitou úroveň. Ale při velmi vysokých mzdách část zaměstnanců dojde k závěru, že bude pracovat méně a odpočívat více, což určuje individuální křivku nabídky. To znamená, že individuální nabídka

práce vychází z individuálního rozhodnutí osoby o tom, kolik hodin bude pracovat a kolik odpočívat (Jurečka, 2018, s. 264).

**Graf 1: Individuální nabídka práce**



Zdroj: Jurečka, 2018, s. 264

Nabídka pracovní síly závisí na mnoha faktorech, ale mezi základní patří počet kvalifikovaných pracovníků; pracovní podmínky (status, prestiž, sociální podpora); mzdová úroveň a pracovní podmínky na alternativních pracovištích; životní úroveň zaměstnance a změna demografické situace v zemi (Holman, 2011, s. 70). Anýžová a Večerník (2019, s. 62-63) k tomu také dodávají náklady spojené se změnou zaměstnání, činnost odborových svazů, vládní regulaci na trhu práce a časový faktor.

### 3.1.2 Poptávka po práci

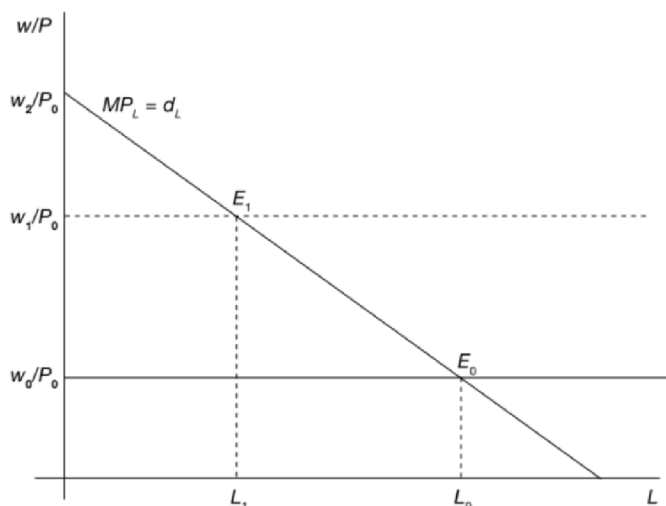
Podobně definici nabídky práce, poptávka po práci označuje poptávku všech firem v ekonomice po práci, která tvoří součet individuálních poptávek po práci. Vychází z rozhodování firem, které vyrovnávají mzdu, s mezním produktem práce (Holman, 2011, s. 270). Firmy zaměstnávající osoby mezi sebou srovnávají cenu práce a užitek, který dostanou ze zaměstnání nových pracovníků. To znamená, že zaměstnávají osoby pouze tehdy, když se jim to vyplatí (Hanzelková a kol., 2013, s. 56). Někdy bývá poptávka po práci definována jako celkový objem potřeb zaměstnavatelů v pracovní síle, která má určité schopnosti z hlediska realizace pracovního potenciálu.

Poptávka po práci závisí na takových faktorech jako průměrné mzdy v zemi, pracovní výkonnost, poptávka po zboží vyrobeném tímto druhem práce, věk zaměstnanců,



nahrazení práce jiným výrobním faktorem a počet zaměstnavatelů. Patří sem také rozšíření výroby v jednotlivých podnicích, elasticita zboží vyrobeného danou prací a podíl mzdových nákladů na celkových výrobních nákladech. Zmínit je nutné i elasticitu nabídky doplňkových faktorů a nabídky náhradních faktorů. Neposlední roli zde též hraje časový faktor (Jurečka, 2018, s. 264).

**Graf 2: Poptávka po práci**



Zdroj: Jurečka, 2018, s. 242.

Zpravidla určují závislost poptávky po práci na mzdách dva faktory: úspory z rozsahu a substituční efekt. Podstatou úspor z rozsahu je to, že pokud dojde k růstu mezd, důsledkem bude růst výrobních nákladů, růst ceny výrobků a pokles poptávky po nich. Snížení poptávky zase způsobuje snížení rozsahu výroby a tím i snížení poptávky po práci. Při snižování mezd působí popsáný mechanismus opačným směrem, což vede k rostoucí poptávce po práci (Blažek a Uhlíř, 2020, s. 124). Substituční efekt funguje o něco jinak. Růst mezd dává impulz k tomu, aby se relativně drahý faktor, jímž je práce, nahradil relativně levnějším faktorem, kterým je kapitál. V důsledku toho dochází ke snížení poptávky po práci. Pokles mezd ze stejných důvodů vede naopak k růstu poptávky po práci (Hořejší a kol., 2018, s. 460-461).

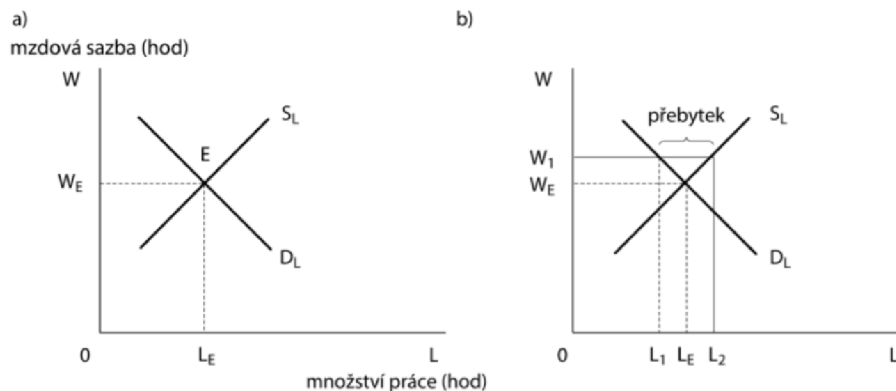
Zmínit je též třeba důchodový efekt, který spočívá v tom, že „jedinec omezuje při růstu mzdové sazby nabízené množství práce a zvyšuje tak svůj volný čas“ (Pavelka, 2010, s. 246). V podstatě tento efekt stimuluje větší pracovní výkon a posiluje ochotu pracovat,

jelikož čím více má zaměstnanec odpracovaných hodin, tím větší je jeho snaha docílit stejné výše čisté mzdy, jaká byla před zdaněním (Široký, 2008, s. 93). Důchodový efekt a substituční efekt působí protichůdně.

### 3.1.3 Rovnováha na trhu práce

Mechanismus interakce mezi nabídkou a poptávkou na rovnovážném trhu kombinuje křivky tržní poptávky a tržní nabídky pracovních sil (viz Graf 1). Křivka poptávky  $D_L$  ukazuje množství práce, kterou poptávají firmy při každé dané mzdové úrovni. Křivka nabídky  $S_L$  ukazuje množství práce nabízené na trhu při každé dané mzdové úrovni, a to za předpokladu, že všechny ostatní faktory jsou zafixovány na stálé úrovni. Jinými slovy, pokud firmy souhlasí s placením rovnovážné mzdy a najdou si na trhu práce potřebný počet pracovníků, pak bude jejich solventní poptávka po pracovní síle plně uspokojena. Zaměstnanci, kteří jsou ochotni nabídnout pracovní sílu za rovnovážnou cenu, jsou plně zaměstnáni. Proto se říká, že bod E určuje pozici plné zaměstnanosti (Jurečka, 2018, s. 269).

**Graf 3: Rovnováha na trhu práce**



Zdroj: Jurečka, 2018, s. 269.

Pokud mzdy překročí rovnovážnou úroveň mezd, nastane jiná situace na trhu. Firma si volí takový režim fungování, který odpovídá bodu  $L_2$  na křivce nabídky. Množství nabízené práce převyšuje poptávku po práci o hodnotu  $L_1L_2$ , čímž se vytváří přebytek a dochází k nezaměstnanosti. Vzhledem k tomu, že přebytek mzdy nad její rovnovážnou úroveň nemůže trvat dlouho (poptávka po práci ze strany zaměstnavatele klesá), dochází k poklesu mezd na rovnovážnou a nižší úroveň, a to v důsledku nadměrné nabídky práce. Pak začíná opačný proces, který vrací mzdu na rovnovážnou a vyšší úroveň (Jurečka, 2018, s.

269-270). Kolísavá povaha dosažení rovnováhy na trhu práce naznačuje, že obě situace (nezaměstnanost a dostupnost neobsazených pracovních míst) nemohou být trvale udržitelné. Jsou korigovány tržními mechanismy směrem k obnovení plné zaměstnanosti (Rojíček a kol., 2016, s. 229).

Pokud se trh nachází v bodě rovnováhy, pak možné důvody pro změnu výše mezd a růstu zaměstnanosti obvykle chybí. Pokud ale rovnováhy není dosaženo, pak příčiny ke změnám nutně existují. Tím pádem mzda a zaměstnanost se budou měnit, dokud nedojde k dosažení nové rovnovážné pozice. Na trhu práce také mohou působit i síly, které brání dosažení rovnovážné úrovně mezd, jimiž jsou

- odbory,
- stát.

**Odbory** jsou sdruženími pracovníků, která mají právo jednat s firmami jménem svých členů a na základě jejich pověření. Cílem odborů zpravidla je zvýšit mzdy zaměstnanců ve firmách a průmyslových odvětvích, zlepšit pracovní podmínky a získat další benefity. Hlavními metodami, kterými odbory usilují o zvýšení mezd, jsou následující (Mankiw, 2016, s. 566):

- Omezení nabídky práce zavedením vysokých odborových příspěvků, zavedením imigračních bariér, zákazem přijímání do zaměstnání osob, které nejsou členy odborů.
- Zajištění vysokých mzdových sazeb v kolektivní smlouvě, která je uzavřena s podnikateli. V tomto případě je vzhledem k vysokým mzdovým sazbám nepřímo omezena nabídka práce. Firmy budou zaměstnávat pouze omezený počet pracovníků a všichni ostatní opustí trh práce.
- Posun křivky poptávky po práci prostřednictvím propagace svých produktů, stanovení vysokých dovozních cel atd.

V případě, že odbory nedosáhnou dohody, je možná organizace stávek. Tím se však ztratí produkce, sníží se tržby a firma-zaměstnavatel tak raději přistoupí na zvýšení mzdy. Nicméně z mikroekonomického hlediska představuje odbor monopol na trhu práce.

Nevyhnutelně zvyšuje cenu pracovní síly, což je jednou z možných příčin vzniku nezaměstnanosti (Jurečka, 2018, s. 275).

Pokud jde o **stát**, státní zásah bývá zpravidla způsoben veřejnou nespokojeností se současnou rovnovážnou cenou. Například, nespokojenost spotřebitelů s rostoucí inflací, vysoké ceny zboží základních potřeb nebo zboží veřejného významu povzbuzují stát k tomu, aby ovlivnil tržní cenu směrem k jejímu snížení. Stejně tak nespokojenost výrobců s příliš nízkou cenou (například, v zemědělství) a hrozba růstu nezaměstnanosti stimuluje vládní intervence s cílem zvýšit současnou cenu. Podobně tomu může stát ovlivňovat trh práce, kde se používají následující nástroje (Besanko, Braeutigam, 2011, s. 73):

- legislativní
  - regulování činnosti odborových svazů,
  - změna pracovních podmínek a pracovní doby, placení přesčasů,
  - zavedení minimální mzdy,
  - antimonopolní opatření,
  - imigrační legislativa,
  - antidiskriminační zákony,
- ekonomické
  - zdanění (firem a zaměstnanců),
  - výroba ve veřejném sektoru ekonomiky (veřejné zakázky v soukromém sektoru),
  - transfery a dotace.

Jak uvádí Hobza (2016, s. 31), rostoucí objem veřejných statků poskytovaných státem vede k růstu odvozené poptávky po práci jak ve veřejném sektoru, tak v soukromém (kde se provádějí veřejné zakázky). Rostoucí poptávka po konečných výrobcích způsobuje posun poptávkových křivek doprava nahoru a současně zvyšuje (za jiných stejných podmínek) mzdy a zaměstnanost. V důsledku růstu objemu veřejných statků poskytovaných státem na úrovni domácností vzniká čistý efekt, a tím se zvýší individuální spotřeba volnočasových aktivit.

### 3.1.4 Míra ekonomické aktivity

Pod pojmem míra ekonomické aktivity se rozumí podíl ekonomicky aktivní populace vyjádřený v procentech. Tento ukazatel se vypočítává jako ekonomicky aktivní obyvatelstvo dělené na dospělou populaci. Ve své podstatě jde o tu část populaci, která nabízí svou práci pro výrobu zboží a služeb. Ekonomicky aktivní populace (někdy jednoduše pracovní síla) zahrnuje dvě kategorie: zaměstnané a nezaměstnané osoby (Mankiw, 2016, s. 549).

Míra ekonomické aktivity se může vypočítávat pro stát, region nebo integrační celek, zatímco časovým okamžikem může být například rok, kalendářní měsíc nebo čtvrtletí. V některých případech se pro výpočet ukazatele využívá pouze počet obyvatel starších 15 let. Spolu s tím často dochází k výpočtu míry ekonomické aktivity pro různé skupiny lidí v závislosti na jejich věku a pohlaví (například, ve skupině 15-24 let a 15-64 let apod.) (Rojíček a kol., 2016, s. 227).

V České republice je míra ekonomické aktivity poměrně vysoká a stále patří k nejvyšším v porovnání s ostatními členskými státy EU. Pokud na počátku nového století činil tento ukazatel podíl cca 60 %, pak v lednu 2022 vykazoval 75,2 % (jde o podíl zaměstnaných k celé populaci 15–64letých) (Czso.cz, 2022).

## 3.2 Nezaměstnanost

Podkapitola se věnuje tématu nezaměstnanosti, její definici, druhům a efektům, které vytváří na trhu. Uvádí se také ukazatele výpočtu úrovně nezaměstnanosti a její negativní dopady.

### 3.2.1 Definice nezaměstnanosti

Socioekonomický problém nezaměstnanosti se projevil již v éře průmyslového kapitálu. V ekonomické teorii se však dosud nevytvořila jednotná definice tohoto pojmu. Existují různé koncepční přístupy k vysvětlení nezaměstnanosti. Původně ji chtěli ekonomové vysvětlit čistě demografickými faktory. Například, v 18. století anglický výzkumník Thomas Malthus tvrdil o tom, že tempo růstu populace přesahuje tempo růstu výroby, a tím právě vzniká nezaměstnanost (Holman, 2017, s. 63).

Omezenost tohoto přístupu překonali ekonomové klasické školy. Jeho zástupci Adam Smith a David Ricardo vytvořili teorii zaměstnanosti na základě jiného

metodologického přístupu. Použili k tomu analýzu ekonomických zákonitostí trhu práce, zjišťování závislosti mezi mzdovou sazbou, nabídkou práce a poptávkou, ale také odhalování mechanismů samoregulace tržní makroekonomie (Máče a Rousek, 2013, s. 8-10).

Klasická interpretace makroekonomie spočívá v tom, že se jedná o samoregulační ekonomický systém, který je schopen zajistit jak efektivní, tak úplné využití zdrojů. Zákonitostí tohoto systému je plná zaměstnanost, nezaměstnanost jen pouze krátkodobým jevem. V tomto systému je dobrovolná nezaměstnanost nemožná, protože tržní regulátory, jako měnící se úrokové sazby, flexibilní ceny a mzdy, jsou schopny udržet plnou zaměstnanost, neumožňují pokles reálné produkce a úrovně zaměstnanosti (Máče a Rousek, 2013, s. 8-10).

Ale pokud se v rámci klasické teorie nezaměstnanost váže na úroveň mezd, pak v marxistické teorii se nezaměstnanost vysvětluje zákonitostmi akumulace kapitálu, dokazuje se její nedobrovolný charakter. Akumulace kapitálu předurčuje poptávku a nabídku pracovní síly na trhu práce, vede k vytvoření a zvýšení rezervní pracovní síly (marxistická terminologie nezaměstnanosti) (Blažek a Uhlíř, 2020, s. 105). Později se vyvinuly i neoklasické ekonomické teorie, kde byla nezaměstnanost výsledkem nepružnosti mezd, k níž došlo v důsledku porušení konkurenčních mechanismů trhu práce z důvodu zásahu státu a odborů (Jurečka, 2017, s. 70).

Jak vyplývá z výše uvedených informací, **nezaměstnanost** je složitý, multidisciplinární socioekonomický jev tržní ekonomiky, který v tomto ekonomickém systému nevyhnutelně vzniká. V podstatě jde o takový stav v ekonomice, kdy schopní a ochotní zaměstnanci nemohou najít práci v oboru nebo vůbec práci. Mezinárodní organizace práce (ILO) definuje nezaměstnané jako osoby starší 15 let, které aktivně hledají práci a jsou připraveni do práce nastoupit do dvou týdnů. To také znamená, že důchodci, živnostníci, rodiče na rodičovské dovolené, případně také lidé, kteří pracovat nechtějí, do kategorie nezaměstnaných nepatří. Jsou ekonomicky neaktivní populací. Definice EUROSTATu je shodná s definicí ILO, ale je v ní zpřesněno, že se jedná o osobu, která v průběhu poledních čtyřech týdnů zaměstnání hledala (Šámalová a Vojtíšek, 2021, s. 82). Stručně řečeno, nezaměstnaný to není každý nezaměstnaný člověk, ale jen ten, kdo je schopen a ochoten pracovat, ale také práci hledá.

Pro odhalení ekonomické podstaty nezaměstnanosti je důležité najít odpovědi na otázky o tom, jaké jsou příčiny nezaměstnanosti, v jaké formě existuje, jaký je rozdíl mezi pojmy dobrovolná a nucená nezaměstnanost, jaký je současný stav nezaměstnanosti. Již bylo zjištěno, že z pozic různých ekonomických škol jsou příčiny nezaměstnanosti různě interpretovány. Na základě koncepcí zaměstnanosti, které se vyvinuly v ekonomické vědě, lze rozlišit následující přístupy k vysvětlení příčin nezaměstnanosti (Filc a Köhler, 1999, s. 10):

1. nadměrná populace (malthusiánství),
2. růst organické struktury kapitálu (marxismus),
3. vysoká úroveň mezd (klasická a neoklasická škola),
4. nedostatečná agregátní poptávka (keynesiánství),
5. nepružnost trhu práce, neschopnost rychle reagovat na strukturální posuny v ekonomice (monetarismus).

V praxi se nejčastěji aplikuje neoklasická a keynesiánská teorie nezaměstnanosti. Mnozí západní ekonomové vysvětlují rostoucí nezaměstnanost tím, že mzdy nejsou dostatečně flexibilní, aby zajistily rovnováhu na trhu práce.

### **3.2.2 Druhy nezaměstnanosti**

Klasifikace druhů nezaměstnanosti je možná na základě různých kritérií. Jimi jsou, například, důvod nezaměstnanosti, povaha projevu nezaměstnanosti, způsob, jak ji překonat, atd. Nejběžnější je rozdělení nezaměstnanosti podle povahy projevů a důvodů vzniku. Podle tohoto přístupu se rozlišují tři hlavní typy nezaměstnanosti – frikční, strukturální a cyklická. Někdy se v rámci frikční nezaměstnanosti rozlišuje jako samostatný druh sezonní nezaměstnanost a v rámci strukturální se mluví o technologické nezaměstnanosti.

Na počátku je také možné uvést, že nezaměstnanost může být dobrovolná a nedobrovolná. První z nich znamená, že se někteří zaměstnanci dobrovolně rozhodli změnit pracovní místo a najít si zajímavější nebo lépe placenou práci. Nedobrovolná zaměstnanost vzniká kvůli vnějším změnám na trhu práce a je zdrojem existenčních potíží pro člověka (Holman, 2011, s. 229).

**Frikční nezaměstnanost** označuje dočasnou nezaměstnanost spojenou s hledáním nového zaměstnání, která vzniká v důsledku dynamiky trhu práce. Na tomto trhu nedochází k překročení nabídky práce nad poptávkou, ale dochází ke změnám v nabídce práce, které souvisejí s tím, že lidé hledají pro sebe vhodnější práci. V daném procesu probíhá přesun pracovníků mezi firmami, obory a regiony (Holman, 2015, s. 152). První vstup na trh práce potřebuje čas, aby si osoba vybrala z dostupných možností zaměstnání tu nabídku, která pro ni bude přijatelná a výhodná. Zaměstnané osoby také potřebují nějaký čas pro přechod na jinou práci. Zaměstnanci hledají pro sebe nejlepší pracovní podmínky, firmy zase požadují pracovní sílu určité kvalifikace. Vzhledem k tomu, že informace o volných pracovních místech a nabídce práce se předávají se zpožděním, setkání zaměstnavatelů a pracovníků vyžaduje určitý čas.

