

**Česká zemědělská univerzita v Praze**

**Provozně ekonomická fakulta**

**Katedra ekonomických teorií**



**Diplomová práce**

**Rizikové skupiny a současné trendy trhu práce v  
Plzeňském kraji**

**Bc. Lenka Pavlíčková**

© 2019 ČZU v Praze

# ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

## ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Lenka Pavlíčková

Veřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

**Rizikové skupiny a současné trendy trhu práce v Plzeňském kraji**

Název anglicky

**Disadvantaged groups and current labour market trends in the Pilsen region**

---

### Cíle práce

Hlavním cílem práce bude provést komparaci jednotlivých rizikových skupin a z časových řad a statistik posoudit, která z rizikových skupin byla nejvíce ovlivněna dynamikou trhu práce v čase. Dílčími cíli bude v teoretické části vymezit terminologii a popsat problematiku rizikových skupin na trhu práce. V praktické části bude dílčím cílem provést dotazníkové šetření mezi zaměstnavateli a definovat možnosti vedoucí k uplatnění na trhu práce v současné době a do budoucna vzhledem k trendům na trhu práce.

### Metodika

V teoretické části bude použita deskriptivní metoda ke studiu odborné literatury a strategických dokumentů vztahujících se ke zkoumané problematice, budou definovány jednotlivé rizikové skupiny uchazečů, kterým je věnována zvýšená pozornost na trhu práce a charakterizovány možnosti jejich podpory při umisťování na trh práce.

V praktické části diplomové práce budou použity statistiky MPSV, bude provedena komparace vývoje rizikových skupin. Pomocí časových řad bude sledován vývoj rizikových skupin na trhu práce v Plzeňském kraji od roku 2000. Z této analýzy bude patrné, zda některá z rizikových skupin roste nebo naopak snižuje svou velikost s ohledem na změny trhu práce.

Vzhledem k trendům na trhu práce bude provedeno dotazníkové šetření ve firmách Plzeňského kraje a bude zkoumáno, jak jsou nástroje aktivní politiky zaměstnanosti využívány v praxi a jaké mají osoby z rizikových skupin na trhu práce možnosti uplatnění z pohledu zaměstnavatele.

**Doporučený rozsah práce**

60 -80 stran

**Klíčová slova**

nezaměstnanost, rizikové skupiny na trhu práce, aktivní politika zaměstnanosti, pasivní politika zaměstnanosti, míra nezaměstnanosti, trh práce, Úřad práce ČR, Plzeňský kraj

---

**Doporučené zdroje informací**

- BUCHTOVÁ, B. Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha: Grada Publishing a.s., 2002. ISBN 80-247-9006-8.
- DOUBRAVOVÁ, Dagmar, HAVRDOVÁ, Egle (ed.). Jak překonat problém nezaměstnanosti mládeže: dobrá praxe z ČR a Velké Británie. Praha: Schola Empirica, 2014. ISBN 978-80-905748-0-9
- FILIPOVÁ, L., Lidský kapitál a jeho efektivní využití jako zdroj ekonomického růstu v České republice. Praha: České vysoké učení technické v Praze, 2008. ISBN 80-86729-38-9.
- KOTÝNKOVÁ, M. Sociální ochrana chudých v České republice. Praha: Oeconomica, 2007. ISBN 978-80-245-1302-7
- MAREŠ, P., SIROVÁTKA, T. Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika. Brno: Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií, 2003. ISBN 80-210-3048-8.
- PAVELKA, T., LÖSTER, T., MAKOVSKÝ, P. Dlouhodobá nezaměstnanost v České republice. Slaný: Melandrium, 2011. ISBN 80-86175-18-9.

---

**Předběžný termín obhajoby**

2018/19 LS – PEF

**Vedoucí práce**

doc. PhDr. Ing. Lucie Severová, Ph.D.

**Garantující pracoviště**

Katedra ekonomických teorií

---

Elektronicky schváleno dne 8. 11. 2018

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

Vedoucí katedry

---

Elektronicky schváleno dne 12. 11. 2018

**Ing. Martin Pelikán, Ph.D.**

Děkan

V Praze dne 21. 10. 2019

### **Čestné prohlášení**

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

V Praze dne 29. listopadu 2019

---

### **Poděkování**

Ráda bych touto cestou poděkovala vedoucí mé diplomové práce paní doc. PhDr. Ing. Lucii Severové, Ph.D. za poskytnuté cenné rady a odborné vedení při zpracování diplomové práce.

# **Rizikové skupiny a současné trendy trhu práce v Plzeňském kraji**

## **Abstrakt**

Diplomová práce se zabývá rizikovými skupinami na trhu práce v Plzeňském kraji a jejími změnami v čase. Práce je rozdělena na teoretickou a praktickou část. Teoretická část definuje východiska politiky zaměstnanosti, terminologii a základní právní rámec, na základě, kterého je politika zaměstnanosti realizována na území České republiky. V praktické části se diplomová práce zabývá analýzou časových řad, dává je do kontextu se současnou situací na trhu práce. Výzkum je doplněn dotazníkovým šetřením mezi zaměstnavateli a jejich pohledem na rizikové skupiny na trhu práce. V závěru se diplomová práce zabývá možnostmi a návrhy na uplatnění rizikových skupin na trhu práce.

**Klíčová slova:** nezaměstnanost, rizikové skupiny na trhu práce, aktivní politika zaměstnanosti, pasivní politika zaměstnanosti, míra nezaměstnanosti, trh práce, Úřad práce ČR, Plzeňský kraj

# **Disadvantaged groups and current labour market trends in the Pilsen region**

## **Abstract**

This thesis deals with risk groups in the labor market in the Pilsen region and its changes in time. The thesis is divided into theoretical and practical part. The theoretical part defines the bases of employment policy, terminology and basic legal framework on the basis of which the employment policy is implemented in the Czech Republic. The practical part of the thesis deals with the analysis of time series, puts them in context with the current situation on the labor market. The research is supplemented by a questionnaire survey among employers and their view of risk groups on the labor market. In conclusion, the thesis deals with the possibilities and proposals for the application of risk groups in the labor market.

