Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra statistiky

Bakalářská práce

Statistická analýza obecné míry nezaměstnanosti v jednotlivých krajích České republiky

Andrea Tuháčková

© 2026 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Andrea Tuháčková

Podnikání a administrativa

Název práce

Statistická analýza obecné míry nezaměstnanosti v jednotlivých krajích České republiky

Název anglicky

Statistical Analysis of the General Unemployment Rate in the Regions of the Czech Republic

---

Cíle práce

Cílem této bakalářské práce bude analyzovat obecnou míru nezaměstnanosti v krajích České republiky od roku 1999. Dalším cílem bude identifikace základních faktorů, jež na její výši mají významný vliv. V neposlední řadě se tato bakalářská práce zaměří i na základní administrativní úkony spojené s evidováním nezaměstnaných na úřadech práce.

Vstupní data k této práci budou čerpány z České statistického úřadu a z úřadu práce.

Data budou zpracována pomocí software SPSS.

Metodika

V této bakalářské práci budou analyzována data za určité časové období, proto budou základními metodami elementární charakteristiky časových řad.

Doporučený rozsah práce

40 – 60 stran

Klíčová slova

nezaměstnanost, kraje, příčiny, důsledky, časové řady, úřad práce

---

Doporučené zdroje informací

BRČÁK, Josef a SEKERKA, Bohuslav. *Makroekonomie.* Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. ISBN 978-80-7380-245-5.

HINDLS, Richard; HRONOVÁ, Stanislava a SEGER, Jan. *Statistika pro ekonomy.* Praha: Professional Publishing, 2004. ISBN 80-86419-59-2.

HOLMAN, Robert. *Ekonomie.* Praha: C.H. Beck, 2001. ISBN 80-7179-387-6.

KÁBA, Bohumil a SVATOŠOVÁ, Libuše. *Statistické nástroje ekonomického výzkumu.* Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2012. ISBN 978-80-7380-359-9.

ŘEHÁK, Jan a BROM, Ondřej. *SPSS – Praktická analýza dat.* Brno: Computer Press, 2015. ISBN 978-80-251-4609-5.

SAMUELSON, P.A. a NAORDHAUS, W.D. *Ekonomie.* Praha: Svoboda, 1991.

SIROVÁTKA, Tomáš a MAREŠ, Petr. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika.* Brno: Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií, 2003. ISBN 80-210-3048-8.

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

Předběžný termín obhajoby

2025/26 LS – PEF

Vedoucí práce

Ing. Zuzana Dlubalová, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra statistiky

Elektronicky schváleno dne 27. 06. 2025

doc. Ing. Tomáš Hlavsa, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 22. 08. 2025

prof. Ing. Lukáš Čechura, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 11. 03. 2026

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci "Statistická analýza obecné míry nezaměstnanosti v jednotlivých krajích České republiky" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího bakalářské 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 bakalářské práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušil autorská práva třetích osob.

V Praze dne 15. 03. 2026 _____

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala Ing. Zuzaně Dlubalové, Ph.D. za vedení bakalářské práce, trpělivost a cenné rady, které mi poskytla.

Statistická analýza obecné míry nezaměstnanosti v jednotlivých krajích České republiky

Abstrakt

Tato bakalářská práce se zabývá statistickou analýzou vývoje obecné míry nezaměstnanosti v jednotlivých krajích České republiky v období let 1999 – 2024. Cílem této práce je porovnat její vývoj v čase a poukázat na rozdíly mezi jednotlivými kraji.

Teoretická část práce je zaměřena na vymezení pojmu nezaměstnanost, její druhy, způsoby měření a dopady na jednotlivce i společnost. Součástí je také charakteristika trhu práce, evidence uchazečů o zaměstnání a přehled nástrojů státní politiky zaměstnanosti.

Praktická část vychází z dat Českého statistického úřadu, která jsou zpracována pomocí statistického softwaru IBM SPSS Statistics 30 a programu Microsoft Excel. Tato část je zaměřena na analýzu vývoje obecné míry nezaměstnanosti s využitím elementárních charakteristik časových řad. Následně se práce zaměřuje na územní strukturu nezaměstnanosti, tedy na porovnání jednotlivých krajů České republiky. V neposlední řadě se práce zabývá strukturou uchazečů o zaměstnání evidovaných na Úřadu práce České republiky. Hodnocena je struktura podle pohlaví, délky evidence a dosaženého vzdělání.

Klíčová slova: statistika, analýza, časové řady, trend, nezaměstnanost, úřad práce, dopady nezaměstnanosti, evidence, kraje, Česká republika

Statistical Analysis of the General Unemployment Rate in the Regions of the Czech Republic

Abstract

This bachelor thesis deals with the statistical analysis of the development of the general unemployment rate in individual regions of the Czech Republic during the period 1999–2024. The objective of this work is to compare its development over time and to highlight the differences between individual regions.

The theoretical part of the thesis focuses on defining the concept of unemployment, its types, methods of measurement, and its impact on both individuals and society. It also includes a characterization of the labor market, the registration of job seekers, and an overview of state employment policy instruments.

The practical part is based on data from the Czech Statistical Office, which are processed using IBM SPSS Statistics 30 and Microsoft Excel. This section focuses on the analysis of the general unemployment rate development using elementary characteristics of time series. Subsequently, the work focuses on the territorial structure of unemployment, specifically comparing the individual regions of the Czech Republic. Finally, the thesis examines the structure of job seekers registered with the Labour Office of the Czech Republic. The structure is evaluated according to gender, duration of registration, and attained level of education.

Keywords: statistics, analysis, time series, trend, unemployment, labour office, consequences of unemployment, registration, regions, Czech Republic

Obsah

1 Úvod **7**

Cíl práce a metodika **8**

1.1 Cíl práce 8

1.2 Metodika 8

1.2.1 Sběr a zpracování dat 9

1.2.1.1 Výběrové šetření pracovních sil 9

1.2.2 Analýza časových řad 9

1.2.2.1 Složky časových řad 10

1.2.2.2 Druhy časových řad 10

1.2.2.3 Elementární charakteristiky časových řad 11

2 Teoretická východiska **13**

2.1 Základy nezaměstnanosti a její aspekty 13

2.1.1 Míry nezaměstnanosti 14

2.1.2 Způsoby měření nezaměstnanosti 16

2.1.3 Druhy nezaměstnanosti 17

2.1.3.1 Podle příčin vzniku 17

2.1.3.2 Dobrovolná a nedobrovolná 18

2.1.3.3 Podle délky trvání 20

2.1.4 Nezaměstnanost a její vliv na jednotlivce a společnost 20

2.1.4.1 Index sociálního vyloučení 21

2.1.5 Historický vývoj nezaměstnanosti 23

2.1.6 Politika zaměstnanosti 24

2.1.6.1 Aktivní politika zaměstnanosti 24

2.1.6.2 Pasivní politika zaměstnanosti 25

2.2 Trh práce a jeho význam 26

2.2.1 Nabídka práce 27

2.2.2 Poptávka po práci 28

2.2.3 Skupiny se znevýhodněním na trhu práce 28

2.2.4 Vzdělání a trh práce 30

2.3 Opatření státu v boji proti nezaměstnanosti a evidence uchazečů o zaměstnání 31

2.3.1 Evidence uchazečů o zaměstnání 32

2.3.1.1 Postup zápisu do evidence uchazečů o zaměstnání 33

2.3.2 Podpora v nezaměstnanosti 34

3 Vlastní práce **36**
3.1 Analýza vývoje nezaměstnanosti v České republice v čase (1999-2024) 36
3.2 Komparativní analýza obecné míry nezaměstnanosti v krajích České republiky 38
3.3 Analýza struktury uchazečů o zaměstnání v evidenci Úřadu práce 45
3.3.1 Analýza vývoje volných pracovních míst 47
3.3.2 Struktura nezaměstnaných podle pohlaví 49
4 Výsledky a diskuse **50**
5 Závěr **53**
6 Seznam použitých zdrojů **54**
6.1 Seznam obrázků 56
6.2 Seznam tabulek 56
6.3 Seznam grafů 56
6.4 Seznam vzorců 56
6.5 Seznam použitých zkratek 56
Přílohy **57**

1 Úvod

Obecná míra nezaměstnanosti patří mezi základní makroekonomické ukazatele, které jsou dlouhodobě a pravidelně sledovány a analyzovány. Nejde jen o abstraktní či teoretický pojem nebo dokonce čísla ve statistikách a grafech, ale za každým jednotlivým údaje se skrývá konkrétní příběh, nejistota nebo životní změna. Jedná se o konkrétní odraz toho, co se děje v dané společnosti, ale i v ekonomice.

Nezaměstnanost jako taková se týká většiny populace, ať už přímo nebo nepřímo, lidé přicházejí o práci, hledají nová uplatnění nebo prochází náročným obdobím zahrnující změnu ať osobní či pracovní. Ztráta zaměstnání představuje pro jednotlivce i jeho rodinu značnou psychickou i finanční zátěž. Tedy její negativní dopady se projevují každý den, a to nejen na jednotlivcích, ale také na firmách, podnicích, úřadech práce, různých organizacích, ale i na státu jako celku.

Tato bakalářská práce se zaměřuje na analýzu vývoje obecné míry nezaměstnanosti v jednotlivých krajích České republiky od roku 1999 až do 2024. Tento zvolený časový úsek umožňuje sledovat trh práce v různých fázích hospodářského cyklu. V této předložené práci probíhá porovnávání rozdílů mezi regiony a jsou zjišťovány, jaké faktory mohou míru nezaměstnanosti ovlivňovat. V této práci je také popsáno, jak funguje evidence nezaměstnaných osob na Úřadech práce České republiky, protože i to je nedílnou součástí nutnou pro vyhodnocování dat a ucelený pohled na společenský problém nezaměstnanosti.

Zdrojem dat pro tuto bakalářskou práci jsou výstupy a publikované materiály Českého statistického úřadu, Úřadu Práce České republiky a Ministerstva práce a sociálních věcí. K vlastnímu zpracování dat je použit program IBM SPSS Statistics 30 a Microsoft Excel. Hlavní metodou vlastní části práce je analýza časových řad. Na základě analýzy lze popsat vývoj ukazatele obecné míry nezaměstnanosti v čase včetně aplikace elementárních charakteristik časových řad.

Cíl práce a metodika

1.1 Cíl práce

Cílem této bakalářské práce je prozkoumání vývoje obecné míry nezaměstnanosti v jednotlivých krajích České republiky od roku 1999 až po rok 2024. Součástí této analýzy je také snaha identifikovat klíčové faktory, které mají významný vliv na úroveň míry nezaměstnanosti. Dále definovat příčiny jejích výkyvů v jednotlivých regionech České republiky. Práce se v neposlední řadě zaměřuje na popis základních administrativních postupů, které jsou spojeny s evidencí nezaměstnaných osob na Úřadech práce České republiky, aby byl pohled na nezaměstnanost ucelený.

1.2 Metodika

Tato bakalářská práce je rozdělená na dvě části – část teoretickou a část praktickou. Úvodní část je vypracována formou literární rešerše s využitím odborných publikací a důvěryhodných zdrojů z internetu. Hlavní pozornost je věnována definicím nezaměstnanosti, jejím druhům, ale i způsobům měření tohoto významného ukazatele. Dále práce popisuje historický vývoj nezaměstnanosti a zabývá se nezaměstnaností nejen z ekonomického hlediska, nýbrž také z perspektivy psychologické a sociální. Teoretická část se zaměřuje také na státní politiku zaměstnanosti, která se snaží regulovat trh práce a podporovat tak vznik nových pracovních míst i evidencí nezaměstnaných osob na Úřadu Práce České republiky a která nezanedbává ani podporu v nezaměstnanosti.

Praktická část této bakalářské práce zobrazuje míru nezaměstnanosti v jednotlivých krajích České republiky. Míra nezaměstnanosti v krajích je vzájemně porovnávána. Zdrojem dat pro vlastní analýzu jsou data získaná z Českého statistického úřadu a z Úřadu práce České republiky. Následně se data zpracovávají pomocí statistického softwaru IBM SPSS Statistics verze 30. Hlavní metodu zpracování dat tvoří analýza časových řad. Ta slouží ke sledování vývoje obecné míry nezaměstnanosti v průběhu času. Práce využívá elementární charakteristiky časových řad, které vyhodnocují tempo změn tohoto sledovaného ukazatele.

1.2.1 Sběr a zpracování dat

Statistika jako vědní disciplína se zabývá sběrem, zpracováním a vyhodnocováním dat. Statistické zjišťování může mít různé formy – od vyplněných dotazníků či formulářů až po organizovaný sběr a systematické zpracování údajů. Na základě toho lze popisovat, analyzovat a porovnávat sledované jevy. (Hindls a kol. 2006, s. 12)

Statistické šetření zahrnuje jednotky, které odpovídají sledovanému tématu, době a oblasti. V praxi bývají takové soubory obsáhlé a jejich vyhodnocení bývá nákladné. Proto je při přípravě zjišťování nezbytné rozhodnout, zda bude provedeno úplné zjišťování, zahrnující všechny jednotky, nebo neúplné zjišťování, kdy se analyzuje pouze jeho reprezentativní část. Vzhledem k rozsahu a náročnosti dat se v praxi zpravidla volí neúplné zjišťování. (Kába a Svatošová, 2012, s. 9-10)

1.2.1.1 Výběrové šetření pracovních sil

Na konci roku 1992 Český statistický úřad zahájil realizaci takzvaného výběrového šetření pracovních sil, které od té doby probíhá nepřetržitě ve všech regionech napříč Českou republikou. VŠPS vykonávají průzkumníci Českého statistického úřadu přímo v náhodných domácnostech vybraných respondentů. Aby bylo možné sledovat změny na trhu práce jsou ti samí respondenti kontaktováni znovu každé tři měsíce, a to konkrétně pětkrát během šetření. Respondenti zaznamenávají své odpovědi do dotazníku na elektronickém zařízení průzkumníka či mohou zvolit tradiční tištěnou podobu. Tato metoda slouží k pravidelnému sledování situace na trhu práce a poskytuje podklady pro jeho hodnocení. (ČSÚ, cit. online 01.10.2025)

Toto výběrové šetření se soustředí výhradně na obyvatele žijící v klasických soukromých bytových domácnostech, a tím záměrně vymezuje svůj rozsah. Do výsledků proto nejsou plně zahrnuty skupiny lidí, které dlouhodobě pobývají v hromadných ubytovacích zařízeních. (ČSÚ, cit. online 26.07.2025)

1.2.2 Analýza časových řad

Časová řada (dále jen „ČŘ“) je posloupností údajů, které na sebe navazují v chronologickém sledu od minulosti k současnosti. Analýza ČŘ představuje soubor metod využívaných k popisu jejího současného vývoje, ale i k odhadu vývoje budoucího. Uplatnění ČŘ je rozsáhlé v řadě lidských činností. Využívá jich většina vědních oborů, jako jsou například biologie a fyzika. Typickým případem aplikace ČŘ je sledování vývoje počasí

nebo záznam průběhu elektrokardiogramu. V ekonomické oblasti se stále využívají častěji, a to nejen pro sledování hlavních makroekonomických ukazatelů, jako je hrubý domácí produkt, inflace či zejména nezaměstnanost, ale také pro podrobnější údaje, a to např. výkyvy kurzů cizích měn. (Hindls a kol., 2006, s. 246-251)

Modely časových řad se nejlépe uplatní u veličin ovlivňovaných řadou těžko měřitelných nebo neovlivnitelných faktorů. Pokud na sledovanou veličinu působí více různých vlivů současně, její hodnota se v průběhu času mění, a proto ji lze popisovat v závislosti na čase. (Svatošová a Kába, 2008, s. 38)

Údaje v ČŘ musí být porovnatelné věcně, prostorově a časově. Věcně znamená, že by měly být obsahově shodné, prostorově by se měly pojit ke shodnému regionu či územní oblasti. Časové porovnání bývá obtížné u intervalových ukazatelů ČŘ. Dalším problémem může být i cenová srovnatelnost dat. Využívají se běžné a stálé ceny, kdy běžné jsou aktuální a stálé odkazují na takzvaný výchozí či referenční rok, jednodušeji se týkají konkrétního data. (Hindls a kol., 2006, s. 246-251)

1.2.2.1 Složky časových řad

Při zkoumání ČŘ se zpravidla předpokládá, že sledovaný jev je ovlivněn třemi základními částmi. První z nich představuje trendovou složku (T_t), která vyjadřuje dlouhodobý vývoj a celkový směr, kterým se hodnoty ČŘ ubírají. Druhou je periodická složka (P_t), ta ukazuje pravidelně se opakující výkyvy hodnot kolem trendové složky, které mohou mít různou délku trvání. Třetí složkou je náhodná složka (ε_t), která zahrnuje nepředvídatelné odchylky způsobené působením nahodilých faktorů, které nelze předpokládat. Celkovou hodnotu sledovaného jevu v průběhu času lze proto vyjádřit jako součet těchto tří složek (Kába a Svatošová, 2008, s. 41-42):

Vzorec č. 1: Dekompozice časové řady

$$y_t = T_t + P_t + \varepsilon_t$$

1.2.2.2 Druhy časových řad

Časové řady (ČŘ) ekonomických ukazatelů se člení podle různých kritérií:

a) Podle času rozlišujeme:
    1. Intervalové ČŘ, kde musí být intervaly stejné délky.
    2. Okamžikové ČŘ, které zaznamenávají stav ke konkrétnímu okamžiku (např. den) a používají chronologický průměr.

b) Podle frekvence se dělí na:
   1. Krátkodobé, u kterých probíhá měření v kratších časových úsecích, jako jsou například týdenní, měsíční nebo čtvrtletní intervaly, přičemž jejich celková délka obvykle nepřesahuje jeden rok.
   2. Dlouhodobé, které zachycují vývoj v delším časovém horizontu, nejčastěji v ročních nebo ještě delších periodách.
c) Podle druhu ukazatelů jsou:
   1. Prvotní, představující údaje získané přímým měřením dané veličiny, například aktuální stav zásob na skladě.
   2. Odvozené, vypočtené následně z primárních dat, kam řadíme například zisk nebo ukazatele produktivity práce.
d) Podle vyjádření dat se rozlišují na:
   1. Naturální, u nichž sledování probíhá ve fyzických jednotkách, jako jsou kusy, kilogramy, metry.
   2. Peněžní, které jsou z hlediska hospodářské analýzy ekonomicky důležitější ukazatele. Tyto ukazatele však při dlouhodobém sledování neodrážejí pouze samotný vývoj sledovaného jevu, ale jsou silně ovlivněny také průběžnými změnami cenových hladin a mírou inflace. (Hindls a kol., 2006, s. 246-251)

1.2.2.3 Elementární charakteristiky časových řad

Mezi základní absolutní charakteristiky patří např. první diference neboli také označované jako absolutní přírůstky, které vyjadřují rozdíl hodnot mezi dvěma po sobě jdoucími obdobími. Tyto diference ukazují, o kolik se hodnota ukazatele zvýšila nebo snížila oproti předchozímu období (Svatošová a Kába, 2008, s. 38):

Vzorec č. 2: První diference

$$d_{yt}=y_t - y_{t-1},\ t=2,\ 3,\ \ldots,\ n.$$

Kromě základních přírůstků lze využít také druhé absolutní diference, ty pak měří změnu těchto přírůstků, tedy zrychlení či zpomalení vývoje ukazatele v čase. Stejně lze stanovit i diference vyšších řádů, přičemž každý další řád má o jeden člen méně (Svatošová a Kába, 2008, s. 38):

Vzorec č. 3: Druhé diference

$$d_{yt}=d_{yt} - d_{yt-1} = y_t - 2y_{t-1} + y_{t-2},\ t=3,\ \dots,\ n.$$

Vedle absolutních charakteristik se využívají i relativní charakteristiky, mezi nejdůležitější z nich patří například koeficienty růstu, které vyjadřují procentuální změnu hodnot v řadě (Svatošová a Kába, 2008, s. 39):

Vzorec č. 4: Koeficient růstu

$$k_i = \frac{y_t}{y_{t-1}}, t = 2, 3, \dots, n.$$

Z koeficientů růstu lze vypočítat průměrný koeficient růstu, často pomocí geometrického průměru. Tento výpočet je smysluplný pouze u časových řad s přibližně monotónním vývojem; pokud řada vykazuje střídavé vzestupy a poklesy, je vhodné ji rozdělit na části s monotónním vývojem a vypočítat průměrné koeficienty pro každou část zvlášť (Svatošová a Kába, 2008, s. 39):

Vzorec č. 5: Průměrný koeficient růstu

$$\bar{k} = \sqrt[n-1]{\frac{y_2}{y_1} \times \frac{y_3}{y_2} \dots \frac{y_n}{y_{n-1}}} = \sqrt[n-1]{\frac{y_n}{y_1}}$$

2 Teoretická východiska

2.1 Základy nezaměstnanosti a její aspekty

Nezaměstnanost představuje jeden z významných sociálních aspektů moderní společnosti. Otázka, jak je možné, že existuje velké množství lidí bez práce, přestože pracovních příležitostí je dostatek, zůstává klíčovým tématem, které ovlivňuje nejen jednotlivce, ale i celou společnost, včetně politických a ekonomických rozhodnutí. (Samuelson a Nordhaus, 1995, s. 283)

Je však potřeba zdůraznit, že ne každý, kdo momentálně nemá pracovní poměr nebo nevykonává podnikatelskou činnost, je neodmyslitelně považován za nezaměstnaného. Proto je nezbytné jasně stanovit, která část populace do této sledované skupiny patří. (Brčák a kol., 2020, s. 164)

Vymezení pojmu nezaměstnaných osob se přitom může mírně lišit podle toho, jaká statistická instituce jej používá. Konkrétně statistický úřad Evropské unie Eurostat ji stanovuje dle Mezinárodní organizace práce následovně (Eurostat, cit. online 23.07.2025):

- Osoby starších 15 let s omezením horní věkové hranice 74 let
- Lidé bez zaměstnání, tedy není mezi nimi žádný pracovní vztah a ani nejsou samostatně výdělečně činné
- Ti, kteří se snažili získat zaměstnání během čtyř týdnů před sledovaným (referenčním) týdnem a podnikli konkrétní kroky k jeho získání, nebo si našli práci s nástupem nejpozději do tří měsíců od tohoto týdne
- Osoby, které jsou schopné začít vykonávat práci a jsou připravené zahájit finančně ohodnocenou práci nebo samostatnou výdělečnou činnost hned nejpozději do 14 dnů po sledovaném týdnu.