Příkladem frikční nezaměstnanosti je čerstvý absolvent, který teprve vstupuje na trh práce, nebo osoba, která hledá lepší pracovní odměnu. Hledání práce při takové nezaměstnanosti zpravidla trvá 1 až 3 měsíce. Hlavními příčinami frikční nezaměstnanosti jsou geografické stěhování, změna životních a profesních zájmů (například, rekvalifikace) či nová etapa v osobním životě (například, narození dítěte) (Šámalová a Vojtíšek, 2021, s. 82).

**Sezónní nezaměstnanost** je spojena s kolísáním objemu výroby v jednotlivých odvětvích (například, v zemědělství, stavebnictví nebo rybolovu), které jsou způsobeny rytmem výroby. V důsledku toho dochází k prudkým výkyvům poptávky a nabídky práce, tedy k nezaměstnanosti v určitých obdobích. Úroveň takové nezaměstnanosti je předvídatelná, takže není pro ekonomiku země jako celek tato nezaměstnanost obtížným problémem (Dvořáková a Smrčka, 2011, s. 91).

**Strukturální nezaměstnanost** je nedobrovolná nezaměstnanost způsobená tím, že se pracovní a regionální struktura pracovních míst neshoduje se strukturou volné pracovní síly (Holman, 2015, s. 152-153). Strukturální transformace v ekonomice a technologické posuny, jako třeba automatizace či mechanizace ve výrobě, mění strukturu poptávky po pracovní síle. Zaměstnanost ovšem ovlivňují dvojím způsobem, protože mění jak úroveň, tak i strukturu zaměstnanosti pracovní síly. Pod jejich vlivem dochází k uvolňování pracovní síly ve výrobním sektoru a k přeměně pracovních míst, zvyšuje se poptávka po pracovnících s jinými odbornými kvalifikačními charakteristikami. To pak vede ke kvantitativní



nevyváženosti počtu nezaměstnaných osob a nově vzniklých pracovních míst, která bývají pro zaměstnanost nedostatečná (Dvořáková a Smrčka, 2011, s. 91-92).

Strukturální nezaměstnanost se liší od frikční tím, že trvá déle (obvykle 6 měsíců a více) a má jiný charakter. Za frikční nezaměstnanosti mají lidé možnost vybrat si práci a tuto možnost realizovat. Oproti tomu při strukturální nezaměstnanosti nutí tržní ekonomický systém jedince k tomu, aby výběr nutně provedl (Filc a Köhler, 1999, s. 10). Jinými slovy, pokud je frikční nezaměstnanost produktem dynamiky trhu práce, strukturální nezaměstnanost je výsledkem dynamiky výroby, neschopnosti trhu práce efektivně řešit problémy zaměstnanosti. Strukturální nezaměstnanost se dotýká určitých odvětví, profesí a regionů. Jde především o průmyslová odvětví, která jsou ovlivněna technologickými posuny, ale i o ekonomicky zaostalé regiony.

Co se týče technologické nezaměstnanosti, bývá označována za samostatný druh nezaměstnanosti, která souvisí s existencí technologických změn. Tyto změny pak vedou ke změně poptávky po práci (Rojíček a kol., 2016, s. 229).

**Cyklická nezaměstnanost** také označuje nedobrovolnou nezaměstnanost, která vzniká v podmínkách hospodářské recese, nedostatečné agregátní poptávky a nedostatečného počtu pracovních míst pro všechny, kteří chtějí pracovat. Pokud se v rámci strukturální nezaměstnanosti zvyšuje počet nezaměstnaných na jednotlivých trzích, pak je cyklická nezaměstnanost nárůstem nezaměstnanosti na všech trzích. Cyklická nezaměstnanost se v době hospodářské recese projevuje masivním propouštěním. V ekonomické teorii se tato nezaměstnanost také nazývá keynesiánskou. To souvisí s tím, že míra cyklické nezaměstnanosti se mění v závislosti na fázi hospodářského cyklu, tj. na tom, zda jde o vzestup, oživení, depresi nebo recesi (Jurečka, 2017, s. 143).

Cyklická nezaměstnanost je nejbolestivější formou nedobrovolné nezaměstnanosti, protože způsobuje absolutní pokles poptávky po pracovních silách a pokles poptávky po zaměstnancích ve všech kategoriích. Pro boj s takovou nezaměstnaností je důležité stabilní tempo hospodářského růstu.

### **3.2.3 Dlouhodobá nezaměstnanost a efekt hystereze**

Tržní ekonomika se vyznačuje tím, že se neustále snaží přizpůsobit svou strukturu poptávkám, které se pravidelně mění. Pohyby lidí v rámci různých odvětví, profesí a regionů

jsou pro takovou ekonomiku přirozeným jevem a pokud zde vznikne krátkodobá nezaměstnanost, nebude to mít významný negativní dopad. Kromě toho může být krátkodobá nezaměstnanost dokonce považována za žádoucí, když nezaměstnaní mají čas hledat optimální práci. V případě dočasného propouštění zaměstnanců s následným jejich zotavením v práci mohou zaměstnavatelé přežít dočasné poklesy podnikatelské činnosti.

Problémy však může způsobit dlouhodobá nezaměstnanost, kterou se rozumí nezaměstnanost v průběhu jednoho nebo více roku. Taková nezaměstnanost má za následek řadu nežádoucích důsledků, zejména ztrátu příjmů a snížení šancí na zaměstnání (Rojíček a kol., 2016, s. 230). Holman (2011, s. 292) k tomu dodává možné existenční potíže člověka a členů jeho rodiny, ztrátu kvalifikace a ztrátu sebeúcty.

Podle Jurečky (2017, s. 145) analogické problémy vznikají, když kratší období dlouhodobé nezaměstnanosti jsou přerušena pouze krátkodobými pracovními obdobími. Předpokládá se, že možnost získat práci klesá tím více, čím déle zůstává zaměstnanec nezaměstnaný. Není ale jasné, zda se to děje kvůli tomu, že nezaměstnanost snižuje pracovní příležitosti k získání zaměstnání, nebo jednoduše proto, že ti, u kterých jsou problémy se zaměstnáním, mají tendenci zůstat nezaměstnaní po delší dobu. Jednou z možností řešení dlouhodobé nezaměstnanosti může být rekvalifikace nebo hledání práce v jiném regionu.

Délka nezaměstnanosti je důležitá, zejména v zemích s vysoce rozvinutými zabezpečovacími systémy, které poskytují nezaměstnaným osobám alternativní zdroje příjmů. Za takových podmínek je nárůst podílu osob, které jsou dlouhodobě bez práce, pravděpodobně odrazem strukturálních problémů na trhu práce. V době hospodářské krize zpravidla mnoho zemí zažívá prudký nárůst nezaměstnanosti kvůli prodlužování nezaměstnaných období (Filc a Köhler, 1999, s. 21). Holman (2011, s. 292) jako jednu z možných příčin dlouhodobé nezaměstnanosti uvádí štědré státní podpory v nezaměstnanosti, kvůli kterým motivace nezaměstnaných osob ke hledání práce klesá. Autor také zmiňuje, že dlouhodobá nezaměstnanost se může přeměnit z nedobrovolné v dobrovolnou. Souvisí to s tím, že pokud je člověk dlouho nezaměstnaný, jeho způsob života se mění, stejně jako postoj k zaměstnání.

V kontextu pojednání o dlouhodobé nezaměstnanosti je třeba zmínit **efekt hysterese**. Stručně řečeno, jde o vliv nezaměstnanosti na sebe samotnou (Rojíček a kol., 2016, s. 239). Obecně vzniká hysterese v ekonomice tehdy, když jediné porušení ovlivňuje průběh ekonomiky. Konkrétní příčiny tohoto jevu se liší v závislosti na proběhlé události. Nicméně

zachování potíží na trhu práce i poté, co negativní vliv vnějších faktorů skončil, je nejčastěji přičítáno změnám v názorech účastníků trhu v souvislosti s událostí. Obvyklým příkladem hystereze jsou zpožděné účinky nezaměstnanosti, kdy míra nezaměstnanosti může pokračovat v růstu i poté, co se ekonomika začala zotavovat.

### 3.2.4 Ukazatele nezaměstnanosti

Vývoj na trhu práce je možné sledovat prostřednictvím několika ukazatelů. Jedním z nejčastěji používaných je zde míra nezaměstnanosti (anglicky *rate of unemployment*), která se vypočítává jako podíl počtu nezaměstnaných osob ( $N$ ) k ekonomicky aktivním osobám ( $EA$ ) vyjádřený v procentech ( $u$ ). Počet ekonomicky aktivních osob přitom je součtem zaměstnaných ( $Z$ ) a nezaměstnaných ( $N$ ). Vzor pro výpočet míry nezaměstnanosti je následující (Jurečka, 2017, s. 137-138).

$$u = \frac{N}{EA} * 100 = \frac{N}{Z+N} * 100 \quad (1)$$

Daný ukazatel se může používat nejen pro zemi, ale také pro jednotlivé regiony nebo pro jednotlivé skupiny lidí (ženy, muži, zástupci určitých věkových skupin nebo vzdělávání apod.). V České republice se nyní používá tři ukazatele pro výpočet míry nezaměstnanosti. Prvním z nich je registrovaná míra nezaměstnanosti, která se vypočítává na základě podkladů Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV). Druhým ukazatelem je obecná míra nezaměstnanosti, která vyplývá z dat Českého statistického úřadu (ČSÚ). Pro výpočet obou těchto ukazatelů se využívá jeden stejný vzorec, ale hodnoty používaných dat jsou různé. Vzhledem k tomu často mají tyto ukazatele velmi odlišné hodnoty. Třetím ukazatelem míry nezaměstnanosti je podíl nezaměstnaných osob, který byl do statistické metodiky zaveden v roce 2013. Tento podíl se vypočítává jako „*poměr mezi počtem dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15-64 let (tedy obyvatel v produktivním věku) evidovaných na úřadech práce a počtem všech obyvatel v produktivním věku*“ (Jurečka, 2017, s. 139). Díky tomu se zjednodušilo mezinárodní srovnání ukazatelů nezaměstnanosti a také došlo k snadnějšímu získávání podkladových dat na úrovni okresů.

### 3.2.5 Negativní dopady nezaměstnanosti

Celkově má nezaměstnanost negativní ekonomické, sociální a psychologické dopady. Zřejmým důsledkem nezaměstnanosti je ztráta finančního a nejčastěji pravidelného příjmu pro nezaměstnanou osobu a jeho rodinu. Ale co je nejzávažnější, čím více zůstává osoba nezaměstnaná, tím více klesá částka nabízené mzdy za její práci a tím více se snižuje šance na to, že si najde zaměstnání po dlouhé přestávce. Tato situace je obzvlášť riziková pro osoby, které musejí trh práce opustit na poměrně dlouhou dobu (například, z důvodu mateřské nebo rodičovské dovolené). Při dlouhodobé nezaměstnanosti se mluví o úpadku lidského kapitálu (Jurečka, 2017, s. 148).

Z ekonomického hlediska také má nezaměstnanost nepříznivý vliv na národní ekonomiku. To souvisí s tím, že nezaměstnané osoby omezují své potřeby, snižují úroveň spotřeby, tudíž jejich kupní síla a poptávka po některých zbožích a službách klesá. Kvůli tomu se pak snižuje počet daňových odpočtů a klesá objem hrubého domácího produktu. Vztah mezi nezaměstnaností a HDP je pak známý jako Okunův zákon (Mankiw, 2016, s. 660).

Nezaměstnanost negativně ovlivňuje životní úroveň nezaměstnaného jednotlivce. Nemůže jednoduše změnit své nákupní zvyky, snaží se ovšem udržet hodnoty konzumní společnosti a často z toho cítí stres a napětí. Při dlouhotrvající nezaměstnanosti kvalifikace lidí a jejich pracovní výkon klesá, takže se může stát, že před nástupem bude potřebovat své znalosti nebo dovednosti posílit, k čemuž bude zapotřebí vynaložit určitou finanční částku. Pokud budou pokusy o zaměstnání neúspěšné a délka nezaměstnanosti osoby se prodlouží, může její zájem pracovat klesnout. U takové osoby se změní vnímání času a rozbije se struktura dne (Jurečka, 2017, s. 148-149).

Kromě ekonomického napětí může nezaměstnanost zbavit člověka nehmotných statků souvisejících s prací, jako je dočasná struktura, schopnost prokázat své kompetence a dovednosti, status a sociální vztahy. Wagnerová (2011, s. 104) navíc zdůrazňuje, že nezaměstnanost může být doprovázena stigmatizací, pocitem nejistoty a studu. V důsledku toho ztráta zaměstnání představuje potenciální zdroj stresu a může vést k emocionálnímu a fyzickému utrpení, izolaci a odcizení. Očekává se, že tyto ekonomické a sociální důsledky nezaměstnanosti přispějí nebo budou doprovázeny subjektivním pocitem sociální izolace.

### 3.3 Zaměstnanost

Tato podkapitola se zaměřuje na téma zaměstnanosti. Popisuje se její definice, pojetí nezaměstnaného, ohrožené skupiny na trhu práce a také podstata politiky zaměstnanosti.

#### 3.3.1 Definice zaměstnanosti

Přestože logicky by měla být zaměstnanost přímým opakem nezaměstnanosti, i v této definici lze nalézt několik odlišností. Navíc autoři k tomu také přistupují různě. Celkem označuje zaměstnanost souhrn počtu osob, které jsou zapojeny do produktivní činnosti, přičemž patří do tohoto souhrnu jak zaměstnané lidi, tak i osoby samostatně výdělečně činné. Užší pojetí zaměstnanosti uvádějí Šámalová a Vojtíšek (2021, s. 84), podle kterých jde o statistický ukazatel míry osob v pracovním poměru. V širším pojetí tento ukazatel označuje míru ekonomicky aktivního obyvatelstva. V praxi se ale pojem zaměstnanost někdy využívá v kontextu pojednání o politice zaměstnanosti nebo zákonu o zaměstnání, kde by mohl být nahrazen pojmy zaměstnání, ekonomická činnost apod.

Mezi zaměstnané patří osoby ve věku od 15 let a starší, které obvykle bydlí na sledovaném území a které v průběhu referenčního týdne (Šámalová, Vojtíšek, 2021, s. 84):

- vykonávaly alespoň jednu hodinu práce za odměnu (peněžní nebo v naturáliích);
- nebyly dočasně přítomny v práci z různých důvodů (například, z důvodu nemocenské, úpravy pracovní doby, dovolené, stávek atd.), ale měly formální vztah k zaměstnání.

Základní podmínkou pro to, aby se osoba považovala za zaměstnanou, je vývoj jakékoli odměňované pracovní aktivity. To znamená, že druh práce (ať už je trvalá, dočasná, příležitostní nebo sezónní) zde nehraje žádnou roli, stejně jako to, má-li osoba současně několik zaměstnání, pobírá důchod, studuje atd. Do kategorie zaměstnaných patří všichni placení zaměstnaní (tj. zaměstnanci a členové produkčních družstev) a všichni zaměstnaní ve vlastním podniku (podnikající osoby a jim pomáhající rodinní příslušníci). Profesionální příslušníci armády, osoby na mateřské dovolené (které před nástupem pracovaly), sezónní pracovníci a osoby, které nebyly v práci přítomny po dobu menší než 3 měsíce, jsou také považovány za zaměstnaní (Czso.cz, 2022). Právě s touto definicí nezaměstnané osoby při svých výpočtech pracuje Český statistický úřad.

Zaměstnání může být hlavní a vedlejší, ale to si osoba naznačuje na základě vlastního subjektivního hodnocení. Někdy může být kritériem pro takovéto klasifikování pracovní činnosti počet odpracovaných hodin nebo to, jaká práce je hlavním zdrojem obživy (Czso.cz, 2022).

Základním ukazatelem pro výpočet zaměstnanosti je **míra zaměstnanosti** vyjádřená podílem počtu zaměstnaných na počtu všech osob, které mají 15 let a více. V případě vyrovnané situace mezi nabídkou práce a poptávkou po práci se hovoří o plné zaměstnanosti (Šámalová, Vojtíšek, 2021, s. 84).

### 3.3.2 Ohrožené skupiny na trhu práce

Existuje několik kategorií lidí, které mají ohrožené postavení na trhu práce. Jedná se především o polokvalifikované osoby, osoby s nevhodnou kvalifikací nebo nedostatečným vzděláním, osoby se zdravotními a jinými handicapy, osoby staršího věku a některé jiné.

Čeledová, Kalvach a Čevela (2016, s. 84) poukazují zejména na ohrožené postavení starších osob na trhu práce. Nejvíce se to projevuje v oblastech, kde se akumuluje řada faktorů: nižší vzdělávání, zdravotní znevýhodnění, nedostatečné přizpůsobení se měnícím se podmínkám prostředí atd. Na jednu stranu existují objektivní příčiny, proč zaměstnavatelé starší lidé na trhu práce nepreferují. Jde například o to, že jejich kvalifikace může být zastaralá nebo pracovní výkon může být snížen. Nicméně jsou tu i subjektivní faktory vyplývající ze strany zaměstnavatelů a zaměstnanců samotných. Situace se ještě více zhoršuje spolu s tím, že na trhu práce není dostatečná nabídka flexibilních prací, zejména pak zkrácených pracovních úvazků. Předčasný důchod je tedy jak příčinou, tak i důsledkem nižší zaměstnanosti starších lidí na trhu práce.

Zdravotně postižené osoby jsou také kategorií lidí, kteří bývají vylučováni z otevřeného trhu práce. Hlavní příčinou k tomu je omezenost pracovního výkonu jedince. Ale ve skutečnosti je tato příčina často podpořena stereotypním a předsudečným chováním zaměstnavatelů, kteří většinou jednak nemají představu o pracovních výkonech zdravotně postižených osob a jednak nechtějí se o tom informovat (Horák, 2014, s. 33).

Matky s malými dětmi také patří k ohroženým skupinám na trhu práce. To je spojeno s tím, že jejich pracovní absence může narušovat plynulost pracovního procesu. Kvůli tomu pak dochází k jejich negativnímu hodnocení a snížení ochoty je zaměstnávat (Šmajsová

Buchtová, Šmajš a Boleloucký, 2013, s. 88). Zmínit je také třeba absolventy škol, kteří jsou znevýhodněni na trhu práce kvůli absenci pracovních zkušeností a práce v oboru. Často se také stává, že osoby vystudovaly obor, po kterém již není na trhu práce poptávka. Vedle toho čerstvým absolventům chybí pracovní kontakty, které by jim usnadnily orientaci na pracovním trhu (Matoušek, Kodymová a Koláčková, 2010, s. 301).

Osoby s nízkou úrovní klasifikace také nemají jisté postavení na trhu práce. Jsou navíc podrobené vysoké volatilitě trhu v závislosti na ekonomickém cyklu. Riziko jejich vyšší nezaměstnanosti souvisí s nedostatečným využíváním flexibilních norem zaměstnávání, s nedostatky v systému rekvalifikací, s nedostatečným zapojením do celoživotního vzdělávání a s chybně nastaveným vztahem mezi sociální podporou a minimální mzdou, který vede ke snížení motivace jedince pracovat (Hlahůlek, 2020, s. 16).

### 3.3.3 Politika zaměstnanosti

Podle Žáka (2020, s. 143) je politikou zaměstnanosti „*soustava nástrojů a opatření usilujících jednak o zabezpečení nezaměstnaných, kteří aktivně hledají nové pracovní místo (pasivní politika zaměstnanosti), jednak o zvýšení mobility pracovní síly v reakci na strukturální změny (aktivní politika zaměstnanosti)*“. Obecně usiluje politika zaměstnanosti o dosažení rovnováhy na trhu práce, tedy o bilanci mezi nabídkou práce a poptávkou po práci, a to prostřednictvím zásahu státu, zaměstnavatelů, zaměstnanců a odborových skupin. Nejčastěji politiku zaměstnanosti realizuje stát, a to v zájmu dosažení rovnováhy na trhu, ale také pro produktivní využití zdrojů pracovních sil a zabezpečení práva občanů na práci. Vybíhal (2019, s. 6) dodává, že státní politika zaměstnanosti usiluje o vytvoření takové zaměstnanosti, která je plná, produktivní, účinná a svobodně zvolená.