**Keywords:** unemployment, risk groups in the labor market, active employment policy, passive employment policy, unemployment rate, labor market, Public Employment Service of the CR, Pilsen Region

# Obsah

<b>1 Úvod.....</b>	<b>11</b>
<b>2 Cíl práce a metodika .....</b>	<b>12</b>
2.1 Cíl práce .....	12
2.2 Metodika .....	14
<b>3 Teoretická východiska .....</b>	<b>15</b>
3.1 Státní politika zaměstnanosti.....	15
3.1.1 Měření míry nezaměstnanosti .....	17
3.1.2 Nabídka práce a poptávka po práci.....	18
3.1.3 Nezaměstnanost a její příčiny .....	19
3.1.4 Důsledky nezaměstnanosti.....	21
3.1.5 Aktivní politika zaměstnanosti .....	23
3.1.6 Zaměstnávání osob se zdravotním postižením .....	26
3.1.7 Pasivní politika zaměstnanosti.....	29
3.1.8 Projekty spolufinancované Evropským sociálním fondem .....	30
3.2 Skupiny osob ohrožených na trhu práce .....	31
3.2.1 Absolventi do 29 let věku .....	32
3.2.2 Rodiče (převážně ženy) pečující o děti do 15 let.....	34
3.2.3 Nekvalifikovaní uchazeči o zaměstnání .....	35
3.2.4 Osoby se zdravotním postižením.....	35
3.2.5 Starší osoby ve věku nad 50 let .....	36
3.2.6 Osoby dlouhodobě nezaměstnané.....	37
3.3 Využití lidského kapitálu a flexibilní trh práce.....	37
<b>4 Vlastní práce .....</b>	<b>39</b>
4.1 Charakteristika Plzeňského kraje a aktuální situace na trhu práce .....	39
4.2 Analýza rizikových skupin na trhu práce – časové řady.....	41
4.2.1 Absolventi do 29 let věku .....	46
4.2.2 Rodiče pečující o děti do 15 let .....	47
4.2.3 Nekvalifikovaní uchazeči o zaměstnání .....	49
4.2.4 Osoby se zdravotním postižením.....	53
4.2.5 Starší osoby ve věku nad 50 let .....	54
4.2.6 Osoby dlouhodobě nezaměstnané.....	55
4.3 Výzkumná část .....	58
4.3.1 Formulace hypotéz.....	59
4.3.2 Volba výzkumného nástroje .....	61
4.3.3 Metodika výzkumu .....	61



4.3.4	Výsledky dotazníkového šetření .....	63
4.3.5	Ověření hypotéz .....	81
<b>5</b>	<b>Výsledky a diskuse .....</b>	<b>84</b>
5.1	Shrnutí analýzy rizikových skupin na trhu práce .....	84
5.1.1	Rizikové skupiny na trhu práce za současné situace .....	86
5.1.2	Predikce trhu práce .....	87
5.2	Návrhy a doporučení .....	88
<b>6</b>	<b>Závěr.....</b>	<b>90</b>
<b>7</b>	<b>Seznam použitých zdrojů .....</b>	<b>92</b>
<b>8</b>	<b>Přílohy .....</b>	<b>95</b>

## Seznam grafů

Graf č. 1	Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání a počet volných pracovních míst.....	40
Graf č. 2	Vývoj počtu osob z cílových skupin.....	42
Graf č. 3	Vývoj podílu rizikových skupin nezaměstnaných .....	44
Graf č. 4	Vývoj počtu nezaměstnanosti osob Absolventi do 29 let věku .....	46
Graf č. 5	Vývoj počtu absolventů SŠ a VŠ a počtu nezaměstnaných absolventů .....	47
Graf č. 6	Vývoj počtu nezaměstnanosti osob Rodiče pečující o děti do 15 let .....	48
Graf č. 7	Vývoj podílu osob pečujících o děti do 15 let – ženy.....	49
Graf č. 8	Vývoj počtu nezaměstnanosti osob Nekvalifikovaní uchazeči o zaměstnání .....	50
Graf č. 9	Vývoj podílu nekvalifikovaných uchazečů o zaměstnání .....	51
Graf č. 10	Vývoj struktury uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst.....	51
Graf č. 11	Vývoj počtu nezaměstnanosti Osob se zdravotním postižením .....	53
Graf č. 12	Vývoj počtu nezaměstnanosti osob ve věku nad 50 let .....	54
Graf č. 13	Podíl počtu nezaměstnaných osob nad 50 let .....	55
Graf č. 14	Vývoj počtu nezaměstnanosti osob dlouhodobě evidovaných na úřadu práce...	56
Graf č. 15	Vývoj podílu nezaměstnaných podle délky trvání evidence .....	57
Graf č. 16	Využití příspěvku na SÚPM.....	64
Graf č. 17	Zřízení pracovního místa pro OZP .....	65
Graf č. 18	Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců .....	66
Graf č. 19	Příspěvek na zapracování .....	67
Graf č. 20	Uchazeči nejvíce ohroženi nezaměstnaností .....	68
Graf č. 21	Uchazeči s nevyužitým potenciálem .....	69
Graf č. 22	Atraktivita nástrojů APZ.....	70
Graf č. 23	Pracovní rehabilitace .....	71
Graf č. 24	Investice do zaškolení .....	72
Graf č. 25	Efektivita APZ při umisťování uchazečů do zaměstnání .....	73
Graf č. 26	Pomoc zaměstnavatele při řešení osobních problémů UoZ.....	74
Graf č. 27	Chťejí dlouhodobě nezaměstnaní uchazeči pracovat? .....	75
Graf č. 28	Nabídka zkrácených úvazků .....	76
Graf č. 29	Nabídka zvýšení kvalifikace.....	77
Graf č. 30	nabídka poradenství u zaměstnavatele.....	78
Graf č. 31	Dětská skupina.....	79

Graf č. 32 Tréninkové středisko pro zapracování.....	80
Graf č. 33 Nabídka ubytování.....	81

## **Seznam tabulek**

Tabulka č. 1 Index změny.....	43
Tabulka č. 2 Otázka č. 1.....	63
Tabulka č. 3 Otázka č. 2.....	64
Tabulka č. 4 Otázka č. 3.....	65
Tabulka č. 5 Otázka č. 4.....	66
Tabulka č. 6 Otázka č. 5.....	67
Tabulka č. 7 Otázka č. 6.....	68
Tabulka č. 8 Otázka č. 7.....	69
Tabulka č. 9 Otázka č. 8.....	70
Tabulka č. 10 Otázka č. 9.....	71
Tabulka č. 11 Otázka č. 10.....	72
Tabulka č. 12 Otázka č. 11.....	73
Tabulka č. 13 Otázka č. 12.....	74
Tabulka č. 14 Otázka č. 13.....	75
Tabulka č. 15 Otázka č. 14.....	76
Tabulka č. 16 Otázka č. 15.....	77
Tabulka č. 17 Otázka č. 16.....	78
Tabulka č. 18 Otázka č. 17.....	79
Tabulka č. 19 Otázka č. 18.....	80

# 1 Úvod

Právo na práci a svobodnou volbu povolání patří mezi základní lidská práva, která zaručuje Listina základních práv a svobod jako ústavní zákon č. 2/1993 Sb. ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb. Právo na práci zůstává právem, není povinností. Po roce 1989 se občané ČR začali setkávat s pojmem nezaměstnanost v reálném životě. Česká republika ratifikovala celou řadu mezinárodních dohod, kterými je vázána, a které se vztahují k realizaci politiky zaměstnanosti. Politika zaměstnanosti je na makroúrovni celoplošná, je součástí hospodářské politiky státu a zahrnuje různá opatření s dopadem na celé hospodářství. Na vládní úrovni jsou zpracovávány strategické dokumenty a akční plány, které vymezují priority v této oblasti. Na mikroúrovni se jedná o vliv přímo na trh práce a jeho strukturu a o konkrétní opatření, které označujeme jako aktivní a pasivní politika zaměstnanosti.