Obdobně vysvětluje osoby bez práce i Český statistický úřad, a to na základě metody výběrového šetření pracovních sil (VŠPS) jako osoby, které jsou starší 15 let a současně nejsou zaměstnané, cíleně usilují o zaměstnání a jsou schopné okamžitě zahájit pracovní činnost. (ČSÚ, cit. online 24.07.2025)

Podobně i Holman (2001, s. 287) definuje nezaměstnanou osobu následovně: *„Nezaměstnaným nazveme jen toho, kdo nemá práci a nějakou si hledá. Hledání zaměstnání je nezbytným znakem nezaměstnaného.“*

Ti, kteří neodpovídají jedné či více z výše uvedených podmínek, patří buď k ekonomicky neaktivním osobám nebo k zaměstnaným, tedy k lidem s pracovním poměrem či vlastní podnikatelskou činností. Ekonomicky neaktivní obyvatelstvo tvoří například lidé, kteří studují, pobírají starobní důchod nebo ti, kteří přestali aktivně pátrat po novém zaměstnání. (Brčák a kol., 2020, s. 164-165)

Mezi zaměstnané se zahrnují i jednotlivci, kteří v daném okamžiku dočasně nepracují z důvodu pracovní neschopnosti nebo čerpání odpočinku. (Samuelson a Nordhaus, 1995, s. 287)

2.1.1 Míry nezaměstnanosti

Míry nezaměstnanosti slouží k vyjádření poměru mezi počtem lidí, kteří jsou bez zaměstnání, a celkovou pracovní silou, tedy součtem všech zaměstnaných a nezaměstnaných osob. (ČSÚ, cit. online 26.07.2025 a Brčák a kol., 2020, s. 164)

V podmínkách České republiky se sledují dva základní ukazatele. Mezi nimi se uvádí registrovaná míra nezaměstnanosti, která je odvozena z administrativních údajů úřadů práce a je sledována Ministerstvem práce a sociálních věcí. Jde o statistický ukazatel, který vyjadřuje podíl osob evidovaných na úřadech práce jako nezaměstnaných vůči celkové pracovní síle. Tento ukazatel zahrnuje nejen osoby, které jsou bez práce nedobrovolně, ale částečně i ty, kteří jsou nezaměstnaní dobrovolně – tedy osoby, jež práci aktivně hledají, ale odmítají pracovní nabídky, které neodpovídají jejich mzdovým nebo pracovním představám. (Holman, 2001, s. 299)

Další se přidává obecná míra nezaměstnanosti, jež vychází z výsledků Výběrového šetření pracovních sil realizovaného Českým statistickým úřadem. Představuje procentuální ukazatel osob bez zaměstnání vůči celkové ekonomicky aktivní populaci, přičemž čitatel i jmenovatel jsou určeny na základě mezinárodně uznávaných definic a metodických doporučení používaných ve VŠPS. (ČSÚ, cit. online 26.07.2025)

K jejímu výpočtu se používá základní vzorec (Brčák a kol. 2020, s. 164):

Vzorec č. 6: Obecná míra nezaměstnanosti

$$míra\ nezaměstnanosti = \frac{počet\ nezaměstnaných}{počet\ nezaměstnaných + počet\ zaměstnaných} \times 100$$

Hlavní a zásadní rozdíl mezi těmito dvěma ukazateli spočívá tedy v tom, že obecná míra poskytuje komplexní statistický obraz nezaměstnanosti, zatímco registrovaná míra odráží spíše administrativní evidenci a nemusí zachycovat všechny nezaměstnané osoby. (ČSÚ, cit. online 26.07.2025 a Holman, 2001, s. 299)

Nicméně existuje i takzvaná přirozená míra nezaměstnanosti označující takovou úroveň nezaměstnanosti, která je pro ekonomiku typická a dlouhodobě se od ní skutečný stav nezaměstnanosti příliš nevzdaluje. Vypovídá o tom, kolik lidí se zhruba nachází bez práce, i když ekonomika funguje normálně. (Brožová, 2003, s. 80)

Přirozená míra nezaměstnanosti pak přesně odpovídá takové úrovni zaměstnanosti, při níž zůstává inflace stabilní a nevykazuje žádné dlouhodobé tendence k růstu nebo naopak poklesu. (Buchtová a kol., 2002, s. 72 a Brčák a kol., 2020, s. 166)

Brčák a kol. (2020, s. 166) se také zabývají konkrétními faktory, které mají vliv na úroveň přirozené míry nezaměstnanosti. Mezi hlavní determinanty patří zejména délka času, který jednotlivci nezbytně potřebují k nalezení vhodného zaměstnání, dále populační složení obyvatelstva, jež ovlivňuje strukturu pracovní síly, a zákonem stanovená minimální mzda, která může působit na dostupnost pracovních míst a rozhodování zaměstnavatelů. Důležitou roli hraje rovněž fungování systému rekvalifikací pracovníků, který umožňuje přizpůsobit kvalifikace pracovní síly aktuálním potřebám trhu práce a tím ovlivňuje rychlost a efektivitu jejího začleňování do zaměstnání.

Český statistický úřad (cit. online 26.07.2025) se zmiňuje také o specifické míře nezaměstnanosti, jež udává procentuální podíl určité vybrané skupiny nezaměstnaných osob vůči odpovídající skupině ekonomicky aktivních osob. Tento doplňující ukazatel umožňuje mnohem detailnější pohled na problematiku nezaměstnanosti, neboť se zaměřuje například na konkrétní věkové kategorie, dosaženou úroveň vzdělání či jiné relevantní charakteristiky sledované populace.

2.1.2 Způsoby měření nezaměstnanosti

Míry nezaměstnanosti patří mezi klíčové ukazatele, které jsou pravidelně sledovány a vyhodnocovány každý měsíc, a proto je jim věnována mimořádná pozornost. Veškeré statistické údaje o zaměstnanosti a nezaměstnanosti jsou proto zpracovávány velmi pečlivě, jelikož představují důležité hodnoty s významným dopadem na hospodářskou politiku i každodenní společenskou praxi. Tato data se získávají prostřednictvím pravidelného měsíčního výběrového šetření pracovních sil, při němž je dotazováno přibližně 60 000 náhodně vybraných domácností na jejich konkrétní pracovní situaci. Na základě získaných odpovědí se obyvatelstvo starší 16 let třídí do tří hlavních skupin – zaměstnaní, nezaměstnaní a ekonomicky neaktivní. Metodu náhodného výběrového šetření lze chápat jako způsob, jak co nejpřesněji odhadnout vlastnosti či chování celé populace, aniž by bylo nutné oslovit každého jednotlivého občana. Základním principem je výběr dostatečně reprezentativní části populace, například pomocí náhodně generovaných telefonních čísel, a následném provedení šetření této skupiny prostřednictvím dotazníků. Tato osvědčená metoda se běžně využívá i při průzkumech trhu nebo v jiných odvětvích. (Samuelson a Nordhaus, 1995, s. 286-287)

Jírová (1999, s. 18) však upozorňuje, že způsob výpočtu rozsahu míry nezaměstnanosti může být nezřídka zatížen omezeními. Ukazatel nezachycuje osoby, které by chtěly pracovat na plný úvazek, ale z různých důvodů musí nechtěně přijmout jen zkrácený úvazek. Stejně tak statistika obtížně postihuje sezónní výkyvy, kdy v určitých obdobích dochází k dočasným nárůstům či poklesům nezaměstnanosti. Navíc do evidovaných pracovních sil nejsou zahrnuty osoby, které během sledovaného období, typicky čtyř týdnů, nenalezly žádnou práci. Z těchto důvodů poskytuje míra nezaměstnanosti jen částečný obraz skutečné situace na trhu práce a je vhodné ji doplňovat dalšími ukazateli.

2.1.3 **Druhy nezaměstnanosti**

2.1.3.1 Podle příčin vzniku

Holman (2001, s. 288) rozlišuje nezaměstnanost z hlediska příčin, které ji způsobují na frikční, strukturální a cyklickou. Ve své publikaci vysvětluje frikční nezaměstnanost na situaci, kdy pracovník opouští své vyhovující zaměstnání z důvodu stěhování se do jiného bydliště a následně po přestěhování se snaží získat podobné pracovní zařazení. Lidé nepřijímají hned první nabídku práce, protože předpokládají, že se objeví jiné a lépe placené pracovní místo. Také berou v úvahu, že málo rozšířená a známá společnost, i když nabídne finančně přijatelnou odměnu, může v blízké době přestat existovat. Zároveň kontaktování různých zaměstnavatelů a vyjednávání s nimi zabírá značné množství času, takže člověk nemůže současně pracovat a aktivně hledat nové zaměstnání.

Buchtová a kol. (2002. s. 66) se s tímto pohledem shodují a zdůrazňují, že frikční nezaměstnanost, zahrnující i jedince usilující o vstup na pracovní trh poprvé, je spojována s omezenou znalostí lidí o dostupných možnostech zaměstnání. Nepředstavuje však kritický stav, protože časem lidé bez práce získávají akceptovatelné zaměstnání.

Strukturální nezaměstnanost je ve srovnání s již zmíněnou frikční nezaměstnaností náročnější. Týká se konkrétních oblastí výroby. Důvodem jejího vzniku je upadající poptávka po daných výrobcích. Jinými slovy, lidé nebo firmy si daný produkt nekupují tolik, kolik by výroba potřebovala. Kvůli nižší poptávce po produktech se snižuje potřeba pracovníků v dané oblasti, kteří tento produkt vyrábí, tím pádem lidé přicházejí o práci. Lidé mohou najít uplatnění v jiných oblastech, které ale ve většině případů staví podmínku osvojení si nových dovedností a přizpůsobení se nové profesní specializaci a jsou zde přítomny i problémy s dojížděním do zaměstnání nebo jsou jednotlivci vázáni na jejich současné bydliště a nemusí být jednoduché se přestěhovat jinam, kde jsou právě dostupné pracovní pozice. (Buchtová, 2002, s. 67)

Dále se setkáváme s cyklickou nezaměstnaností, která se vytváří vlivem poklesu celkové poptávky. (Buchtová, 2002, s. 67 a Samuelson a Nordhaus, 1995, s. 289).

Pokud celková ekonomická aktivita klesá a lidé, firmy či stát utrácejí méně, snižuje se i množství vyráběného zboží a poskytovaných služeb. Firmy nepotřebují tolik pracovníků, což vede k nárůstu nezaměstnanosti napříč všemi odvětvími a regiony, nikoli jen nárůstu nezaměstnaných v určitých sektorech jako tomu bylo u strukturální nezaměstnanosti. V roce 1982 byla ekonomika ve fázi zpomalování a došlo ke vzrůstu nezaměstnanosti ve 48 z 50 států, eskalace se projevila ve všech odvětvích, což naznačovalo, že hlavní příčinou rostoucí nezaměstnanosti jsou cyklické vlivy, tedy řekněme zpomalení celkové ekonomické aktivity. (Samuelson a Nordhaus, 1995, s. 289)

K výše popsaným formám nezaměstnanosti Brčák a kol. (2020, s. 170) uvádějí ještě sezónní nezaměstnanost. Ta se objevuje v souvislosti s opakujícími se změnami během roku, kdy některá odvětví potřebují pracovníky jen v určitém období, zatímco mimo sezónu jejich potřeba výrazně klesá. Nejčastěji se tento druh projevuje v agrárním sektoru.

2.1.3.2 Dobrovolná a nedobrovolná

Kromě již zmíněných základních druhů nezaměstnanosti lze její klasifikaci provést i podle ochoty pracovníků přijmout nabízené zaměstnání. V tomto ohledu rozlišujeme nezaměstnanost dobrovolnou a nedobrovolnou. Jinými slovy, zda jsou lidé bez práce z vlastního rozhodnutí nebo zda jsou nuceni zůstat bez zaměstnání. Kdybychom se několika nezaměstnaných lidí zeptali, zda jsou bez práce dobrovolně, je téměř jisté, že by to nikdo z nich nepřiznal. Většina lidí totiž vnímá svou nezaměstnanost jako nucenou, cítí, že by pracovat chtěli, ale z nějakého důvodu nemohou najít vhodnou práci. I když někdo zůstává dlouhodobě bez zaměstnání, málokdo si dobrovolně připustí, že se rozhodl nepracovat, protože většina lidí má zájem být aktivní a vydělávat si. Dobrovolně nezaměstnaný člověk patří mezi ty, kteří práci nepřijímají jen tak, jsou ochotni nastoupit do zaměstnání pouze tehdy, pokud jim bude nabídnuta mzda vyšší, než je průměrná či běžná v dané oblasti. (Brožová, 2003, s. 85 a Holman, 2001, s. 294)

Tito lidé věří, že jejich vlastní hodnota a úsilí jsou vyšší, než odpovídá aktuální tržní nabídce, a proto odmítají práci, která by podle nich nebyla dostatečně ohodnocena. V praxi to znamená, že hledají výdělek nad tržním standardem, a protože takovou mzdu nemohou najít, zůstávají bez práce. Někteří z nich toto období nezaměstnanosti snášejí jen krátkodobě. Pokud se jim nepodaří získat lepší plat, mohou se rozhodnout pro rekvalifikaci, změnu pracovní pozice nebo přesun do odlišného sektoru, kde budou mít větší šanci najít práci odpovídající jejich očekáváním. Někteří lidé dávají přednost tomu, zůstat bez zaměstnání,

místo aby přijali pracovní nabídku se mzdou nižší, než jakou očekávají. Když nenaleznou pracovní pozici, kterou chtějí, často volí možnost živit se ze sociálních dávek. Zkušenosti však ukazují, že čím nižší jsou dávky a čím kratší je jejich poskytování, tím rychleji se dobrovolná nezaměstnanost zkracuje, protože lidé mají silnější motivaci aktivně hledat vhodnou práci. I dobrovolně nezaměstnaní se často registrují na úřadech práce. Motivuje je k tomu naděje, že úřad nalezne nabídku s mzdou odpovídající jejich představám, a zároveň možnost čerpat podporu v nezaměstnanosti. V situacích, kdy jim úřad práci nabídne, ji mnohdy nepřijímají nebo relativně brzy z práce odcházejí. (Brožová, 2003, s. 85-86)

Na rozdíl od dobrovolně nezaměstnaných, kteří odmítají pracovní nabídky, jež neodpovídají jejich platovým očekáváním, nedobrovolně nezaměstnaní aktivně hledají zaměstnání a jsou ochotni přijmout práci za peněžní odměnu, která odpovídá průměrnému trhu. Existují lidé, kteří by přijali i nižší mzdu, ale nemají k dispozici žádnou odpovídající pracovní příležitost. Tento druh nezaměstnanosti se týká lidí, kteří nemají žádné jiné možnosti uplatnění na trhu práce a kteří se nemohou snadno přizpůsobit nové profesi. Taková transformace je pro ně velkou překážkou a výsledkem je, že zůstávají bez zaměstnání delší dobu. Pokud je stanovena minimální mzda vyšší, než by odpovídalo rovnovážné tržní sazbě, firmy najímají méně zaměstnanců, protože část pracovníků, kteří by byli připraveni pracovat za nižší plat, zůstává bez zaměstnání. Tento jev se často projevuje zejména u mladých lidí, kteří teprve vstupují na trh práce a postrádají praktické zkušenosti. Firmy je zpravidla zaměstnávají nejprve za nižší startovní mzdu, kterou později zvyšují podle toho, jak pracovník prokáže své schopnosti a nashromáždí potřebné zkušenosti. Zavedení minimální mzdy však tento postup omezuje, protože zaměstnavatelé nemohou nabídnout nižší počáteční plat, který by postupně rostl, a často proto nejsou motivováni mladé pracovníky přijmout. Právě proto se mladí lidé často potýkají s obtížemi při hledání svého prvního zaměstnání. Tento typ nezaměstnanosti přináší nejen ekonomické dopady, ale často i negativní vliv na psychiku a sociální vztahy jednotlivců, kteří mají problémy se adaptovat na dlouhodobý stav bez práce. (Brožová, 2003, s. 85-86)

2.1.3.3 Podle délky trvání

Nezaměstnanost není vhodné posuzovat pouze prostřednictvím její celkové míry, protože stejně důležitým ukazatelem je i délka jejího období, po které jednotlivci zůstávají bez pracovního uplatnění. Krátkodobá nezaměstnanost zpravidla nepředstavuje pro jednotlivce nějak zásadní problém, protože jde o přechodný stav, který většina lidí dokáže překonat, aniž by to výrazně zasáhlo jejich osobní či profesní životy. Krátkodobé období bez práce může být pro ekonomiku do jisté míry dokonce přirozené. Skutečné komplikace nastávají teprve v okamžiku, kdy se nezaměstnanost stává dlouhodobou záležitostí. Prodloužená absence pracovního uplatnění může totiž mít vážné důsledky, a to nejen pro samotného člověka, ale i pro jeho rodinné zázemí. Pokud se stává běžným, že lidé nemají zaměstnání několik let, svědčí to o tom, že hospodářský systém má problémy s efektivním začleňováním dostupné pracovní síly na trh práce. Dalším rizikem je postupná proměna původně nedobrovolné nezaměstnanosti v nezaměstnanost dobrovolnou. Dlouhé období bez zaměstnání totiž velmi často vede k proměně životního stylu, která je úzce spjata se ztrátou pravidelného denního režimu. Výzkumy ukazují, že u lidí, kteří jsou nezaměstnaní po delší dobu, postupně dochází k útlumu vynakládání aktivity při vyhledávání nového zaměstnání. Děje se tak z důvodu pesimistického přesvědčení, že pro ně vhodná pracovní příležitost stejně neexistuje, a také proto, že se část nezaměstnaných přizpůsobí životu financovaného z veřejných sociálních dávek. Tento způsob existence, byť materiálně úspornější, může být pro některé jednotlivce pohodlnější než návrat do pracovního procesu. (Holman, 2001, s. 300)

2.1.4 **Nezaměstnanost a její vliv na jednotlivce a společnost**

Z ekonomického hlediska se důsledky tohoto tématu projevují v několika základních oblastech. Jedním z nejzřetelnějších dopadů je pokles výroby, který nastává, když část pracovní síly zůstává neobsazená. To znamená, že ekonomika nevyužívá plně své výrobní kapacity a nevytváří tolik zboží a služeb, kolik by při plném využití pracovní síly mohla. Dalším významným ekonomickým dopadem je snižování odborné kompetence zaměstnanců. Lidé, kteří jsou delší dobu bez zaměstnání, často ztrácejí své pracovní dovednosti nebo nejsou schopni držet krok s technologickým a odborným vývojem ve svém oboru. V oblasti veřejných financí se dopady nezaměstnanosti projevují zvláště výrazně, protože vyšší počet lidí bez práce znamená, že stát musí vyplácet větší objem prostředků v podobě podpory v nezaměstnanosti, což zatěžuje státní rozpočet. Současně klesají výnosy

z daní a poplatků, protože méně lidí odvádí daně ze mzdy a méně podniků generuje zisk podléhající zdanění. (Brčák a kol., 2020, s. 170)

Sociální důsledky nezaměstnanosti lze rozdělit do dvou základních oblastí. Na dopady, které postihují jednotlivce, a na ty, jež se promítají do fungování celé společnosti. Pro člověka, který přijde o práci, nejde jen o ztrátu zdroje příjmu, ale i o zásah do jeho identity a sebevědomí. Práce bývá pro většinu lidí důležitým prvkem seberealizace a zároveň prostředkem sociální integrace. Její absence proto často vede k psychickému napětí, frustraci a pocitům méněcennosti. Tyto psychické problémy se mohou následně projevit i v oblasti zdraví, v partnerských a rodinných vztazích nebo v omezení společenských kontaktů.