Existuje spousta různých nástrojů, které se využívají pro realizaci politiky zaměstnanosti. Při jejich výběru se nahlíží na to, aby zvyšovaly zaměstnanost (aktivní politika) nebo tlumily dopady nerovnováhy na trhu práce (pasivní politika) (Vybíhal, 2019, s. 6). Mezi nejrozšířenější z nich patří:

- zprostředkování zaměstnání,
- podporování profesionálního vzdělávání,
- poskytování služeb, které jsou zaměřeny na udržování a vytváření pracovních míst,

- poskytování podpor v nezaměstnanosti, sociálních dávek atd.,
- výzkum a statistika na trhu práce,
- zřízení poradenské služby při volbě povolání.

Jak již bylo zmíněno, volba konkrétních nástrojů záleží na tom, jak politiku stát uplatňuje. **Aktivní státní politika zaměstnanosti** primárně podporuje výrobní programy a služby, které poskytují nová sociálně účinná pracovní místa, řeší programy strukturálních změn a připravuje (případně rekvalifikuje) kandidáty o zaměstnání a stávající zaměstnance, aby se nově zapojily do trhu práce (Vybíhal, 2019, s. 6). Již od počátku byla aktivní politika zaměřena na nejvíce ohrožené skupiny nezaměstnaných na trhu a proto je jejím úkolem eliminovat kolektivní nevýhody různých skupin a kategorií nezaměstnaných osob. Za hlavní cíl této politiky zaměstnanosti Žák (2020, s. 147) považuje zvýšení zaměstnanosti takovým způsobem, aby nedošlo k výraznému zvýšení inflace, ale také změnu strukturu zaměstnanosti.

**Pasivní politika zaměstnanosti** se zabývá řešením dopadů nerovnováhy na trhu práce, a to prostřednictvím poskytování podpory v nezaměstnanosti, rekvalifikace kandidátů o zaměstnání a umístěním občanů, kteří mají změněnou pracovní schopnost (Vybíhal, 2019, s. 6). Přestože pasivní politika řeší některé negativní dopady nezaměstnanosti, ve skutečnosti ale nemá podstatný vliv na řešení strukturálních problémů na trhu práce a někdy může i vést k sociálnímu parazitismu (Žák, 2020, s. 146-147).

Obecně je aktivní politika zaměstnanosti účinnější v boji s nezaměstnaností oproti pasivní politice. Souvisí to hlavně s tím, že výdaje na realizaci aktivní politiky přinášejí větší návratnost, která se projevuje snížením počtu nezaměstnaných (Žák, 2020, s. 147).



## **4 Vlastní práce**

Daná část diplomové práce je věnována vlastnímu výzkumu, v jehož rámci dochází k analýze trhu práce v ČR a analýze zaměstnanosti. Výzkum je proveden prostřednictvím několika dílčích analýz, především na základě zkoumání časových řad, komparace jednotlivých ukazatelů ve vybraném časovém úseku a zkoumání nástrojů státní politiky zaměstnanosti. Součástí výzkumu je analýza výsledků rozhovorů se zaměstnanci úřadu práce v ČR a následná diskuze.

### **4.1 Analýza trhu práce v České republice**

V dané podkapitole je provedena analýza českého trhu práce s přihlédnutím k ukazatelům nezaměstnanosti. Dále je také realizována komparace jednotlivých krajů ČR v otázce situace na trhu práce. V neposlední řadě se práce zabývá srovnáním České republiky s jinými státy Evropské unie v kontextu pojednání o nezaměstnanosti na trhu práce.

#### **4.1.1 Analýza nezaměstnanosti na českém trhu práce**

Prvním krokem k analýze nezaměstnanosti na českém trhu práce je zkoumání ekonomického postavení obyvatelstva na trhu práce obecně. Jak vyplývá z informací v tabulce 1, počet obyvatelů v období 2006-2021 stoupl z 8,77 milionu osob na 8,97 milionu osob, což představuje mírné navýšení o 2,3 %. Největší hodnoty tento ukazatel dosáhl v roce 2010, a to 9,02 milionu lidí. Pracovní síla v České republice tvoří cca 59-60 % na ukazateli celkového počtu obyvatel, což lze považovat za poměrně vysoký ukazatel.

Je ale třeba mít na vědomí, že se pracovní síla skládá z určitého počtu zaměstnaných a nezaměstnaných osob, jejichž ukazatel se také v průběhu let 2006-2021 měnil. Tabulka 1 ukazuje, že počet zaměstnaných stoupl z 4,83 milionu lidí na 5,21 milionu, tedy o 7,7 %. Respektive počet nezaměstnaných klesl z 371,3 tisíc na 150,5 tisíc, tedy více než dvakrát. S ohledem na dané ukazatele se míra zaměstnanosti v ČR pohybuje kolem 55-59 %, přičemž postupem času její hodnota pomalu roste.

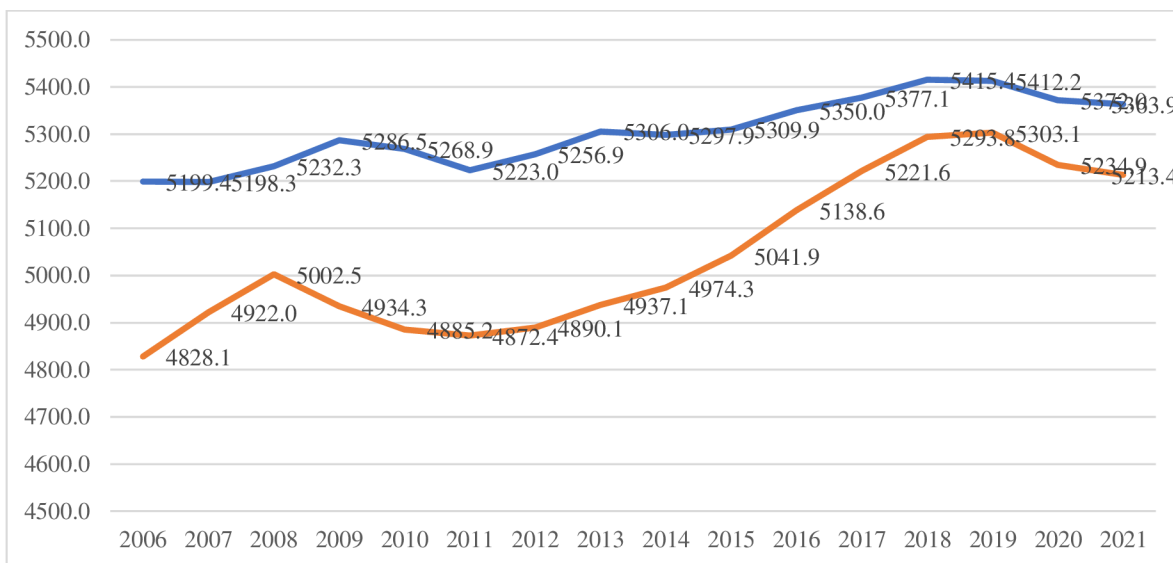
**Tabulka 1: Ekonomické postavení obyvatelstva na trhu práce**

	Obyvatelstvo, tisíc osob	Pracovní síla, tisíc osob	v tom		Ekonomicky neaktivní, tisíc osob	Míra ekonomické aktivity, %	Míra zaměstnanosti, %	Míra nezaměstnanosti, %
			Zaměstnaní, tisíc osob	Nezaměstnaní, tisíc osob				
2006	8773,4	5199,4	4828,1	371,3	3574,0	59,3	55,0	7,1
2007	8845,0	5198,3	4922,0	276,3	3646,7	58,8	55,6	5,3
2008	8943,8	5232,3	5002,5	229,8	3711,4	58,5	55,9	4,4
2009	9009,3	5286,5	4934,3	352,2	3722,9	58,7	54,8	6,7
2010	9015,4	5268,9	4885,2	383,7	3746,5	58,4	54,2	7,3
2011	8964,7	5223,0	4872,4	350,6	3741,7	58,3	54,4	6,7
2012	8964,6	5256,9	4890,1	366,9	3707,6	58,6	54,5	7,0
2013	8951,5	5306,0	4937,1	368,9	3645,4	59,3	55,2	7,0
2014	8932,6	5297,9	4974,3	323,6	3634,7	59,3	55,7	6,1
2015	8935,7	5309,9	5041,9	268,0	3625,7	59,4	56,4	5,0
2016	8928,7	5350,0	5138,6	211,4	3578,7	59,9	57,6	4,0
2017	8929,2	5377,1	5221,6	155,5	3552,0	60,2	58,5	2,9
2018	8941,8	5415,4	5293,8	121,6	3526,4	60,6	59,2	2,2
2019	8963,5	5412,2	5303,1	109,1	3551,3	60,4	59,2	2,0
2020	8985,8	5372,0	5234,9	137,0	3613,9	59,8	58,3	2,6
2021	8974,6	5363,9	5213,4	150,5	3610,7	59,8	58,1	2,8

Zdroj: Český statistický úřad, 2022

Co se týče míry nezaměstnanosti, její vývoj je v průběhu zvolených 15 let nejednotný. Obzvláště velké výkyvy lze zaznamenat v letech 2009-2013, kdy činila úroveň nezaměstnanosti cca 7 %. Za příčinu tohoto navýšení je možné považovat důsledky finanční krize z let 2008-2009, která způsobila krizi na trhu práce, a to nejen v rámci České republiky. Celkově vykazuje vývoj míry nezaměstnanosti v zemi snižující tendenci. Oproti ukazateli 7,1 % v roce 2006 tvořila úroveň nezaměstnanosti v roce 2021 2,8 %. Přestože nejde o nejnižší ukazatel v rámci ČR, v porovnání s ostatními zeměmi EU je Česká republika lídrem dle míry zaměstnanosti obyvatel.

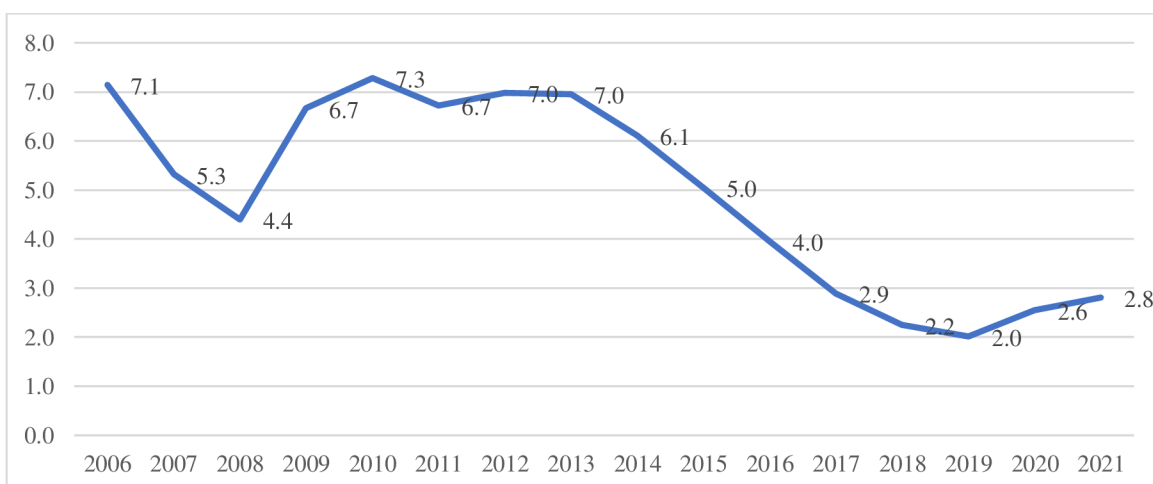
**Graf 4: Pracovní síla a počet zaměstnaných osob, tisíc**



Zdroj: vlastní zpracování na základě dat ČSÚ, 2022

Pro lepší přehled je na Grafu 4 zobrazen vývoj pracovní síly a počtu zaměstnaných osob v České republice. Je vidět, že až do roku 2008 ukazatel počtu zaměstnaných stoupal, následně došlo k jeho poklesu a situace se postupně stabilizovala. Od roku 2011 daný ukazatel rostl a dosáhl největší hodnoty v roce 2019, tj. 5,3 milionu osob. Pandemie COVID-19 ale zapříčinila některé změny na trhu práce, což přispělo k nárůstu počtu nezaměstnaných, tudíž i snížení ukazatele míry zaměstnanosti.

**Graf 5: Obecná míra nezaměstnanosti v letech 2006-2021, %**



Zdroj: vlastní zpracování na základě dat ČSÚ, 2022

Na grafu 5 je také zobrazen vývoj obecné míry nezaměstnanosti v ČR v rámci vybraného období. Je vidět, že po postupném snížení ukazatele v roce 2008 následovalo zvýšení úrovně nezaměstnanosti až do roku 2013. Jednalo se o důsledek ekonomické recese, stoupla poptávka po řídicích pracovnících, specialistech, technických a odborných pracovnících, ale také úřednících. Uvolnila se též pracovní místa v sektoru služeb a prodeje, ale také místa pro pomocné a nekvalifikované pracovníky (MPSV.cz, 2014, s. 32-34).

**Tabulka 2: Míra ekonomické aktivity, zaměstnanosti a nezaměstnanosti podle pohlaví, %**

	Obecná míra nezaměstnanosti		Míra zaměstnanosti		Míra ekonomické aktivity	
	Muži	Ženy	Muži	Ženy	Muži	Ženy
<b>2006</b>	5,8	8,8	64,6	46,1	68,6	50,5
<b>2007</b>	4,2	6,7	65,5	46,4	68,3	49,8
<b>2008</b>	3,5	5,6	65,8	46,6	68,2	49,3
<b>2009</b>	5,8	7,7	64,3	45,7	68,3	49,5
<b>2010</b>	6,4	8,5	63,7	45,1	68,0	49,3
<b>2011</b>	5,8	7,9	63,7	45,6	67,6	49,5
<b>2012</b>	6,0	8,2	63,6	45,9	67,7	50,0
<b>2013</b>	5,9	8,3	64,1	46,7	68,1	50,9
<b>2014</b>	5,1	7,4	64,7	47,1	68,2	50,9
<b>2015</b>	4,2	6,1	65,1	48,1	68,0	51,3
<b>2016</b>	3,4	4,7	66,1	49,4	68,4	51,9
<b>2017</b>	2,3	3,6	66,9	50,4	68,5	52,3
<b>2018</b>	1,8	2,8	67,5	51,3	68,7	52,8
<b>2019</b>	1,7	2,4	67,4	51,3	68,5	52,6
<b>2020</b>	2,2	3,0	66,6	50,3	68,1	51,8
<b>2021</b>	2,3	3,4	66,4	50,1	68,0	51,9

Zdroj: vlastní zpracování na základě dat ČSÚ, 2022

Je také možné všimnout si rozdílů v postavení žen a mužů na trhu práce. Tabulka 2 zobrazuje informace o obecné míře nezaměstnanosti, míře zaměstnanosti a míře ekonomické aktivity z pohlavního hlediska. Již na první pohled je vidět, že míra nezaměstnanosti žen byla v průběhu vybraných 15 let větší v porovnání s muži. Největší rozdíly v ukazatelích

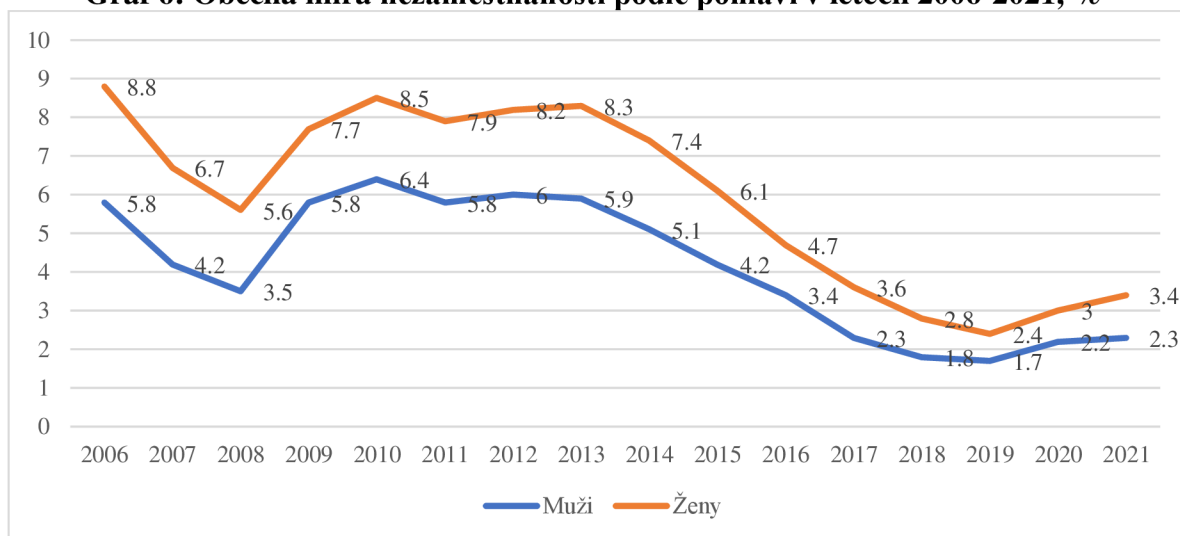
jsou zaznamenány v roce 2006 (5,8 % u mužů, 8,8 % u žen), 2015 (4,2 % u mužů, 6,1 % u žen) a 2017 (2,3 % u mužů, 3,6 % u žen). Celkově klesla míra nezaměstnanosti mužů 2,5krát, u žen se snížila ještě více, a to o 2,6 %. Přestože se postavení žen na trhu práce zlepšilo, v porovnání s muži jsou ukazatele nezaměstnanosti žen stále vyšší.

Za hlavní příčinu podobné nerovnováhy se považuje mateřství a tradiční rozdělení genderových rolí v české společnosti, kde se muž věnuje práci, zatímco žena se zabývá rodinou. V moderních výzkumech se však zdůrazňuje, že by české ženy rozhodně přivítaly lepší možnosti sladění pracovního a rodinného života, zejména prostřednictvím flexibilních pracovních úvazků. Kvůli jejich nedostatku jsou ženy nuceny vybírat si zaměstnání, která jsou časově a výkonně méně náročná, což pak vede k genderové segregaci a mzdové mezeře (Bičáková, Kalíšková, 2016, s. 695-696).

Dopad těchto faktorů je zjevně vidět na ukazatelích míry zaměstnanosti mužů a žen, které se mezi sebou liší cca o 15-18procentních bodů. V roce 2006 byla situace mnohem závažnější než nyní. Pokud míra zaměstnanosti mužů činila 64,6 %, pak u žen tvořil daný ukazatel 46,1 %, což představuje rozdíl o 18,5 %. Ke zlepšení došlo jen od roku 2016, kdy tvořil rozdíl mezi mírou zaměstnanosti mužů a žen 16,7 %. K roku 2021 stoupla míra zaměstnanosti žen na 50,1 %. Za pozitivní faktor, který přispěl tomuto navýšení, lze považovat stanovení národních cílů v oblasti zaměstnanosti k roku 2020. Bylo rozhodnuto, že míra zaměstnanosti žen ve věkové skupině 20-64 let by měla stoupnout na 65 %, což se projevilo na zvýšení ukazatele zaměstnanosti žen starších 15 let.

Pokud jde o míru ekonomické aktivity, zde jsou ukazatele žen také menší v porovnání s muži. Pozoruhodné navíc je, že se poměr mezi ukazatelem ekonomické aktivity v průběhu let 2006-2021 téměř nezměnil s výjimkou mírných kolísání v letech 2008 a 2018.