Důsledky nezaměstnanosti jsou ekonomické, politické i sociální. Z ekonomického pohledu hovoříme mimo jiné o míře nezaměstnanosti, přirozené míře nezaměstnanosti, aktivní a pasivní politice zaměstnanosti. Ze sociálního hlediska se problematika zabývá skupinami osob, které jsou pro určitou charakteristiku a situaci, ve které se po nějakou část svého života nacházejí, osobami znevýhodněnými na trhu práce a ohroženými dlouhodobou nezaměstnaností. Stejně, jako se v čase mění ekonomická situace, vyvíjí se demografické ukazatele a mění se míra nezaměstnanosti, předpokládá se, že se mění i velikost a struktura jednotlivých ohrožených skupin na trhu práce. Skupiny osob ohrožených na trhu práce reagují na změny v možnostech pracovního uplatnění, ve vzdělávání, v technologickém vývoji a podobně.

Diplomová práce zkoumá právě tyto rizikové skupiny osob, pro jejichž snazší pracovní uplatnění jsou určeny nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Tyto nástroje a jejich používání v praxi definuje zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti. Mají za úkol zmírňovat negativní dopady nezaměstnanosti, odstraňovat bariéry na trhu práce a podpořit pracovní uplatnění konkrétních uchazečů o zaměstnání, kteří mají zdravotní nebo jinou nevýhodu oproti jiným uchazečům. Diplomová práce se podrobně věnuje rizikovým skupinám na trhu práce a jejich vývoji v Plzeňském kraji. Stejně tak výzkum v praktické části je proveden mezi firmami, které mají na území Plzeňského kraje svoje pracoviště.

## 2 Cíl práce a metodika

### 2.1 Cíl práce

**Hlavním cílem** diplomové práce je posoudit analýzou časových řad, která z rizikových skupin uchazečů o zaměstnání byla nejvíce ovlivněna dynamikou trhu práce v čase, jak se zvýšil nebo snížil počet osob v jednotlivých skupinách mezi lety 2004 až 2018.

**Díličními cíli** práce je ověřit dotazníkovým šetřením mezi zaměstnavateli, zda jsou statistická data analyzovaná v časových řadách v souladu s reálným chováním zaměstnavatelů na trhu práce:

- ověřit, zda zaměstnavatelé považují za nejvíce ohroženou skupinu na trhu práce tu, která se jeví jako **nejvíce ohrožená** dle provedené analýzy časových řad
- zjistit, ve které z rizikových skupin uchazečů o zaměstnání vidí firmy **nevyužitý potenciál** při hledání zaměstnanců
- ověřit, zda firmy považují nástroje aktivní politiky zaměstnanosti za **efektivní nástroj**, který může pomoci uchazečům evidovaným na úřadu práce k snadnějšímu uplatnění na trhu práce
- ověřit výsledky dotazníkového šetření provedeného společností TREXIMA s.r.o. v roce 2016 pro Svaz průmyslu a dopravy ČR, jehož výsledkem je tvrzení, že zaměstnavatelé **nepovažují nástroje aktivní politiky zaměstnanosti za atraktivní**, a že **uchazeči o zaměstnání nemají zájem o nabízené pracovní pozice**, ti, kteří jsou v evidenci úřadu práce dlouhodobě, již nechtějí pracovat.

**V teoretické části** práce je popsána problematika oblasti politiky zaměstnanosti realizovaná na území České republiky. Věnuje se realizaci aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti obecně, zabývá se strategiemi zaměstnanosti, ukazateli nezaměstnanosti a vazbou na hospodářskou politiku ČR. Jsou definovány jednotlivé skupiny osob ohrožených na trhu práce a nástroje, které se využívají k eliminaci dopadů různých typů hendikepů a bariér znevýhodněných osob. Z celkového pohledu je vymezen zákonný rámec realizace politiky zaměstnanosti

a terminologie vztahující se k řešené problematice nezaměstnanosti, trhu práce a vývoji oblasti zaměstnanosti.

**V praktické části** diplomové práce jsou využita statistická data a jsou sestaveny a zkoumány časové řady, které znázorňují strukturu a změnu velikosti jednotlivých skupin ohrožených na trhu práce v čase. Data získaná v praktické části práce jsou dále dána do souvislosti s výsledky výzkumu provedeného mezi zaměstnavateli v Plzeňském kraji. Výzkum bude proveden formou dotazníkového šetření. Bude ověřeno, jak jsou zjištěná statistická data v souladu s reálným chováním a postoji zaměstnavatelů k uchazečům o zaměstnání v praxi.

V diplomové práci je zkoumána aktivní politika zaměstnanosti realizovaná Úřadem práce České republiky Krajskou pobočkou v Plzni.

Vhled do reálné situace na trhu práce může pomoci iniciovat úpravy realizace aktivní politiky zaměstnanosti v kraji a efektivnější práci s klienty evidovanými na Úřadu práce ČR Krajské pobočce v Plzni.

## 2.2 Metodika

V teoretické části je použita *deskriptivní* metoda k vyhledání a studiu odborné literatury, strategických a vládních dokumentů vztahujících se k řešené problematice. Je popsána oblast politiky zaměstnanosti, vymezena odborná terminologie a definována aktivní a pasivní politika zaměstnanosti. Pozornost je zaměřena ke skupinám osob z řad uchazečů o zaměstnání ohroženým na trhu práce. V teoretické části jsou dále popsány nejvyužívanější nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, které mají za cíl pomáhat odstranit bariéry bránící v pracovním uplatnění uchazečů z rizikových skupin na trhu práce.

V praktické části jsou zpracovány *časové řady*, které znázorňují vývoj skupin ohrožených na trhu práce v Plzeňském kraji. Časové řady zobrazují situaci na trhu práce od roku 2000 do roku 2018 a umožňují *komparaci* změn velikosti jednotlivých skupin v čase mezi sebou. Jako zdroj dat jsou použity statistiky Ministerstva práce a sociálních věcí ČR, které zahrnují podrobnou analýzu uchazečů o zaměstnání v členění podle okresů a krajů a dále členění dle pohlaví, věku, vzdělání, délky nezaměstnanosti a dalších sledovaných charakteristik.

Praktickou část tvoří výzkum mezi zaměstnavateli Plzeňského kraje provedený formou *dotazníkového šetření*. Dotazníkové šetření pomůže dokreslit reálnou situaci přímo u zaměstnavatelů a zmapovat postoj zaměstnavatelů k osobám z rizikových skupin na trhu práce. Výsledek výzkumu lze dát do souvislosti s provedenou komparací časových řad a závěry práce podložit dvěma pohledy – analytickými údaji MPSV ČR a reálnou praxí realizovanou zaměstnavateli na trhu práce. Prostřednictvím výsledků výzkumu budou potvrzeny nebo zamítnuty stanovené hypotézy:

H1. Zaměstnavatelé považují osoby ve věku 50+ za nejvíce ohroženou skupinu na trhu práce.