Výzkumy navíc ukazují, že čím déle nezaměstnanost trvá, tím výrazněji se její negativní účinky kumulují. (Brčák a kol., 2020, s. 170-171)

Lidé často na ztrátu zaměstnání reagují šokovou reakcí, přičemž tento způsob reakce je častější u žen než u mužů. Muži naopak mají tendenci bránit se proti rozhodnutí. Odrazilo se to v jejich snaze otevřeně hovořit o vzniklé situaci a snažit se porozumět co vedlo k ukončení jejich pracovního poměru. Dotčené osoby vnímaly, že firma nezohlednila jejich dosavadní zkušenosti, což způsobovalo pocity ponížení a neužitečnosti. U některých zaměstnanců to často přecházelo až do nezájmu o práci, nechtěli se zapojovat do pracovních aktivit, protože v dané firmě byly napjaté vztahy mezi kolegy. (Buchtová, 2002, s. 85)

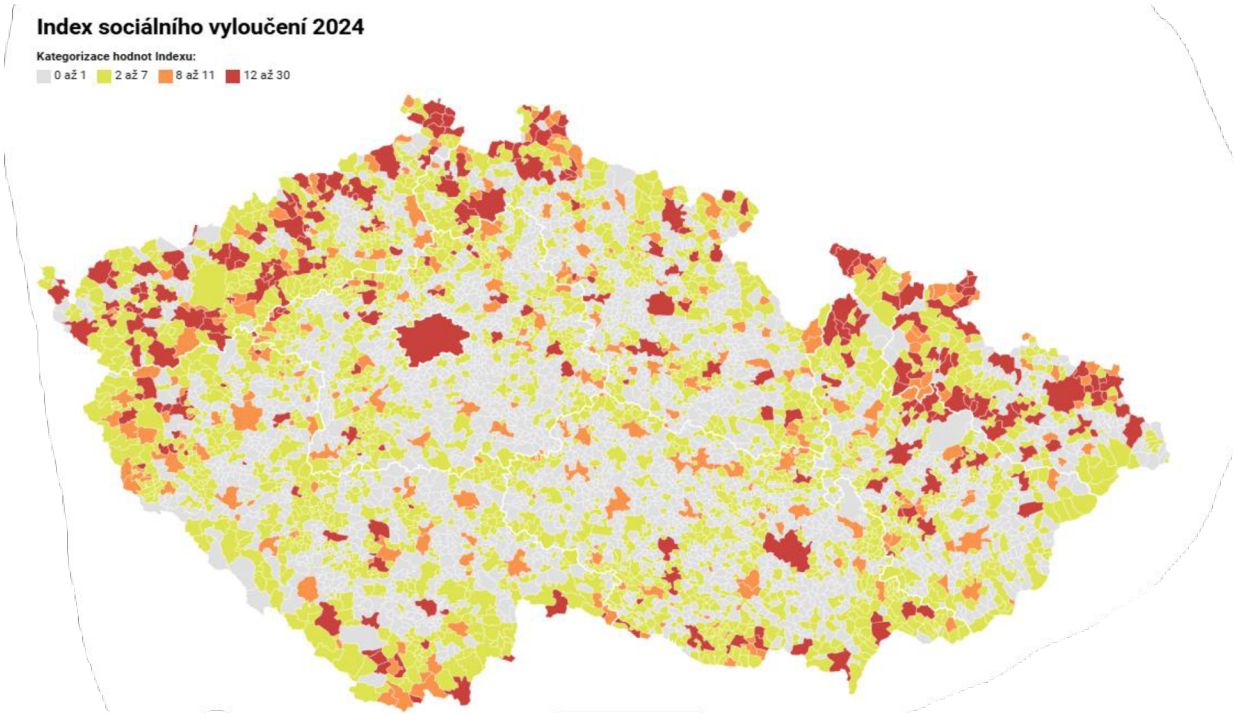
Samuelson a Nordhaus (1995, s. 286) ve své práci srovnávali různé životní události z hlediska jejich psychického dopadu. Jako výchozí bod zvolili úmrtí jednoho z manželů a přiřadili jí hodnotu 100, která představuje nejvyšší úroveň stresu. Pro porovnání pak stanovili, že ztráta zaměstnání vyvolává stres na úrovni 49, zatímco smrt blízkého přítele má hodnotu 47, což ukazuje, že odchody zaměstnanců je rovněž významně psychicky zatěžující událostí, podobně jako ztráta blízkého kamaráda.

2.1.4.1 Index sociálního vyloučení

Koncept sociálního vyloučení lze v širším kontextu chápat jako dlouhodobý proces, v jehož průběhu jsou někteří lidé nebo skupiny obyvatel postupně odsouváni mimo hlavní proud společnosti. V důsledku tohoto nepříznivého procesu mají tito jedinci značně omezené možnosti zapojit se do běžného každodenního života a nemohou plnohodnotně využívat stejné zdroje a příležitosti jako většina populace. V České republice se tento problém nejčastěji týká oblastí jako je bydlení, vzdělávání a zaměstnání. Sociální vyloučení jako

takové nelze ztotožňovat pouze s extrémní materiální nouzí, neboť jeho podstata je mnohem širší. Významně k němu přispívá i územní oddělování obyvatel, které způsobuje, že lidé žijící v některých odloučených lokalitách mají omezené možnosti využívat standardní zdravotní péči, mají ztížený přístup k vzdělávacím institucím nebo úřadům, a zároveň jsou tímto způsobem odříznuti i od adekvátních pracovních příležitostí. (Agentura pro sociální začleňování, cit. online 28. 01. 2026)

Obrázek č. 1 - Index sociálního vyloučení



Zdroj: socialni-zaclenovani.cz, cit. online 28. 01. 2026

Pro měření tohoto jevu se využívá Index sociálního vyloučení, jehož hodnota se pohybuje v rozmezí od 0 do 30 bodů. Naměřená hodnota 0 v tomto systému označuje žádné nebo jen velmi nízké riziko sociálního vyloučení, zatímco maximální hodnota 30 představuje jeho nejvyšší možnou úroveň. Tento specifický index hodnotí aktuální situaci v jednotlivých obcích, umožňuje efektivně porovnávat oblasti mezi sebou, sledovat jejich vývoj v čase. Aktualizuje se minimálně jednou ročně a slouží k dlouhodobému sledování změn v celé republice i jejích regionů, přičemž poskytuje nezbytné odborné podklady pro strategické plánování a následné hodnocení opatření v rámci sociální politiky. (Agentura pro sociální začleňování, cit. online 28. 01. 2026)

2.1.5 Historický vývoj nezaměstnanosti

Nezaměstnanost je přirozeným jevem hospodářského cyklu, který se nejvíce projevuje v období krizí. I v době růstu však zcela nevymizí, v tomto období má spíše okrajový charakter a bývá označována jako volná pracovní síla. V totalitních ekonomikách byla nezaměstnanost formálně popírána, avšak fakticky existovala ve formě neefektivního zaměstnávání. V klasickém kapitalismu byly hospodářské cykly považovány za přirozenou součást ekonomického vývoje a obdobně byl vnímán i problém nezaměstnanosti. Po první světové válce však došlo k zásadní změně. Globalizace a rostoucí provázanost ekonomik způsobily, že hospodářské otřesy začaly mít celosvětové dopady. Prudký rozvoj výroby ve 20. letech 20. století vyústil v dosud nevídaný kolaps – Velkou hospodářskou krizi, která v roce 1932 snížila průmyslovou produkci USA na 53,8 % úrovně roku 1929 a přinesla masovou nezaměstnanost odhadovanou na 30 – 40 milionů lidí. Krize zasáhla nejen ekonomiku, ale i společnost, politiku a kulturu. Žádný stát nebyl na tak rozsáhlou nezaměstnanost připraven, chyběly instituce i prostředky. Společnost zažila také silný psychologický šok, protože si nepřipouštěla možnost tak hlubokého propadu. Velká hospodářská krize se stala klíčovým sociálním fenoménem své doby a významně ovlivnila politický vývoj, přispěla k nestabilitě a nepřímo i k vypuknutí druhé světové války. Zároveň však podnítila rozvoj moderních ekonomických teorií, které začaly zkoumat podmínky hospodářské stability a růstu. (Buchtová, 2002, s. 35-37)

Do Československa dorazila krize s určitým zpožděním, přesto se brzy naplno projevila zejména v exportně orientovaných odvětvích, jako bylo sklářství, hutnictví a porcelánový průmysl. Krátkodobé hospodářské poklesy dokázaly domácnosti překonat díky zásobám, finančním rezervám a odkládání plánovaných výdajů. Při dlouhodobém útlumu výroby však tyto prostředky nestačily a mnoho lidí se ocitlo bez prostředků k obživě. Krize navíc urychlila modernizaci výroby. Zastaralé technologie byly nahrazovány efektivnějšími postupy, což dále zhoršovalo situaci některých výrobců i zaměstnanců. V roce 1933 míra nezaměstnanosti vyšplhala až na 24,6 %, přičemž skutečné hodnoty byly pravděpodobně vyšší. Důvodem byla omezená dostupnost informací od pracovních úřadů a také fakt, že někteří lidé bez práce se z různých osobních nebo jiných důvodů neregistrovali. (Buchtová, 2002, s. 37-39)

Nejvyšší nezaměstnanost byla zaznamenána v polovině roku 1936 a to v okrese Kraslice, kde připadalo 336 osob bez práce na 1 000 zaměstnaných osob. Naopak nejnižší

počet vykazoval okres Jičín, kde bylo evidováno pouze 5 nezaměstnaných osob na 1 000 zaměstnaných. (Buchtová, 2002, s. 44)

Po roce 1990 došlo k transformaci ekonomiky a vzniku institucí, které zlepšily fungování trhu práce (například Správa služeb zaměstnanosti, okresní úřady práce). V roce 1991 činila míra nezaměstnanosti 4,13 %. (Brožová, 2003, s. 89)

Již v letech 1992 – 1993 však začala její míra klesat a stabilizovala se na úrovni okolo 3 %. K opětovnému růstu došlo v roce 1997 v souvislosti s útlumem ekonomického růstu, přičemž k závěru roku 1999 dosáhla míra nezaměstnanosti 9,4 %. Po přechodném lednovém nárůstu na 9,8 % v roce 2000 začala postupně klesat a ke konci roku činila 8,8 % a tato hodnota odpovídala zhruba 457,4 tisícům lidí bez práce. Tento vývoj odpovídal trendům v Evropské unii, nicméně v prosinci roku 2001 byl znovu zaznamenán nárůst nezaměstnanosti, který dosáhl hodnoty 9,4 %, což naznačilo obnovení růstového trendu. (Němec, 2002, s. 61)

V letech 2017 - 2024 se český trh práce vyznačoval velmi nízkou mírou nezaměstnanosti, a to pod hranicí tří procent. Nejnižší hodnota se rovnala pouhým 2 % za rok 2019 a nejvyšší se ukázala v roce 2017, která dosáhla 2,9 %. (ČSÚ, cit. online 02.08.2025)

2.1.6 **Politika zaměstnanosti**

Politika zaměstnanosti představuje systém nástrojů a kroků, jejichž cílem je regulovat podmínky na trhu práce a které jsou stanovovány vládou. Je nedílnou součástí ekonomické politiky státu a hraje klíčovou roli při slaďování nabídky pracovních míst s poptávkou po nich. (Jírová, 1999, s. 27)

Politika zaměstnanosti využívá dvě hlavní skupiny nástrojů – aktivní politiku zaměstnanosti a pasivní politiku zaměstnanosti. (Brčák a kol., 2020, s. 171)

2.1.6.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti (dále jen „APZ“) se zaměřuje na zmírňování nezaměstnanosti prostřednictvím podpory pracovního uplatnění a eliminací bariér, které znevýhodňují určité skupiny obyvatel. (Brčák a kol., 2020, s. 171)

S uvedeným přístupem se ztotožňuje také ÚP ČR, který nejen odbourává překážky bránícím jednotlivcům ve vstupu na trh práce, ale také koordinuje nabídku a poptávku lidských zdrojů s ohledem na kvalifikaci, podporuje aktivaci sociálně vyloučených skupin

a napomáhá sladění pracovního a soukromého života. Určité cílové skupiny uchazečů o zaměstnání jsou podporovány s cílem zvýšit jejich šance na uplatnění na trhu práce. Jedná se o mladé absolventy do 25 let, kteří dosud nezískali pracovní zkušenosti nebo osoby hledající práci nad 50 let, dále také ti, kteří se ucházejí o práci déle než jeden rok či jedinci se zdravotními omezeními. Mezi další skupiny, kterým je v rámci aktivní politiky zaměstnanosti věnována zvláštní pozornost, patří rodiče starající se o děti mladší deseti let, osoby nacházející se v hmotné nouzi či uchazeči, jejichž uplatnění na volném trhu práce je komplikováno jinými faktory. Typickým příkladem jsou lidé dlouhodobě nezaměstnaní, u nichž hrozí sociální vyloučení. (ÚP ČR, cit. online 20.08.2025)

K nejčastěji využívaným nástrojům APZ patří především činnost veřejných služeb zaměstnanosti, jako jsou úřady práce či zprostředkovatelské agentury, které uchazečům poskytují poradenství a pomoc při hledání zaměstnání. Důležitou roli hraje také příprava a vzdělávání pro výkon práce, kam lze zařadit například přeškolovací kurzy. Specifickou skupinu tvoří programy cílené na mladé lidi bez praxe, čerstvé absolventy nebo osoby se zdravotním postižením, kterým je poskytována zvláštní podpora. Do APZ spadá rovněž podpora tvorby nových pracovních míst, a to jak u soukromých zaměstnavatelů a státních organizací, tak i formou podpory nově vznikajících podniků. (Brčák a kol., 2020, s.172)

2.1.6.2 Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politika zaměstnanosti (také „PPZ“) naopak poskytuje sociální zajištění osobám bez práce, a to zejména krátkodobě nezaměstnaným, aby se zmírnily negativní dopady nezaměstnanosti na jednotlivce i společnost. Přestože se aktivní přístup považuje za účinnější, pasivní opatření jsou také nezbytná. Bývají však kritizována, protože příliš štědré podmínky čerpání podpor mohou snižovat motivaci nezaměstnaných aktivně si hledat práci. (Brčák a kol., 2020, str.171)

V rámci PPZ jsou uchazečům o práci poskytovány především finanční prostředky, které jim umožňují překlenout období nezaměstnanosti. Jedná se zejména o podporu v nezaměstnanosti, která poskytuje dočasný příjem a pomáhá jednotlivcům udržet základní životní standard, zatímco hledají nové pracovní uplatnění. Součástí pasivních opatření je rovněž možnost odchodu do předčasného důchodu pro ty, kteří z různých důvodů nemohou zůstat aktivně zaměstnaní na trhu práce. (Jírová, 1999, s. 30-31)

2.2 Trh práce a jeho význam

Trh práce je zvláštním segmentem ekonomiky, protože se zde střetává nabídka a poptávka po lidské práci, tedy po činnosti, která je jedním z hlavních výrobních faktorů. Na první pohled se může zdát, že funguje obdobně jako jiné trhy, avšak jeho povaha je unikátní. Zásadní rozdíl spočívá v tom, že práce není běžné zboží. Nelze ji oddělit od člověka, který ji vykonává. Každý jednotlivec je neopakovatelný, přináší jiné kompetence, osobní potenciál, vzdělání i praxi, a proto se nabídka práce nikdy nedá zcela sjednotit nebo standardizovat. V oblasti trhu práce fungují, stejně jako v ostatních sférách základní ekonomické zákonitosti – nabídka pracovní síly ze strany lidí a poptávka po ní ze strany podniků či jiných institucí. Lidé zde vystupují jako nositelé výrobního faktoru práce a nabízí svou činnost jako službu. Firmy a zaměstnavatelé tuto službu přijímají, protože bez ní by nebyli schopni vyrábět statky a poskytovat služby. Lidská práce se přitom kombinuje s dalšími výrobními faktory, například s kapitálem nebo přírodními zdroji, aby vzniklo finální zboží, které se pak uplatňuje na trhu. (Brožová, 2003, s. 13)

Na fungování trhu práce úzce navazuje i pojem plné zaměstnanosti. Plná zaměstnanost nastává tehdy, kdy je nabídka pracovní síly ze strany lidí v rovnováze s poptávkou firem po zaměstnancích. Nejde však o stav, kdy by všichni lidé byli zaměstnáni a nikdo nebyl bez práce. Vždy se vyskytuje určitý počet lidí, kteří se rozhodnou práci za daných podmínek nepřijmout, nebo jsou právě v procesu hledání nového zaměstnání. Plná zaměstnanost proto vyjadřuje spíše ideální rovnováhu na trhu práce, kdy nedochází k převisu ani strádání pracujících a ekonomika tak může dosahovat své maximální možné produkce. (Brožová, 2003, s. 80)

2.2.1 Nabídka práce

Nabídka práce představuje objem pracovní síly, kterou je ekonomika schopna využít. Tento objem může být vyjádřen jak počtem osob zapojených do pracovního procesu, tak i celkovým počtem odpracovaných hodin v různých sektorech – v průmyslu, zemědělství, službách, státních institucích nebo v neziskových organizacích. Pracovní nabídka je zásadním faktorem, jenž určuje nejen majetek celého národa, ale také to, jak lidé žijí. Na mikroekonomické úrovni je nabídka práce výsledkem rozhodování jednotlivce, který srovnává užitek z volného času s užitkem plynoucím ze spotřeby statků a služeb. Volný čas představuje formu "spotřeby", která zvyšuje blahobyt, avšak zároveň je omezený. Čím více času člověk věnuje práci, tím méně ho zbývá na odpočinek. Pokud se jednotlivec rozhodne část svého volného času obětovat a věnuje ji pracovní činnosti, získává za to mzdu, kterou následně využívá ke spotřebě výrobků a služeb. Rozhodnutí o nabídce práce tedy závisí na skutečné hodnotě mzdy a na subjektivním vnímání mezní újmy z práce, tj. na hodnotě obětovaného volného času. Růst reálné mzdy znamená, že každá dodatečně odpracovaná hodina přináší vyšší příjem, a tedy i možnost vyšší spotřeby. To vede k tzv. substitučnímu efektu. Volný čas je vnímán jako dražší, protože za něj jednotlivec přichází o větší částku, kterou by mohl vydělat. Proto lidé mají tendenci více pracovat a nabídka práce roste. Naopak při vyšších mzdových úrovních se začíná prosazovat důchodový efekt. Vyšší mzda totiž umožňuje udržet stejnou životní úroveň i při menším množství odpracovaných hodin. Jinými slovy, lidé si mohou dovolit více volného času, protože jejich základní spotřebitelské potřeby jsou uspokojeny s menší pracovní námahou. To může vést ke snižování celkové nabídky práce. Na nabídku práce také celá řada faktorů. Významnou roli hraje jak aktuální a budoucí hodnota mezd, která ovlivňuje rozhodování jednotlivců, zda se zapojí do pracovního procesu, případně v jakém rozsahu. Důležitý je rovněž rozsah vlastnictví domácností a existence příjmů z jiných zdrojů než práce, jako jsou například sociální dávky, důchody či příjmy z kapitálových investic, protože ty mohou snižovat tlak na nutnost přijímat zaměstnání nebo odpracovat vyšší počet hodin. Nabídku práce významně formuje i vývoj populace, zejména věkové složení lidu a podíl ekonomicky aktivních osob v populaci. K dalším determinantům se řadí úroková míra, která prostřednictvím vlivu na spoření a investiční rozhodnutí ovlivňuje ochotu jednotlivců věnovat se pracovní činnosti. V neposlední řadě je nutné zohlednit i širší společenské a kulturní podmínky, například tradice či společenské postoje k délce pracovní doby, k významu volného času nebo k roli práce v životě jednotlivce. (Jírová, 1999, s. 8-9)

2.2.2 Poptávka po práci

Podle Němce (2002, s. 9-10) a Jírové (2003, s. 9) je poptávka po práci typickým příkladem odvozené poptávky, neboť její velikost je určena poptávkou po konečných výrobcích a službách, které se prostřednictvím práce vyrábějí. Oba autoři se shodují, že firmy poptávají pracovní sílu jen v takovém rozsahu, který odpovídá jejich potřebám při výrobě a prodeji produktů, a že významnou roli při rozhodování hraje výše odměny za práci.

Jírová (2003, s. 9) dále zdůrazňuje, že zaměstnávání pracovníků je ovlivněno omezeními, ve kterých firma působí – například jejím postavením na trhu, použitými technologickými postupy a cíli, které sleduje. Při rozhodování o náboru pracovníků podniky zohledňují náklady, které musí vynaložit, a výnosy, které jim práce zaměstnanců přináší.

Na tuto problematiku navazuje Němec (2002, s. 9-10), který upozorňuje, že zaměstnanost ve firmách se sice mění v závislosti na technologiích, organizaci práce a produktivitě zaměstnanců, avšak není zcela flexibilní. Firmy tedy nemohou okamžitě přizpůsobit počet pracovníků aktuálním potřebám. Tato nepružnost trhu práce je způsobena například dohodami mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, pracovněprávními předpisy či snahou podniků udržet si kvalifikované pracovníky. V praxi to často vede k tomu, že firmy zaměstnávají více pracovníků, než odpovídá momentální poptávce po jejich výrobcích.