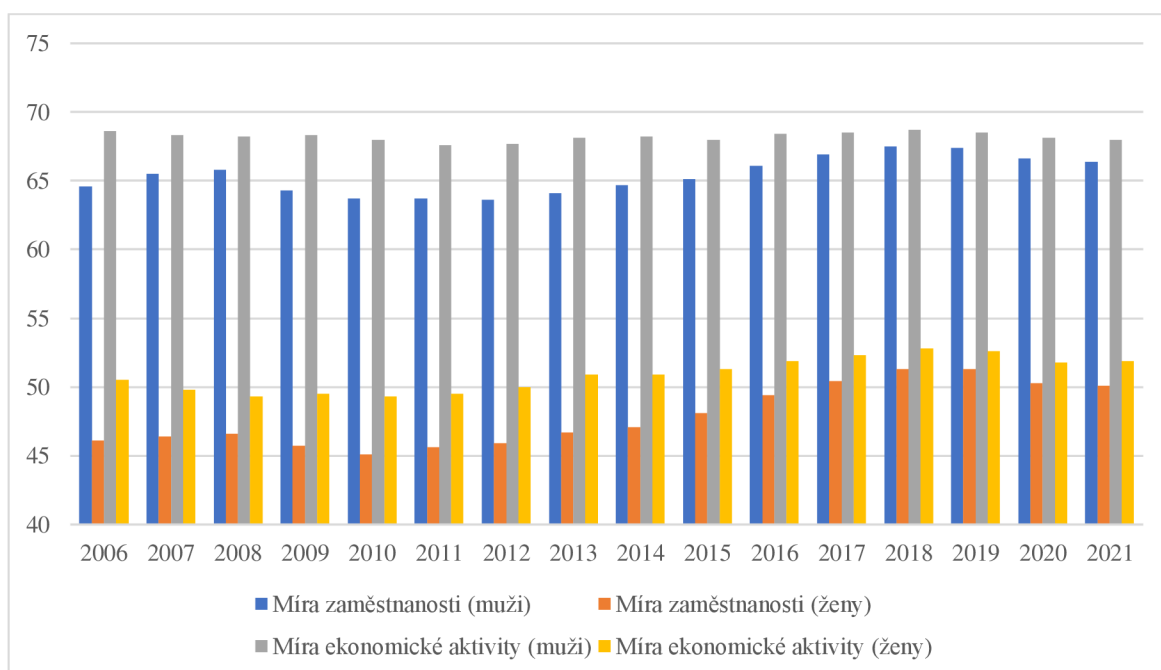
**Graf 6: Obecná míra nezaměstnanosti podle pohlaví v letech 2006-2021, %**



Zdroj: vlastní zpracování na základě dat ČSÚ, 2022

Na grafu 6 je znázorněn vývoj ukazatelů obecné míry nezaměstnanosti podle pohlaví v období 2006-2021. Je vidět, že jsou si křivky žen a mužů navzájem podobné, což znamená, že se dopad vnějších faktorů na trh práce projevuje skoro stejně na obě skupiny obyvatel. Avšak je také zřejmé, že stanovení cílů v oblasti politiky zaměstnanosti žen mělo pozitivní vliv na snížení hodnotových rozdílů mezi muži a ženou od roku 2016.

**Graf 7: Míra ekonomické aktivity a zaměstnanosti dle pohlaví v letech 2006-2021, %**



Zdroj: vlastní zpracování na základě dat ČSÚ, 2022

Graf 7 také poukazuje na ukazatele ekonomické aktivity a zaměstnanosti podle pohlaví. Je patrné, že míra ekonomické aktivity mužů je výrazně vyšší. Ale podle Evropského institutu pro rovnost žen a mužů (2017) je takové rozdělení spíše formální. Pravděpodobně ženy vykonávají více neplacené práce než muži, včetně pečování o děti a starší příbuzné. Na trhu práce působí méně nebo méně aktivně, protože přijímají pozici na nižší kariérní úrovni. Průměrný rozdíl v míře ekonomické aktivity žen a mužů na úrovni EU činí 15 %, v České republice je zhruba na stejné úrovni.

Věk je dalším kritériem, na jehož základě je možné zkoumat odlišnosti mezi postavením jednotlivých skupin obyvatelů na trhu práce. Tabulka 3 uvádí počet nezaměstnaných podle šesti věkových kategorií, a to v období 2009-2021. Při zkoumání vývoje shrnutých ukazatelů vychází, že na konci první dekády 21. století činil celkový počet nezaměstnaných 352,2 tisíc osob, ze kterých největší skupinu představovali lidé ve věku 15-24 let (70,6 tisíc, 20 %), 35-44 let (69,9 tisíc, 20 %) a 45-54 let (68,4 tisíc, 19 %). Podíl věkových skupin 25-29 let a 30-34 let byl téměř stejný, a to 14 %. Zbytek připadal na lidi 55 a více let.

**Tabulka 3: Počet nezaměstnaných dle věku v letech 2009-2021, tisíc osob**

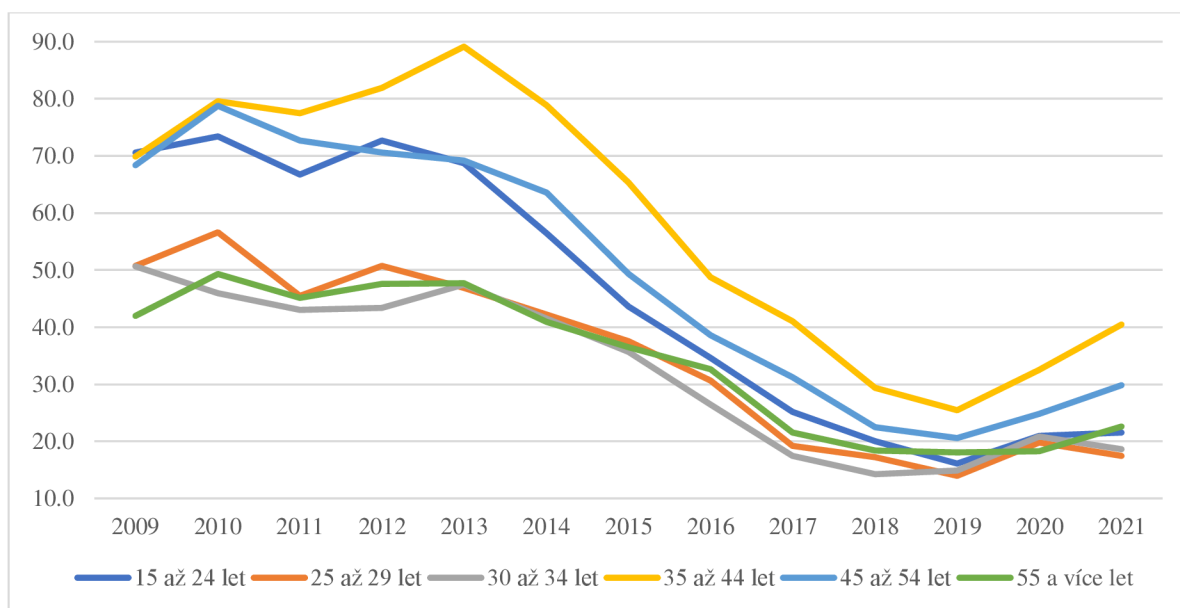
	Nezaměstnaní celkem	v tom ve věkové skupině					
		15 až 24 let	25 až 29 let	30 až 34 let	35 až 44 let	45 až 54 let	55 a více let
<b>2009</b>	352,2	70,6	50,7	50,6	69,9	68,4	42,0
<b>2010</b>	383,7	73,4	56,6	45,9	79,6	78,8	49,3
<b>2011</b>	350,6	66,8	45,5	43,0	77,5	72,7	45,1
<b>2012</b>	366,9	72,7	50,7	43,4	82,0	70,5	47,5
<b>2013</b>	368,9	68,7	46,8	47,4	89,1	69,1	47,7
<b>2014</b>	323,6	56,4	42,2	41,5	78,9	63,6	41,0
<b>2015</b>	268,0	43,7	37,5	35,7	65,3	49,4	36,5
<b>2016</b>	211,4	34,6	30,6	26,4	48,7	38,6	32,6
<b>2017</b>	155,5	25,1	19,2	17,5	41,0	31,3	21,5
<b>2018</b>	121,6	20,0	17,2	14,2	29,3	22,5	18,4
<b>2019</b>	109,1	16,1	14,0	14,9	25,4	20,6	18,1
<b>2020</b>	137,0	20,9	19,8	20,8	32,5	24,8	18,2
<b>2021</b>	150,5	21,5	17,4	18,7	40,4	29,9	22,6

Zdroj: vlastní zpracování na základě dat ČSÚ, 2022

Od roku 2013 začal počet nezaměstnaných klesat, obzvlášť prudké snížení bylo zaznamenáno v roce 2015, kdy došlo k meziročnímu poklesu ukazatele o 17 %. Právě v roce 2013 se také výrazně změnil podíl jednotlivých věkových skupin na celkové struktuře nezaměstnaných. Například, značně stoupl podíl nezaměstnaných ve věku 35-44 let (69,9 % v roce 2009 oproti 89,1 % v roce 2013). V následujícím roce klesl podíl nezaměstnaných ve věku 15-24 let (56,4 % v roce 2014 oproti 70,6 % v roce 2009). Ke snížení ukazatele celkového počtu nezaměstnaných došlo zejména na úkor osob ve věku 30-34 let a 35-44 let.

Pokles počtu nezaměstnaných v letech 2015-2021 se projevil na všech věkových skupinách. Nejvíce tomu přispěly kategorie obyvatel ve věku 15-34 let, který se snížil více než dvakrát. Podle dat z roku 2021 činil počet nezaměstnaných v ČR 150,5 tisíc osob, z nichž představoval počet lidí ve věku 35-44 let více než čtvrtinový podíl (27 %).

**Graf 8: Srovnání vývoje počtu nezaměstnaných dle věku v letech 2009-2021, tisíc osob**



Zdroj: vlastní zpracování na základě dat ČSÚ, 2022

Na grafu 8 je možné sledovat ukazatel vývoje počtu nezaměstnaných osob v letech 2009-2021 podle věku. S výjimkou ukazatelů v letech 2020-2021, kdy byl nárůst počtu nezaměstnaných způsoben důsledky pandemie, je možné mluvit o klesající tendenci ve všech věkových skupinách.

Zvlášť pozitivně lze hodnotit situaci týkající se nezaměstnanosti mládeže, která se snížila z 70,6 % v roce 2009 na 21,5 % v roce 2021, a to i přes negativní vliv pandemie.



Pozornost dané kategorii osob je věnována zejména proto, že jde o jednu z nejvíce ohrožených skupin na trhu práce, která musí být různými způsoby podporována. Většina evropských států, včetně ČR, zavedla v letech 2013-2015 reformy zaměřené na mladé lidi na trhu práce. Vedle finanční podpory byly poskytovány záruky, které zajišťovaly mládeži pracovní zkušenosti, stáže, kvalitní vzdělání, odbornou přípravu a další aktivity pro stimulaci pracovní aktivity.

Pokud jde o lidi ve věku 35-44 let, jejich vyšší podíl na počtu nezaměstnaných lze spojit s několika faktory. Za prvé, mnozí lidé v tomto věku odchází z práce na mateřskou nebo rodičovskou dovolenou. Zajímavé je, že podíl nezaměstnaných žen a mužů na této věkové skupině byl v roce 2021 skoro stejný (26,5 % u mužů proti 27,0 % u žen), což pravděpodobně poukazuje na aktivnější přístup mužů k otázce péče o dítě. Za druhé, lidé v dané věkové kategorii často přemýšlejí o změně práce, přechodu na jiné pracovní místo po narození dítěte nebo po přehodnocení svých kariérních možností. Takové transformace často souvisí s ukončením pracovního poměru, rekvalifikací, tudíž i zvýšením počtu nezaměstnaných v kategorii lidí středního věku. Za třetí, je také nutné brát v úvahu stále zvyšující se požadavky na pracovní znalosti a dovednosti, které stoupají spolu s technologickým pokrokem. To pak nutí lidi zvyšovat kvalifikaci či procházet dodatečným školením, které často souvisí s odchodem ze současného zaměstnání.

**Tabulka 4: Počet nezaměstnaných dle vzdělávání v letech 2009-2021, tisíc osob**

	Nezaměstnaní celkem	v tom s nejvyšším ukončeným vzděláním			
		základní a bez vzdělání	střední bez maturity	střední s maturitou	vyšší a vysokoškolské
<b>2009</b>	352,2	82,9	155,4	92,8	20,9
<b>2010</b>	383,7	79,5	174,0	104,5	25,6
<b>2011</b>	350,6	70,4	155,9	96,3	27,6
<b>2012</b>	366,9	83,4	157,3	96,0	30,2
<b>2013</b>	368,9	71,5	163,3	102,9	31,3
<b>2014</b>	323,6	58,1	138,2	94,0	33,3
<b>2015</b>	268,0	58,7	108,5	72,1	28,7
<b>2016</b>	211,4	54,0	80,4	53,3	23,6
<b>2017</b>	155,5	33,4	61,9	40,6	19,4
<b>2018</b>	121,6	27,1	44,5	34,1	15,9
<b>2019</b>	109,1	29,1	39,4	27,5	13,0
<b>2020</b>	137,0	27,8	50,6	39,6	19,0
<b>2021</b>	150,5	32,1	52,4	46,6	19,4

Zdroj: vlastní zpracování na základě dat ČSÚ, 2022

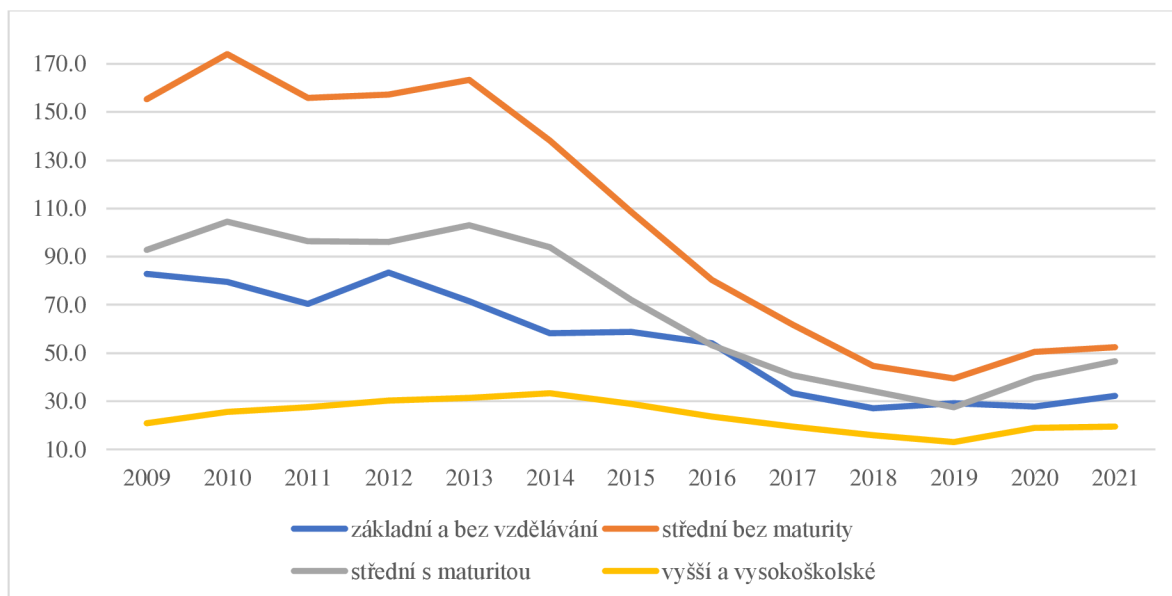
V tabulce 4 je uveden počet zaměstnaných osob v České republice v letech 2009-2021 podle nejvyššího ukončeného vzdělávání. Zde je patrné několik zajímavých tendencí. V roce 2009 největší skupinu nezaměstnaných osob představovali lidé se středním vzděláváním bez maturity, a to 44 %. Stejně tak poměrně rozsáhlou skupinu tvořili lidé se středním vzděláváním s maturitou (26 %) a lidé se základním vzděláváním (24 %). Podíl lidí s vyšším a vysokoškolským vzděláváním naopak byl téměř nepatrný, a to 6 %. Vztah mezi nedostatečnou vzdělávací úrovní a nezaměstnaním je v podstatě přímý: lidé si těžko vyhledávají práci, pokud nedisponují požadovanými znalostmi či dovednostmi. To již nehledě na odborné zaměření, které je často podmínkou pro vykonávání dobře placené práce.

Běžně platí na trhu práce základní pravidlo. Spočívá v tom, že rostoucí dosažené vzdělávání vede k nižšímu riziku nezaměstnaní na trhu práce. To souvisí se zavedením automatizovaných technologií, ale také s přesunem výrobních zařízení mimo EU, což má za následek snížení poptávky po nekvalifikované práci (Pesnetwork.eu, 2019). Nicméně v České republice je situace poněkud odlišná, protože snížení počtu nezaměstnaných odhalilo určité problémy týkající se nezaměstnaní vysoce kvalifikovaných osob.

Změny ve struktuře nezaměstnaných z hlediska vzdělávání se projeví již v roce 2015. V tomto období činil podíl osob se středním vzděláváním s maturitou 27 %, podíl lidí s vyšším a vysokoškolským vzděláváním představoval 11 % (nárůst o 5 % v porovnání s rokem 2009). V roce 2021 klesl počet nezaměstnaných na 150,5 tisíc, největší skupinu na tomto počtu činily osoby se středním vzděláváním bez maturity, tj. 52,4 tisíc neboli 35 %, a se středním vzděláváním s maturitou, tj. 46,6 % neboli 31 %. Lidé s vyšším a vysokoškolským vzděláváním představovali podíl 13 % na celkovém ukazateli počtu nezaměstnaných.

Navýšení podílu této skupiny je pravděpodobně spojeno s několika faktory. Prvním z nich je přeplněnost primárního sektoru práce, kde jsou vyžadovány lepší dovednosti a kvalifikace, ale zároveň se nabízí lepší pracovní podmínky. Druhý faktor vychází z toho prvního. Kvůli tomu, že nezaměstnané osoby s vysokoškolským vzděláváním si nemohou najít práci v oboru, snaží se vyhledat práci v sekundárním sektoru. Zde ale někteří zaměstnavatelé preferují zkušenosti před formální kvalifikací. Raději tedy zaměstnají osoby, které jsou s náplní práce již seznámeny, a to i přes nižší úroveň vzdělání. Navíc je třeba mít na vědomí, že některé osoby s vysokoškolským vzděláváním mají velmi úzké odborné zaměření, které jednoduše není možné uplatnit na domácím trhu.

**Graf 9: Srovnání vývoje počtu nezaměstnaných dle vzdělávání v letech 2009-2021, tis. osob**



Zdroj: vlastní zpracování na základě dat ČSÚ, 2022

Na grafu 9 je dobře vidět, že v průběhu let 2009-2021 klesl počet nezaměstnaných ve všech skupinách obyvatel rozdělených na základě vzdělávání. Křivka nezaměstnaných osob s vyšším a vysokoškolským vzděláním se téměř nezměnila, došlo k jejímu mírnému snížení až do roku 2019. Je možné předpokládat, že po zotavení české ekonomiky, která se ocitla v recesi kvůli pandemii v letech 2020-2021, ukazatele počtu nezaměstnaných se základním a středním vzděláváním budou i nadále klesat.

V tabulce 5 jsou shrnuty informace týkající se počtu nezaměstnaných, kteří byli evidováni na úřadu práce v letech 2012-2021. Je možné si všimnout, že se ukazatel celkového počtu evidovaných uchazečů snižoval v období 2013-2019, tedy po skončení ekonomické recese a před pandemií. V těchto letech došlo k poklesu počtu uchazečů z ukazatele 596,8 tisíc na 215,5 tisíc osob, tedy skoro třikrát.

Pozoruhodná je též struktura evidovaných uchazečů o zaměstnání z hlediska délky nezaměstnanosti. Tabulka 5 ukazuje, že v období 2012-2021 klesl zejména počet nezaměstnaných, kteří byli evidováni na úřadu práce více než 3 měsíce. Tak v roce 2012 největší podíl na celkovém počtu evidovaných kandidátů o zaměstnání činili uchazeči nezaměstnaní po dobu do 3 měsíců (28 %), více než 2 roky (20 %), více než 3 měsíce, ale méně než půlroku (18 %). V roce 2014 finanční podporu státu v nezaměstnanosti pobíraly

hlavně osoby, které byly nezaměstnané více než 24 měsíců, a to 146,5 tisíc uchazečů (27 %). V následujícím roce se jejich počet téměř srovnal s počtem osob, které byly evidovány na úřadu práce do 3 měsíců (cca 129,3 tisíc).