H2. Zaměstnavatelé si myslí, že k uplatnění dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání nepomůžou nástroje APZ.

H3. Zaměstnavatelé předpokládají, že uchazeči dlouhodobě evidovaní na úřadu práce nechtějí pracovat.

H4. Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti nejsou pro firmy finančně zajímavé

H5. Zaměstnavatelé vnímají nejčastěji uchazeče ve věku 50+ jako osoby s nevyužitým potenciálem.

## 3 Teoretická východiska

### 3.1 Státní politika zaměstnanosti

Státní politika zaměstnanosti je řízena Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR (dále MPSV ČR), které je ústředním orgánem státní správy pro oblast zaměstnanosti. MPSV ČR zpracovává koncepci a strategii státní politiky zaměstnanosti, vyhodnocuje situaci na trhu práce, zpracovává prognózy vývoje, zajišťuje a kontroluje financování sektoru. MPSV ČR je nadřazeným orgánem Úřadu práce ČR, který byl zřízen zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů dne 1. dubna 2011.<sup>1</sup>

Úřad práce ČR je tvořen generálním ředitelstvím a krajskými pobočkami, jejichž součástí jsou kontaktní pracoviště v jednotlivých okresech tak, aby byly v rámci decentralizace státní správy dostupnými pro klienty, kteří služby zaměstnanosti vyhledávají. Úřady práce mimo jiné zpracovávají koncepci vývoje zaměstnanosti ve svém správním obvodu, monitorují aktuální situaci na trhu práce, zajišťují poradenství, zprostředkování zaměstnání, vedou evidenci volných pracovních míst a uchazečů o zaměstnání, poskytují podporu v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci, zajišťují rekvalifikační kurzy, zabezpečují vyplácení nepojistných sociálních dávek a dávek pěstounské péče. Úřady práce spolupracují ve svém regionu s dalšími správními úřady a sociálními partnery.<sup>2</sup>

Činnost Úřadu práce ČR je vymezena zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“), který v ustanovení § 1 definuje předmět zákonné úpravy, tj. zákon „...*upravuje zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti.*“<sup>3</sup>

Cílem státní politiky zaměstnanosti je dosažení rovnováhy mezi nabídkou pracovních sil a poptávkou po pracovní síle. Ve vztahu k nezaměstnaným osobám zajišťuje

---

<sup>1</sup> *Integrovaný portál MPSV ČR* [online]. 2018 [cit. 2018-08-04]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/oup>

<sup>2</sup> Tamtéž.

<sup>3</sup> Česko. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

politika zaměstnanosti mimo jiné finanční nástroje pro pomoc osobám z rizikových skupin a směřuje svou pomoc do oblastí postižených vyšší nezaměstnaností.<sup>4</sup>

Cílem sociální politiky již v průběhu transformace hospodářství bylo zmírnit napětí na trhu práce a vytvořit nástroje, které pomohou s výpadkem příjmu při ztrátě zaměstnání. To je úkolem pasivní politiky zaměstnanosti, v jejímž rámci jsou poskytovány podpory v nezaměstnanosti, ale také například předčasné odchody do důchodu. Naopak aktivní politika zaměstnanosti usnadňuje prostřednictvím svých nástrojů opětovný vstup na trh práce. Diskuze se vede ve věci „štedrosti“ sociálních dávek a podpory v nezaměstnanosti ve vztahu k ochotě nezaměstnaných hledat si práci.<sup>5</sup>

Současná strategie státní politiky zaměstnanosti je prováděna v souladu s Evropskou politikou zaměstnanosti, která určuje mimo jiné také hlavní směry ekonomické politiky. Priority jsou obsaženy v dokumentu EVROPA 2020 - Strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění, který reaguje na hospodářskou krizi a globální problémy včetně stárnutí obyvatelstva, na technologický vývoj a digitalizaci, a zaměřuje se také na snižování chudoby.<sup>6</sup>

Aktuální koncepce s názvem „Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020“ byla schválena poradou vedení Ministerstva práce a sociálních věcí v dubnu 2013 a usnesením vlády č. 835 dne 15. 10. 2014. Strategie zaměstnanosti identifikovala čtyři hlavní priority:<sup>7</sup>

- 1) Podpora přístupu k zaměstnání, zejména pro skupiny ohrožené na trhu práce;
- 2) Podpora rovnosti žen a mužů na trhu práce;
- 3) Podpora přizpůsobení podniků a zaměstnanců změněným potřebám trhu práce
- 4) Rozvoj veřejných služeb zaměstnanosti.

Strategie definuje konkrétní cíle, kterých chce do roku 2020 dosáhnout, a to například zvýšení celkové míry zaměstnanosti věkové skupiny občanů ve věku 20–64 let na hodnotu 75 %, dále splnění národních cílů při zvýšení zaměstnanosti žen, zvýšení zaměstnanosti starších občanů, snížení nezaměstnanosti mládeže a osob s nízkou kvalifikací.

---

<sup>4</sup> JÍROVÁ, Hana. *Deformace na českém trhu práce*. 2002, s. 24

<sup>5</sup> CAZES, S.; NEŠPOROVÁ, A. *Transformace trhů práce střední a východní Evropy*. 2003, s. 106

<sup>6</sup> *Integrovaný portál MPSV ČR* [online]. 2012 [cit. 2018-08-04]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/evropskastrateg>

<sup>7</sup> *Integrovaný portál MPSV ČR* [online]. 2018 [cit. 2018-08-04]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg\\_zam\\_2020/strategiepz2020.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg_zam_2020/strategiepz2020.pdf)



V rámci politiky zaměstnanosti je nutné reagovat na nejistoty a sociální ohrožení při zániku tradičních pracovních příležitostí a na nová ohrožení, která mohou způsobovat nezaměstnanost u rizikových skupin obyvatelstva. Jedná se hlavně o tzv. znalostní ekonomiku, která vyžaduje vzdělávání a připravenost na neustálé změny na trhu práce. Přístupy k podpoře zaměstnanosti s důrazem na finanční udržitelnost a efektivnost diskutuje Evropská komise a Mezinárodní organizace práce.<sup>8</sup>

### 3.1.1 Měření míry nezaměstnanosti

Míra nezaměstnanosti je vedle hrubého domácího produktu a míry inflace jedním z podstatných makroekonomických ukazatelů používaných k hodnocení ekonomiky. Vyjadřuje procentuální podíl nezaměstnaných na ekonomicky aktivním obyvatelstvu.<sup>9</sup>

Míra nezaměstnanosti je počítána pomocí vzorce, který vyjadřuje poměr nezaměstnaných osob a všech ekonomicky aktivních občanů.

$$u = (U : L) \times 100$$

Vysvětlivky ke vzorci:

u = obecná míra nezaměstnanosti vyjádřená v %

U = počet nezaměstnaných

L = celkový počet ekonomicky aktivních občanů.<sup>10</sup>

Do roku 2012 měřily úřady práce **Míru registrované nezaměstnanosti**, která poměřuje všechny dosažitelné uchazeče o zaměstnání k ekonomicky aktivním osobám. Od ledna 2013 přechází Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR ve spolupráci s Českým statistickým úřadem na nový ukazatel registrované nezaměstnanosti v ČR s názvem **Podíl nezaměstnaných osob**, který vyjadřuje podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15–64 let ze všech obyvatel ve stejném věku. Tyto ukazatele pracují s počty