2.2.3 Skupiny se znevýhodněním na trhu práce

Na trhu práce existují určité skupiny obyvatelstva, které mají z hlediska uplatnění výrazně horší postavení než většinová populace. Patří sem především mladí lidé vstupující na pracovní trh bez předchozích zkušeností, ženy pečující o malé děti, osoby s nižším stupněm vzdělání či kvalifikace a také lidé se zdravotním postižením. Tyto skupiny v důsledku svého znevýhodnění často postupně ztrácejí své místo na pracovním trhu, což se odráží i v jejich nadprůměrné míře nezaměstnanosti. Již v roce 1993 vykazovaly úřady práce průměrně 11,2 % osob se zdravotním postižením a 12,6 % čerstvých absolventů škol. O několik let později, v roce 2000, se podíl těchto osob ještě zvýšil. Na 12,4 % u skupiny se zdravotním postižením a na 13,5 % u absolventů. Nezaměstnanost se nejvýrazněji projevuje u nejmladší věkové skupiny, tedy u osob do 20 let, které vstupují na pracovní trh zpravidla bez předchozích zkušeností. Tato skupina je dlouhodobě považována za jednu z nejohroženějších, což potvrzují i statistické údaje z prvního pololetí roku 2000. V uvedeném období dosáhla specifická míra nezaměstnanosti mladistvých 18,1 %, což představuje výrazně vyšší hodnotu oproti průměru celé populace. (Němec, 2002, s. 66-67)

Tito mladí lidé představují na současném pracovním trhu specifickou skupinu, u níž se objevuje možnost osvojování škodlivých duševních a společenských tendencí spojených s dlouhodobou nezaměstnaností. Pokud se jim nepodaří bezprostředně po úspěšném ukončení vzdělávání najít vhodné pracovní uplatnění, může to negativně ovlivnit jejich celou další profesní dráhu i budoucí osobní rozvoj. Proto je nezbytné rozvíjet taková cílená opatření a programy, které jim zjednoduší plynulou adaptaci ze školního prostředí přímo do pracovního života. Romská komunita na tuzemském pracovním trhu čelí výrazným překážkám, které často souvisejí s kombinací různých sociálních, vzdělávacích a ekonomických znevýhodnění. Tyto komplikace se navzájem propojují a mají za následek velmi vysokou míru nezaměstnanosti, která se podle odhadů pohybuje kolem 70 %. Podobně i osoby se zdravotním postižením čelí značným bariérám při aktivním hledání práce. Kromě rozšíření vzdělávacích programů je proto důležité vytvářet konkrétní a vhodné podmínky za účelem jejich zapojení na trhu práce, s důrazem na aktivního zapojení zaměstnavatelů a motivace k začlenění této znevýhodněné skupiny. (Němec, 2002, s. 66-67)

Mezi skupiny obyvatel, které se nacházejí v obtížnějších podmínkách, patří i osamělí samoživitelé, jimž stát nabízí možnost využít různých finančních dávek. Jedním z příspěvků, které mohou tito samoživitelé získat, je porodné, vyplácené ve výši 13 000 Kč na první a 10 000 Kč na druhé narozené dítě, pokud jejich příjem nepřesáhne 2,7násobek minimální životní úrovně. (Algonadace.cz, cit. online 20.09.2025)

Nárok na rodičovský příspěvek může vzniknout i otci v tragickém případě úmrtí matky nebo osobám, které převzaly dítě mladší jednoho roku do trvalé péče nahrazující péči rodičů, a to u prvních dvou dětí. (MPSV.CZ, cit. online 20.09.2025)

Další dávkou státní sociální podpory, o kterou mohou rodiny žádat prostřednictvím Úřadu práce, je přídavek na dítě. Nárok na tuto dávku je podmíněn příjmem celé domácnosti. Zatímco dříve nesměl tento příjem překročit 2,7násobek životního minima, od 1. července 2021 byla tato hranice zvýšena na 3,4násobek. Tato změna zpřístupnila dávku širšímu okruhu rodin. Úřad práce poskytuje také pomoc v hmotné nouzi, která nastává, pokud osoba nemá prostředky ani majetek k zajištění základních životních potřeb, přičemž je požadován aktivní přístup k řešení situace, například prostřednictvím práce nebo zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání. Česká správa sociálního zabezpečení nabízí ošetřovné pro zaměstnance, kteří musí dočasně opustit práci a věnovat svou péči rodinnému příslušníkovi se zhoršeným zdravotním stavem. Samoživitelům náleží možnost pobírat ošetřovné při starosti o člena mladšího 16 let maximálně 16 dnů (90 dní u dlouhodobého ošetřovného) a výše dávky odpovídá 60 % upraveného průměrného denního příjmu (Algonadace.cz, cit. online 20.09.2025)

Podle aktuálně platného § 51 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, náleží podpora i osobám, které v uplynulých dvou letech čerpaly rodičovskou dovolenou, jež se považuje za náhradní dobu pojištění, čímž se zároveň uznává podmínka předchozí účasti na důchodovém pojištění. Pokud nelze určit měsíční příjem, výše podpory se stanovuje procentní sazbou z průměrné mzdy za první až třetí čtvrtletí předcházejícího roku: 15 % v prvních dvou měsících, 12 % ve třetím a čtvrtém měsíci a 11 % po zbytek období. Pro rok 2024 činily částky 6 365 Kč, 5 092 Kč a 4 667 Kč. (Finance.cz, cit. online 21.09.2025)

2.2.4 Vzdělání a trh práce

Vysokoškolské vzdělání je na trhu práce často vnímáno jako výhoda, protože nevypovídá jen o odborných znalostech, ale i o schopnostech a vlastnostech člověka. Držitel diplomu musel během studia prokázat vytrvalost, spolehlivost, schopnost myslet, komunikovat a učit se nové věci, tedy dovednosti, které zaměstnavatelé oceňují. Proto firmy používají vysokoškolský diplom jako signál vyšších schopností a potenciálu pracovníka. Namísto levnějších nástrojů, jako jsou testy nebo zkušební doba, raději vycházejí z dosaženého vzdělání. To ukazuje, že vysoká škola pro zaměstnavatele není jen formálním dokladem, ale i potvrzením vyšší produktivity a adaptability pracovníka. (Brožová, 2003, s. 39)

2.3 Opatření státu v boji proti nezaměstnanosti a evidence uchazečů o zaměstnání

Dne 1. října 2004 vstoupil v platnost zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, který představuje hlavní právní rámec pro realizaci státní politiky zaměstnanosti v České republice. Tento zákon určuje konkrétní postupy jejichž prostřednictvím směřuje k vyrovnání nabídky pracovních sil a poptávky na trhu práce, usiluje o co nejefektivnější využití dostupných pracovních kapacit a zároveň zajišťuje reálnou možnost uplatnění pracovních schopností občanů na trhu práce. Každý občan má právo na práci, které patří mezi základní lidská práva a nesmí být omezováno na základě například pohlaví, barvy pleti, zdravotního stavu nebo věku. Důležitou součástí této politiky je nejen samotná regulace trhu práce, ale také poskytování podpory osobám ohroženým nezaměstnaností. V České republice je SPZ spravována Ministerstvem práce a sociálních věcí (MPSV) spolu s jednotlivými Úřady práce České republiky (ÚP). ÚP fungují jako územní orgány státní správy s právní subjektivitou a jejich nadřízeným orgánem je MPSV a mají zejména tyto úlohy (BUSINESSINFO.CZ, cit. online 03.08.2025):

- monitorují a vyhodnocují situaci na trhu práce, připravují plán rozvoje zaměstnanosti pro svůj region a realizují kroky k ovlivnění rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou práce
- poskytují občanům informace o pracovních příležitostech, odborném vzdělávání a rekvalifikaci
- seznamují zaměstnavatele s dostupnými pracovními silami, přidělují vhodné pracovní zařazení lidem usilující o pracovní uplatnění
- evidují osoby, které hledají práci či projevují o ni zájem, vedou databázi volných pracovních pozic
- mají pravomoc vymazat uchazeče o zaměstnání z evidence
- finančně přispívají na vznik nových pracovních pozic a zároveň podporují zřizování chráněných pracovních míst a dílen pro zdravotně postižené osoby
- zabývají se vyřizováním podnětů a námitek jednotlivců.

2.3.1 Evidence uchazečů o zaměstnání

Evidence uchazečů o zaměstnání je nástroj, jehož cílem je pomoci lidem bez práce najít vhodné uplatnění na trhu práce. Do této evidence se zapisují fyzické osoby, které aktuálně nemají zaměstnání a chtějí využít služeb a podpory Úřadu práce ČR při hledání nového pracovního místa. (MPSV, cit. online 04.08.2025)

Zařazení do evidence není automatické, ale probíhá na základě podané „Žádosti o zprostředkování zaměstnání“, kterou uchazeč předkládá příslušnému pracovišti Úřadu práce. Žádost o zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání lze podat dvěma způsoby, a to prostřednictvím elektronické registrace nebo osobně na příslušné pobočce Úřadu práce ČR. (MPSV, cit. online 04.08.2025)

Aby mohla být osoba do evidence zařazena, musí splnit podmínky vymezené zákonem o zaměstnanosti. Tato podmínka totiž zajišťuje, že pomoc bude poskytována opravdu těm, kteří ji skutečně potřebují a jsou připraveni aktivně spolupracovat na nalezení nového zaměstnání. Evidence tak slouží nejen k vyhledávání vhodného pracovního místa, ale i k nabídnutí dalších souvisejících služeb, například poradenství či rekvalifikace. (MPSV, cit. online 04.08.2025)

Být zařazen a veden v evidenci uchazečů o zaměstnání neznamená, že člověk nesmí vykonávat žádnou pracovní činnost. Zákon umožňuje uchazečům vykonávat takzvanou doplňkovou práci, která jim dovoluje přivydělat si, aniž by přišli o svůj status uchazeče o zaměstnání. Pod tento pojem spadá například práce na základě pracovního nebo služebního poměru, avšak s podmínkou, že měsíční výdělek nepřesáhne polovinu aktuálně platné minimální mzdy. Stejné pravidlo platí také u práce vykonávané na základě dohody o pracovní činnosti. I zde platí, že měsíční odměna nesmí být vyšší než polovina minimální mzdy, aby uchazeč o zaměstnání byl nadále evidován a mohl dál využívat služby Úřadu práce. (MPSV, cit. online 04.08.2025)

2.3.1.1 Postup zápisu do evidence uchazečů o zaměstnání

Na začátku kalendářního roku 2025 došlo k významné změně v procesu podávání žádostí o prostředkování zaměstnání. Jednou z primárních možností, jak podat tuto žádost, zůstává i nadále donáška žádosti osobně na příslušnou pobočku ÚP ČR, přičemž uchazeč je v tomto daném případě povinen doložit několik základních dokumentů. Mezi ně patří především doklad potvrzující totožnost uchazeče, občanská příslušnost a adresa trvalého bydliště, k čemuž typicky a nejčastěji slouží platný občanský průkaz. Dále je nezbytně nutné předložit doklady o ukončení předchozího pracovněprávního vztahu, řádném skončení podnikatelské nebo samostatné výdělečné činnosti či dokončení přípravy směřující k dalšímu povolání. Jako názorné příklady lze uvést potvrzení o zaměstnání, známé jako zápočtový list, dále maturitní vysvědčení či vysokoškolský diplom. Uchazeči musí rovněž předložit potvrzení o výši svého průměrného měsíčního čistého příjmu, přičemž osoby vykonávající samostatnou výdělečnou činnost musí doložit potvrzení o výši vyměřovacího základu. K dalším standardně požadovaným dokumentům patří i doklad o zdravotním omezení, například lékařský posudek. V případě, že uchazeč vykonává nějakou pracovní činnost, která mu nebrání být zařazen a veden v evidenci uchazečů o zaměstnání, Úřad práce tuto skutečnost zaznamená. Druhá varianta je podání žádosti právě elektronickou cestou, konkrétně pomocí klientské zóny. Tento způsob umožňuje uchazeči podat žádost pohodlně z domova a zcela bez nutnosti návštěvy pobočky Úřadu práce. Pro využití této služby je nezbytné ověření identity, které lze zajistit například prostřednictvím bankovní identity nebo Mobilního klíče e-Government. Elektronické podání poskytuje stejnou právní platnost jako osobní doručení žádosti a rovněž umožňuje nahrát všechny potřebné dokumenty, které jsou vyžadovány k zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání. (MPSV, cit. online 14.08.2025)

2.3.2 Podpora v nezaměstnanosti

Podpora v nezaměstnanosti představuje v systému pasivní politiky zaměstnanosti důležitou finanční pomoc, která má každému oprávněnému uchazeči o zaměstnání usnadnit překlenutí doby, kdy aktivně a intenzivně hledá práci za přímé asistence a odborné podpory Úřadu práce ČR. (MPSV, cit. online 04.08.2025)

O tuto dávku státní podpory může požádat v podstatě každý občan, který je již zařazen do evidence uchazečů o zaměstnání, a to prostřednictvím příslušného pracoviště Úřadu práce ČR, konkrétně pak předložením tiskopisu s názvem Žádost o podporu v nezaměstnanosti. (MPSV, cit. online 04.08.2025)

Jednou z hlavních a zcela nezbytných podmínek pro úspěšné získání této podpory je prokázání, že daný uchazeč v posledních dvou letech před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání odpracoval nebo vykonával jinou výdělečnou činnost zakládající účastna důchodovém pojištěn alespoň v celkovém rozsahu 1 roku, tedy 12 měsíců. Bez splnění této podmínky není možné podporu v nezaměstnanosti získat. (MPSV, cit. online 04.08.2025)

Nárok na podporu v nezaměstnanosti nemusí vycházet pouze z odpracované doby či výdělečné činnosti. Pro naplnění kritéria je možné využít tzv. náhradní doby zaměstnání. Do těchto specifických náhradních dob pro vznik nároku na podporu v nezaměstnanosti se v praxi započítává například příprava k pracovnímu uplatnění osob se zdravotním postižením, čerpání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně nebo péče o dítě mladší 4 let. Dále se sem řadí osobní péče o blízkou osobu závislou na asistenci a pomoci druhé osoby, dlouhodobá dobrovolnická či veřejně prospěšná činnost, řádné opatrování mírně závislého dítěte do 10 let věku a rovněž i doba dočasné pracovní neschopnost po ukončení zaměstnání. U dočasné pracovní neschopnosti či nařízené izolace striktně platí, že tento zdravotní stav nesmí být ze strany uchazeče způsoben úmyslně a musí reálně nastat buď ještě během trvání zaměstnání či v ochranném období. (MPSV, cit. online 04.08.2025)

Výplata podpory v nezaměstnanosti trvá jen určitou dobu. V roce 2025 pro uchazeče o zaměstnání mladší 50 let náleží podpora v nezaměstnanosti nejvýše po dobu pěti měsíců, osoby ve věku do 55 let mají nárok na podporu v nezaměstnanosti až po dobu osmi měsíců, zatímco jednotlivci starší 55 let ji mohou pobírat jedenáct měsíců. Výše podpory v nezaměstnanosti pro osoby do 50 let, které v poslední době byly zaměstnané nebo byly samostatně výdělečně činné, je určena procentem jejich měsíčního příjmu po odečtení daní a odvodů. (Finance.cz, cit. online 21.09.2025)

V prvních dvou měsících výplatní doby činí podpora 65 % tohoto příjmu, ve třetím a čtvrtém měsíci klesá na 50 % a pro zbývající dobu je stanovena na 45 %. Měsíční dávka závisí také na způsobu ukončení předchozího zaměstnání. Osoby, které pracovněprávní vztah ukončily z vlastního rozhodnutí nebo dohodou o ukončení pracovního poměru s druhou stranou bez specifikace důvodu, pobírají po celou dobu nároku na podporu pouze 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku. (Finance.cz, cit. online 21.09.2025)

Od 1. ledna 2026 však dojde ke změnám v systému podpory v nezaměstnanosti. Nová úprava má zvýšit podporu v prvních měsících evidence a zároveň motivovat uchazeče k rychlejšímu návratu do zaměstnání. (Advokátní deník, cit. online 07. 11. 2025)

Novela zákona přináší navýšení podpory v nezaměstnanosti, kdy v prvním období bude nově činit až 80 % z předchozího průměrného čistého měsíčního výdělku namísto původních 65 %. V následujícím období zůstává podpora stanovena na 50 %, zatímco ve zbytku podpůrčí doby se sníží na 40 % oproti dosavadním 45 %. Současně dochází ke sjednocení maximální výše podpory v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci, která bude nově činit 80 % průměrné mzdy, tedy přibližně 36 086 Kč pro rok 2025. Zároveň se ruší snížení podpory pro ty, kteří ukončili pracovní poměr z vlastního rozhodnutí nebo dohodou. (MPSV, cit. online 08.11.2025)

3 Vlastní práce

V praktické části této bakalářské práce je provedena statistická analýza vývoje obecné míry nezaměstnanosti v krajích České republiky v časovém období od roku 1999 do 2024. Analýza se zaměřuje na porovnání vývoje nezaměstnanosti mezi kraji a identifikaci klíčových faktorů, které nezaměstnanost ovlivňují.

3.1 Analýza vývoje nezaměstnanosti v České republice v čase (1999-2024)

Graf č. 1 znázorňuje vývoj obecné míry nezaměstnanosti v České republice v letech 1999 - 2024. Z Grafu č. 1 je patrné, že nezaměstnanost se ve sledovaném období vyvíjela nerovnoměrně. Na přelomu tisíciletí se pohybovala na relativně vysokých hodnotách, přičemž výraznější pokles byl zaznamenán v letech 2006 – 2008. Následně došlo k opětovnému nárůstu nezaměstnanosti, který vyvrcholil kolem roku 2009. Tento nárůst souvisel s dopady světové hospodářské krize, která se projevila naplno i v České republice.

V přímém důsledku poklesu ekonomické aktivity došlo k omezení výroby, následnému propouštění zaměstnanců a snížení poptávky po pracovní síle, což se bezprostředně promítlo do zvýšení nezaměstnanosti napříč většinou krajů České republiky.

Graf č. 1 - Vývoj obecné míry nezaměstnanosti v České republice v letech 1999 - 2024

Zdroj: ČSÚ, cit. online 21. 12. 2025, vlastní zpracování, konkrétní data jsou v Příloze č. 1

Od roku 2014 je však zřejmý dlouhodobý klesající trend, kdy nezaměstnanost dosáhla svého minima v roce 2019. V průběhu roku 2020 došlo k mírnému zvýšení této hodnoty, což lze přímo spojovat s negativními dopady celosvětové pandemie COVID-19, která nepříznivě zasáhla celou řadu odvětví, zejména pak služby, cestovní ruch a pohostinství.

V celé republice v roce 2020 se snížil počet hostů v hromadných ubytovacích zařízeních o 51 % oproti roku 2019. Tento propad zasáhl především hlavní město Prahu, kde návštěvnost klesla v závěru roku o 92,9 % oproti stejnému období předchozího roku. (ČSÚ, cit. online 05. 03. 2026)

Plošné omezování ekonomické aktivity, nucené uzavírání provozů a značná nejistota na trhu práce vedly k mírnému nárůstu nezaměstnanosti.

Letecká společnost Smartwings, a. s. například musela v tomto období propustit až 600 zaměstnanců, přičemž toto snižování postihlo zejména specializované pozice, jako jsou piloti nebo stevardi. (Smartwings, cit. online 03. 03. 2026)

Obdobně na tom bylo i Letiště Praha, a. s., kde v roce 2020 klesl počet zaměstnanců i pracovníků na dohody o 20 %. (Letiště Praha, cit. online 03. 03. 2026)

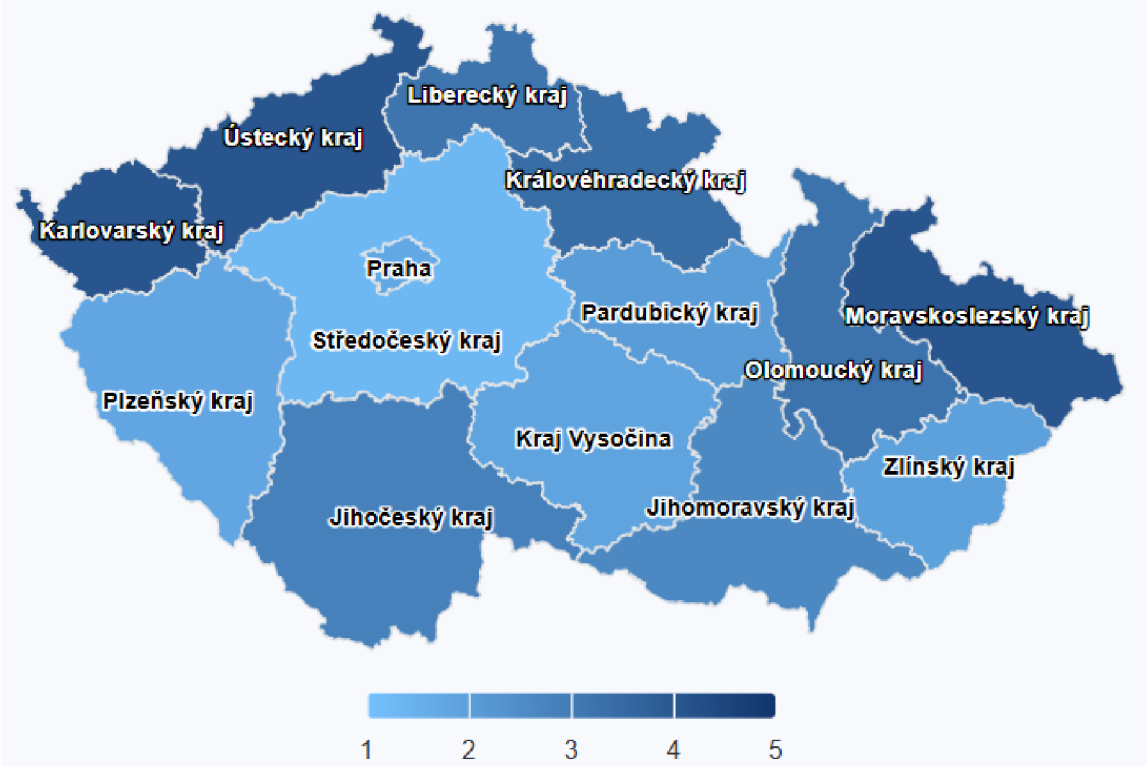
V roce 2021 lze pozorovat mírné snížení míry nezaměstnanosti, což souvisí s postupným oživením ekonomiky po pandemii a pozvolným návratem části pracovní síly na trh práce. Tento pokles však nebyl tak výrazný jako v období před rokem 2019, což naznačuje, že trh práce se stabilizoval na nové úrovni.