**Tabulka 5: Počet nezaměstnaných evidovaných na úřadu práce dle délky nezaměstnanosti v letech 2012-2021**

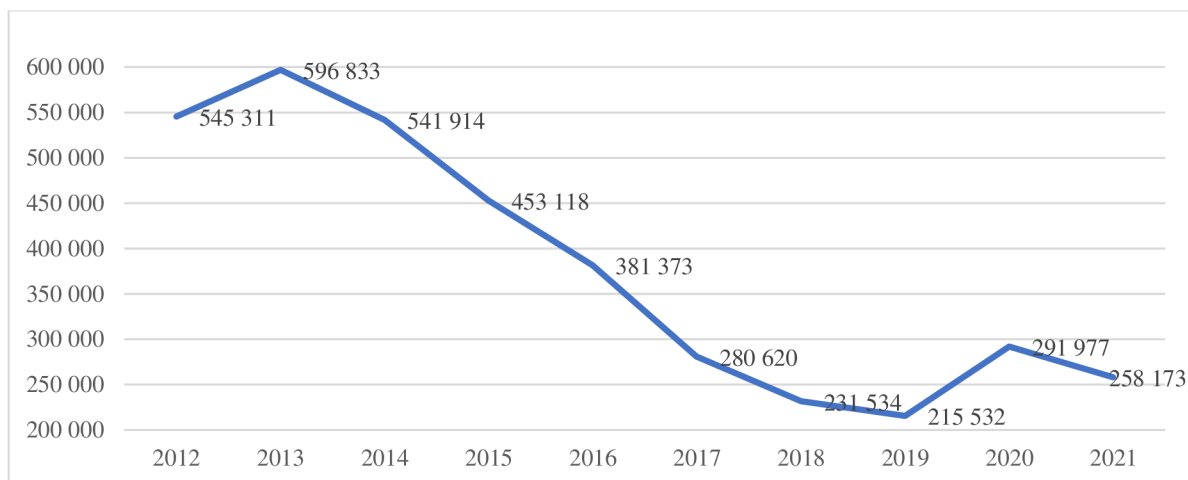
	Uchazeči o zaměstnání v evidenci úřadu práce celkem	do 3 měsíců	více než 3 měsíce až 6 měsíců	více než 6 měsíců až 9 měsíců	více než 9 měsíců až 12 měsíců	více než 12 měsíců až 24 měsíců	více než 24 měsíců
<b>2012</b>	545 311	154 773	100 270	53 183	44 851	82 070	110 164
<b>2013</b>	596 833	149 499	101 137	56 612	52 604	106 175	130 806
<b>2014</b>	541 914	136 168	82 984	47 150	38 447	90 688	146 477
<b>2015</b>	453 118	129 421	70 362	37 867	27 913	58 232	129 323
<b>2016</b>	381 373	117 961	61 690	34 298	23 261	45 253	98 910
<b>2017</b>	280 620	98 900	46 254	24 281	16 673	29 101	65 411
<b>2018</b>	231 534	96 208	42 062	20 142	12 593	19 613	40 916
<b>2019</b>	215 532	94 024	44 146	19 964	12 570	18 124	26 704
<b>2020</b>	291 977	92 627	65 004	37 299	28 299	38 834	29 914
<b>2021</b>	258 173	81 328	46 689	24 193	19 818	44 984	41 161

Zdroj: vlastní zpracování na základě dat ČSÚ, 2022

Za zmínku stojí, že v období 2015-2019 klesl počet dlouhodobě nezaměstnaných osob (více než 24 měsíců), a to z 129,3 tisíc na 26,7 tisíc, tedy skoro pětkrát. Ve stejné době se ukazatel krátkodobě nezaměstnaných lidí (do 3 měsíců) snížil jen o 27 %. To naznačuje, že se v rámci těchto pěti let částečně vyřešil problém dlouhodobé nezaměstnanosti. Nicméně v letech 2020-2021 došlo k mírnému zvýšení počtu osob nezaměstnaných více než 2 roky, a to na 41,2 tisíc.

Navíc je třeba dodat, že ve struktuře dlouhodobě nezaměstnaných osob zpravidla převládají osoby se základním vzděláním a se středním vzděláním bez maturity. Podle informací z roku 2017, činil jejich podíl 30 %, respektive 40 % na celkovém počtu nezaměstnaných více než 24 měsíců. Naopak podíl lidí s vyšším či vysokoškolským vzděláním na počtu dlouhodobě nezaměstnaných je téměř nepatrný a pohybuje se kolem 5 % (Duspivová, Nesrstová, 2018, s. 12).

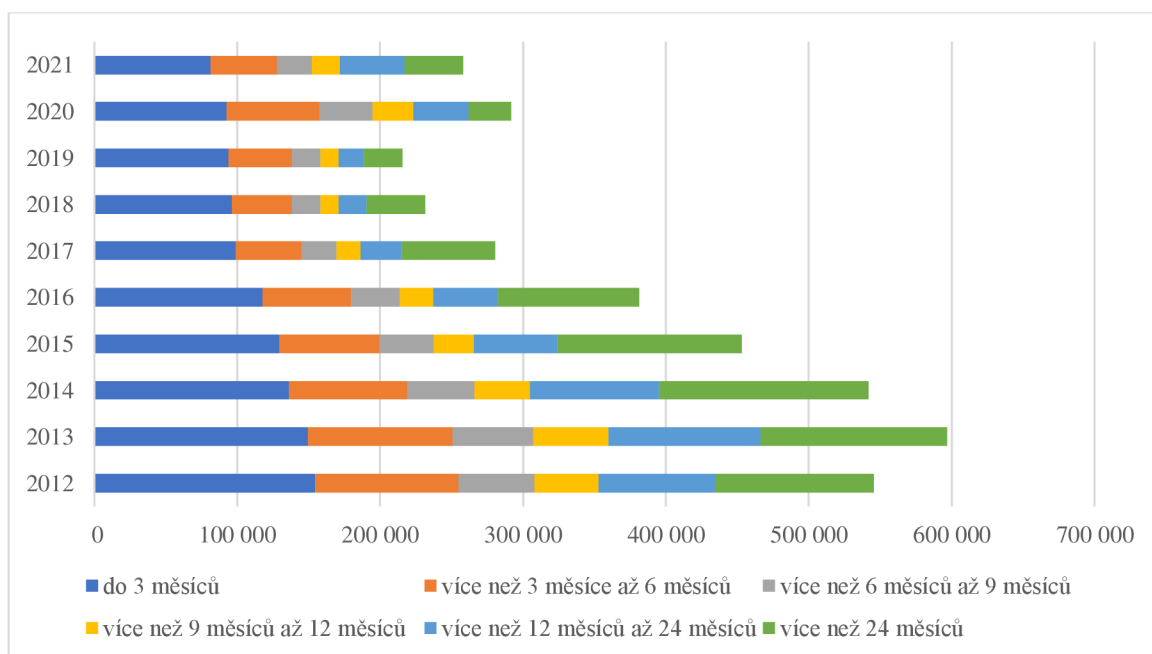
**Graf 10: Vývoj počtu nezaměstnaných evidovaných na úřadu práce v letech 2012-2021**



Zdroj: vlastní zpracování na základě dat ČSÚ, 2022

Na grafu 10 je zobrazena křivka vývoje počtu nezaměstnaných osob evidovaných na úřadu práce v období 2012-2021. Je vidět jasnou klesající tendenci od roku 2013 až do roku 2021 s výjimkou mírného nárůstu v roce 2020, který byl způsoben důsledky pandemie COVID-19 na trh práce.

**Graf 11: Srovnání počtu nezaměstnaných dle délky nezaměstnanosti v letech 2012-2021**



Zdroj: vlastní zpracování na základě dat ČSÚ, 2022

Graf 11 také dobře znázorňuje podíly nezaměstnaných osob podle délky nezaměstnanosti v období 2012-2021. Pozornost si zaslouží prudké snížení počtu osob, které nebyly zaměstnány více než půlroku, od roku 2017. Stejně tak je nutné poukázat na růst počtu uchazečů o zaměstnání, kteří si nemohli najít práci více než 3 měsíců, ale méně než 1 rok, v průběhu pandemie COVID-19. K roku 2021 se však situace stabilizovala. To vše mluví o tom, že se český trh práce poměrně rychle zotavil po vládních opatřeních, která souvisela s omezením pohybu lidí, tj. i pracovní aktivity.

#### 4.1.2 Komparace jednotlivých krajů ČR v otázce situace na trhu práce

Situaci na trhu práce je také možné prozkoumat z hlediska jednotlivých regionů. V tabulce 6 je zobrazen vývoj míry nezaměstnanosti podle krajů v období 2006-2013 (pro lepší přehlednost jsou data zkoumána v rámci dvou období). Z ní je patrné, že je úroveň nezaměstnanosti v určitých regionech několikrát vyšší v porovnání s celostátním průměrem.

**Tabulka 6: Míra nezaměstnanosti dle krajů v období 2006-2013**

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
<b>Hlavní město Praha</b>	2,8	2,4	1,9	3,1	3,8	3,6	3,1	3,1
<b>Středočeský kraj</b>	4,5	3,4	2,6	4,4	5,2	5,1	4,6	5,2
<b>Jihočeský kraj</b>	5,1	3,3	2,6	4,3	5,3	5,5	5,7	5,2
<b>Plzeňský kraj</b>	4,6	3,7	3,6	6,3	5,9	5,2	4,8	5,2
<b>Karlovarský kraj</b>	10,2	8,2	7,6	10,9	10,8	8,5	10,5	10,2
<b>Ústecký kraj</b>	13,7	9,9	7,9	10,1	11,2	9,9	10,8	9,4
<b>Liberecký kraj</b>	7,7	6,1	4,6	7,8	7,0	7,2	9,3	8,3
<b>Královéhradecký kraj</b>	5,4	4,2	3,9	7,7	6,9	7,1	7,1	8,2
<b>Pardubický kraj</b>	5,5	4,4	3,6	6,4	7,2	5,6	7,7	8,4
<b>Kraj Vysočina</b>	5,3	4,6	3,3	5,7	6,9	6,4	6,4	6,7
<b>Jihomoravský kraj</b>	8,0	5,4	4,4	6,8	7,7	7,5	8,1	6,8
<b>Olomoucký kraj</b>	8,2	6,3	5,9	7,6	9,1	7,6	7,7	9,2
<b>Zlínský kraj</b>	7,0	5,5	3,8	7,3	8,5	7,6	7,4	6,8
<b>Moravskoslezský kraj</b>	12,0	8,5	7,4	9,7	10,2	9,3	9,5	9,9

Zdroj: vlastní zpracování na základě dat ČSÚ, 2022

Nejnižší míra nezaměstnanosti se trvale udržuje v hlavním městě Praze. V průběhu let 2006-2013 její ukazatel stoupl z 2,8 % na 3,1 %, mírně vyšší výkyvy byly zaznamenány

v letech 2009-2010. Dále následuje Středočeský kraj, kde ve stejném období činila průměrná míra nezaměstnanosti 4,4 %. Dobrou pozici z hlediska nízké míry nezaměstnanosti zaujímaly také Jihočeský kraj (v průměru 4,6 %) a Plzeňský kraj (v průměru 4,9 %). Zajímavé je, že oproti Hlavnímu městu Praze, Středočeskému kraji a Plzeňskému kraji zůstala úroveň nezaměstnanosti v Jihočeském kraji zhruba na stejné úrovni v letech 2009-2010. To může souviset s tím, že v tomto kraji jsou více zastoupeni zaměstnání v odvětví zemědělství, lesnictví a rybářství v porovnání s průměrem ČR.

V Pardubickém kraji tvořila úroveň nezaměstnanosti v průměru 6,1 % v letech 2006-2013, ve stejném období činil průměr Královéhradeckého kraje – 6,3 %, Zlínského kraje – 6,7 % a průměr 6,8 % v Jihomoravském kraji. Nejvyšší ukazatele nezaměstnanosti bylo možné evidovat v Karlovarském a v Ústeckém kraji.

Tak v Karlovarském kraji dosáhl průměrný úroveň nezaměstnanosti 9,6 %, největší hodnota byla zaznamenána v roce 2009, a to 10,9 %. Daný nárůst byl z velké míry způsoben tím, že bylo v daném období až 59 % obyvatelů kraje zaměstnáno v sektoru služeb, dalších 38 % zastupovali lidé pracující v průmyslovém sektoru. Velký podíl na počtu zaměstnaných v kraji tvořili pracovníci zpracovatelského průmyslu, maloobchodu a velkoobchodu, ale také stavebnictví, kteří se potýkali s negativními důsledky finanční krize z roku 2008.

V Ústeckém kraji byl průměrný ukazatel míry nezaměstnanosti ještě vyšší v porovnání s Karlovarským krajem, tj. 10,4 %. Nejvyšší ukazatel nezaměstnanosti přitom bylo vidět v roce 2006, který se pohyboval kolem 13,7 %. Ústecký kraj je tradičně považován za kraj s nejvyšší úrovní nezaměstnanosti v zemi, což souvisí s několika příčinami. Jde hlavně o nízkou vzdělanostní strukturu obyvatel a pokles dostupných pracovních míst. Poslední z těchto faktorů je spojen hlavně s tím, že dříve byl kraj důležitým regionem z hlediska těžkého průmyslu. Po roce 1989 však došlo ke strukturálním změnám v ekonomice a od té doby počet pracovních míst ubývá (Kr-ustecky.cz, 2011).

Celkem je možné poznamenat, že v průběhu let 2006-2013 byl vývoj úrovně nezaměstnanosti v jednotlivých regionech nestabilní. Přestože v Ústeckém kraji klesla nezaměstnanost na 9,4 %, ve většině jiných krajů došlo k mírnému navýšení jejího ukazatele. Jde hlavně o Olomoucký kraj, Kraj Vysočina, Pardubický kraj, Královéhradecký kraj a Liberecký kraj.

**Tabulka 7: Míra nezaměstnanosti dle krajů v období 2014-2021**

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
<b>Hlavní město Praha</b>	2,5	2,8	2,2	1,7	1,3	1,3	2,3	2,3
<b>Středočeský kraj</b>	5,1	3,5	3,1	2,1	2,0	1,3	1,9	2,5
<b>Jihočeský kraj</b>	5,9	4,0	2,8	2,2	1,4	1,8	1,8	1,8
<b>Plzeňský kraj</b>	5,1	3,8	3,4	1,9	1,5	1,3	2,2	3,1
<b>Karlovarský kraj</b>	9,0	6,7	5,4	3,3	2,9	4,2	4,7	5,7
<b>Ústecký kraj</b>	8,5	7,6	5,1	3,5	3,6	2,5	3,7	3,7
<b>Liberecký kraj</b>	6,5	5,5	4,4	3,7	1,9	1,8	2,9	2,6
<b>Královéhradecký kraj</b>	6,2	5,6	4,1	2,2	2,3	1,6	2,6	2,3
<b>Pardubický kraj</b>	6,4	4,6	3,7	2,7	1,7	1,6	1,6	2,3
<b>Kraj Vysočina</b>	5,6	4,7	3,2	2,7	1,7	1,4	2,2	2,1
<b>Jihomoravský kraj</b>	6,1	5,0	3,9	3,3	2,6	2,1	2,3	2,5
<b>Olomoucký kraj</b>	7,7	5,9	3,7	3,1	2,6	2,4	3,1	2,6
<b>Zlínský kraj</b>	6,1	4,7	4,0	3,6	1,8	2,0	1,9	1,8
<b>Moravskoslezský kraj</b>	8,6	8,1	6,9	4,7	3,7	3,7	3,6	4,6

Zdroj: vlastní zpracování na základě dat ČSÚ, 2022

Co se týká vývoje míry nezaměstnanosti v českých krajích v letech 2014-2021, i zde je možné zaznamenat určité změny. Výjimku představuje jen hlavní město Praha, kde zůstává úroveň nezaměstnanosti jednou z nejnižších v porovnání s ostatními regiony. Pouze v letech 2020-2021 pod vlivem pandemie stoupl zde počet nezaměstnaných na 2,3 %, což představovalo navýšení o 77 % oproti roku 2019. Nicméně průměr míry nezaměstnanosti v hlavním městě Praze činil v letech 2014-2021 ukazatel 2,1 %. Na druhé pozici se zase umístil Středočeský kraj, kde klesla úroveň nezaměstnanosti z 5,1 % v roce 2014 na 2,5 % v roce 2021. Průměrný ukazatel za toto období zůstal na úrovni 2,7 %. Na třetí pozici v žebříčku nejnižší míry nezaměstnanosti je Jihočeský kraj s průměrným ukazatelem 2,7 %.

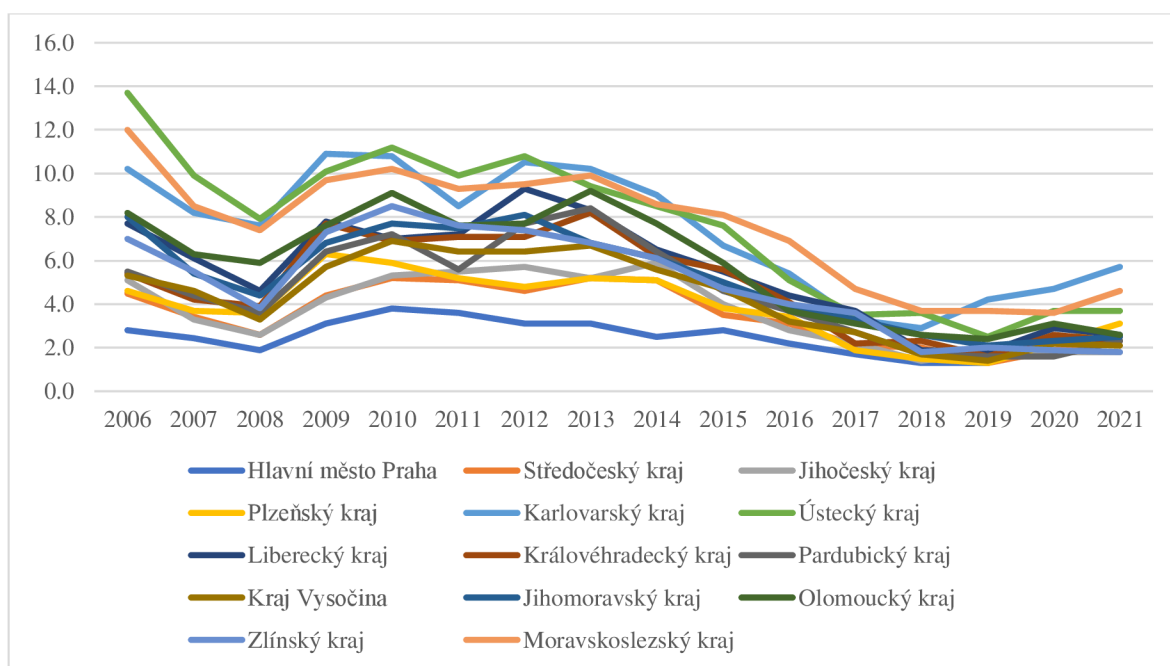
Nízké ukazatele úrovně nezaměstnanosti ve vybraném období je také možné evidovat v Plzeňském kraji (v průměru 2,8 %) a v Kraji Vysočina (v průměru 2,9 %). Zvláště prudký pokles úrovně nezaměstnanosti v letech 2014-2021 je vidět v Olomouckém kraji (snížení z 7,7 % na 2,6 %) v Libereckém kraji (snížení z 6,5 % na 2,6 %), ve Zlínském kraji (snížení z 6,1 % na 1,8 %) a v Ústeckém kraji (3,7 %). Celkově by se dalo říci, že se úroveň



nezaměstnanosti v daném období snižovala po celé republice, a to s výjimkou let 2020-2021, kdy její ukazatel v řadě krajů mírně stoupl.