---

<sup>8</sup> SIROVÁTKA, T.; HORÁKOVÁ, M.; HORÁK, P. *Česká politika zaměstnanosti v době krize a po krizi*. 2014, s. 19

<sup>9</sup> BRČÁK, J.; SEKERKA, B.; SEVEROVÁ, L.; STARÁ, D. *Makroekonomie. Makroekonomický přehled*. 2018, s. 38

<sup>10</sup> Tamtéž, s. 161

uchazečů o zaměstnání evidovaných na úřadu práce. Nový ukazatel poskytuje více reprezentativní pohled až do úrovně okresů a zachycuje reálnou situaci i vzhledem ke struktuře uchazečů o zaměstnání podle regionu, věku, vzdělání, oboru.<sup>11</sup>

Český statistický úřad zároveň provádí **Výběrové šetření pracovních sil**, při kterém zjišťuje počet nezaměstnaných přímo v domácnostech. Tento ukazatel pracuje s obyvateli České republiky, může tedy postihnout také občany, kteří jsou ekonomicky aktivní, zaměstnání hledají, ale nejsou v evidenci úřadu práce jako nezaměstnaní uchazeči. Rozsah šetření je v souladu s definicemi Mezinárodní organizace práce a Eurostatu. Přesto se mohou metody statistického šetření i přes přijaté mezinárodní standardy v různých zemích lišit, mezinárodní srovnání nemusí být vždy objektivní.<sup>12</sup>

### 3.1.2 Nabídka práce a poptávka po práci

Na straně nabídky práce vystupují firmy, které nabízí práci, a na straně poptávky vystupují občané (zaměstnaní i nezaměstnaní). Trhem práce je prostředí, kde zaměstnavatel nabízí zaměstnanci práci a určujícím faktorem jsou sjednané pracovní podmínky, pracovní doba, mzda za odvedenou práci. Poptávku po práci ovlivňuje postavení firmy na trhu, jeho výrobní program, technologie a cena, kterou je firma ochotna za práci platit. Práce je jedním z výrobních faktorů, je tedy zřejmé, že firmy se snaží maximalizovat svůj zisk a stejně tak domácnosti chtějí maximalizovat svůj užitek. Poptávka po práci úzce souvisí se mzdovou úrovní a platí, že čím nižší je cena práce, tím více firmy práci poptávají. Obdobně pravidlo platí také opačně, čím vyšší je cena práce, tím více ji lidé nabízejí.<sup>13</sup>

Snaha firem na trhu práce je maximalizovat svůj zisk, zatímco domácnosti se snaží o maximalizaci svého užitku.<sup>14</sup>

Zaměstnanec zvažuje mezi volným časem a obětováním volného času. V okamžiku, kdy se nabídka práce a poptávka po práci střetává, dochází k **rovnováze na trhu práce**. V případě, že nastane rovnováha na trhu práce, pracovní místa jsou obsazena, stejně tak je

---

<sup>11</sup> *Integrovaný portál MPSV ČR* [online]. 2012 [cit. 2018-08-04]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/zmena\\_metodiky](http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/zmena_metodiky)

<sup>12</sup> *Český statistický úřad* [online]. 2018 [cit. 2018-08-04]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/vykazy/vyberove\\_setreni\\_pracovnich\\_sil](https://www.czso.cz/csu/vykazy/vyberove_setreni_pracovnich_sil)

<sup>13</sup> BRČÁK, J.; SEKERKA, B.; SEVEROVÁ, L.; STARÁ, D. *Makroekonomie. Makroekonomický přehled*. 2018, s. 165

<sup>14</sup> SAMUELSON, P., NORDHAUS, W. *Ekonomics*. 2010

dostatečná nabídka práce. Funkce trhu práce ovšem není jen ekonomická, ale také sociální. Trh práce zajišťuje lidem obživu a do rozhodování, zda nabízenou práci za nabízenou mzdu přijmout, vstupují další faktory, jako jsou demografické změny, inflace, vládní politika. „Práce tedy není pouze kategorií ekonomickou, ale také obecně kulturní, ekologickou, antropologickou a medicínskou.“<sup>15</sup>

### 3.1.3 Nezaměstnanost a její příčiny

Situace na trhu práce je dynamická v průběhu času. Charakter lidské práce se proměnil z fyzické námahy při produktivním obstarávání obživy v zemědělství a řemeslech, jde stále více o neproduktivní práci v oblasti správní a administrativní, která udržuje v chodu globalizovanou společnost.

Šmajš (in Buchtová 2012) uvádí ohrožení kulturního systému takto:<sup>16</sup>

*1. nahrazování produktivní práce technikou stále rychleji rozbíjí jedinečné přírodní bytí a vyhrocuje konflikt kultury s přírodou.*

*2. omezená nabídka produktivní obslužné práce jednu část populace zbavuje seberealizace.....druhou část vystavuje tlaku nepřirozené psychické zátěže.*

Mezi příčiny nezaměstnanosti lze zařadit důsledky globalizace výroby a obchodu, možný demotivující vliv sociálního státu a systému sociálních dávek, který může některé lidi odradit od hledání zaměstnání. Důležitou roli hraje technologický rozvoj, který jednak klade nároky na znalosti a dovednosti zaměstnanců, zároveň však technologie mohou nahradit práci člověka v činnostech, které se opakují, na které lze zaměstnance snadno zaučit. Převažuje ekonomické hledisko a snižování výrobních nákladů za cenu snižování počtu zaměstnanců.<sup>17</sup>

V současné době na trh práce vstupují absolventi škol, rodiče vracející se na trh práce po skončení rodičovské dovolené, na druhé straně z trhu práce odcházejí zaměstnanci do starobního důchodu. V čase se s technologickým vývojem mění také struktura na straně nabídky práce – oborů, ale i celých odvětví. Situaci ovlivňuje také

---

<sup>15</sup> BUCHTOVÁ, B.; ŠMAJS, J.; BOLELOUCKÝ, Z. *Nezaměstnanost*. 2013, s. 12

<sup>16</sup> Tamtéž, s. 11

<sup>17</sup> SMUTEK, M.; *Politika zaměstnanosti*. 2014, s. 20

sezónnost, cykly ekonomického vývoje a běžné životní situace domácností – stěhování nebo péče o člena rodiny. Každá z druhů nezaměstnanosti má jiný vliv na ekonomickou situaci a nemusí být významným problémem z celkového pohledu na hospodářství, pokud se nastane nezaměstnanost masovou. Z hlediska příčiny vzniku rozlišujeme nezaměstnanost frikční, strukturální, cyklickou, sezonní.