V následujících letech 2022 – 2024 lze sledovat spíše průběžné kolísání míry nezaměstnanosti v rámci poměrně úzkého rozmezí naměřených hodnot. Nejde o žádné výrazné výkyvy, ale o drobné meziroční změny. Z počátečních 2,20 % v roce 2022 se míra nezaměstnanosti v roce 2023 mírně zvýšila na 2,58 % a v roce 2024 zůstala na obdobné úrovni 2,60 %. Tento vývoj poukazuje na relativní stabilitu trhu práce v České republice, kdy nezaměstnanost zůstává na nízké úrovni, avšak zároveň je citlivá na ekonomické a společenské faktory, jako je vývoj inflace, energetická krize či celková hospodářská situace. Z dlouhodobého pohledu lze konstatovat, že po výrazných výkyvech na počátku sledovaného období a během hospodářské krize dochází v posledních letech k určité stabilizaci obecné míry nezaměstnanosti. Celkový vývoj po roce 2019 znázorněný v Grafu č. 1 dokládá, že český trh práce i přes nepříznivé ekonomické vlivy nevykázal dlouhodobý nárůst míry nezaměstnanosti srovnatelný s obdobím po roce 2008, přesto však zůstává nadále ovlivnitelný vnějšími faktory.

3.2 Komparativní analýza obecné míry nezaměstnanosti v krajích České republiky

Pohled na celorepublikový vývoj doplňuje analýza regionálních rozdílů, které jsou pro český trh práce charakteristické. Regionální rozdíly jsou dány především odlišnou ekonomickou strukturou jednotlivých krajů, tedy konkrétním zaměřením odvětví, kterými se lidé v daném regionu živí. Zatímco regiony zaměřené na služby a administrativu, jako je Praha, vykazují dlouhodobou stabilitu, kraje s historií založenou na těžkém průmyslu a těžbě reagují na hospodářské krize mnohem citlivěji. Tuto územní nerovnoměrnost vizuálně zachycuje kartogram v Obrázku č. 2, který rozděluje Českou republiku do několika pásem podle intenzity nezaměstnanosti.

Obrázek č. 2 – Regionální rozložení obecné míry nezaměstnanosti v krajích České republiky za rok 2024



Zdroj: ČSÚ, cit. online 21. 12. 2025

Při podrobném zkoumání kartogramu lze identifikovat specifické typy regionů z hlediska jejich stability na trhu práce, přičemž nejsvětlejší odstín modré barvy dominuje v centrální části republiky, konkrétně v Praze a Středočeském kraji. Tato oblast těží z výhodné polohy a vysoké koncentrace pracovních příležitostí v terciárním sektoru, jako jsou služby, IT či finančnictví. Praha funguje jako dominantní hospodářské jádro, které

pohlcuje pracovní sílu i z okolních regionů, což udržuje její míru nezaměstnanosti na rekordně nízkých úrovních.

Středně syté odstíny modré pak pokrývají většinu území ČR, například Jihočeský, Plzeňský nebo Pardubický kraj, které vykazují relativně vyvážený trh práce. Často se jedná o oblasti s rozvinutým lehkým průmyslem, jako je potravinářský průmysl v rámci Jihočeského kraje či strojírenství v případě kraje Pardubického nebo moderním zemědělstvím, kde je nabídka a poptávka po pracovní síle v rovnováze. Specifickým prvkem je například Plzeňský kraj, který profituje ze své geografické blízkosti k německému trhu práce. Tato poloha umožňuje značné části obyvatel využívat možnosti přeshraničního dojíždění za prací, což efektivně snižuje tlak na místní trh práce a přispívá k udržení nízké hladiny nezaměstnanosti v regionu.

Na opačném pólu pak stojí strukturálně postižené regiony s vysokou zátěží, které jsou na mapě jasně ohraničeny nejtmavšími odstíny modré. Jedná se o oblasti v severozápadních Čechách a na severní Moravě, konkrétně o Ústecký, Karlovarský a Moravskoslezský kraj. Společným rysem těchto regionů je jejich historická orientace na těžbu nerostných surovin a těžké strojírenství. Útlum těchto odvětví v posledních dekádách zde zanechal hluboké stopy v podobě chronicky vyšší nezaměstnanosti, která v porovnání s Prahou dosahuje až několikanásobných hodnot.

Konkrétně v Ústeckém kraji je možné pozorovat, že v roce 2023 zaniklo 20 893 ekonomických subjektů, což představuje vysoký nárůst oproti předchozím letům (např. v roce 2020 zaniklo 3 947 subjektů). V roce 2024 ukončilo svou činnost 5 484 podnikatelských jednotek. (ČSÚ, cit. online 05. 03. 2026)

Z mapy lze vyčíst, že vyšší nezaměstnanost se často objevuje v odlehlejších oblastech u hranic, které jsou daleko od velkých měst a nemají tak dobré silniční nebo vlakové spojení. Lidé z těchto míst to mají za prací dál, což situaci v těchto regionech jen zhoršuje.

Tento vizuální přehled tak jen potvrzuje, že i když je český trh práce jako celek velmi odolný, mezi kraji stále existují velké rozdíly. Tyto rozdíly jsou důsledkem historického vývoje, protože každý region se v minulosti zaměřoval na jiný druh průmyslu, se kterým se dnes vypořádává jinak. Právě to, jak se jednotlivé kraje dokázaly přizpůsobit novým podmínkám, pak dokládají konkrétní čísla v následující Tabulce č.1.

Tabulka č. 1 - Regionální diferenciace extrémních hodnot nezaměstnanosti v období 1999-2024

Kraj	Rok minima	Min. hodnota (%)	Rok maxima	Max. hodnota (%)
Hlavní město Praha	2019	1,3	2000	4,2
Středočeský kraj	2022	1,2	1999	8,0
Jihočeský kraj	2018	1,4	1999	6,2
Plzeňský kraj	2019	1,3	1999	6,8
Karlovarský kraj	2018	2,9	2005, 2009	10,9
Ústecký kraj	2019	2,5	2000	16,0
Liberecký kraj	2019	1,8	2012	9,3
Královéhradecký kraj	2019	1,6	2013	8,2
Pardubický kraj	2019-2020	1,6	2013	8,4
Kraj Vysočina	2019	1,4	1999	8,7
Jihomoravský kraj	2022	1,8	2001	8,5
Olomoucký kraj	2019	2,4	2000	12,8
Zlínský kraj	2018, 2021	1,8	2004	9,4
Moravskoslezský kraj	2020	3,6	2003	14,7

Zdroj: ČSÚ, cit. online 21. 12. 2025, vlastní zpracování

Tabulka č. 1 zobrazuje minimální a maximální hodnoty obecné míry nezaměstnanosti v jednotlivých krajích České republiky ve sledovaném období a současně uvádí roky, ve kterých těchto extrémů bylo dosaženo.

Při pohledu na data lze tvrdit, že největší krize nezaměstnanosti se vyskytovaly především v regionech s dlouhodobě horší situací na trhu práce, přičemž tato maxima jsou soustředěna zejména do dřívějších let, především na přelom tisíciletí a do období po hospodářských krizích, kdy docházelo k jejímu výraznějšímu nárůstu. Naprosto nejvyšší hodnoty dosáhl v roce 2000 Ústecký kraj, kde míra nezaměstnanosti dosáhla až na 16,0 %, což znamená, že přibližně každý šestý člověk z ekonomicky aktivního obyvatelstva byl v tomto období bez práce. Tento stav byl důsledkem útlumu hornictví a průmyslu a trh práce nedokázal pojmout takové množství nezaměstnaných osob.

Podobně kritická situace panovala v roce 2003 v Moravskoslezském kraji (14,7 %) a v roce 2000 v Olomouckém kraji (12,8 %). Tato čísla dokumentují období, kdy se tyto regiony složitě vyrovnávaly s úpadkem těžkého průmyslu a těžby.

V kontrastu s tím stojí Hlavní město Praha, která je z pohledu nezaměstnanosti nejstabilnějším regionem. I v době své největší krize v roce 2000 dosáhla Praha maxima pouhých 4,2 %, což je hodnota, která je v mnoha jiných krajích považována za běžný stav, nebo dokonce za úspěch. Tato stabilita je dána právě pestrou nabídkou práce v administrativě a službách. Druhým významným pólem stability je Středočeský kraj, který v rámci celé

tabulky drží absolutní rekord v nejnižší naměřené hodnotě. Konkrétně v roce 2022 zde obecná míra nezaměstnanosti klesla na pouhých 1,2 %.

Pro hlubší pochopení dynamiky vývoje v čase je však nezbytné analyzovat nejen absolutní hodnoty, ale také vnitřní proměnlivost těchto řad. Následující Tabulka č. 2 se zaměřuje na Hlavní město Prahu a pomocí elementárních charakteristik, jako jsou absolutní diference (viz vzorec č. 2 a vzorec č. 3) a koeficient růstu (viz vzorec č. 4), odhaluje tempo a zrychlení změn v tomto specifickém regionu.

Tabulka č. 2 - Elementární charakteristiky časových řad vývoje obecné míry nezaměstnanosti v hl. m. Praha v letech 1999 - 2024

	Míra nezaměstnanosti v Hlavním městě Praha v %	První absolutní diference	Druhá absolutní diference	Koeficient růstu
1999	4,0	-	-	-
2000	4,2	0,2	-	1,0500
2001	3,9	-0,3	-0,5	0,9286
2002	3,6	-0,3	0,0	0,9231
2003	4,2	0,6	0,9	1,1667
2004	3,9	-0,3	-0,9	0,9286
2005	3,5	-0,4	-0,1	0,8974
2006	2,8	-0,7	-0,3	0,8000
2007	2,4	-0,4	0,3	0,8571
2008	1,9	-0,5	-0,1	0,7917
2009	3,1	1,2	1,7	1,6316
2010	3,8	0,7	-0,5	1,2258
2011	3,6	-0,2	-0,9	0,9474
2012	3,1	-0,5	-0,3	0,8611
2013	3,1	0,0	0,5	1,0000
2014	2,5	-0,6	-0,6	0,8065
2015	2,8	0,3	0,9	1,1200
2016	2,2	-0,6	-0,9	0,7857
2017	1,7	-0,5	0,1	0,7727
2018	1,3	-0,4	0,1	0,7647
2019	1,3	0,0	0,4	1,0000
2020	2,3	1,0	1,0	1,7692
2021	2,3	0,0	-1,0	1,0000
2022	1,6	-0,7	-0,7	0,6957
2023	2,1	0,5	1,2	1,3125
2024	1,7	-0,4	-0,9	0,8095

Zdroj: ČSÚ, cit. online 01. 03. 2026, vlastní zpracování

Při pohledu na vypočtené hodnoty v Tabulce č. 2 je zřejmé, že hlavní město Praha vykazuje specifický vývoj s velmi nízkou proměnlivostí. Z první absolutní diference lze vyčíst, že k nejvýraznějšímu meziročnímu nárůstu došlo v roce 2009, kdy hodnota stoupla o 1,2 procentního bodu. Tento zlom potvrzuje i druhá absolutní diference, která v tomto roce dosáhla kladné hodnoty 1,7, což indikuje zrychlení růstu nezaměstnanosti v důsledku globální ekonomické krize. Intenzitu tohoto výkyvu doplňuje koeficient růstu, který v roce

2009 dosáhl hodnoty 1,6316, což představuje meziroční nárůst nezaměstnanosti o více než 63 %.

Naopak v letech např. 2016 – 2018 koeficient růstu stabilně klesal pod hodnotu 1,0, což značí úbytek nezaměstnaných osob. Další zásadní zlom v této časové řadě představuje rok 2020 spojený s pandemií COVID-19. V tomto období dosáhl koeficient své nejvyšší hodnoty 1,7692, to vypovídá o velmi prudkém nárůstu nezaměstnanosti z 1,3 % na 2,3 %, což je nárůst o téměř 77 % během jediného roku. Takto vysoká hodnota byla způsobena náhlým útlumem ekonomické aktivity v sektoru služeb, na kterém je Praha závislá. Rok 2024 vykazuje zápornou druhou diferenci, což značí zpomalení předchozího nárůstu a potvrzuje stabilizaci trhu práce.

V kontrastu s relativně stabilním vývojem obecné míry nezaměstnanosti v Praze vykazuje Ústecký kraj vyšší míru proměnlivosti a intenzity změn. Při pohledu na první absolutní diference v Tabulce č. 3 je patrné, že v roce 2007 došlo k vysokému poklesu nezaměstnanosti o 3,8 procentního bodu, což představuje nejvýraznější meziroční změnu v celém sledovaném období.

Tabulka č. 3 - Elementární charakteristiky časových řad vývoje obecné míry nezaměstnanosti v Ústeckém kraji v letech 1999 - 2024

	Míra nezaměstnanosti v Ústeckém kraji v %	První absolutní diference	Druhá absolutní diference	Koeficient růstu
1999	15,4	-	-	-
2000	16,0	0,6	-	1,0390
2001	13,3	-2,7	-3,3	0,8313
2002	12,7	-0,6	2,1	0,9549
2003	13,0	0,3	0,9	1,0236
2004	14,5	1,5	1,2	1,1154
2005	14,5	0	-1,5	1,0000
2006	13,7	-0,8	-0,8	0,9448
2007	9,9	-3,8	-3,0	0,7226
2008	7,9	-2	1,8	0,7980
2009	10,1	2,2	4,2	1,2785
2010	11,2	1,1	-1,1	1,1089
2011	9,9	-1,3	-2,4	0,8839
2012	10,8	0,9	2,2	1,0909
2013	9,4	-1,4	-2,3	0,8704
2014	8,5	-0,9	0,5	0,9043
2015	7,6	-0,9	0,0	0,8941
2016	5,1	-2,5	-1,6	0,6711
2017	3,5	-1,6	0,9	0,6863
2018	3,6	0,1	1,7	1,0286
2019	2,5	-1,1	-1,2	0,6944
2020	3,7	1,2	2,3	1,4800
2021	3,7	0,0	-1,2	1,0000
2022	3,0	-0,7	-0,7	0,8108
2023	4,0	1	1,7	1,3333
2024	4,1	0,1	-0,9	1,0250

Zdroj: ČSÚ, cit. online 01. 03. 2026, vlastní zpracování

Tuto proměnlivost potvrzuje i druhá absolutní diference, která v roce 2009 dosáhla hodnoty 4,2 procentního bodu, což signalizuje mnohem prudší reakci regionálního trhu práce na globální hospodářskou krizi než v případě Prahy. V období pandemie COVID-19 v roce 2020 koeficient růstu dosáhl vysoké hodnoty 1,4800, z čehož plyne, že o 48 % se zvýšil počet nezaměstnaných osob, nicméně ve srovnání s hlavním městem byl tento výkyv méně intenzivní. V roce 2024 míra nezaměstnanosti mírně stoupla na 4,1 %. Zatímco první absolutní diference tento mírný meziroční nárůst potvrzuje, záporná hodnota druhé diference značí, že dynamika růstu oproti předchozímu roku výrazně zpomalila, což lze interpretovat jako postupnou stabilizaci trhu práce v regionu. Tento vývoj doplňuje koeficient růstu ve výši 1,0250, který vyjadřuje, že počet nezaměstnaných dosahuje 102,5 % úrovně předchozího období, tedy že došlo k meziročnímu nárůstu o 2,5 %.

Ve Středočeském kraji (viz Příloha č. 5) byla v roce 2022 zaznamenána nejnižší úroveň nezaměstnanosti ve výši 1,2 %, přičemž výpočet první diference ukazuje, že nezaměstnanost klesla o 1,3 procentního bodu oproti předchozímu roku, a to potvrzuje roli stabilního regionu s úzkou vazbou na metropoli. Odlišnou dynamiku vykazoval krizový rok 2009, kdy nezaměstnanost vzrostla z 2,6 % na 4,4 %, což odpovídá růstu o 69 %.

Vývoj v Jihočeském kraji (viz Příloha č. 6) se v posledním roce sledovaného období potýkal s prudkým nárůstem, kdy první absolutní diference dosáhla hodnoty 1,2 procentního bodu. Tento přírůstek potvrzuje i koeficient růstu s hodnotou 1,7059. Obdobný, i když méně intenzivní výkyv, lze pozorovat v roce 2009, kdy první diference činila 1,7 procentního bodu při koeficientu růstu 1,6538. V tomto roce se obecná míra nezaměstnanosti zvýšila o 65,38 % (z 2,6 % na 4,3 %).

Plzeňský kraj (viz Příloha č. 7) zaznamenal nejvýraznější změnu také v roce 2009, kdy první absolutní diference dosáhla hodnoty 2,7 procentního bodu. Tuto změnu ve vývoji nejlépe znázorňuje výpočet druhé diference ve výši 2,8 procentního bodu, který značí zrychlení růstu obecné míry nezaměstnanosti. Specifickou dynamiku přinesl rok 2020 v souvislosti s pandemií. V tomto roce nezaměstnanost vzrostla na 2,2 %, což při koeficientu růstu 1,6923 odpovídá nárůstu o 69,23 % oproti předchozímu období. S hodnotou první diference 0,9 a druhou diferencí 1,1 tento rok demonstruje, že i v ekonomicky silném regionu dokáže náhlý vnější impuls vyvolat výrazné zrychlení tempa růstu nezaměstnanosti.

V Karlovarském kraji (viz Příloha č. 8) lze pozorovat nejvýraznější nárůst v roce 2009 vlivem hospodářské krize s hodnotou první diference 3,3 procentního bodu, a to doplňuje koeficient růstu 1,4342. Klíčový je i rok 2012, kdy druhá absolutní diference

ve výši 4,3 procentního bodu značí nejvýraznější zrychlení růstu ve sledovaném období. Naopak rok 2022 přinesl výraznou stabilizaci, což potvrzuje záporná hodnota první (-1,7 procentního bodu) i druhé (-2,7 procentního bodu) diference a nezaměstnanost klesla z 5,7 % na 4,0 %.

Z hlediska intenzity změn v Libereckém kraji (viz Příloha č. 9) je významný rok 2009. Prudký nárůst lidí bez práce dokládá hodnota první diference na úrovni 3,2 procentního bodu, ale zcela zásadní je i pohled na druhou diferenci, která v tomto roce dosáhla extrémní úrovně 4,7. To značí, že nárůst byl v tomto regionu mimořádně náhlý a nečekaný a nezaměstnanost se zvýšila o 69,57 % oproti předchozímu roku.

První absolutní diference v Královéhradeckém kraji (viz Příloha č. 10) dosáhla v roce 2009 hodnoty 3,8 procentního bodu, což doplňuje koeficient růstu 1,9744. Zajímavější je zde fáze zotavení, protože hodnota druhé absolutní diference činila v roce 2010 -5,4 procentního bodu. Tento údaj značí nejvýraznější zpomalení růstu obecné míry nezaměstnanosti. V letech 2023 a 2024 se první diference drží na nízkých hodnotách 0,2 procentního bodu a 0,5 procentního bodu a míra nezaměstnanosti v roce 2024 oproti roku 2023 vzrostla o pouhých 6,25 % (z 3,2% na 3,4%), to potvrzuje výsledek koeficientu růstu 1,0625.

U Pardubického kraje (viz Příloha č. 11) je zajímavým momentem rok 2016, kdy první absolutní diference dosáhla hodnoty -1,1 procentního bodu. Tento pokles nezaměstnanosti doprovází hodnota koeficientu růstu 0,7381. To znamená, že se nezaměstnanost v daném roce snížila o více než čtvrtinu své původní hodnoty. Na rozdíl od jiných krajů zde druhá absolutní diference v posledním roce (2024) dosahuje pouze 0,3 procentního bodu, což vypovídá o velmi pozvolném tempu změn a potvrzuje status regionu s vysoce stabilním prostředím.

Kraj Vysočina (viz Příloha č. 12) má klíčový rok 2017, kdy výpočet první diference činí -1,2 procentního bodu, což v daném roce představovalo pokles nezaměstnanosti o necelou čtvrtinu (koeficient růstu 0,7692). Zatímco dřívější rok 2009 přinesl hodnotu první diference ve výši 3,2 procentního bodu v kombinaci s koeficientem růstu 1,7273, a to znamenalo prudký nárůst nezaměstnanosti z 3,3 % na 5,7 %.