Poměrně vysokou v porovnání s celostátním průměrem zůstává míra nezaměstnanosti v Karlovarském kraji (5,7 % v roce 2021), v Moravskoslezském kraji (4,6 % v roce 2021) a v Ústeckém kraji (3,7 %). Ve stejných krajích byla nezaměstnanost nejvyšší i před pandemií COVID-19, tedy v roce 2019.

**Graf 12: Vývoj míry nezaměstnanosti dle krajů v letech 2006-2021, %**



Zdroj: vlastní zpracování na základě dat ČSÚ, 2022

Graf 12 zobrazuje vývoj míry nezaměstnanosti v českých krajích v letech 2006-2021. Z grafu je patrné, že až do roku 2008 nezaměstnanost ve všech regionech klesala, ale negativní dopad finanční krize v následujících letech přispěl k jejímu navýšení. K roku 2011 došlo ke zlepšení situace v řadě krajů, zejména v Karlovarském, Ústeckém, Olomouckém a Pardubickém. Nicméně v jiných regionech začala úroveň nezaměstnanosti klesat jen v letech 2013-2014.

Při pohledu na průměrné ukazatele úrovně nezaměstnanosti v období 2006-2021 vychází, že nejnižší míra nezaměstnanosti se trvale udržuje v hlavním městě Praze, ve Středočeském a Jihočeském kraji. Naopak nejvyšší míra nezaměstnanosti je evidována v Ústeckém, Moravskoslezském a Karlovarském kraji.

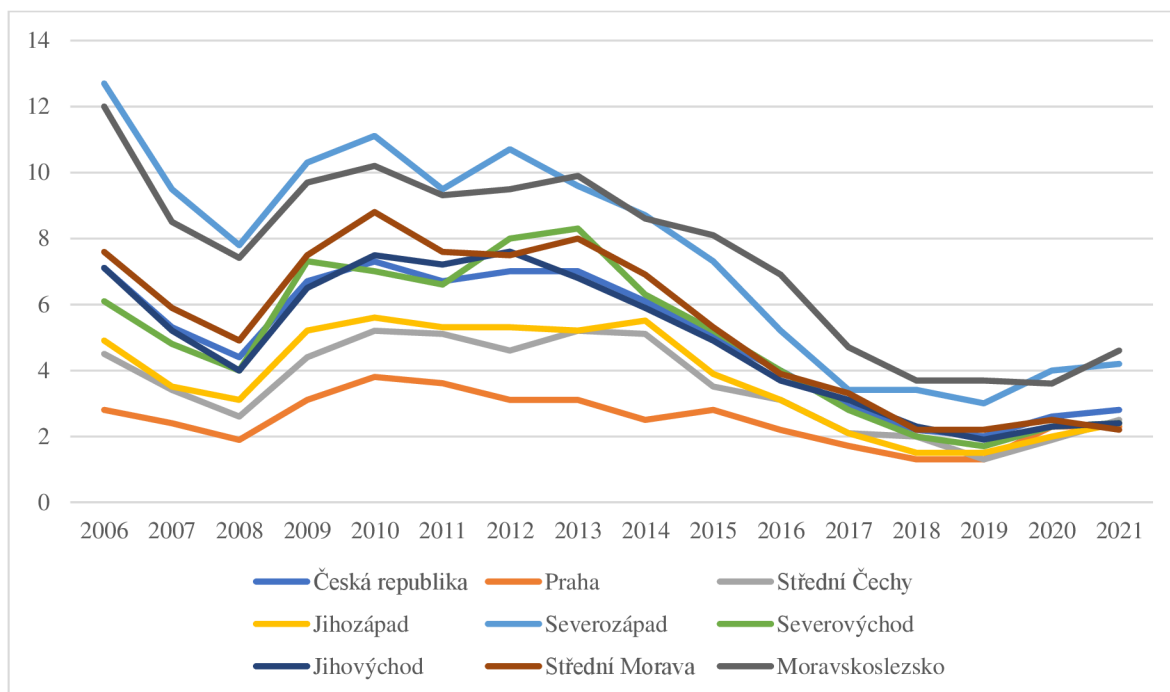
**Tabulka 8: Míra nezaměstnanosti dle regionů soudružnosti v letech 2006-2021, %**

	Česká republika	Praha	Střední Čechy	Jihozápad	Severozápad	Severovýchod	Jihovýchod	Střední Morava	Moravskoslezsko
2006	7,1	2,8	4,5	4,9	12,7	6,1	7,1	7,6	12,0
2007	5,3	2,4	3,4	3,5	9,5	4,8	5,2	5,9	8,5
2008	4,4	1,9	2,6	3,1	7,8	4,0	4,0	4,9	7,4
2009	6,7	3,1	4,4	5,2	10,3	7,3	6,5	7,5	9,7
2010	7,3	3,8	5,2	5,6	11,1	7,0	7,5	8,8	10,2
2011	6,7	3,6	5,1	5,3	9,5	6,6	7,2	7,6	9,3
2012	7,0	3,1	4,6	5,3	10,7	8,0	7,6	7,5	9,5
2013	7,0	3,1	5,2	5,2	9,6	8,3	6,8	8,0	9,9
2014	6,1	2,5	5,1	5,5	8,7	6,3	5,9	6,9	8,6
2015	5,0	2,8	3,5	3,9	7,3	5,2	4,9	5,3	8,1
2016	4,0	2,2	3,1	3,1	5,2	4,0	3,7	3,9	6,9
2017	2,9	1,7	2,1	2,1	3,4	2,8	3,1	3,3	4,7
2018	2,2	1,3	2,0	1,5	3,4	2,0	2,3	2,2	3,7
2019	2,0	1,3	1,3	1,5	3,0	1,7	1,9	2,2	3,7
2020	2,6	2,3	1,9	2,0	4,0	2,3	2,3	2,5	3,6
2021	2,8	2,3	2,5	2,4	4,2	2,4	2,4	2,2	4,6

Zdroj: vlastní zpracování na základě dat ČSÚ, 2022

Tabulka 8 zobrazuje ukazatele míry nezaměstnanosti podle regionů soudružnosti v letech 2006-2021. Z ní vychází, že nejnižší úroveň nezaměstnanosti je zaznamenána v Praze, ve Středních Čechách a na Jihozápadě, kde je stabilně pod celostátním průměrem. O něco horší je situace v Severovýchodní části země, na Jihovýchodě a na Střední Moravě. Nejvyšší ukazatele míry nezaměstnanosti lze ale vidět na Severozápadu a v Moravskoslezsku, kde je úroveň nezaměstnanosti zhruba dvakrát vyšší v porovnání s průměrem ČR.

**Graf 13: Vývoj míry nezaměstnanosti dle regionů soudružnosti v letech 2006-2021, %**



Zdroj: vlastní zpracování na základě dat ČSÚ, 2022

Graf 13 vizuálně zobrazuje vývoj míry nezaměstnanosti podle regionů soudružnosti v letech 2006-2021. Je vidět, že křivka severozápadního regionu a moravskoslezského kraje dlouhodobě zůstává nad ostatními ukazateli.

#### 4.1.3 Komparace ČR a států EU v otázce situace na trhu práce

Pro zhodnocení úrovně míry nezaměstnanosti v České republice je také provedena komparativní analýza, kde se data ČSÚ srovnávají s ukazateli jednotlivých zemí EU. V tabulce 9 jsou zobrazeny ukazatele míry nezaměstnanosti v zemích Evropské unie v letech 2010-2021 (Velká Británie není zahrnuta do celkového průměru EU).

Zajímavé je porovnat změny v ukazatelích míry nezaměstnanosti jednotlivých zemí na počátku a na konci vybraného období. Tak v roce 2010 nejnižší míra nezaměstnanosti byla evidována v Lucembursku (4,4 %), v Rakousku (5,2 %), v Nizozemsku (6,1 %), na Kypru (6,3 %) a v Německu (6,6 %). Naopak největší ukazatele byly zaznamenány ve Španělsku (19,9 %), v Lotyšsku (19,7 %) a v Litvě (17,8 %). Průměrný ukazatel EU se pohyboval kolem 10,1 %.

**Tabulka 9: Míra nezaměstnanosti v zemích EU v letech 2010-2021, %**

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
<b>Evropská unie (27 zemí)</b>	10,1	10,1	11,1	11,6	11,0	10,2	9,3	8,3	7,4	6,8	7,2	7,0
<b>Belgie</b>	8,4	7,2	7,6	8,6	8,7	8,7	7,9	7,2	6,0	5,5	5,8	6,3
<b>Bulharsko</b>	11,3	12,3	13,3	13,9	12,4	10,1	8,6	7,2	6,2	5,2	6,1	5,3
<b>Česká republika</b>	7,3	6,7	7,0	7,0	6,1	5,1	4,0	2,9	2,2	2,0	2,6	2,8
<b>Dánsko</b>	7,7	7,8	7,8	7,4	6,9	6,3	6,0	5,8	5,1	5,0	5,6	5,1
<b>Německo</b>	6,6	5,5	5,1	5,0	4,7	4,4	3,9	3,6	3,2	3,0	3,7	3,6
<b>Estonsko</b>	16,6	12,3	9,9	8,6	7,3	6,4	6,8	5,8	5,4	4,5	6,9	6,2
<b>Irsko</b>	14,6	15,4	15,5	13,8	11,9	9,9	8,4	6,7	5,8	5,0	5,9	6,2
<b>Řecko</b>	12,9	18,1	24,8	27,8	26,6	25,0	23,9	21,8	19,7	17,9	17,6	14,7
<b>Španělsko</b>	19,9	21,4	24,8	26,1	24,5	22,1	19,6	17,2	15,3	14,1	15,5	14,8
<b>Francie</b>	9,3	9,2	9,8	10,3	10,3	10,3	10,1	9,4	9,0	8,4	8,0	7,9
<b>Chorvatsko</b>	11,7	13,7	16,0	17,3	17,3	16,2	13,1	11,2	8,5	6,6	7,5	7,6
<b>Itálie</b>	8,5	8,5	10,9	12,4	12,9	12,0	11,7	11,3	10,6	9,9	9,3	9,5
<b>Kypr</b>	6,3	7,9	11,9	15,9	16,1	15,0	13,0	11,1	8,4	7,1	7,6	7,5
<b>Lotyšsko</b>	19,7	16,3	15,1	11,9	10,9	9,9	9,7	8,7	7,4	6,3	8,1	7,6
<b>Litva</b>	17,8	15,4	13,4	11,8	10,7	9,1	7,9	7,1	6,2	6,3	8,5	7,1
<b>Lucembursko</b>	4,4	4,9	5,1	5,9	5,9	6,7	6,3	5,5	5,6	5,6	6,8	5,3
<b>Maďarsko</b>	10,8	10,7	10,7	9,8	7,5	6,6	5,0	4,0	3,6	3,3	4,1	4,1
<b>Malta</b>	6,9	6,4	6,2	6,1	5,7	5,4	4,7	4,0	3,7	3,6	4,4	3,5
<b>Nizozemsko</b>	6,1	6,0	6,8	8,2	8,4	7,9	7,0	5,9	4,9	4,4	4,9	4,2
<b>Rakousko</b>	5,2	4,9	5,2	5,7	6,0	6,1	6,5	5,9	5,2	4,8	6,0	6,2
<b>Polsko</b>	10,0	10,0	10,4	10,6	9,2	7,7	6,3	5,0	3,9	3,3	3,2	3,4
<b>Portugalsko</b>	12,6	13,5	16,6	17,2	14,6	13,0	11,5	9,2	7,2	6,7	7,0	6,6
<b>Rumunsko</b>	9,0	9,1	8,7	9,0	8,6	8,4	7,2	6,1	5,3	4,9	6,1	5,6
<b>Slovinsko</b>	7,3	8,2	8,9	10,1	9,7	9,0	8,0	6,6	5,1	4,4	5,0	4,8
<b>Slovensko</b>	14,3	13,5	13,9	14,1	13,1	11,5	9,6	8,1	6,5	5,7	6,7	6,8
<b>Finsko</b>	8,6	8,0	7,9	8,3	8,7	9,4	8,9	8,7	7,5	6,8	7,7	7,7
<b>Švédsko</b>	8,8	8,0	8,1	8,2	8,1	7,6	7,1	6,8	6,5	7,0	8,5	8,8

Zdroj: vlastní zpracování na základě dat Europa.eu, 2022

V rámci následujících dvou let, kdy se evropské státy potýkaly s břemenem zotavení ekonomiky, zůstávala míra nezaměstnanosti v části zemí beze změn. Nicméně v jiných zemích bylo možné zaznamenat určité posuny. Například, v Německu začala úroveň nezaměstnanosti postupně klesat, prudké snížení bylo zafixováno v Estonsku (pokles z 16,6 % v roce 2010 na 9,9 % v roce 2012, tj. o 40 %) a Lotyšsku (pokles z 19,7 % v roce 2010 na 15,1 % v roce 2012, tj. 23 %). Ve Řecku naopak míra nezaměstnanosti razantně stoupla z 12,9 % v roce 2010 na 24,8 % v roce 2012 a pak i 27,8 % v roce 2013. Jednalo se o rekordně nejvyšší ukazatel ze všech zemí EU v rámci sledovaného období, který byl způsoben propadem místní ekonomiky. Podobná situace se odehrávala ve Španělsku, kde

k roku 2013 stoupla nezaměstnanost na úroveň 26,1 %. Prudký nárůst byl také zaznamenán v Chorvatsku a Portugalsku.

Již k roku 2015 se situace významně změnila. Nejnižší míra nezaměstnanosti byla evidována v Německu (4,4 %), v České republice (5,1 %), na Maltě (5,4 %), v Rakousku (6,1 %) a v Dánsku (6,3 %). Co se týče nejvyšší míry nezaměstnanosti ve stejném roce, dotkla se zejména jižních zemí, konkrétně Řecka (25,0 %) a Španělska (22,1 %), ale také Chorvatska (16,2 %) a Kypru (15,0 %). Nicméně právě od roku 2015 začala míra nezaměstnanosti téměř ve všech evropských státech klesat, a to s výjimkou Rakouska a Estonska, kde naopak došlo k mírnému navýšení ukazatele.

Pozitivní vývoj ukazatelů nezaměstnanosti byl spojen s uplatněním několika účinných opatření ze strany EU. Jednalo se například o nástroje Evropského sociálního fondu (ESF), Program pro zaměstnanost a sociální inovace (EaSI), Evropský fond pro přizpůsobení se globalizaci (EGF), Fond evropské pomoci nejchudším osobám (FEAD) a Evropský sbor solidarity. Díky nim se podařilo snížit ukazatele nezaměstnanosti zejména v jižní Evropě, která se s daným problémem dlouhodobě potýká.

Při pohledu na ukazatele z roku 2019, tedy před pandemií, vychází, že průměrná míra nezaměstnanosti v EU činila 6,8 %, což je nejmenší hodnota od roku 2010. Česká republika se umístila na první pozici podle úrovně nezaměstnanosti (2,0 %), dále následovaly Německo (3,0 %), Maďarsko (3,3 %) a Polsko (3,3 %). Poslední pozice zaujaly dva jihoevropské státy: Řecko (17,9 %) a Španělsko (14,1 %). Vliv pandemie se na trhu práce EU odrazil mírně. Největší výkyvy byly zaznamenány v Lotyšsku, Rakousku a Švédsku.

## **4.2 Analýza zaměstnanosti v České republice**

Řešením problémů týkající se zaměstnanosti na trhu práce se v České republice zabývá stát. V této podkapitole práce je popsána státní politika zaměstnanosti v zemi, nástroje aktivní politiky zaměstnanosti a výsledky rozhovorů provedených se zaměstnanci úřadu práce v ČR.

### **4.2.1 Státní politika zaměstnanosti v ČR**

Pracovní uplatnění lidí na českém trhu práce je zabezpečeno právem na zaměstnání, které je v souladu se zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. V podstatě jde o základní

právní dokument, který určuje postup pro dosažení stanovených cílů státní politiky v oblasti zaměstnanosti (BusinessInfo.cz, 2022). Hlavním cílem je ale dosažení rovnováhy mezi nabídkou práce a poptávkou po práci, produktivní využití pracovních sil a zabezpečení práva občanů na zaměstnání. Zabezpečením státní politiky v ČR se zabývá Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) a také příslušné úřady práce (ÚP). Mezi klíčové aktivity, které se vykonávají při plnění státní politiky zaměstnanosti v ČR, patří (MVČR.cz, 2008):

- sledování a vyhodnocení situace na trhu práce,
- vypracování prognóz vývoje zaměstnanosti,
- programům pro pracovní uplatnění občanů,
- implementaci aktivní politiky zaměstnanosti,
- koordinování opatření zaměřených na rozvoj lidských zdrojů a zaměstnanosti, a to v souladu s evropskou strategií zaměstnanosti,
- vytvoření a zapojení programů, které se týkají rozvoje lidských zdrojů, zaměstnanosti a trhu práce.

Úřady práce, které jsou územními orgány státní správy s právní subjektivitou, jsou podřízeny MPSV, konkrétně Správě služeb zaměstnanosti (SSZ). Hlavními funkcemi ÚP z hlediska naplňování státní politiky jsou (BusinessInfo.cz, 2022):

- sledování a vyhodnocení stavu na trhu práce, vypracování koncepcí vývoje zaměstnanosti v příslušném územním obvodu a přijetí opatření pro ovlivnění nabídky a poptávky,
- informování občanů o možnostech, jak získat zaměstnání, připravit se v oboru či projít rekvalifikací,
- zprostředkování informací o volných pracovních místech pro uchazeče a zájemce o zaměstnání,
- poskytování poradenských služeb souvisejících s hledáním zaměstnání, s výběrem povolání, s rekvalifikací či odbornou výchovou,
- vedení evidence kandidátů o zaměstnání, volných pracovních místech, vydaných pracovních povolení, případně rozhodování o jejich vyřazení z evidence,

- organizace rekvalifikace pro zájemce,
- hmotná podpora vytvoření pracovních míst a pracovních míst pro občany se zdravotním postižením,
- kontrola dodržování právních předpisů týkajících se zaměstnaných osob a jejich práv (jako třeba mzdové předpisy),
- vyřízení občanských stížností a některé jiné funkce.

Státní politika zaměstnanosti v zemi je realizována prostřednictvím uplatnění nástrojů aktivní politiky a pasivní politiky. **Aktivní politika zaměstnanosti (APZ)** má za cíl odstranění bariér, které omezují osoby ve vstupu na trh práce, přispívají k souladu mezi poptávkou po práci a nabídkou práce, aktivizují skupiny lidí vyloučené z pracovního trhu, ale také snaží se podpořit soulad mezi rodinným a pracovním životem (Úřad práce ČR, 2022). V podstatě jde o soubor opatření, která směřují k tomu, aby se v zemi zajistila maximálně možná zaměstnanost. Realizace aktivní politiky zaměstnanosti se provádí z prostředků, které jsou účelově určeny na politiku zaměstnanosti. Pasivní politika zaměstnanosti zahrnuje hlavně zprostředkování zaměstnání uchazečům o práci, ale i materiální zabezpečení kandidátů o práci (MVČR.cz, 2008).

#### 4.2.2 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti v ČR

V České republice se používá několik nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, mezi kterými jsou rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, překlenovací příspěvek, příspěvek na zapracování a příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

- Rekvalifikace

Rekvalifikace znamená získání zcela nové kvalifikace, případně rozšíření (zvýšení nebo prohloubení) dosavadní kvalifikace, například prostřednictvím jejího udržování či obnovování. Rekvalifikace je také chápána jako získání kvalifikace fyzickou osobou, která předtím žádnou kvalifikaci neměla. Obsah a rozsah kvalifikace zpravidla záleží na dosavadní kvalifikaci osoby, jejím zdravotním stavu, schopnostech a zkušenostech. Realizovat rekvalifikaci může ale jen akreditované zařízení a vzdělávací či zdravotnické zařízení.

Rekvalifikace je dostupná pro občany, pro zaměstnance (žádost podává zaměstnavatel) a v rámci pracovní rehabilitace (po změně zdravotního stavu) (MVČR.cz, 2022).

- Investiční pobídky

K investičním pobídkám patří materiální podpora vytvoření nových pracovních míst, školení nových zaměstnanců nebo rekvalifikace stávajícího personálu. Tato podpora je poskytována zaměstnavateli, který vytvoří nová pracovní místa na území ČR a mimo hlavní město Prahu, případně organizuje školení nebo rekvalifikaci pro své zaměstnance (MVČR.cz, 2022).