Při ztrátě zaměstnání se jedince zmocňují obavy z budoucnosti, ztráta sebeúcty. Stigma nezaměstnaného ještě přizívají prohlášení typu „*kdo chce, práci si vždy najde*“, která zaznívají někdy i z úst politiků nebo představitelů státní správy.<sup>18</sup>

### **Frikční nezaměstnanost**

V případě frikční nezaměstnanosti se jedná o přirozený jev pracovní mobility, kdy zaměstnanec hledá výhodnější pracovní podmínky, vyšší mzdové ohodnocení jako důsledek ekonomického vývoje. Nejedná se o dlouhodobou nezaměstnanost, naopak, je předpoklad, že zaměstnanec najde vhodné pracovní místo ve velmi krátké době. Používá se také termín „*lidé mezi dvěma zaměstnáními*“.<sup>19</sup>

### **Strukturální nezaměstnanost**

O strukturální nezaměstnanosti hovoříme v případech, kdy dojde k útlumu produkce v některém konkrétním odvětví, což může být způsobeno technologickým rozvojem, přestěhování firmy do jiné země z důvodu nižší ceny práce nebo zánikem většího zaměstnavatele v regionu. Dochází pak k nižší poptávce po práci, případně může odvětví zcela zaniknout. Zánik odvětví může být i regionální a problémem je nedostatečná pracovní mobilita, kdy zaměstnanec není ochoten přestěhovat se za zaměstnáním do jiného regionu. Otázkou je, jaké jsou podmínky pro přesídlení v České republice, kdy zaměstnanec může řešit prodej a nákup nemovitosti, regionálně se liší cena pronájmů bytů, je potřeba zabývat se například situací v širší rodině a podobně.<sup>20</sup>

---

<sup>18</sup> BUCHTOVÁ, B.; ŠMAJS, J.; BOLELOUCKÝ, Z. *Nezaměstnanost*. 2013, s. 61

<sup>19</sup> MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2002, s.18

<sup>20</sup> BRČÁK, J.; SEKERKA, B.; SEVEROVÁ, L.; STARÁ, D. *Makroekonomie. Makroekonomický přehled*. 2018, s. 166

V případě strukturální nezaměstnanosti může dojít naopak k růstu jiného odvětví, neseťká se však nabídka a poptávka v oblasti vzdělání a dalších kompetencí volných pracovních sil. Situaci je potřeba řešit v rámci rekvalifikačních kurzů nebo jiných forem vzdělávání a tím se stává strukturální nezaměstnanost dlouhodobější záležitostí než nezaměstnanost frikční.<sup>21</sup>

Frikční a strukturální nezaměstnanost jsou v ekonomických teoriích považovány za nezaměstnanost dobrovolnou.

### **Cyklická nezaměstnanost**

Cyklická nezaměstnanost vzniká v souvislosti s pravidelnými hospodářskými cykly ekonomické konjunktury a ekonomické recese. Důsledkem je nedostatečná agregátní poptávka a tento typ nezaměstnanosti obvykle postihuje celý stát, netýká se jen některých regionů. Cyklická nezaměstnanost zasahuje hospodářství napříč odvětvími v ekonomice. Problematické je předvídat střídání hospodářských cyklů a na tento typ nezaměstnanosti je obtížné se připravit, stejně tak odhadnout délku trvání recese. V Keynesově Obecné teorii zaměstnanosti, úroku a peněz (1936) hovoří ekonomická teorie o nedobrovolné nezaměstnanosti.<sup>22</sup>

### **Sezónní nezaměstnanost**

Sezónní nezaměstnanost je do určité míry také cyklická, ale vzhledem k tomu, že se vztahuje k určitým odvětvím závislým na části roku a počasí, se na ni lze lépe připravit. Jedná se o krátkodobou nezaměstnanost v oblasti zemědělství, stavebnictví a turismu.<sup>23</sup>

#### **3.1.4 Důsledky nezaměstnanosti**

Důsledky nezaměstnanosti jsou ekonomické, psychologické a sociální. Mezi ekonomické důsledky patří zatížení státního rozpočtu z důvodu vyšších výdajů na aktivní i pasivní politiku zaměstnanosti – podpora v nezaměstnanosti a podpora

---

<sup>21</sup> BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. 2002, s. 67

<sup>22</sup> BRČÁK, J.; SEKERKA, B.; SEVEROVÁ, L.; STARÁ, D. *Makroekonomie. Makroekonomický přehled*. 2018, s. 166

<sup>23</sup> Tamtéž s. 166

při rekvalifikaci. Z důvodu nižší produkce dochází ke snížení výběru daňových příjmů nejen ze závislé činnosti, ale i ze spotřebních daní, protože domácnost postižená nezaměstnaností obvykle snižuje svoji spotřebu. Do ekonomického hlediska lze přiřadit také ztrátu nebo snížení kvalifikace v oblasti lidských zdrojů.<sup>24</sup>

Ztráta zaměstnání má výrazný psychologický dopad na jedince s přesahem do jeho sociální situace. Práce a pracovní uplatnění tvoří nezbytnou součást lidské důstojnosti, přináší finanční prospěch, který je nezbytný pro zajištění existenčních podmínek domácnosti. Na nezaměstnaném člověku jsou často závislí další členové rodiny. Neočekávaná ztráta zaměstnání je velmi traumatizujícím zážitkem, ať už se jedná o ztrátu zaměstnání jednoho člověka, nebo i při hromadném propouštění. Dochází k narušení dosavadních sociálních vazeb získaných na pracovišti, a přestože po překonání šoku v první fázi nezaměstnanosti může nabýt uchazeč optimismu a vnímat situaci jako možnost nového začátku, novou příležitost, za svoji situaci se stydí a může omezovat i mimopracovní společenské kontakty. V případě, že se uchazeči nedaří získat v krátké době nové zaměstnání, ztrácí důvěru ve vlastní schopnosti, projevuje se rezignace a stres, což má za následek negativní dopad na zdravotní stav jedince. Dlouhodobou nezaměstnaností jsou nejvíce postiženy skupiny osob, které navíc musí překonávat bariéry bránící v pracovním uplatnění. Bariérami, které zužují těmto uchazečům výběr z nabídek pracovních příležitostí, jsou zdravotní stav, péče o dítě nebo jiného člena rodiny, nedostatečné vzdělání a kvalifikace, nedostatek praxe, věk, může to být záznam v rejstříku trestů nebo zneužívání návykových látek.<sup>25</sup>

Z pohledu sociální situace velmi záleží na rodinném, finančním zázemí nezaměstnaného a také na jeho osobní charakteristice, jak intenzivně je podporován v rámci rodiny, ale také zda si například udržuje pravidelný denní režim. Prožívání důsledků nezaměstnanosti je individuální a subjektivní. Opakované neúspěchy ve výběrových řízeních mohou vést ke vzniku psychických onemocnění, která potom mají negativní dopad na fyzické zdraví. Výrazněji se situace zhoršuje mezi šestým a dvanáctým měsícem nezaměstnanosti, kdy může klesat aktivita nezaměstnaného v oblasti hledání nové práce, ale i v sebevzdělávání. U dlouhodobě nezaměstnaného člověka dochází ke ztrátě