Unikátní moment v Jihomoravském kraji (viz. Příloha č. 13) představuje rok 2007. Hodnota první diference v tomto roce dosáhla hodnoty -2,6 procentního bodu v doprovodu koeficientu růstu 0,6750, kdy nezaměstnanost klesla z 8,0 % na 5,4 %, tedy o 32,5 %. V krizovém roce 2009 následoval nárůst s první diferencí 2,4 procentního bodu

a koeficientem růstu 1,5455, avšak ve srovnání s průmyslovým severem Čech byla tato reakce mírnější. Aktuální data za rok 2024 s mírným poklesem druhé diference na -0,5 procentního bodu potvrzují návrat k nízké hladině nezaměstnanosti.

V Olomouckém kraji (viz Příloha č. 14) odstartovalo období zvýšené nezaměstnanosti zejména v roce 2004 hodnotou první diference 2,4 procentního bodu. Následně rok 2016 zaznamenal propad o -2,2 procentního bodu. Moderní historie regionu po roce 2020 ukazuje na zajímavou dynamiku, zatímco rok 2022 přinesl citelné zrychlení (druhá absolutní diference 1,3 procentního bodu), rok 2023 tento trend dokázal zvrátit výrazné zpomalení o hodnotě -1,4 procentního bodu.

Při analýze Zlínského kraje (viz Příloha č. 15) vystupuje do popředí rok 2018, který lze označit za mimořádný zlom. V tomto roce dosáhl koeficient růstu extrémně nízké hodnoty 0,5000, což znamená, že se nezaměstnanost v regionu snížila o polovinu během jediného roku. Tento pozitivní jev je podpořen první absolutní diferencí -1,8 procentního bodu.

Moravskoslezský kraj (viz Příloha č. 16) je regionem, který čelí nejvyšším strukturálním zátěžím, ale zároveň vykazuje schopnost poklesů v dobách ekonomického růstu. Zatímco počátek tisíciletí byl stabilně nad desetiprocentní hranicí, rok 2007 přinesl výrazný obrat, kdy míra nezaměstnanosti klesla z 12,0 % na 8,5 %. Tento pokles o 3,5 procentního bodu koresponduje s koeficientem růstu 0,7083 a indikuje to snížení míry nezaměstnanosti o 29,17 % oproti roku 2006. Krizovým rokem 2009 sice došlo k očekávanému nárůstu, ovšem druhá diference o hodnotě 3,4 procentního bodu byla nižší než u dříve analyzovaných krajů (např. Zlínského či Libereckého kraje).

3.3 Analýza struktury uchazečů o zaměstnání v evidenci Úřadu práce

Základem pro analýzu vnitřní dynamiky nezaměstnanosti je studium struktury uchazečů podle jejich osobních charakteristik a délky evidence. Jak ukazuje níže Tabulka č. 4, celkový počet uchazečů v evidenci Úřadu práce prošel v letech 2015 – 2023 výrazným poklesem z 453 118 na 279 227 osob. Tento úbytek odráží ekonomický růst a vysoký zájem firem o nové zaměstnance, a to znamená, že velká část nezaměstnaných se dokázala vrátit zpět do zaměstnání.

Tabulka č. 4 - Struktura nezaměstnaných podle vzdělání, věku a délky evidence

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Uchazeči o zaměstnání v evidenci úřadu práce celkem	453 118	381 373	280 620	231 534	215 532	291 977	258 173	271 803	279 227
Nejvyšší dosažené vzdělání:									
neúplné a bez vzdělání	8 065	9 604	11 323	12 271	9 366	11 049	9 885	10 009	10 369
základní	122 072	104 742	74 630	58 587	55 866	73 327	68 091	75 297	78 509
vyučení	169 411	140 501	101 876	81 624	75 590	100 172	88 053	88 418	89 417
vyučení s maturitou	19 892	16 337	11 990	10 118	9 641	14 166	12 306	12 335	12 758
úplné střední s maturitou	83 845	68 359	49 710	41 676	39 000	57 069	49 076	49 793	50 721
vyšší odborné a vysokoškolské	35 092	29 575	22 185	19 855	19 065	26 705	22 329	26 899	27 845
Věkové skupiny:									
do 24 let	60 682	46 819	31 296	26 206	25 666	35 947	30 132	34 702	38 782
25 - 49 let	250 922	207 207	147 069	120 954	112 473	155 531	131 084	137 539	140 794
50 - 64 let	140 472	125 970	100 724	82 670	75 578	97 796	93 689	95 656	95 264
65 a více let	1 042	1 377	1 531	1 704	1 815	2 703	3 268	3 906	4 387
Délka nezaměstnanosti:									
do 6 měsíců	199 783	179 651	145 154	138 270	138 170	157 631	128 017	154 501	149 990
6 - 12 měsíců	65 780	57 559	40 954	32 735	32 534	65 598	44 011	42 976	47 003
nad 12 měsíců	187 555	144 163	94 512	60 529	44 828	68 748	86 145	74 326	82 234

Zdroj: ČSÚ, cit. online 31. 01. 2026, vlastní zpracování

Sledované období je charakteristické výraznými proměnami české ekonomiky, které zahrnovaly jak postkrizové oživení, období extrémně napjatého trhu práce s nedostatkem pracovní síly, tak i dopady pandemie COVID-19 a energetické krize.

Při podrobnějším pohledu na strukturu lze říci, že i přes celkový pokles nezaměstnanosti zůstávají některé skupiny stabilně ohrožené. Významným faktorem ovlivňujícím uplatnitelnost na trhu práce je dosažená úroveň vzdělání. Z analýzy dat v Tabulce č. 4 vyplývá, že nejpočetnější skupinou v evidenci Úřadu práce jsou dlouhodobě osoby s nižší kvalifikací. V roce 2023 tvořili vyučení (89 417 osob) a lidé se základním vzděláním (78 509 osob) dohromady více než 60 % všech uchazečů. Tento stav potvrzuje, že nízká úroveň vzdělání představuje největší bariéru při hledání nového zaměstnání. Naopak velmi stabilní pozici mají na trhu práce vysokoškoláci. I přes různé ekonomické výkyvy, jako byla pandemie či energetická krize, se počet nezaměstnaných s vysokoškolským vzděláním v celém sledovaném období pohyboval na relativně nižších hodnotách, přičemž v roce 2023 jich bylo evidováno 27 845. Pozitivní trend lze sledovat u skupiny s úplným středním vzděláním s maturitou, kde došlo od roku 2015 k výraznému poklesu počtu uchazečů o téměř 40 %.

Dalším klíčovým ukazatelem je věkové složení uchazečů. Dominantní část evidence tvoří osoby v produktivním věku od 25 do 49 let, u nichž je patrná vysoká míra elasticity. Jejich počet se mezi lety 2015 a 2023 snížil o více než 110 tisíc osob, což ukazuje, že v období hospodářské expanze byla tato skupina pro zaměstnavatele prioritní a dokázala se velmi rychle uplatnit. Na druhou stranu tato skupina také nejrychleji reaguje na hospodářské poklesy, což prokazuje, že i přes výrazný úbytek zůstávají s počtem přes 140 tisíc osob nejpočetnější kategorií v evidenci.

Z hlediska stability trhu práce je aspektem doba setrvání uchazečů v evidenci. Z analýzy dat vyplývá, že v období mezi sledovanými lety došlo k zásadnímu snížení počtu dlouhodobě nezaměstnaných osob (evidence nad 12 měsíců). Zatímco na počátku sledovaného období se v této kategorii nacházelo 187 555 osob, do roku 2023 se tento počet snížil na 82 234, což představuje výrazný pokles o 56,15 %. Tento vývoj je jasným důsledkem příznivého hospodářského vývoje, který umožnil uplatnění i hůře umístitelným skupinám na trhu práce. I přes tento pozitivní trend však zůstává skupina osob v evidenci nad 12 měsíců nejproblematičtějším segmentem trhu práce. Dlouhá doba bez zaměstnání vede k postupné ztrátě pracovních návyků a degradaci kvalifikace, což vytváří začarovaný kruh sociálního vyloučení. Výsledky ukazují, že zatímco krátkodobá nezaměstnanost (do 3 měsíců) reaguje na ekonomické oživení téměř okamžitě, u dlouhodobě nezaměstnaných je pokles pozvolnější a vyžaduje intenzivnější podporu v rámci aktivní politiky zaměstnanosti.

3.3.1 Analýza vývoje volných pracovních míst

Jak dokládají data z Tabulky č. 5, trh práce od roku 2015 prošel změnou v dostupnosti volných míst. Zatímco na počátku sledovaného období v evidenci pouze 102 545 nabídek, ochota firem nabírat lidi postupně rostla až k rekordním 343 148 pozicím v roce 2021.

Tabulka č. 5 - Volná pracovní místa

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Pracovní místa v evidenci úřadu práce celkem	102 545	132 496	216 629	324 410	340 957	318 582	343 148	288 647	271 789	246 573
pro absolventy a mladistvé	29 684	38 640	55 953	73 068	70 085	57 040	61 461	55 472	49 251	44 846
pro osoby se zdravotním postižením	9 642	11 331	13 022	13 514	11 600	11 246	12 885	10 450	9 755	11 042
Počet dosažitelných uchazečů o zaměstnání v evidenci úřadu práce na 1 pracovní místo v evidenci úřadu práce	4,3	2,7	1,2	0,6	0,6	0,9	0,7	0,9	0,9	1,2

Zdroj: ČSÚ, cit. online 31. 01. 2026, vlastní zpracování

Tento nárůst souvisel především s rozvojem logistiky a doručovacích služeb, které během pandemie zažívaly výraznou expanzi. Trh práce v tomto období poptával zejména pracovníky ve skladech, řidiče a kurýry. Od tohoto vrcholu však dochází k postupnému vytrácení příležitostí, které do roku 2024 klesly na 246 573.

Úbytek příležitostí zásadně mění komfort uchazečů. V letech 2018 a 2019 byla situace natolik významná, že na jedno volné místo připadalo v průměru pouze 0,6 zájemce. To v praxi znamenalo, že si lidé mohli mezi nabídkami vybírat. Aktuální poměr 1,2 uchazeče v roce 2024 sice nepředstavuje krizi, ale signalizuje, že se konkurenční prostředí vrací a získat práci není snadné jako před pár lety.

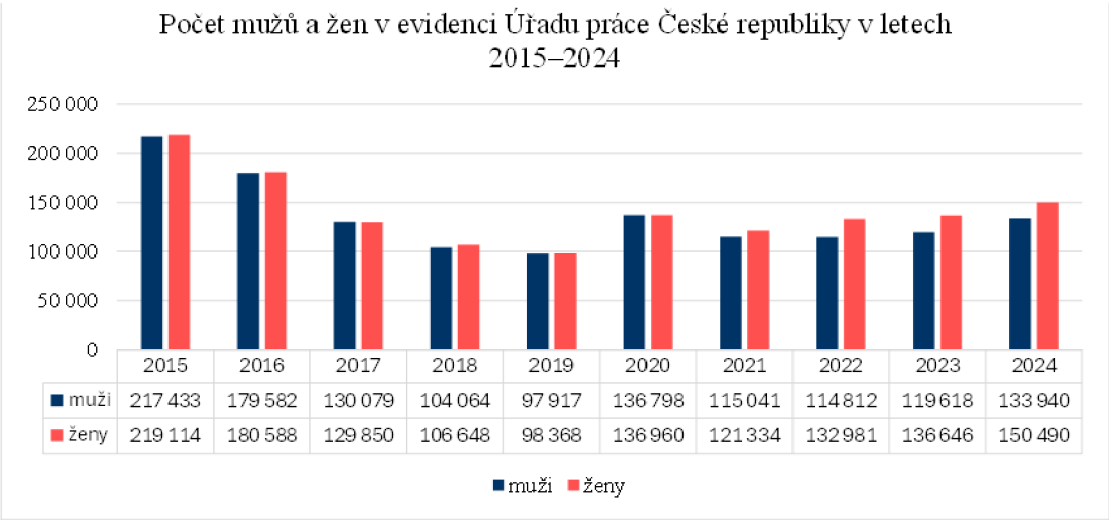
Popsaný klesající trend se přitom nejsilněji dotýká pozic určených pro absolventy a mladistvé, jejichž počet se od maxima v roce 2018, kdy činil 73 068 míst, propadl do května 2024 na 44 846. Mladí lidé tak při vstupu na trh čelí výrazně užší nabídce příležitostí. Naproti tomu segment míst pro osoby se zdravotním postižením vykazuje dlouhodobou strnulost a na ekonomické výkyvy prakticky nereaguje. Nabídka pro tuto skupinu se bez ohledu na celkovou kondici hospodářství stabilně pohybuje v úzkém pásmu kolem 11 tisíc míst, což potvrzuje i aktuální stav 11 042 pozic v roce 2024.

3.3.2 Struktura nezaměstnaných podle pohlaví

Kromě celkového úbytku pracovních příležitostí odkrývá podrobnější pohled na strukturu uchazečů také přetrvávající nerovnováhu mezi muži a ženami. Jak znázorňuje Graf č. 3 obě sledované skupiny prošly v posledním desetiletí podobným vývojem, ovšem s odlišnou intenzitou.

Po roce 2015, kdy počty v evidenci přesahovaly u obou pohlaví hranici 217 tisíc, následovalo období výrazného oživení trhu práce. Nejtěsnějšího rozdílu bylo dosaženo v roce 2019, kdy se počty nezaměstnaných mužů (97 917) a žen (98 368) téměř vyrovnaly. Tento stav rovnováhy byl však s příchodem ekonomického ochlazení narušen a rozdíly v počtu nezaměstnaných mužů a žen se začaly opětovně prohlubovat.

Graf č. 2 - Počet mužů a žen v evidenci Úřadu práce České republiky v letech 2015 - 2024



	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
muži	217 433	179 582	130 079	104 064	97 917	136 798	115 041	114 812	119 618	133 940
ženy	219 114	180 588	129 850	106 648	98 368	136 960	121 334	132 981	136 646	150 490

Zdroj: ČSÚ, cit. online 04. 02. 2026, vlastní zpracování, konkrétní data jsou v Příloze č. 19

Aktuální data z května 2024 potvrzují, že ženy tvoří výraznější část osob v evidenci Úřadu práce. Zatímco počet registrovaných mužů činí 133 940, u žen tato hodnota vystoupala na 150 490. Tato rostoucí disproporce, přesahující 16 tisíc osob v neprospěch žen, naznačuje, že ženská populace zůstává na trhu práce zranitelnější skupinou. Důvodem je zejména bariéra v podobě péče o rodinu a chybějící flexibilita pracovních míst. V dobách ekonomického útlumu jsou to právě ženy, kdo čelí vyššímu riziku ztráty zaměstnání nebo narážejí na omezení, které jim ztěžují opětovné hledání uplatnění.

4 Výsledky a diskuse

Analýza časových řad obecné míry nezaměstnanosti potvrdila, že vývoj tohoto ukazatele v České republice má vysokou míru citlivosti na vnější makroekonomické vlivy a je úzce spojen s celkovou ekonomickou situací státu, přičemž jeho významné změny souvisely zejména s hospodářskými výkyvy a následným ekonomickým oživením.

Mezi jednotlivými kraji se prokázaly dlouhodobě přetrvávající strukturální rozdíly. Stabilně nižší míru nezaměstnanosti vykazovalo zejména Hlavní město Praha a Středočeský kraj, což lze spojovat s vyšší koncentrací pracovních příležitostí, rozvinutější infrastrukturou a širší nabídkou pracovních míst v sektoru služeb. Dle zjištěných dat dosáhla obecná míra nezaměstnanosti svého absolutního minima právě v Praze, a to v roce 2019, kdy její hodnota klesla na rekordních 1,3 %. Naopak mezi strukturálně zatížené a znevýhodněné regiony patřil především Ústecký kraj a Moravskoslezský kraj, kde se dlouhodobě projevuje omezenější nabídka pracovních příležitostí, vyšší podíl obyvatel s nižší kvalifikací a historická vazba na tradiční průmyslová odvětví, jako jsou např. těžba uhlí, hutnictví, těžký a strojírenský průmysl. Právě Ústecký kraj představuje opačný extrém, přičemž své maximum v rámci sledovaného období zaznamenal v roce 2000, kdy míra nezaměstnanosti dosahovala 16,0 %, což bylo způsobeno strukturální transformací regionu. Tyto kraje dosahovaly ve sledovaném období opakovaně nejvyšších hodnot nezaměstnanosti.

Na výše popsaný vývoj obecné míry nezaměstnanosti navazují zjištěné elementární charakteristiky časových řad. Z výpočtů prvních a druhých diferencí v hlavním městě Praze je patrné, že nejvýraznější negativní zlomy nastaly v letech 2009 a 2020. Zatímco rok 2009 byl ovlivněn světovou finanční krizí (nárůst míry nezaměstnanosti o 1,2 procentního bodu), rok 2020 v souvislosti s globální pandemií COVID-19 přinesl historicky nejvyšší koeficient růstu (1,7692). Tento nárůst nezaměstnanosti v roce 2020 o téměř 77 % oproti roku 2019, byl způsoben vysokou koncentrací terciálního sektoru služeb a cestovního ruchu v Praze, které byly vládními opatřeními zasaženy nejvíce. Naopak období let 2016 – 2018 dokládá příznivou situaci na trhu práce, kdy koeficienty růstu setrvale klesaly pod hodnotu 1,000. Pozitivním zjištěním je vývoj v roce 2024, kdy záporná hodnota druhé diference signalizuje postupnou stabilizaci pražského trhu práce na nízkých hodnotách.

Ústecký kraj vykazuje v porovnání s Prahou mnohem vyšší míru proměnlivosti. Z analýzy elementárních charakteristik vyplývá, že nejvýraznější pokles byl zaznamenán v roce 2007, kdy míra nezaměstnanosti klesla o 3,8 procentního bodu a tento výsledek

je podložen výpočtem první diference. V roce 2009 druhá diference vykázala hodnotu 4,2 procentního bodu, a to značí prudké zrychlení růstu nezaměstnanosti vlivem světové krize. Zajímavé srovnání nabízí rok 2020 v souvislosti v celosvětovou pandemií COVID-19. V Ústeckém kraji nezaměstnanost vzrostla o 48 % (koeficient růstu 1,4800), v porovnání s Prahou (77 %) byl tento pandemický výkyv paradoxně mírnější. To lze vysvětlit odlišnou sektorovou strukturou regionální ekonomiky, kdy průmyslově orientovaný Ústecký kraj nevykazoval tak vysokou citlivost na vládní restrikce jako pražský sektor služeb. Při pohledu na data z roku 2024 je zřejmé mírné zvýšení nezaměstnanosti na 4,1 %, avšak záporná hodnota druhé diference v kombinaci s nízkým koeficientem růstu (1,0250) potvrzuje tendenci k opětovnému ustálení regionálního trhu práce.

Ze srovnání dostupných dat lze konstatovat, že v roce 2019 český trh práce prosperoval a míra nezaměstnanosti klesla na historická minima. V tomto bodě se rovněž téměř smazaly genderové rozdíly v počtu nezaměstnaných mužů a žen, kdy v evidenci figurovalo 97 917 mužů oproti 98 368 ženám. Tento stav relativní rovnováhy lze interpretovat jako důsledek vysoké poptávky po pracovní síle napříč všemi sektory hospodářství, která dokázala efektivně absorbovat i zranitelnější a znevýhodněné skupiny uchazečů.

Podrobnější pohled na vzdělanostní strukturu osob v evidenci však odhaluje, že nejstabilnější pozici na trhu práce si dlouhodobě udržují osoby s vysokoškolským vzděláním, zatímco největší podíl uchazečů tvoří osoby se základním vzděláním či středním vzděláním bez maturity (vyučením). Z hlediska délky trvání nezaměstnanosti analýza ukazuje, že v dobách hospodářského oživení klesá zejména podíl krátkodobě nezaměstnaných, avšak skupina dlouhodobě evidovaných osob (nad 12 měsíců) zůstává obtížněji ovlivnitelná a vyžaduje nasazení specifických nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Aktuální data z roku 2024 navíc potvrzují opětovné prohlubování genderových rozdílů, kdy se počet žen v evidenci zvýšil na 150 490, což je o více než 16 tisíc více než v případě mužů. Tento nepříznivý vývoj naznačuje, že ženy, i přes dosaženou úroveň vzdělání, čelí v praxi častěji bariérám spojeným s péčí o rodinu nebo nižší časovou flexibilitou.

Vzhledem k tomuto rostoucímu nepoměru mezi nezaměstnaností mužů a žen, která v roce 2024 dosáhla rozdílu přes 16 tisíc osob, by jedním z možných řešení mohlo být posílení opatření pro harmonizaci osobního a profesního života. Konkrétním krokem by mělo být zvýšení reálné dostupnosti předškolních zařízení a podpora flexibilních forem

zaměstnávání, jako jsou sdílená pracovní místa, práce z domova nebo částečné úvazky. Tato opatření by umožnila ženám, které tvoří výraznější část uchazečů v evidenci, rychlejší a plynulejší návrat na trh práce bez rizika ztráty profesních kompetencí a návyků.

Dalším postupem, jak snížit obecnou míru nezaměstnanosti, je modernizace systému rekvalifikací se zaměřením na znevýhodněné oblasti. Jak bylo uvedeno u Ústeckého a Moravskoslezského kraje, historická orientace na těžbu a těžký průmysl vyžaduje rozsáhlou transformaci dovedností pracovní síly směrem k digitálním technologiím, automatizaci a službám. Navrhovaným řešením je mnohem užší spolupráce Úřadu práce ČR se soukromým sektorem a významnými regionálními zaměstnavateli. Tato kooperace by se měla primárně soustředit na zavedení cílených rekvalifikačních programů, které reflektují aktuální potřeby a požadavky lokálních zaměstnavatelů.