- Veřejně prospěšné práce

Pod daným pojmem se rozumí časově omezené pracovní příležitosti, které spočívají v údržbě veřejných prostranství, úklidu, ale též udržování veřejných budov a komunikací. Patří sem také práce na jiných odborných činnostech, které jsou zřízeny ve prospěch obcí, státních či jiných obecně prospěšných institucí (například, asistování pro zdravotně postižené osoby, pomoc v poskytnutí charitativních prací, pomocná práce ve vzdělávacích institucích atd.) (Úřad práce ČR, 2022).

- Společensky účelná pracovní místa (SÚPM)

SÚPM jsou pracovní místa, která zaměstnavatel obsazuje po dohodě s ÚP uchazeči o zaměstnání, jimž není možné zastoupit pracovní realizaci jiným způsobem. SÚPM může být vyhrazené nebo zřízené. V prvním případě jde o to, že uchazeč o zaměstnání bude přijat do práce k zaměstnavateli, který pro něj vyhradil pracovní místo. Na toto místo bude od ÚP čerpat příspěvek, aby se mu částečně vrátily náklady na mzdy nebo plat. V případě zřízeného pracovního místa jde o to, že zaměstnavatele přijme do práce uchazeče o zaměstnání, ale potřebuje pro něj vybavit pracoviště. Z tohoto důvodu vyžaduje příspěvek na zřízení SÚPM. Vedle toho může být společensky účelné místo zřízeno pro výkon samostatně výdělečné činnosti (SVČ) (MPSV.cz, 2022).



- Překlenovací příspěvek

Tento příspěvek je poskytován na uhrazených uznatelných provozních nákladů OSVČ, které byl poskytnut příspěvek na zahájení SVČ. Jde o jednorázový příspěvek pro osobu, která ztratila status uchazeče o zaměstnání se zahájením podnikání (Úřad práce ČR, 2022).

- Příspěvek na zapracování

Daný příspěvek je poskytován s cílem podpořit zaměstnávání uchazečů o zaměstnání, jimž věnuje úřad práce zvýšenou péči. Je poskytován maximálně po dobu 3 měsíců a jeho výše zpravidla představuje polovinu minimální měsíční mzdy. Obvykle je poskytován osobám, které je nutné zapracovat na složité činnosti či úkony v jiném oboru nesouvisející s aktuální kvalifikací kandidáta o zaměstnání (Úřad práce ČR, 2022).

- Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Tento příspěvek dostávají zaměstnavatelé, kteří přecházejí na nový výrobní program a kvůli tomu nejsou schopni svým zaměstnancům zabezpečit práci v rozsahu stanovené pracovní doby (za týden). Změny ve výrobním programu jsou obvykle spojeny s technologickými zavedeními nebo jsou zapříčiněny změnou předmětu podnikání. Příspěvek je poskytován maximálně 6 měsíců na částečnou úhradu náhrady mzdy. Je třeba také počítat s tím, že měsíční příspěvek na zaměstnance může tvořit maximálně polovinu minimální mzdy (BusinessInfo.cz, 2022).

#### **4.2.3 Rozhovor se zaměstnanci úřadu práce v ČR**

Součástí této diplomové práce byl vlastní výzkum provedený s účastí zaměstnanců českých úřadů práce. V této podkapitole jsou shrnuty výsledky odpovědí respondentů na položené otázky, které jsou k nahlédnutí v příloze 1.

První otázka zjišťovala, jak dlouho dotázaní pracují na úřadu práce a jakou pozici zde zaujímají. Ukázalo se, že jedna zaměstnankyně do práce nastoupila v lednu 2022 (pracuje tedy méně než rok), tři zaměstnankyně jsou na úřadu práce zaměstnané 3-4 roky, jeden pracovník je zde 5 let a další tři respondentky – 6-8 let. Celkem pět dotázaných tvoří odborné referentky, které se zabývají paráděním nebo konzultací uchazečů o zaměstnání. Jedna zaměstnankyně pracuje jako vrchní referentka a věnuje se dávkám SSP a dávkám péčovské péče, další zaměstnankyně je specialistkou trhu práce a jiná dotázaná je

specialistkou dávek hmotné nouze. Větší část respondentů působí na úřadu práce dlouhou dobu, takže lze předpokládat, že tito odborníci jsou dobře obeznámeni se skutečnou situací na trhu práce v ČR.

Druhá otázka se zaměřila na to, jak respondenti hodnotí nezaměstnanost v regionu, kde působí, v průběhu posledních dvou let. Zcela všichni dotázaní se shodli na tom, že v posledních dvou letech byl český trh práce významně ovlivněn důsledky pandemie COVID-19. Uzavírky podniků znamenaly pokles pracovní doby, někteří zaměstnanci byli propuštěni a žádosti o sociální nároky jen stouply. Podle názorů 5 z 8 dotázaných respondentů nejvíce pandemie zasáhla zranitelné skupiny na trhu práce, tedy nekvalifikované pracovníky, ženy s malými dětmi, mladé lidi a důchodce, čímž došlo k růstu nezaměstnaných osob.

Vedle toho všichni pracovníci zmínili, že se trh práce změnil pod vlivem nových uprchlíků z Ukrajiny, kteří akutně hledali práce. Podle respondentů zvláštní problémy při zaměstnání těchto osob byly jazyková bariéra (nedostatečná znalost češtiny) či nemožnost prokázat vzdělání dosažené v rodné zemi (obzvláště při zaměstnání kvalifikovaných osob). Navíc vzhledem k tomu, že převažující většinu uprchlíků tvoří ženy s malými dětmi, je od nich často vyžadována práce s flexibilním pracovním rozvrhem, které je na současném trhu velice málo.

Celkem polovina všech oslovených respondentů souhlasí s tím, že nezaměstnanost v jejich regionech je obecně nízká. Tři jiní zaměstnanci úřadu práce dokonce i poukázali na to, že už nemají koho oslovovat, protože kandidátů o zaměstnání je skutečně málo. Jedna zaměstnankyně dodala, že s příchodem ukrajinských uprchlíků došlo k poklesu dlouhodobě nezaújatých pracovních pozic, zejména dělnických. Navíc migranti z Ukrajiny podle něj přistupují k jakékoliv práci odpovědně, nebojí se též pracovat na nekvalifikovaných pozicích s vysokoškolským vzděláním.

Třetí otázka se ptala na to, zda respondenti zaznamenali nějaké dlouhodobé tendence na trhu práce a jak se podle nich bude situace vyvíjet do budoucna. Z odpovědí dotázaných zaznělo, že počet uchazečů o zaměstnání dlouhodobě klesá, zvláště na to poukázaly dvě respondentky, které pracují na úřadu práce 6-8 let. Právě z tohoto důvodu se úřady práce zaměřují na poskytování vzdělávacích kurzů a kurzů rekvalifikace, které mají zvýšit poptávku po uchazečích se zkušenostmi. Jedna zaměstnankyně pracující na úřadu práce

v Praze také podotkla, že na jejím pracovišti jsou při hledání uchazečů o zaměstnání zapojeni tlumočníky, kteří pomáhají zprostředkovávat práci cizincům.

Tři respondentky také zmínily, že i přes klesající nezaměstnanost na trhu práce chybí kvalitní pracovní síla, hlavně u netechnických pozic. Jedna z respondentek uvedla, že zaměstnavatelé často preferují zkušenosti před vzděláním, což je velký problém zejména pro čerstvé vysokoškolské absolventy, kteří si kvůli pandemii nemohli najít práci v posledních dvou letech.

Na otázku o tom, jak se bude situace vyvíjet do budoucna, žádný z respondentů neposkytl přesnou odpověď. Zaměstnanci úřadu práce se ovšem domnívají, že příliv ukrajinských uprchlíků by měl situaci na trhu práce zlepšit. Není však jasné, zda budou zaměstnanci za svou práci získávat odpovídající mzdu, jelikož mnozí zaměstnavatelé na osobních nákladech v současné době chtějí naopak ušetřit. To zase souvisí s vysokou inflací a pokračující energetickou krizí.

V čtvrté otázce se zkoumalo, jaké profese v regionu, kde pracují dotázaní, chybí. Až 7 z 8 dotázaných pracovníků uvedlo, že se potýká s nedostatkem zaměstnanců v průmyslovém sektoru, především se zaměstnanci strojírenských, ale také technických profesí, jako třeba strojní inženýři, mechanici, zámečníci, truhláři apod. Vysoká je též poptávka po pracovnících z terciárního sektoru, kde chybí autoopraváři, obchodníci, prodavači a hlavně řidiči. Celkem šest respondentek zmínilo, že je v jejich regionu nedostatek pedagogů a pracovníků sociálních služeb. Chybí též účetní. Dvě oslovené zaměstnankyně uvedly také pracovníky zemědělských profesí.

Pátá otázka zacílila na opačný problém, tedy to, uchazeči kterých profesí mají dlouhodobě problém sehnat práci ve svém regionu. Při odpovědi na tuto otázku mnozí respondenti se shodli na tom, že konkrétní profese nazvat nemohou, protože pokud uchazeč není se svými zkušenostmi a dovednostmi poptávaný v jednom regionu, může si najít práci v jiném. Vedle toho řada kandidátů o zaměstnání nakonec přechází do práce v jiném sektoru, protože si nemůže najít práci v oboru. Jedna z respondentek dokonce i řekla „*vítáme všechny profese*“, což dobře vyjadřuje aktuální situaci na trhu práce. Pouze jedna zaměstnankyně úřadu práce uvedla, že je na severozápadu země přetlak uchazečů o zaměstnání na administrativní pozice, vzniká mezi nimi konkurence.

V další otázce se analyzovalo, jaká je situace se zahraniční pracovní sílou a zda se na úřad hlásí občané s jiným než českým občanstvím. Všichni respondenti zase zmínili

ukrajinské uprchlíky, kteří jsou aktuálně největší skupinou uchazečů o zaměstnání v ČR. Tři respondenti také uvedli, že před válkou na Ukrajině nabýval na popularitě mezi cizinci program Kvalifikovaný zaměstnanec. Celkem čtyři respondenti navíc dodali, že čeští zaměstnavatelé poptávají zahraniční pracovníky z EU, kterých je v zemi ale poměrně málo. Poptávka po zahraniční pracovní síle z EU se vysvětluje nenáročným procesem zaměstnání v porovnání se zaměstnáním cizinců ze třetích zemí.

Sedmá otázka měla za cíl odhalit, jaké aktivity realizuje úřad práce na podporu ohrožených skupin (matek s dětmi, lidí staršího věku, handicapovaných osob, samoživitelek atd.). Respondenti v odpovědích uváděli, že pro matky s dětmi úřad práce podporuje dlouhodobě zkrácené úvazky, tedy zaměstnavatel při zaměstnání pracovníka na takových úvazek získá od úřadu práce bonus. Vedle toho se zařizují SÚPM, poskytují se příspěvky na zapracování osob s jinými než požadované kvalifikace. Lidi staršího věku se snaží úřad podpořit programy rekvalifikace a hmotnou podporou zaměstnavatele, kteří přijmou do práce takové osoby. Co se týče studentů a absolventů, zde je také několik cest. Podle tří respondentek nejvíce efektivními se ukazují různé akce, jako třeba burza práce, veletrh řemesel, poradenská setkání apod.

V následující otázce se zkoumalo, zájem o jaké profese v poslední době spadá a o jaké profese naopak narůstá. Z odpovědí respondentů vyplynulo, že s rozvojem digitalizace, který byl navíc urychlen pandemií, stoupl zájem o IT pracovníky, programátory a správce informačních systémů, jsou vždy v poptávce zdravotníci a učitele. Určit profese, o něž zájem spadá, je dle respondentů náročné, protože míra nezaměstnanosti v zemi je nízká.

V poslední otázce měli respondenti uvést, s jakými požadavky na kandidáty o zaměstnání se setkávají nejčastěji a co je nezbytnou podmínkou pro dnešní zaměstnavatele. Všichni dotázaní poznamenali, že vždy hodně záleží na pracovních podmínkách a náplni práce. Nicméně mezi nejčastější požadavky ze strany zaměstnavatelů uvedli odpovědnost a komunikační schopnosti, dva respondenti zmínili flexibilitu, několikrát byla též uvedena spolehlivost.

## 5 Zhodnocení a doporučení

Analýza trhu práce v ČR a analýza zaměstnanosti, které byly provedeny v předchozí kapitole této diplomové práce, poukázaly na následující informace.

### 5.1 Zhodnocení výsledků

Nejprve bylo v práci zkoumáno ekonomické postavení obyvatelstva obecně, a to v období 2006-2021. Zjistilo se, že s mírným navýšením počtu obyvatel o 2,3 % stoupl také ukazatel ekonomicky aktivních obyvatel. Míra zaměstnanosti v ČR se stabilně pohybuje kolem 55-58 %, přičemž v letech 2018-2019 dosáhl tento ukazatel hodnoty 59,2 %. Až do roku 2008 počet zaměstnaných osob v zemi stoupal, ale pak došlo k jeho výraznému propadu kvůli důsledkům finanční krize z let 2008-2009. Vyrovnání situace bylo zase narušeno negativním vlivem koronavirové pandemie v letech 2020-2021.

Míra nezaměstnanosti během vybraného období vykazovala evidentní kolísání. V roce 2010 dosáhla úroveň nezaměstnanosti nejvyšší hodnoty 7,3 %, což se projevilo poptávkou po řídicích pracovnících, specialistech, technických a odborných pracovnících, ale také úřednících. Nedostatek pracovníků v důsledku ekonomické recese také byl evidován v sektoru služeb. Avšak od roku 2013 míra nezaměstnanosti začala postupně klesat až do 2,0 % v roce 2019.

Z hlediska struktury ekonomicky aktivního obyvatelstva je vidět určité převažování počtu zaměstnaných mužů nad počtem zaměstnaných žen. Zjevně se to projevilo na počátku sledovaného období v roce 2006, kdy procentuální rozdíl mezi pohlavími činil 18,5 %. Respektive míra nezaměstnanosti mezi ženy byla v období 2006-2021 vyšší. Je ale třeba poznamenat, že s poklesem úrovně nezaměstnanosti se pohlavní rozdíly na trhu práce stávají menšími.

Co se týče příčin podobných ukazatelů, spočívají především v tradičním rozdělení genderových rolí v české společnosti. Přestože s postupem času dochází ke zrušení stereotypů týkajících se mateřství a zaměstnanosti žen, stále jim na trhu práce chybí flexibilnější pracovní nabídky a vhodné podmínky pro bilanci mezi osobním a pracovním životem. Navíc statistiky ekonomické aktivity a zaměstnanosti nezachycují to, že ženy vykonávají více neplacené práce než muži, včetně pečování o děti a starší příbuzné, což

zkreslují konečné výsledky. Problém pohlavní nerovnováhy na trhu práce se snaží vláda vyřešit prostřednictvím aktivní politiky zaměstnanosti.

Věková struktura nezaměstnaných osob v letech 2006-2021 se také změnila. Tak v roce 2006 pětinu nezaměstnaných představovala mládež ve věku 15-24 let, stejný podíl zastupovaly osoby středního věku (35-44 let) a lidé ve věku 45-54 let. Poté, co se počet nezaměstnaných v roce 2013 začal snižovat, klesl hlavně podíl nezaměstnaných ve věku 30-34 let a 35-44 let. Celkem je však možné poznamenat, že v průběhu posledních deseti let se snížení počtu nezaměstnaných projevilo ve všech věkových kategoriích.

Zvláště příznivým trendem je snížení počtu nezaměstnanosti u mládeže, a to z 70,6 % v roce 2009 na 21,5 % v roce 2021. Přispělo tomu mj. zavedení reformy zaměřené na postavení mladých lidí na trhu práce. Co se týče lidí středního věku, kteří nyní tvoří největší skupinu nezaměstnaných, takové ukazatele pravděpodobně souvisí s tím, že osoby v tomto věku odchází z práce na mateřskou nebo rodičovskou dovolenou. Stejně tak právě v tomto věku lidé často mění práci nebo přehodnocují své kariérní možnosti.

Vzdělávání také hraje důležitou roli z hlediska uplatnění osob na pracovním trhu v ČR. V roce 2009 se dobře projevila tendence, podle které největší skupinu nezaměstnaných tvořili lidé se středním vzděláváním bez maturity, a to 44 %. Poměrně velký byl také podíl nezaměstnaných mezi lidmi se středním vzděláváním s maturitou a se základním vzděláváním. Dané výsledky jistě souvisí s tím, že rostoucí dosažené vzdělávání vede k nižšímu riziku nezaměstnanosti na trhu práce.

Pozoruhodné ale je, že se snížením úrovně nezaměstnanosti v ČR, počet nezaměstnaných osob s vysokoškolským vzděláním zůstal téměř beze změn a pohyboval se na úrovni 20 %. Tento paradoxní jev lze spojit s přeplněností primárního sektoru práce, který se vyznačuje většími požadavky na dovednosti a kvalifikaci, ale také lepšími pracovními podmínkami. Ve stejné době se lidé s vysokoškolským vzděláním potýkají s problémem zaměstnání v sekundárním sektoru, kde je větší důraz kladen na zkušenosti než vzdělání, tudíž jsou preferovány osoby i s nižší úrovní dosaženého vzdělávání.

Zajímavý je také vývoj ukazatelů týkajících se uchazečů o zaměstnání evidovaných na úřadu práce v ČR v letech 2012-2021, tedy za posledních deset let. Celkový počet uchazečů klesl zejména v letech 2013-2019, tj. po skončení ekonomické recese a před negativními dopady pandemie COVID-19, a to více než dvakrát. Změny byly zaznamenány primárně v ukazateli počtu dlouhodobě nezaměstnaných osob (více než 24 měsíců), jejichž

počet v letech 2015-2019 klesl více než o čtvrtinu. Skupina dlouhodobě nezaměstnaných ovšem zůstává dost početná. Dalšími velkými skupinami nezaměstnaných jsou uchazeči o zaměstnání, kteří hledají práci od 3 do 6 měsíců a od 12 do 24 měsíců. Za zmínku také stojí, že ve struktuře dlouhodobě nezaměstnaných osob dominují lidé se základním vzděláním a se středním vzděláním bez maturity.

Při pohledu na ukazatele nezaměstnanosti v jednotlivých regionech ČR také lze zaznamenat určité tendence. Za prvé, míra nezaměstnanosti v některých krajích je několikrát vyšší oproti celostátnímu průměru. V letech 2006-2021 nejnižší míra nezaměstnanosti byla evidována v hlavním městě Praze, v Středočeském, Jihočeském a Plzeňském krajích. Tyto regiony jsou atraktivní jak pro zaměstnavatele, tak i pro zaměstnance, zejména co se týče hlavního města, kde je nabídka práce stabilně vyšší v porovnání s jinými regiony. Zde činil průměrný ukazatel míry nezaměstnanosti v letech 2014-2021 kolem 2,1 %. Ve Středočeském a Jihočeském krajích průměrný ukazatel nezaměstnanosti se také snížil na skoro stejnou hodnotu (2,7 %).

Naopak nejvyšší ukazatele nezaměstnanosti je možné zafixovat v Karlovarském, Ústeckém a Moravskoslezském krajích. Obzvláště vysoká byla nezaměstnanost v těchto regionech v letech 2009-2010, a to kvůli důsledkům finanční krize. Ukazatel míry nezaměstnanosti v této době dosahoval dvojciferných hodnot (10 až 12 %). K roku 2021 se situace v těchto regionech výrazně zlepšila, ale ukazatele nezaměstnanosti zůstávají stále vyššími v porovnání s jinými českými kraji. Pohybovaly se kolem 3-4 % před pandemií a kolem 4-5 % v letech 2020-2021.

Podobná situace v Karlovarském kraji s velkou pravděpodobností souvisí s tím, že je region tradičně silně závislý na sektoru služeb, maloobchodu a velkoobchodu, takže jakékoli ekonomické dopady na tyto sektory se projeví na nezaměstnanosti v regionu. Příčiny nízké zaměstnanosti v Ústeckém kraji jsou komplexnější. Vycházejí z nízké vzdělanostní struktury obyvatel a poklesu dostupných pracovních míst, které jsou zase důsledkem strukturálních změn v ekonomice regionu po roce 1989.