---

<sup>24</sup> BRČÁK, J.; SEKERKA, B.; SEVEROVÁ, L.; STARÁ, D. *Makroekonomie. Makroekonomický přehled*. 2018, s. 167

<sup>25</sup> BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. 2002, s. 82-92

pracovních návyků, změně životního režimu, prohlubují se finanční problémy, významným rizikem je zahájení trestné činnosti. Vyloučením ze sociálních vztahů může vzniknout deprese, která neléčená může vést až k suicidálnímu jednání. Na trhu práce jsou definovány skupiny osob, kterou jsou vzhledem k určité charakteristice nebo aktuální životní situaci považované za rizikové a je jim věnována zvýšená pozornost při zprostředkování zaměstnání.<sup>26</sup>

Problém nezaměstnanosti kumuluje v rodinách, kde nemají stálé zaměstnání dva nebo více členů jedné rodiny (oba rodiče, nebo rodič a dítě). Jedná se spíše o řídký jev, ale týká se určitých kategorií osob více, než běžné populace (rodiny s osobami s nízkým vzděláním, zdravotním omezením, a podobně).<sup>27</sup>

### 3.1.5 Aktivní politika zaměstnanosti

Za aktivní politiku zaměstnanosti (APZ) jsou považovány nástroje, které pomáhají k maximální možné úrovni zaměstnanosti. APZ pomáhá hlavně při odstraňování bariér, které brání uchazečům a zájemcům o zaměstnání najít vhodné pracovní místo. Její realizace se řídí zákonem číslo 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, vyhláškou č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a směrnicemi, vydanými Generálním ředitelstvím Úřadu práce ČR. Za realizaci aktivní politiky zaměstnanosti odpovídá Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR a Úřad práce ČR. „*Příspěvky na aktivní politiku zaměstnanosti se nepovažují na dotace podle zvláštního právního předpisu.*“<sup>28</sup>

Aktivní politika zaměstnanosti je financována ze dvou zdrojů:

1) ze státního rozpočtu České republiky v souladu se zákonem č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech

2) z finančních prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu zaměstnanost (aktuální dotační období 2014–2020)

Podpora je směřována na různé cílové skupiny uchazečů a zájemců o zaměstnání, ale i za zaměstnavatele a zaměstnance. Součástí aktivní politiky zaměstnanosti jsou nejen konkrétní nástroje APZ, ale také kariérové poradenství, poradenství pro volbu povolání

---

<sup>26</sup> BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. 2002, s. 98-109

<sup>27</sup> MAREŠ, P.; SIROVÁTKA, T. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*, 2003, s. 122

<sup>28</sup> Česko. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 104-107

žákům a rodičům základních a středních škol, příprava k práci osob se zdravotním postižením a cílené programy, které zabezpečují Krajské pobočky Úřadu práce.<sup>29</sup>

Charakter aktivní politiky zaměstnanosti je v evropských zemích různý a řada autorů rozlišuje opatření, která cílí na rozvoj lidského kapitálu a na nástroje, které směřují k rychlému umístění uchazeče do zaměstnání. Evropská komise považuje za důležité nastavení správného poměru obou těchto opatření: *přístup „train first“ a „work first“*. Cílem je zajištění efektivní politiky zaměstnanosti i v dobách recese. Nástroje a přístupy k nezaměstnaným osobám, které jsou považovány za „vstřícné“, jsou mimo jiné zohlednění kvality nabízených volných pracovních míst, investice do vzdělání, přístup ke kvalitním službám zaměstnanosti a začleňování osob z rizikových skupin prostřednictvím pobídek pro zaměstnavatele nebo vytváření pracovních míst v rámci sociálních podniků. V protikladu stojí systémy, které se soustředí na rychlé začlenění nezaměstnaných osob na trh práce, někdy definované jako vnučená účast na trhu práce. Nástroje APZ mohou být v tomto případě používány jako testování ochoty pracovat.<sup>30</sup>

## **Rekvalifikace**

Rekvalifikace je rozšířený nástroj aktivní politiky zaměstnanosti, využívá se k rozšíření a prohloubení dosavadní kvalifikace, anebo získání nové kvalifikace. Rekvalifikace provádí akreditovaná vzdělávací střediska, školy, zapsané v rejstříku škol a školských zařízení a zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem. Rekvalifikační kurz může absolvovat uchazeč nebo zájemce o zaměstnání ve spolupráci s Krajskou pobočkou úřadu práce na základě dohody o rekvalifikaci. Úřad práce ČR uhradí náklady spojené s rekvalifikací, ale samozřejmě také posuzuje oprávněnost schválení rekvalifikačního kurzu s ohledem na dosavadní studijní a pracovní historii uchazeče, na aktuální situaci na trhu práce, zdravotní stav, zda má uchazeč či zájemce příslib zaměstnání nebo se chce sebezaměstnat. Uchazeč nebo zájemce o zaměstnání si může zabezpečit rekvalifikační kurz také sám v rámci takzvané zvolené rekvalifikace. Pokud je takto zvolená rekvalifikace pro uchazeče vhodná vzhledem k výše uvedeným kritériím,

---

<sup>29</sup> *Integrovaný portál MPSV ČR* [online]. 2012 [cit. 2018-08-06]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>

<sup>30</sup> SIROVÁTKA, T.; HORÁKOVÁ, M.; HORÁK, P. *Česká politika zaměstnanosti v době krize a po krizi*. 2014, s. 21



může po absolvování rekvalifikačního kurzu uchazeči uhradit cenu rekvalifikace. Rekvalifikace může být uskutečněna také u zaměstnavatele v rámci dalšího uplatnění zaměstnanců.<sup>31</sup>

### **Investiční pobídky**

Investičními pobídkami se u zaměstnavatele podporuje vytváření nových pracovních míst a školení nových zaměstnanců. Zákon o zaměstnanosti stanovuje, že *„hmotná podpora na vytváření nových pracovních míst může být poskytnuta zaměstnavateli, který vytvoří nová pracovní místa v oblastech, kde je průměrný podíl nezaměstnanosti za 2 ukončená pololetí nejméně o 25% vyšší než průměrný podíl nezaměstnaných osob v České republice“*<sup>32</sup>.