V neposlední řadě by mohlo být žádoucí posílit individuální poradenství a psychologickou podporu přímo na pobočkách Úřadu práce. Jelikož dlouhodobá nezaměstnanost prokazatelně negativně ovlivňuje lidské sebevědomí a sociální status, včasná intervence a motivační kurzy by mohly účinně zabránit nežádoucímu propadu uchazečů do stavu sociálního vyloučení. Tato opatření by měla být cílena zejména na nejvíce ohrožené skupiny, jako jsou osoby v předdůchodovém věku či absolventi škol bez předchozí praxe, u nichž hrozí bezprostřední ztráta pracovních návyků.

5 Závěr

Hlavním cílem práce bylo na základě dostupných statistických dat prozkoumat vývoj nezaměstnanosti, identifikovat regionální disparity a popsat strukturu uchazečů o zaměstnání v evidenci Úřadu práce ČR.

Zkoumané období 1999–2024 prokázalo, že český trh práce vykazuje značnou stabilitu, ale je vysoce senzitivní na vnější ekonomické šoky. Zatímco rok 2019 představoval symbolický vrchol stability s minimální nezaměstnaností, následná pandemická krize odhalila limity trhu, kdy se počty uchazečů v kritických měsících roku 2021 výrazně zvýšily. Tato zkušenost potvrdila, že stabilita zaměstnanosti není samozřejmostí a úzce souvisí s globální ekonomickou situací.

Regionální komparace přinesla zásadní vhled do územní nerovnosti ČR. Potvrdil se předpoklad o výsadním postavení Prahy a Středočeského kraje, které těží z koncentrace služeb a kapitálu. Zajímavým zjištěním je také odolnost Plzeňského kraje, u něhož hraje klíčovou roli geografická blízkost německého trhu. Na opačné straně spektra stojící Ústecký a Moravskoslezský kraj stále bojují s historickým dědictvím těžkého průmyslu.

Z hlediska struktury nezaměstnaných se jako nejvíce alarmující jeví prohlubující se nepoměr mezi muži a ženami v posledních letech. Tento trend naznačuje, že současné nastavení trhu práce dostatečně nereflektuje potřeby žen. Nejohroženější skupinou zůstávají uchazeči s nižším vzděláním, se jasně ukazuje potřeba reformovat systém rekvalifikací a posílit individuální přístup k uchazečům.

Jako adekvátní reakce na tyto výzvy se jeví modernizace vzdělávacích programů, které by měly být v strukturálně postižených regionech cíleny na digitální kompetence a služby. Současně je nezbytné zaměřit pozornost na odstraňování bariér pro ženy v evidenci, a to zejména skrze širší nabídku flexibilních forem úvazků a zvýšení dostupnosti předškolní péče. V neposlední řadě by posílení motivačních kurzů a psychologické podpory přímo na pobočkách Úřadu práce mohlo účinně bránit sociálnímu vyloučení dlouhodobě nezaměstnaných.

6 Seznam použitých zdrojů

BRČÁK, Josef; SEKERKA, Bohuslav; SEVEROVÁ, Lucie a STARÁ, Dana. *Makroekonomie: makroekonomický přehled*. 2. vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020. ISBN 978-80-7380-831-0.

BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Studijní texty. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. ISBN 80-86429-16-4.

HINDLS, Richard; HRONOVÁ, Stanislava a SEGER, Jan. *Statistika pro ekonomy*. 6. vydání Praha: Professional publishing, 2006. ISBN 80-86419-99-1.

HOLMAN, Robert. *Ekonomie*. 2., přeprac. a dopl. vyd. Beckovy ekonomické učebnice. Praha: C.H. Beck, 2001. ISBN 80-7179-387-6.

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

KÁBA, Bohumil a SVATOŠOVÁ, Libuše. *Statistické nástroje ekonomického výzkumu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2012. ISBN 978-80-7380-359-9.

NĚMEC, Otakar. *Lidské zdroje na trhu práce*. Praha: Oeconomica, 2002. ISBN 80-245-0350-6.

SAMUELSON, Paul Anthony and NORDHAUS, William D. *Ekonomie*. 2. vydání. Přeložil Michal MEJSTŘÍK, přeložil Milan SOJKA, přeložil Antonín KOTULAN. Praha: Svoboda, 1995. ISBN 80-205-0494-X.

SVATOŠOVÁ, Libuše a KÁBA, Bohumil. *Statistické metody II*. V Praze: Česká zemědělská univerzita, Provozně ekonomická fakulta, 2008. ISBN 978-80-213-1736-9.

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

Advokátní deník.cz. *Podpora v nezaměstnanosti bude od 1. ledna 2026 vyšší*. [online]. [cit. 08.11.2025]. Dostupné z Podpora v nezaměstnanosti bude od 1. ledna 2026 vyšší – Články – Advokátní deník.

Agentura pro sociální začleňování. *Index sociálního vyloučení*. [online]. [cit. 28.01.2026]. Dostupné z: https://www.socialni-zaclenovani.cz/index_socialniho_vylouceni/.

Algonadace.cz. *Státní podpora pro matky samoživitelky: Na které dávky máte nárok* [online]. [cit. 20.09.2025]. Dostupné z https://www.algonadace.cz/p-statni-podpora-pro-matky-samozivitelky-na-ktere-davky-mate-narok.

BUSINESSINFO.CZ. *Státní politika zaměstnanosti* [online]. [cit. 03.08.2025]. Dostupné z https://www.businessinfo.cz/navody/statni-politika-zamestnanosti/.

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Cestovní ruch - 4. čtvrtletí 2020*. [online]. [cit. 05.03.2026]. Dostupné z: https://csu.gov.cz/rychle-informace/cestovni-ruch-4-ctvrtleti-2020.

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Metodické poznámky – Výběrové šetření pracovních sil* [online]. [cit. 26.07.2025]. Dostupné z https://csu.gov.cz/zam_vsps.

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Nezaměstnanost*. [online]. [cit. 24.07.2025]. Dostupné z https://csu.gov.cz/produkty/13-1132-06-za_rok_2005-3_3__nezamestnanost.

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Obecná míra nezaměstnanosti v regionech soudržnosti a krajích – roční průměr*. [online]. [cit. 31.01.2026]. Dostupné z: https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt-vyhledavani&vyhltext=nezam%C4%9Bstnanost&bkvt=bmV6YW3Em3N0bmFub3N0&katalog=30853&pvo=ZAM06#w=.

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Výběrové šetření pracovních sil (VŠPS)* [online]. [cit. 01.10.2025]. Dostupné z https://csu.gov.cz/vykazy/vyberove_setreni_pracovnich_sil.

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Vznik a zánik ekonomických subjektů*. [online]. [cit. 05.03.2026]. Dostupné z: https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=ORG09&z=T&f=TABULKA&skupId=3549&katalog=33695&pvo=ORG09&str=v722&u=v722__VUZEMI__100__3069#w=.

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Zaměstnanost a nezaměstnanost (VŠPS*. [online]. [cit. 02.08.2025]. Dostupné z https://csu.gov.cz/zamestnanost-a-nezamestnanost-vsps.

EC.EUROPA.EU. *Slovníček pojmů: Nezaměstnanost*. [online]. [cit. 23.07.2025]. Dostupné z https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:Unemployment.

FINANCE.CZ. *Nezaměstnanost po rodičovské dovolené? Nárok na podporu je, dostanete ovšem málo*. [online]. [cit. 21.09.2025]. Dostupné z https://www.finance.cz/552191-podpora-v-nezamestnanosti-po-rodicovske/.

LETIŠTĚ PRAHA. *Konsolidovaná výroční zpráva společnosti Letiště Praha, a. s., za rok 2021*. [online]. [03.03.2026]. Dostupné z: https://www.prg.aero/sites/default/files/obsah/harmonika/soubory/letiste-prahakonsolidovana-vyrocni-zprava2021.pdf.

MPSV.CZ. *Efektivnější ochrana a motivace k hledání lepší práce: Sněmovna schválila změny podpory v nezaměstnanosti*. [online]. [cit. 08.11.2025]. Dostupné z Efektivnější ochrana a motivace k hledání lepší práce: Sněmovna schválila změny podpory v nezaměstnanosti | MPSV.

MPSV.CZ. *Evidence uchazečů o zaměstnání a podpora v nezaměstnanosti*. [online]. [cit. 04.08.2025]. Dostupné z https://www.mpsv.cz/evidence-uchazecu-o-zamestnani-a-podpora-v-nezamestnanosti-1.

MPSV.CZ. *Porodné*. [online]. [cit. 20.09.2025]. Dostupné z https://www.mpsv.cz/porodne.

MPSV.CZ. *Žádost o zprostředkování zaměstnání (evidence uchazeče o zaměstnání)*. [online]. [cit. 14.08.2025]. Dostupné z https://www.mpsv.cz/zadost-o-zprostredkovani-zamestnani-evidence-uchazece-o-zamestnani-.

SMARTWINGS. *Tiskové zprávy*. [online]. [cit. 03.03.2026]. Dostupné z: https://www.smartwings.com/skupina-smartwings-group-dnes-oznamila-uradu-prace-cr-zamer-hromadneho-propousteni.

ÚŘAD PRÁCE ČR. *Aktivní politika v zaměstnanosti*. [online]. [cit. 20.08.2025]. Dostupné z https://www.uradprace.cz/aktivni-politika-zamestnanosti-1.

6.1 Seznam obrázků

Obrázek č. 1 - Index sociálního vyloučení 22
Obrázek č. 2 – Regionální rozložení obecné míry nezaměstnanosti v krajích České republiky za rok 2024 38

6.2 Seznam tabulek

Tabulka č. 1 - Regionální diferenciace extrémních hodnot nezaměstnanosti v období 1999-2024 40
Tabulka č. 2 - Elementární charakteristiky časových řad vývoje obecné míry nezaměstnanosti v hl. m. Praha v letech 1999 - 2024 41
Tabulka č. 3 - Elementární charakteristiky časových řad vývoje obecné míry nezaměstnanosti v Ústeckém kraji v letech 1999 - 2024 42
Tabulka č. 4 - Struktura nezaměstnaných podle vzdělání, věku a délky evidence 46
Tabulka č. 5 - Volná pracovní místa 47

6.3 Seznam grafů

Graf č. 1 - Vývoj obecné míry nezaměstnanosti v České republice v letech 1999 - 2024 ..36
Graf č. 2 - Počet mužů a žen v evidenci Úřadu práce České republiky v letech 2015 - 2024 49

6.4 Seznam vzorců

Vzorec č. 1: Dekompozice časové řady 10
Vzorec č. 2: První diference 11
Vzorec č. 3: Druhé diference 12
Vzorec č. 4: Koeficient růstu 12
Vzorec č. 5: Průměrný koeficient růstu 12
Vzorec č. 6: Obecná míra nezaměstnanosti 14

6.5 Seznam použitých zkratek

Např. - například
ČR – Česká republika
VŠPS – výběrové šetření pracovních sil
ČSÚ – Český statistický úřad
ČŘ – časová řada
USA – Spojené státy americké
SPZ – státní politika zaměstnanosti
MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí
ÚP – Úřad práce
APZ – aktivní politika zaměstnanosti
PPZ – pasivní politika zaměstnanosti

Přílohy

Příloha č. 1 – Vývoj obecné míry nezaměstnanosti v České republice v letech 1999 - 2024 58
Příloha č. 2 – Regionální diference extrémních hodnot nezaměstnanosti v období 1999 - 2024 58
Příloha č. 3 – Elementární charakteristiky časových řad vývoje obecné míry nezaměstnanosti v hl. m. Praha v letech 1999 - 2024 59
Příloha č. 4 – Elementární charakteristiky časových řad vývoje obecné míry nezaměstnanosti v Ústeckém kraji v letech 1999 - 2024 59
Příloha č. 5 – Elementární charakteristiky časových řad vývoje obecné míry nezaměstnanosti ve Středočeském kraji v letech 1999 – 2024 60
Příloha č. 6 – Elementární charakteristiky časových řad vývoje obecné míry nezaměstnanosti v Jihočeském kraji v letech 1999 – 2024 60
Příloha č. 7 – Elementární charakteristiky časových řad vývoje obecné míry nezaměstnanosti v Plzeňském kraji v letech 1999 – 2024 61
Příloha č. 8 – Elementární charakteristiky časových řad vývoje obecné míry nezaměstnanosti v Karlovarském kraji v letech 1999 – 2024 61
Příloha č. 9 – Elementární charakteristiky časových řad vývoje obecné míry nezaměstnanosti v Libereckém kraji v letech 1999 – 2024 62
Příloha č. 10 – Elementární charakteristiky časových řad vývoje obecné míry nezaměstnanosti v Královéhradeckém kraji v letech 1999 – 2024 62
Příloha č. 11 – Elementární charakteristiky časových řad vývoje obecné míry nezaměstnanosti v Pardubickém kraji v letech 1999 – 2024 63
Příloha č. 12 – Elementární charakteristiky časových řad vývoje obecné míry nezaměstnanosti v kraji Vysočina v letech 1999 – 2024 63
Příloha č. 13 – Elementární charakteristiky časových řad vývoje obecné míry nezaměstnanosti v Jihomoravském kraji v letech 1999 – 2024 64
Příloha č. 14 – Elementární charakteristiky časových řad vývoje obecné míry nezaměstnanosti v Olomouckém kraji v letech 1999 – 2024 64
Příloha č. 15 – Elementární charakteristiky časových řad vývoje obecné míry nezaměstnanosti ve Zlínském kraji v letech 1999 – 2024 65
Příloha č. 16 – Elementární charakteristiky časových řad vývoje obecné míry nezaměstnanosti v Moravskoslezském kraji v letech 1999 – 2024 65
Příloha č. 17 – Struktura nezaměstnaných podle vzdělání, věku a délky evidence 66
Příloha č. 18 – Volná pracovní místa 66
Příloha č. 19 – Počet mužů a žen v evidenci Úřadu práce České republiky v letech 2015 - 2024 66

Příloha č. 1 – Vývoj obecné míry nezaměstnanosti v České republice v letech 1999 - 2024

	rok	Česká_republika
1	1999	8,70
2	2000	8,76
3	2001	8,12
4	2002	7,28
5	2003	7,77
6	2004	8,29
7	2005	7,92
8	2006	7,14
9	2007	5,32
10	2008	4,39
11	2009	6,66
12	2010	7,28
13	2011	6,72
14	2012	6,97
15	2013	6,95
16	2014	6,10
17	2015	5,04
18	2016	3,95
19	2017	2,89
20	2018	2,24
21	2019	2,01
22	2020	2,55
23	2021	2,80
24	2022	2,20
25	2023	2,58
26	2024	2,60

Zdroj: ČSÚ, cit. online 21. 12. 2025, vlastní zpracování

Příloha č. 2 – Regionální diference extrémních hodnot nezaměstnanosti v období 1999 - 2024

Kraj	Rok minima	Min. hodnota (%)	Rok maxima	Max. hodnota (%)
Hlavní město Praha	2019	1,3	2000	4,2
Středočeský kraj	2022	1,2	1999	8,0
Jihočeský kraj	2018	1,4	1999	6,2
Plzeňský kraj	2019	1,3	1999	6,8
Karlovarský kraj	2018	2,9	2005, 2009	10,9
Ústecký kraj	2019	2,5	2000	16,0
Liberecký kraj	2019	1,8	2012	9,3
Královéhradecký kraj	2019	1,6	2013	8,2
Pardubický kraj	2019-2020	1,6	2013	8,4
Kraj Vysočina	2019	1,4	1999	8,7
Jihomoravský kraj	2022	1,8	2001	8,5
Olomoucký kraj	2019	2,4	2000	12,8
Zlínský kraj	2018, 2021	1,8	2004	9,4
Moravskoslezský kraj	2020	3,6	2003	14,7

Zdroj: ČSÚ, cit. online 21. 12. 2025, vlastní zpracování

Příloha č. 3 – Elementární charakteristiky časových řad vývoje obecné míry nezaměstnanosti v hl. m. Praha v letech 1999 - 2024

	Míra nezaměstnanosti v Hlavním městě Praha v %	První absolutní diference	Druhá absolutní diference	Koeficient růstu
1999	4,0	-	-	-
2000	4,2	0,2	-	1,0500
2001	3,9	-0,3	-0,5	0,9286
2002	3,6	-0,3	0,0	0,9231
2003	4,2	0,6	0,9	1,1667
2004	3,9	-0,3	-0,9	0,9286
2005	3,5	-0,4	-0,1	0,8974
2006	2,8	-0,7	-0,3	0,8000
2007	2,4	-0,4	0,3	0,8571
2008	1,9	-0,5	-0,1	0,7917
2009	3,1	1,2	1,7	1,6316
2010	3,8	0,7	-0,5	1,2258
2011	3,6	-0,2	-0,9	0,9474
2012	3,1	-0,5	-0,3	0,8611
2013	3,1	0,0	0,5	1,0000
2014	2,5	-0,6	-0,6	0,8065
2015	2,8	0,3	0,9	1,1200
2016	2,2	-0,6	-0,9	0,7857
2017	1,7	-0,5	0,1	0,7727
2018	1,3	-0,4	0,1	0,7647
2019	1,3	0,0	0,4	1,0000
2020	2,3	1,0	1,0	1,7692
2021	2,3	0,0	-1,0	1,0000
2022	1,6	-0,7	-0,7	0,6957
2023	2,1	0,5	1,2	1,3125
2024	1,7	-0,4	-0,9	0,8095

Zdroj: ČSÚ, cit. online 01. 03. 2026, vlastní zpracování

Příloha č. 4 – Elementární charakteristiky časových řad vývoje obecné míry nezaměstnanosti v Ústeckém kraji v letech 1999 - 2024

	Míra nezaměstnanosti v Ústeckém kraji v %	První absolutní diference	Druhá absolutní diference	Koeficient růstu
1999	15,4	-	-	-
2000	16,0	0,6	-	1,0390
2001	13,3	-2,7	-3,3	0,8313
2002	12,7	-0,6	2,1	0,9549
2003	13,0	0,3	0,9	1,0236
2004	14,5	1,5	1,2	1,1154
2005	14,5	0	-1,5	1,0000
2006	13,7	-0,8	-0,8	0,9448
2007	9,9	-3,8	-3,0	0,7226
2008	7,9	-2	1,8	0,7980
2009	10,1	2,2	4,2	1,2785
2010	11,2	1,1	-1,1	1,1089
2011	9,9	-1,3	-2,4	0,8839
2012	10,8	0,9	2,2	1,0909
2013	9,4	-1,4	-2,3	0,8704
2014	8,5	-0,9	0,5	0,9043
2015	7,6	-0,9	0,0	0,8941
2016	5,1	-2,5	-1,6	0,6711
2017	3,5	-1,6	0,9	0,6863
2018	3,6	0,1	1,7	1,0286
2019	2,5	-1,1	-1,2	0,6944
2020	3,7	1,2	2,3	1,4800
2021	3,7	0,0	-1,2	1,0000
2022	3,0	-0,7	-0,7	0,8108
2023	4,0	1	1,7	1,3333
2024	4,1	0,1	-0,9	1,0250

Zdroj: ČSÚ, cit. online 01. 03. 2026, vlastní zpracování

Příloha č. 5 – Elementární charakteristiky časových řad vývoje obecné míry nezaměstnanosti ve Středočeském kraji v letech 1999 – 2024

	Míra nezaměstnanosti ve Středočeském kraji v %	První absolutní diference	Druhá absolutní diference	Koeficient růstu
1999	8,0	-	-	-
2000	7,5	-0,5	-	0,9375
2001	6,7	-0,8	-0,3	0,8933
2002	4,9	-1,8	-1,0	0,7313
2003	5,2	0,3	2,1	1,0612
2004	5,4	0,2	-0,1	1,0385
2005	5,2	-0,2	-0,4	0,9630
2006	4,5	-0,7	-0,5	0,8654
2007	3,4	-1,1	-0,4	0,7556
2008	2,6	-0,8	0,3	0,7647
2009	4,4	1,8	2,6	1,6923
2010	5,2	0,8	-1,0	1,1818
2011	5,1	-0,1	-0,9	0,9808
2012	4,6	-0,5	-0,4	0,9020
2013	5,2	0,6	1,1	1,1304
2014	5,1	-0,1	-0,7	0,9808
2015	3,5	-1,6	-1,5	0,6863
2016	3,1	-0,4	1,2	0,8857
2017	2,1	-1	-0,6	0,6774
2018	2,0	-0,1	0,9	0,9524
2019	1,3	-0,7	-0,6	0,6500
2020	1,9	0,6	1,3	1,4615
2021	2,5	0,6	0,0	1,3158
2022	1,2	-1,3	-1,9	0,4800
2023	1,7	0,5	1,8	1,4167
2024	1,3	-0,4	-0,9	0,7647

Zdroj: ČSÚ, cit. online 05. 03. 2026, vlastní zpracování

Příloha č. 6 – Elementární charakteristiky časových řad vývoje obecné míry nezaměstnanosti v Jihočeském kraji v letech 1999 – 2024