V oblasti zaměstnání je tak pozitivní situace v Praze, ve Středních Čechách a na Jihozápadě. O něco vyšší, ale přece příznivé jsou ukazatele zaměstnanosti v Severovýchodní části země, na Jihovýchodě a na Střední Moravě. Naopak největší nezaměstnanost je evidována na Severozápadu a v Moravskoslezsku.

Při porovnání situace na trhu práce v ČR a v EU vychází, že pozice České republiky je v současné době nejlepší. Země si v průběhu let 2010-2021 výrazně polepšila pozici a zaujímá první místo v žebříčku členských států EU s nejnižší úrovní nezaměstnanosti. Pokud na začátku vybraného období její ukazatel činil 7,3 %, pak nyní představuje 2,8 % (v roce 2019 byl ukazatel ještě nižší – 2,0 %). Spolu s ČR přední pozice v tomto ukazateli zaujmají Německo, Maďarsko a Polsko. Naopak nejhorší je situace v jihoevropských státech, tj. v Řecku a Španělsku. Průměrný ukazatel míry nezaměstnanosti v EU v současné době představuje 7,0 %.

Řešení strukturálních problémů na trhu práce v ČR se provádí v rámci aktivní politiky zaměstnanosti, které se věnují MPSV a ÚP. Tyto orgány sledují situaci na trhu práce, vypracovávají prognózy vývoje, koordinují opatření na rozvoj lidských zdrojů apod. Úřady práce navíc informují uchazeče o zaměstnání o dostupných nabídkách, o možnostech rekvalifikace, hmotně podporují vytvoření pracovních míst a sledují dodržování právních předpisů týkajících se zaměstnaných osob. Mezi nástroje aktivní politiky, které se uplatňují v ČR v současné době, patří rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, překlenovací příspěvek, příspěvek na zapracování a příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

Rozhovor se zaměstnanci úřadu práce také poukázal na několik zajímavých informací o současné situaci na trhu práce. Respondenti uvedli, že v posledních dvou letech byl trh práce výrazně ovlivněn důsledky pandemie, kdy došlo k poklesu pracovní doby a mírnému nárůstu počtu nezaměstnaných, tudíž i ještě většímu ohrožení zranitelných skupin. Následně se ale český trh práce potýkal s přílivem ukrajinských uprchlíků, kteří akutně hledali práci. Hlavní bariérou pro ně je neznalost jazyka a nemožnost prokázat vzdělání dosažené v rodné zemi. Nicméně právě ukrajinští uprchlíci pomáhají zaujmout dlouhodobě volné pozice.

V současné době na českém trhu práce chybí kvalitní pracovní síla, hlavně u netechnických pozic, úřad práce se potýká s nedostatkem pracovníků v průmyslovém sektoru (zejména se zaměstnanci strojírenských, ale také technických profesí, jako třeba strojní inženýři, mechanici, zámečníci, truhláři apod.). Stejně tak chybí pracovníci z terciárního sektoru, tj. autoopraváři, obchodníci, prodavači a hlavně řidiči, ale i pedagogové a pracovníci sociálních služeb.



Dobrym znakem je, ze pokud si lidi nemohou najit praci ve svem regionu, s velkou pravdepodobnosti ji sezenou v jinem kraji, pripadne najdou si praci v jinem oboru. Nepoptavane profese nyní temer nejsou, navíc lidi aktivne pristupuji k rekvalifikaci nebo zmene povolani. Na domacim trhu jsou zahranični pracovníci vítáni, obzvlášt' pokud jde o občany EU, u nichž je postup zaměstnání jednodušší oproti občanům třetích zemí.

Pro podporu ohrožených skupin na trhu práce se využívá několik různých nástrojů, zejména vzdělání uchazečů, rekvalifikace, hmotná podpora zaměstnavatelů, kteří přijímají do práce matky s dětmi nebo samoživitelky. Dále se také provádějí různé akce na podporu informovanosti obyvatel o současné situaci na trhu práce, o poptávce ze strany zaměstnavatelů a o požadavcích na pracovníky. Respondenti také nastínili, že v současné době roste zájem o IT pracovníky, programátory a správce informačních systémů. Co se týče obecných požadavků na kandidáty o zaměstnání, patří sem odpovědnost a komunikační schopnosti, flexibilita a spolehlivost.

## **5.2 Návrhy a doporučení**

Obecně je možné poznamenat, že situace na českém trhu práce je velmi dobrá. Nicméně na základě informací, které byly uvedeny v předchozích kapitolách, je možné doporučit několik návrhů. Tyto návrhy by měly zmírnit negativní dopad faktorů ovlivňujících trh práce v současné době.

Za prvé, je nutné posílit zájem zaměstnavatelů o zřízení pracovních míst s flexibilním rozvrhem, která jsou vhodná pro ohrožené skupiny na trhu práce. Pokud budou zaměstnavatelé vědět, že za zřízení takového místa získají finanční příspěvek, zvýší to jejich motivaci k vnitřní restrukturalizaci pracovní činnosti, která odpovídá požadavkům moderního pracovního prostředí.

Za druhé, je třeba zaujmout absolventy středních škol a gymnázií, kteří se chystají získat další vzdělávání, o studium oborů, které jsou nyní v poptávce u zaměstnavatelů. Jedná se hlavně o IT odborníky, učitele, pedagogy, zdravotníky, ale také zástupce technických profesí. Maturanti, kteří rozhodují o výběr budoucí profese, musí být seznámeni se svými vyhlídkami do budoucna. Je zapotřebí ukázat mladým lidem, jaké výhody dostanou, pokud si poptávané profese vyberou. Například, nebudou se potýkat s problémy při zaměstnání rovnou po absolvování vysoké školy, budou mít vysoké mzdy nebo dostanou jiné odměny,

budou moci postupovat v kariéře apod. Takové informování lze provádět prostřednictvím přednášek ve středních školách, kterých se účastní zaměstnanci úřadu práce.

Za třetí, lze navrhnout zjednodušení procesu uznání zahraničního vzdělávání prostřednictvím bilaterálních dohod s jednotlivými zeměmi, jako například Ukrajina. Ukrajínští uprchlíci aktivně poptávají práci na českém trhu, ale setkávají se s řadou překážek, včetně toho s uznáním své kvalifikace. Kromě toho chybí jim znalosti češtiny. Právě proto se pro úřady práce také doporučuje organizovat jazykové kurzy, které by pomohly migrantům rozšířit slovní zásobu ve svém oboru.

## 6 Závěr

Předložená diplomová práce se zabývala rozbořem trhu práce v České republice. Jejím hlavním cílem bylo nejen analyzovat, ale také vyhodnotit situaci na trhu práce v zemi, zaznamenat vývoj nezaměstnanosti v časovém období 2006-2021 a uvést případný návrh na zlepšení. Provedené analýzy dovolují udělat závěr o tom, že aktuální situace na trhu práce je dobrá.

Navýšení počtu obyvatel má pozitivní vliv na ukazatel ekonomicky aktivních obyvatel, míra nezaměstnanosti v ČR se dlouhodobě pohybuje kolem 55-58 %. Největšími událostmi, které měly nepříznivý dopad na trh práce ve vybraném období, jsou důsledky finanční krize z let 2008-2009 a důsledky opatření na zamezení pandemie COVID-19 v letech 2020-2021. Avšak i přes tyto vlivy zůstává míra nezaměstnanosti v zemi nízkou, její ukazatel v roce 2019 tvořil 2,0 %, v roce 2021 mírně stoupl na 2,8 %. V průběhu let 2006-2021 přitom průměrná úroveň nezaměstnanosti klesla více než třikrát.

Počet zaměstnaných mužů značně převažuje nad počtem zaměstnaných žen, rozdíl představuje v průměru 15 %. Příčiny podobné situace lze shledat v tradičním rozdělení genderových rolí v české společnosti a v nedostatečné podpoře zaměstnání matek s dětmi, které představují zranitelnou skupinu na trhu práce. Z hlediska věku největší počet nezaměstnaných je evidován u lidí středního věku, tj. 35-44 let, kteří v tomto věku často mění práci nebo odchází na mateřskou či rodičovskou dovolenou. Pokud jde o vzdělávání, zde zastupují největší skupinu nezaměstnaných lidé se středním vzděláváním (ať už s maturitou nebo bez) a lidé se základním vzděláváním. Právě tyto osoby také tvoří většinu v ukazateli dlouhodobě nezaměstnaných. Nicméně lidé s vysokoškolským vzděláním také často mají problém sehnat si práci, a to kvůli přeplněnosti primárního sektoru.

Vedoucími regiony podle ukazatele nezaměstnanosti jsou hlavní město Praha, ale také Středočeský a Jihočeský kraj, kde míra nezaměstnanosti tvoří 2,1-2,7 %. Nejhorší je situace v Karlovarském, Ústeckém a Moravskoslezském krajích. Zjevně se to projevilo v letech 2009-2010, nyní se situace stabilizovala a úroveň nezaměstnanosti kolísá mezi 3-5 %. Srovnání ukazatelů nezaměstnanosti v ČR a EU ukázalo, že Česká republika zajímá přední pozici mezi ostatními členskými státy. Následují po ní Německo, Maďarsko a Polsko, na konci žebříčku se umístily jihoevropské státy.

Analýza politiky zaměstnanosti, která byla provedena s využitím veřejných zdrojů a na základě rozhovorů se zaměstnanci úřadu práce, poukazuje na účinnost aplikovaných nástrojů. Obzvláště efektivními jsou nástroje rekvalifikace a hmotné podpory zaměstnavatelů, kteří pomáhají zaměstnávat zranitelné osoby na trhu práce. Pro zlepšení stávající situace a posílení politiky zaměstnanosti bylo v práci vytvořeno několik návrhů. Doporučilo se posílit zájem zaměstnavatelů o zřízení pracovních míst s flexibilním rozvrhem, zaujmout absolventy středních škol o vysokoškolské studium v poptávaných oborech a také navrhnout zjednodušení procesu uznání zahraničního vzdělávání prostřednictvím bilaterálních dohod.

## 7 Seznam použitých zdrojů

- ANÝŽOVÁ, Petra a Jiří VEČERNÍK, ed., 2019. *Vzdělání, dovednosti a mobilita: zaměstnání a trh práce v České republice a evropských zemích*. Praha: Univerzita Karlova, nakladatelství Karolinum. ISBN 978-80-246-4294-9.
- BESANKO, David a Ronald R. BRAEUTIGAM, 2011. *Microeconomics: international student version*. 4th ed. Hoboken, NJ: Wiley. ISBN 978-0-470-64606-9.
- BLAŽEK, Jiří a David UHLÍŘ, 2020. *Teorie regionálního rozvoje: nástin, kritika, implikace*. Vydání třetí, přepracované a doplněné. Praha: Univerzita Karlova, nakladatelství Karolinum. ISBN 978-80-246-4566-7.
- ČELEDOVÁ, Libuše, Zdeněk KALVACH a Rostislav ČEVELA, 2016. *Úvod do gerontologie*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, nakladatelství Karolinum. ISBN 978-80-246-3404-3.
- DUSPIVOVÁ, Kateřina a Markéta NESRSTOVÁ, 2018. *Zabránění vzniku dlouhodobé nezaměstnanosti a nové uplatnění na trhu práce v důsledku technologických změn pro znevýhodněné skupiny zaměstnanců*. TREXIMA, spol. s r.o.: Asociace samostatných odborů (ASO).
- DVOŘÁKOVÁ, Zuzana a Luboš SMRČKA, 2011. *Finanční vzdělávání pro střední školy: se sbírkou řešených příkladů na CD*. V Praze: C.H. Beck. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7400-008-9.
- FILC, Wolfgang a Claus KÖHLER, 1999. *Macroeconomic causes of unemployment: diagnosis and policy recommendations = Makroökonomische Ursachen der Arbeitslosigkeit*. Berlin: Duncker & Humblot. ISBN 3428097580.
- HANZELKOVÁ, Alena, Miloslav KEŘKOVSKÝ a Lubomír KOSTROŇ, 2013. *Personální strategie: krok za krokem*. V Praze: C.H. Beck. C.H. Beck pro praxi. ISBN 978-80-7179-564-3.
- HOBZA, Vladimír, 2016. *Kompendium ekonomie*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, Fakulta tělesné kultury. Skripta. ISBN 9788024450391.
- HOLMAN, Robert, 2011. *Ekonomie*. 5. vyd. V Praze: C.H. Beck. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 9788074000065.

- HOLMAN, Robert, 2015. *Základy ekonomie: pro studenty vyšších odborných škol a neekonomických fakult VŠ*. 3. vydání. V Praze: C.H. Beck. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7400-007-2.
- HOLMAN, Robert, 2017. *Dějiny ekonomického myšlení*. 4. vydání. V Praze: C.H. Beck. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7400-641-8.
- HORÁK, Pavel, 2014. *Role lokálních projektů v české politice zaměstnanosti: evaluační studie projektu zaměřeného na zvýšení zaměstnatelnosti zdravotně postižených osob a osob starších padesáti let*. Brno: Masarykova univerzita. ISBN 978-80-210-7489-7.
- HOŘEJŠÍ, Bronislava, Jana SOUKUPOVÁ, Libuše MACÁKOVÁ a Jindřich SOUKUP, 2018. *Mikroekonomie*. 6. aktualizované a doplněné vydání. Praha: Management Press. ISBN 9788072615384.
- JUREČKA, Václav, 2017. *Makroekonomie*. 3., aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-271-0251-8.
- JUREČKA, Václav, 2018. *Mikroekonomie*. 3., aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-271-0146-7.
- MÁČE, Miroslav a Pavel ROUSEK, 2013. *Makroekonomie pro technické školy*. Praha: Grada. Finanční řízení. ISBN 978-80-247-4575-6.
- MANKIW, N. Gregory, 2016. *Zásady ekonomie*. 8. vydání. Cengage Learning. Profesionál. ISBN 9781305585126.
- MATOUŠEK, Oldřich, Pavla KODYMOVÁ a Jana KOLÁČKOVÁ, ed., 2010. *Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. Vyd. 2. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-818-0.
- PAVELKA, Tomáš, 2010. *Mikroekonomie: základní kurz*. 2., aktualiz. vyd. Praha: Vysoká škola ekonomie a managementu. ISBN 978-80-86730-52-3.
- ROJÍČEK, Marek, Vojtěch SPĚVÁČEK, Jan VEJMĚLEK, Eva ZAMRAZILOVÁ a Václav ŽDÁREK, 2016. *Makroekonomická analýza: teorie a praxe*. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-5858-9.
- ŠÁMALOVÁ, Kateřina a Petr VOJTÍŠEK, ed., 2021. *Sociální správa: organizace a řízení sociálních systémů*. Praha: Grada. ISBN 978-80-271-2195-3.

- ŠIROKÝ, Jan, 2008. *Daňové teorie: s praktickou aplikací*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7400-005-8.
- ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ, 2013. *Nezaměstnanost*. 2., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada. Psyché (Grada). ISBN 9788024742823.
- VYBÍHAL, Václav, 2019. *Mzdové účetnictví 2019: praktický průvodce*. Dvacáté druhé vydání. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-271-2246-2.
- WAGNEROVÁ, Irena, 2011. *Psychologie práce a organizace: nové poznatky*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-3701-0.
- ŽÁK, Milan, 2020. *Hospodářská politika*. Praha: Vysoká škola ekonomie a managementu. ISBN 978-80-88330-04-2.

### **Elektronické zdroje**

- Aktivní politika v zaměstnanosti, 2022. *Úřad práce ČR: Uradprace.cz* [online]. [cit. 2022-09-21]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/aktivni-politika-zamestnanosti-1>
- BIČÁKOVÁ, Alena a Klára KALÍŠKOVÁ, 2016. Occurrence and Rise of Unemployment of Women with Pre-School Children: the Case of the Czech Republic. *Politická ekonomie* [online]. **64**(6), 695-712 [cit. 2022-09-20]. ISSN 00323233. Dostupné z: [doi:10.18267/j.polek.1104](https://doi.org/10.18267/j.polek.1104)
- Ekonomické přínosy rovnosti žen a mužů v Evropské unii: Jak snižování genderových rozdílů v účasti na trhu práce a v odměňování vede k hospodářskému růstu, 2017. *Evropský institut pro rovnost žen a mužů* [online]. Vilnius [cit. 2022-09-20]. Dostupné z: [doi:10.2839/072250](https://doi.org/10.2839/072250)
- Labour Force Survey, 2022. *Europa.eu: Eurostat* [online]. [cit. 2022-09-20]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/main-tables>
- Metodické poznámky – Výběrové šetření pracovních sil, 2022. *Czso.cz* [online]. [cit. 2022-08-31]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/czso/zam\\_vsps](https://www.czso.cz/csu/czso/zam_vsps)
- Míry zaměstnanosti, nezaměstnanosti a ekonomické aktivity – leden 2022, 2022. *Czso.cz* [online]. 03-03-2022 [cit. 2022-08-30]. Dostupné z:

<https://www.czso.cz/csu/czso/cri/miry-zamestnanosti-nezamestnanosti-a-ekonomicke-aktivity-leden-2022>

Podpora zaměstnanosti pro zaměstnavatele a OSVČ, 2022. *MPSV.cz* [online]. [cit. 2022-09-21]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/podpora-zamestnanosti-pro-zamestnavatele-a-osvc#nabor-zamestnancu>

Problémová analýza Ústeckého kraje, 2011. *Kr-ustecky.cz* [online]. Ústí nad Labem: Krajský úřad Ústeckého kraje [cit. 2022-09-20]. Dostupné z: [https://www.kr-ustecky.cz/assets/File.ashx?id\\_org=450018&id\\_dokumenty=1666198](https://www.kr-ustecky.cz/assets/File.ashx?id_org=450018&id_dokumenty=1666198)

Riziko nezaměstnanosti klesá s rostoucím dosaženým vzděláním, 2019. *Pesnetwork.eu* [online]. 05-09-2019 [cit. 2022-09-20]. Dostupné z: <https://www.pesnetwork.eu/cs/2019/09/05/lmb3-educational-attainment/>

Správa na úseku zaměstnanosti, 2008. *MVČR.cz* [online]. [cit. 2022-09-21]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/sprava-na-useku-zamestnanosti.aspx>

Státní politika zaměstnanosti, 2022. *BusinessInfo.cz* [online]. [cit. 2022-09-21]. Dostupné z: <https://www.businessinfo.cz/navody/statni-politika-zamestnanosti/>

Věc: Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2013, 2014. *MPSV.cz: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR* [online]. [cit. 2022-09-20]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/848077/anal2013.pdf/9c1ff4cd-b47a-3685-5472-a2091c71acfd>

Zaměstnanost, nezaměstnanost – časové řady, 2022. *ČSÚ: Czso.cz* [online]. [cit. 2022-09-20]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/czso/zam\\_cr](https://www.czso.cz/csu/czso/zam_cr)



## 8 Přílohy

### Příloha 1 Otázky pro rozhovor se zaměstnancem úřadu práce ČR

1. Dobrý den, uveďte prosím, jak dlouho pracujete na úřadu práce a jakou pozici zde zaujímáte?
2. Jak hodnotíte nezaměstnanost v regionu, kde působíte, v průběhu posledních dvou let?
3. Zaznamenal jste nějaké dlouhodobé tendence na trhu práce? Podle Vašeho názoru, jak se bude situace vyvíjet do budoucna?
4. Které profese ve vašem regionu chybí?
5. Uchazeči kterých profesí mají dlouhodobě problém sehnat práci ve vašem regionu?
6. Jaká je situace se zahraniční pracovní silou? Hlásí se na úřad občané s jiným než českým občanstvím?
7. Jaké aktivity realizuje úřad práce na podporu ohrožených skupin (matek s dětmi, lidí staršího věku, handicapovaných osob, samoživitelek atd.)?
8. Zájem o jaké profese v poslední době spadá? A naopak, o jaké profese zájem narůstá?
9. S jakými požadavky na kandidáty o zaměstnání se setkáváte nejčastěji? Co je nezbytnou podmínkou pro dnešní zaměstnavatele?