	Míra nezaměstnanosti v Jihočeském kraji v %	První absolutní diference	Druhá absolutní diference	Koeficient růstu
1999	6,2	-	-	-
2000	5,8	-0,4	-	0,9355
2001	5,6	-0,2	0,2	0,9655
2002	5,0	-0,6	-0,4	0,8929
2003	5,2	0,2	0,8	1,0400
2004	5,7	0,5	0,3	1,0962
2005	5,0	-0,7	-1,2	0,8772
2006	5,1	0,1	0,8	1,0200
2007	3,3	-1,8	-1,9	0,6471
2008	2,6	-0,7	1,1	0,7879
2009	4,3	1,7	2,4	1,6538
2010	5,3	1	-0,7	1,2326
2011	5,5	0,2	-0,8	1,0377
2012	5,7	0,2	0,0	1,0364
2013	5,2	-0,5	-0,7	0,9123
2014	5,9	0,7	1,2	1,1346
2015	4,0	-1,9	-2,6	0,6780
2016	2,8	-1,2	0,7	0,7000
2017	2,2	-0,6	0,6	0,7857
2018	1,4	-0,8	-0,2	0,6364
2019	1,8	0,4	1,2	1,2857
2020	1,8	0,0	-0,4	1,0000
2021	1,8	0,0	0,0	1,0000
2022	1,4	-0,4	-0,4	0,7778
2023	1,7	0,3	0,7	1,2143
2024	2,9	1,2	0,9	1,7059

Zdroj: ČSÚ, cit. online 05. 03. 2026, vlastní zpracování

Příloha č. 7 – Elementární charakteristiky časových řad vývoje obecné míry nezaměstnanosti v Plzeňském kraji v letech 1999 – 2024

	Míra nezaměstnanosti v Plzeňském kraji v %	První absolutní diference	Druhá absolutní diference	Koeficient růstu
1999	6,8	-	-	-
2000	6,2	-0,6	-	0,9118
2001	5,8	-0,4	0,2	0,9355
2002	4,7	-1,1	-0,7	0,8103
2003	5,3	0,6	1,7	1,1277
2004	5,8	0,5	-0,1	1,0943
2005	5,1	-0,7	-1,2	0,8793
2006	4,6	-0,5	0,2	0,9020
2007	3,7	-0,9	-0,4	0,8043
2008	3,6	-0,1	0,8	0,9730
2009	6,3	2,7	2,8	1,7500
2010	5,9	-0,4	-3,1	0,9365
2011	5,2	-0,7	-0,3	0,8814
2012	4,8	-0,4	0,3	0,9231
2013	5,2	0,4	0,8	1,0833
2014	5,1	-0,1	-0,5	0,9808
2015	3,8	-1,3	-1,2	0,7451
2016	3,4	-0,4	0,9	0,8947
2017	1,9	-1,5	-1,1	0,5588
2018	1,5	-0,4	1,1	0,7895
2019	1,3	-0,2	0,2	0,8667
2020	2,2	0,9	1,1	1,6923
2021	3,1	0,9	0,0	1,4091
2022	2,1	-1	-1,9	0,6774
2023	2,1	0	1,0	1,0000
2024	1,8	-0,3	-0,3	0,8571

Zdroj: ČSÚ, cit. online 05. 03. 2026, vlastní zpracování

Příloha č. 8 – Elementární charakteristiky časových řad vývoje obecné míry nezaměstnanosti v Karlovarském kraji v letech 1999 – 2024

	Míra nezaměstnanosti v Karlovarském kraji v %	První absolutní diference	Druhá absolutní diference	Koeficient růstu
1999	8,1	-	-	-
2000	8,4	0,3	-	1,0370
2001	7,4	-1	-1,3	0,8810
2002	7,5	0,1	1,1	1,0135
2003	6,4	-1,1	-1,2	0,8533
2004	9,4	3	4,1	1,4688
2005	10,9	1,5	-1,5	1,1596
2006	10,2	-0,7	-2,2	0,9358
2007	8,2	-2	-1,3	0,8039
2008	7,6	-0,6	1,4	0,9268
2009	10,9	3,3	3,9	1,4342
2010	10,8	-0,1	-3,4	0,9908
2011	8,5	-2,3	-2,2	0,7870
2012	10,5	2	4,3	1,2353
2013	10,2	-0,3	-2,3	0,9714
2014	9,0	-1,2	-0,9	0,8824
2015	6,7	-2,3	-1,1	0,7444
2016	5,4	-1,3	1,0	0,8060
2017	3,3	-2,1	-0,8	0,6111
2018	2,9	-0,4	1,7	0,8788
2019	4,2	1,3	1,7	1,4483
2020	4,7	0,5	-0,8	1,1190
2021	5,7	1,0	0,5	1,2128
2022	4,0	-1,7	-2,7	0,7018
2023	4,3	0,3	2,0	1,0750
2024	4,1	-0,2	-0,5	0,9535

Zdroj: ČSÚ, cit. online 05. 03. 2026, vlastní zpracování

Příloha č. 9 – Elementární charakteristiky časových řad vývoje obecné míry nezaměstnanosti v Libereckém kraji v letech 1999 – 2024

	Míra nezaměstnanosti v Libereckém kraji v %	První absolutní diference	Druhá absolutní diference	Koeficient růstu
1999	8,2	-	-	-
2000	6,2	-2	-	0,7561
2001	6,2	0	2,0	1,0000
2002	4,7	-1,5	-1,5	0,7581
2003	6,1	1,4	2,9	1,2979
2004	6,4	0,3	-1,1	1,0492
2005	6,5	0,1	-0,2	1,0156
2006	7,7	1,2	1,1	1,1846
2007	6,1	-1,6	-2,8	0,7922
2008	4,6	-1,5	0,1	0,7541
2009	7,8	3,2	4,7	1,6957
2010	7,0	-0,8	-4,0	0,8974
2011	7,2	0,2	1,0	1,0286
2012	9,3	2,1	1,9	1,2917
2013	8,3	-1,0	-3,1	0,8925
2014	6,5	-1,8	-0,8	0,7831
2015	5,5	-1	0,8	0,8462
2016	4,4	-1,1	-0,1	0,8000
2017	3,7	-0,7	0,4	0,8409
2018	1,9	-1,8	-1,1	0,5135
2019	1,8	-0,1	1,7	0,9474
2020	2,9	1,1	1,2	1,6111
2021	2,6	-0,3	-1,4	0,8966
2022	2,0	-0,6	-0,3	0,7692
2023	3,3	1,3	1,9	1,6500
2024	3,2	-0,1	-1,4	0,9697

Zdroj: ČSÚ, cit. online 05. 03. 2026, vlastní zpracování

Příloha č. 10 – Elementární charakteristiky časových řad vývoje obecné míry nezaměstnanosti v Královéhradeckém kraji v letech 1999 – 2024

	Míra nezaměstnanosti v Královéhradeckém kraji v %	První absolutní diference	Druhá absolutní diference	Koeficient růstu
1999	7,0	-	-	-
2000	6,1	-0,9	-	0,8714
2001	6,1	0	0,9	1,0000
2002	4,2	-1,9	-1,9	0,6885
2003	5,8	1,6	3,5	1,3810
2004	6,6	0,8	-0,8	1,1379
2005	4,8	-1,8	-2,6	0,7273
2006	5,4	0,6	2,4	1,1250
2007	4,2	-1,2	-1,8	0,7778
2008	3,9	-0,3	0,9	0,9286
2009	7,7	3,8	4,1	1,9744
2010	6,9	-0,8	-4,6	0,8961
2011	7,1	0,2	1,0	1,0290
2012	7,1	0	-0,2	1,0000
2013	8,2	1,1	1,1	1,1549
2014	6,2	-2	-3,1	0,7561
2015	5,6	-0,6	1,4	0,9032
2016	4,1	-1,5	-0,9	0,7321
2017	2,2	-1,9	-0,4	0,5366
2018	2,3	0,1	2,0	1,0455
2019	1,6	-0,7	-0,8	0,6957
2020	2,6	1,0	1,7	1,6250
2021	2,3	-0,3	-1,3	0,8846
2022	2,7	0,4	0,7	1,1739
2023	3,2	0,5	0,1	1,1852
2024	3,4	0,2	-0,3	1,0625

Zdroj: ČSÚ, cit. online 05. 03. 2026, vlastní zpracování

Příloha č. 11 – Elementární charakteristiky časových řad vývoje obecné míry nezaměstnanosti v Pardubickém kraji v letech 1999 – 2024

	Míra nezaměstnanosti v Pardubickém kraji v %	První absolutní diference	Druhá absolutní diference	Koeficient růstu
1999	8,0	-	-	-
2000	8,3	0,3	-	1,0375
2001	6,4	-1,9	-2,2	0,7711
2002	7,2	0,8	2,7	1,1250
2003	7,6	0,4	-0,4	1,0556
2004	7,0	-0,6	-1,0	0,9211
2005	5,6	-1,4	-0,8	0,8000
2006	5,5	-0,1	1,3	0,9821
2007	4,4	-1,1	-1,0	0,8000
2008	3,6	-0,8	0,3	0,8182
2009	6,4	2,8	3,6	1,7778
2010	7,2	0,8	-2,0	1,1250
2011	5,6	-1,6	-2,4	0,7778
2012	7,7	2,1	3,7	1,3750
2013	8,4	0,7	-1,4	1,0909
2014	6,4	-2	-2,7	0,7619
2015	4,6	-1,8	0,2	0,7188
2016	3,7	-0,9	0,9	0,8043
2017	2,7	-1	-0,1	0,7297
2018	1,7	-1	0,0	0,6296
2019	1,6	-0,1	0,9	0,9412
2020	1,6	0,0	0,1	1,0000
2021	2,3	0,7	0,7	1,4375
2022	1,8	-0,5	-1,2	0,7826
2023	1,9	0,1	0,6	1,0556
2024	2,1	0,2	0,1	1,1053

Zdroj: ČSÚ, cit. online 05. 03. 2026, vlastní zpracování

Příloha č. 12 – Elementární charakteristiky časových řad vývoje obecné míry nezaměstnanosti v kraji Vysočina v letech 1999 – 2024

	Míra nezaměstnanosti v kraji Vysočina v %	První absolutní diference	Druhá absolutní diference	Koeficient růstu
1999	8,7	-	-	-
2000	6,8	-1,9	-	0,7816
2001	6,1	-0,7	1,2	0,8971
2002	5,1	-1	-0,3	0,8361
2003	5,3	0,2	1,2	1,0392
2004	6,8	1,5	1,3	1,2830
2005	6,8	0	-1,5	1,0000
2006	5,3	-1,5	-1,5	0,7794
2007	4,6	-0,7	0,8	0,8679
2008	3,3	-1,3	-0,6	0,7174
2009	5,7	2,4	3,7	1,7273
2010	6,9	1,2	-1,2	1,2105
2011	6,4	-0,5	-1,7	0,9275
2012	6,4	0	0,5	1,0000
2013	6,7	0,3	0,3	1,0469
2014	5,6	-1,1	-1,4	0,8358
2015	4,7	-0,9	0,2	0,8393
2016	3,2	-1,5	-0,6	0,6809
2017	2,7	-0,5	1,0	0,8438
2018	1,7	-1	-0,5	0,6296
2019	1,4	-0,3	0,7	0,8235
2020	2,2	0,8	1,1	1,5714
2021	2,1	-0,1	-0,9	0,9545
2022	1,6	-0,5	-0,4	0,7619
2023	1,5	-0,1	0,4	0,9375
2024	1,9	0,4	0,5	1,2667

Zdroj: ČSÚ, cit. online 05. 03. 2026, vlastní zpracování

Příloha č. 13 – Elementární charakteristiky časových řad vývoje obecné míry nezaměstnanosti v Jihomoravském kraji v letech 1999 – 2024

	Míra nezaměstnanosti v Jihomoravském kraji v %	První absolutní diference	Druhá absolutní diference	Koeficient růstu
1999	8,0	-	-	-
2000	8,3	0,3	-	1,0375
2001	8,5	0,2	-0,1	1,0241
2002	7,6	-0,9	-1,1	0,8941
2003	8,0	0,4	1,3	1,0526
2004	8,3	0,3	-0,1	1,0375
2005	8,1	-0,2	-0,5	0,9759
2006	8,0	-0,1	0,1	0,9877
2007	5,4	-2,6	-2,5	0,6750
2008	4,4	-1	1,6	0,8148
2009	6,8	2,4	3,4	1,5455
2010	7,7	0,9	-1,5	1,1324
2011	7,5	-0,2	-1,1	0,9740
2012	8,1	0,6	0,8	1,0800
2013	6,8	-1,3	-1,9	0,8395
2014	6,1	-0,7	0,6	0,8971
2015	5,0	-1,1	-0,4	0,8197
2016	3,9	-1,1	0,0	0,7800
2017	3,3	-0,6	0,5	0,8462
2018	2,6	-0,7	-0,1	0,7879
2019	2,1	-0,5	0,2	0,8077
2020	2,3	0,2	0,7	1,0952
2021	2,5	0,2	0,0	1,0870
2022	1,8	-0,7	-0,9	0,7200
2023	2,5	0,7	1,4	1,3889
2024	2,7	0,2	-0,5	1,0800

Zdroj: ČSÚ, cit. online 05. 03. 2026, vlastní zpracování

Příloha č. 14 – Elementární charakteristiky časových řad vývoje obecné míry nezaměstnanosti v Olomouckém kraji v letech 1999 – 2024

	Míra nezaměstnanosti v Olomouckém kraji v %	První absolutní diference	Druhá absolutní diference	Koeficient růstu
1999	10,6	-	-	-
2000	12,8	2,2	-	1,2075
2001	10,4	-2,4	-4,6	0,8125
2002	9,6	-0,8	1,6	0,9231
2003	9,6	0	0,8	1,0000
2004	12,0	2,4	2,4	1,2500
2005	10,0	-2	-4,4	0,8333
2006	8,2	-1,8	0,2	0,8200
2007	6,3	-1,9	-0,1	0,7683
2008	5,9	-0,4	1,5	0,9365
2009	7,6	1,7	2,1	1,2881
2010	9,1	1,5	-0,2	1,1974
2011	7,6	-1,5	-3,0	0,8352
2012	7,7	0,1	1,6	1,0132
2013	9,2	1,5	1,4	1,1948
2014	7,7	-1,5	-3,0	0,8370
2015	5,9	-1,8	-0,3	0,7662
2016	3,7	-2,2	-0,4	0,6271
2017	3,1	-0,6	1,6	0,8378
2018	2,6	-0,5	0,1	0,8387
2019	2,4	-0,2	0,3	0,9231
2020	3,1	0,7	0,9	1,2917
2021	2,6	-0,5	-1,2	0,8387
2022	3,4	0,8	1,3	1,3077
2023	2,8	-0,6	-1,4	0,8235
2024	3,2	0,4	1,0	1,1429

Zdroj: ČSÚ, cit. online 05. 03. 2026, vlastní zpracování

Příloha č. 15 – Elementární charakteristiky časových řad vývoje obecné míry nezaměstnanosti ve Zlínském kraji v letech 1999 – 2024

	Míra nezaměstnanosti ve Zlínském kraji v %	První absolutní diference	Druhá absolutní diference	Koeficient růstu
1999	8,6	-	-	-
2000	8,1	-0,5	-	0,9419
2001	8,5	0,4	0,9	1,0494
2002	7,9	-0,6	-1,0	0,9294
2003	7,5	-0,4	0,2	0,9494
2004	7,4	-0,1	0,3	0,9867
2005	9,4	2	2,1	1,2703
2006	7,0	-2,4	-4,4	0,7447
2007	5,5	-1,5	0,9	0,7857
2008	3,8	-1,7	-0,2	0,6909
2009	7,3	3,5	5,2	1,9211
2010	8,5	1,2	-2,3	1,1644
2011	7,6	-0,9	-2,1	0,8941
2012	7,4	-0,2	0,7	0,9737
2013	6,8	-0,6	-0,4	0,9189
2014	6,1	-0,7	-0,1	0,8971
2015	4,7	-1,4	-0,7	0,7705
2016	4,0	-0,7	0,7	0,8511
2017	3,6	-0,4	0,3	0,9000
2018	1,8	-1,8	-1,4	0,5000
2019	2,0	0,2	2,0	1,1111
2020	1,9	-0,1	-0,3	0,9500
2021	1,8	-0,1	0,0	0,9474
2022	2,0	0,2	0,3	1,1111
2023	2,3	0,3	0,1	1,1500
2024	2,0	-0,3	-0,6	0,8696

Zdroj: ČSÚ, cit. online 05. 03. 2026, vlastní zpracování

Příloha č. 16 – Elementární charakteristiky časových řad vývoje obecné míry nezaměstnanosti v Moravskoslezském kraji v letech 1999 – 2024

	Míra nezaměstnanosti v Moravskoslezském kraji v %	První absolutní diference	Druhá absolutní diference	Koeficient růstu
1999	13,0	-	-	-
2000	14,3	1,3	-	1,1000
2001	14,3	0	-1,3	1,0000
2002	13,3	-1	-1,0	0,9301
2003	14,7	1,4	2,4	1,1053
2004	14,5	-0,2	-1,6	0,9864
2005	13,9	-0,6	-0,4	0,9586
2006	12,0	-1,9	-1,3	0,8633
2007	8,5	-3,5	-1,6	0,7083
2008	7,4	-1,1	2,4	0,8706
2009	9,7	2,3	3,4	1,3108
2010	10,2	0,5	-1,8	1,0515
2011	9,3	-0,9	-1,4	0,9118
2012	9,5	0,2	1,1	1,0215
2013	9,9	0,4	0,2	1,0421
2014	8,6	-1,3	-1,7	0,8687
2015	8,1	-0,5	0,8	0,9419
2016	6,9	-1,2	-0,7	0,8519
2017	4,7	-2,2	-1,0	0,6812
2018	3,7	-1	1,2	0,7872
2019	3,7	0,0	1,0	1,0000
2020	3,6	-0,1	-0,1	0,9730
2021	4,6	1,0	1,1	1,2778
2022	4,0	-0,6	-1,6	0,8696
2023	3,9	-0,1	0,5	0,9750
2024	4,1	0,2	0,3	1,0513

Zdroj: ČSÚ, cit. online 05. 03. 2026, vlastní zpracování

Příloha č. 17 – Struktura nezaměstnaných podle vzdělání, věku a délky evidence

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Uchazeči o zaměstnání v evidenci úřadu práce celkem	453 118	381 373	280 620	231 534	215 532	291 977	258 173	271 803	279 227
Nejvyšší dosažené vzdělání:									
neúplné a bez vzdělání	8 065	9 604	11 323	12 271	9 366	11 049	9 885	10 009	10 369
základní	122 072	104 742	74 630	58 587	55 866	73 327	68 091	75 297	78 509
vyučení	169 411	140 501	101 876	81 624	75 590	100 172	88 053	88 418	89 417
vyučení s maturitou	19 892	16 337	11 990	10 118	9 641	14 166	12 306	12 335	12 758
úplné střední s maturitou	83 845	68 359	49 710	41 676	39 000	57 069	49 076	49 793	50 721
vyšší odborné a vysokoškolské	35 092	29 575	22 185	19 855	19 065	26 705	22 329	26 899	27 845
Věkové skupiny:									
do 24 let	60 682	46 819	31 296	26 206	25 666	35 947	30 132	34 702	38 782
25 - 49 let	250 922	207 207	147 069	120 954	112 473	155 531	131 084	137 539	140 794
50 - 64 let	140 472	125 970	100 724	82 670	75 578	97 796	93 689	95 656	95 264
65 a více let	1 042	1 377	1 531	1 704	1 815	2 703	3 268	3 906	4 387
Délka nezaměstnanosti:									
do 6 měsíců	199 783	179 651	145 154	138 270	138 170	157 631	128 017	154 501	149 990
6 - 12 měsíců	65 780	57 559	40 954	32 735	32 534	65 598	44 011	42 976	47 003
nad 12 měsíců	187 555	144 163	94 512	60 529	44 828	68 748	86 145	74 326	82 234

Zdroj: ČSÚ, cit. online 31. 01. 2026, vlastní zpracování

Příloha č. 18 – Volná pracovní místa

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Pracovní místa v evidenci úřadu práce celkem	102 545	132 496	216 629	324 410	340 957	318 582	343 148	288 647	271 789	246 573
pro absolventy a mladistvé	29 684	38 640	55 953	73 068	70 085	57 040	61 461	55 472	49 251	44 846
pro osoby se zdravotním postižením	9 642	11 331	13 022	13 514	11 600	11 246	12 885	10 450	9 755	11 042
Počet dosažitelných uchazečů o zaměstnání v evidenci úřadu práce na 1 pracovní místo v evidenci úřadu práce	4,3	2,7	1,2	0,6	0,6	0,9	0,7	0,9	0,9	1,2

Zdroj: ČSÚ, cit. online 31. 01. 2026, vlastní zpracování

Příloha č. 19 – Počet mužů a žen v evidenci Úřadu práce České republiky v letech 2015 - 2024

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
muži	6,12	5,09	3,71	2,98	2,81	3,93	3,32	3,37	3,43	3,81
ženy	6,35	5,28	3,83	3,17	2,93	4,11	3,66	4,10	4,04	4,40

Zdroj: ČSÚ, cit. online 04. 02. 2026, vlastní zpracování