### **Veřejně prospěšné práce**

Veřejně prospěšné práce (VPP) jsou jedním z nejvyužívanějších nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Slouží k zajištění pracovního uplatnění pro obtížně zaměstnatelné, dlouhodobě nezaměstnané uchazeče o zaměstnání. Podmínkou pro využívání veřejně prospěšných prací je práce prováděná ve prospěch obcí, státních, neziskových nebo obecně prospěšných organizací. Ve významné míře jsou VPP využívány právě obcemi pro zajištění úklidu veřejných prostranství, údržbu parků, sadů a veřejně zeleně. Zaměstnavateli náleží příspěvek na vynaložené mzdové náklady, a to na základě dohody uzavřené s místně příslušnou pobočkou úřadu práce. Veřejně prospěšné práce lze poskytovat nejdéle po dobu 24 měsíců, cílem je navrácení pracovních návyků dlouhodobě nezaměstnaného uchazeče a návrat na trh práce.<sup>33</sup>

### **Společensky účelná pracovní místa**

O příspěvek na zřízení nebo vyhrazení společensky účelného pracovního místa (SÚPM) žádá zaměstnavatel, který místa obsazuje uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Příspěvek na zřízení nebo vyhrazení

---

<sup>31</sup> Česko. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 108-110

<sup>32</sup> Česko. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 111

<sup>33</sup> Tamtéž, § 122

společensky účelného pracovního místa lze poskytovat nejdéle po dobu 24 měsíců. Na společensky účelná pracovní místa bývají umísťováni uchazeči zaměstnání, kteří jsou v evidenci úřadu práce déle než 1 rok a uchazeči, kteří spadají do některé z rizikových skupin na trhu práce. Místně příslušná krajská pobočka Úřadu práce ČR uzavírá se zaměstnavatelem dohodu o vymezení společensky účelného pracovního místa pro konkrétního uchazeče o zaměstnání z evidence ÚP ČR.<sup>34</sup>

### **Další nástroje aktivní politiky zaměstnanosti**

Mezi další nástroje APZ, které však nejsou využívány ve významné míře, patří:<sup>35</sup>

a) překlenovací příspěvek pro osobu samostatně výdělečně činnou, která přestala být uchazečem o zaměstnání, na úhradu provozních nákladů nejdéle po dobu 5 měsíců.

b) příspěvek v době částečné nezaměstnanosti zaměstnavateli, který dočasně nemůže přidělovat práci z důvodu v zákoně o zaměstnanosti definovaných překážek na straně zaměstnavatele.

c) příspěvek na zapracování, pokud zaměstnavatel přijímá do zaměstnání uchazeče, kterému je věnována zvýšená pozornost při zprostředkování zaměstnání.

d) příspěvek na podporu regionální mobility se dělí na dva samostatné příspěvky. Jedním je příspěvek na dojížděku do zaměstnání, kdy se výše příspěvku vypočítává podle dojezdové vzdálenosti. Druhým příspěvkem je příspěvek na přestěhování v případech, kdy se uchazeč o zaměstnání přestěhoval za prací nejméně do vzdálenosti 50 kilometrů.

#### **3.1.6 Zaměstnávání osob se zdravotním postižením**

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením (OZP) vykazuje prvky aktivní politiky zaměstnanosti, v zákoně o zaměstnanosti však stojí samostatně. Novela zákona o zaměstnanosti ze dne 6. 10. 2017 zavádí komplexní úpravu zaměstnávání osob se zdravotním postižením s účinností od 1. 1. 2018. Zákon zrušuje dosavadní institut „chráněné pracovní místo“ a zavádí institut „uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce“. Zrušeno bylo vymezování chráněných pracovních míst. Novela zákona rozlišuje zaměstnávání osob se zdravotním postižením na volném trhu práce

---

<sup>34</sup> Česko. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 113

<sup>35</sup> Česko. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

a na chráněném trhu práce. Pro každý typ zaměstnávání zákon stanovuje odlišná pravidla v oblasti nároku na příspěvek ze státního rozpočtu.<sup>36</sup>

Zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají alespoň 25 zaměstnanců, jsou povinni zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu podle § 81 zákona o zaměstnanosti.

Tento povinný podíl činí 4 % a povinnost zaměstnavatelé plní několika způsoby:<sup>37</sup>

a) *zaměstnáním osob se zdravotním postižením v pracovním poměru*

b) *odebíráním výrobků a služeb a zadáváním veřejných zakázek zaměstnavatelům, se kterými Úřad práce uzavřel dohodu o uznání za zaměstnavatele na chráněném trhu práce, nebo odebíráním služeb a výrobků od osob samostatně výdělečně činných, které jsou zároveň osobami se zdravotním postižením*

c) *odvodem do státního rozpočtu*

Plnění povinného podílu lze splnit kombinací možností zaměstnání, odběru služeb nebo zboží a odvodu do státního rozpočtu podle odstavců a) – c). Výše odvodu do státního rozpočtu činí 2,5násobek průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za každou osobu se zdravotním postižením, kterou měl zaměstnavatel zaměstnat.

### **Příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením na volném trhu práce**

ÚP ČR upřednostňuje podpořit zřizováním pracovních míst pro OZP zaměstnavatele na **volném trhu práce**. Takovému zaměstnavateli náleží v souladu s § 75 zákona o zaměstnanosti příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením. Příspěvek se poskytuje v rozmezí osminásobku až dvanáctinásobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku. Výše příspěvku se stanovuje podle stupně postižení dotčené fyzické osoby. V případě poskytnutí příspěvku uzavírá Úřad práce se zaměstnavatelem písemnou dohodu. Zaměstnavatel se zavazuje, že zřízené pracovní místo pro osobu se zdravotním postižením bude takovou osobou obsazeno po dobu tří let. Zaměstnavateli na volném trhu práce dále náleží dle § 76 příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti

---

<sup>36</sup> Tamtéž.

<sup>37</sup> Česko. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 81

se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením. Druhy provozních nákladů stanovuje Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR prováděcím právním předpisem.<sup>38</sup>

### **Chráněný trh práce a dohoda o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce**

Na **chráněném trhu práce** zaměstnávají firmy více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu zaměstnanců. Novela zákona o zaměstnanosti podmiňuje tuto možnost uznáním zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce. Dohodu o uznání uzavírá zaměstnavatel s Krajskou pobočkou Úřadu práce, „*v jejímž obvodu má zaměstnavatel sídlo v případě právnické osoby nebo bydliště v případě fyzické osoby.*“ Zákon o zaměstnanosti vyjmenovává podmínky, které musí zaměstnavatel splnit, aby bylo možné dohodu o uznání uzavřít. V případě úspěšné žádosti o uznání se uzavírá dohoda nejprve na dobu tří let, pokud zaměstnavatel znovu požádá nejpozději do tří měsíců po uplynutí této tříleté doby a splňuje i nadále podmínky dané zákonem o zaměstnanosti, uzavírá se dohod o uznání na dobu neurčitou.

Zaměstnavateli uznanému za zaměstnavatele na chráněném trhu práce poskytuje Úřad práce příspěvek na skutečně vynaložené mzdové náklady, „*nejvýše však 12 000 Kč, pokud jde o osobu se zdravotním postižením nebo 5 000 Kč, jde-li o osobu zdravotně znevýhodněnou.*“ Zaměstnavateli dále náleží příspěvek ve výši 1 000 Kč na osobu se zdravotním postižením vynaložené na zaměstnávání osob se zdravotním postižením v kalendářním čtvrtletí, za které zaměstnavatel o poskytnutí příspěvku žádá. Tento příspěvek lze dále navýšit o správní náklady, náklady provozních zaměstnanců, náklady spojené s dopravou a přizpůsobením provozovny.<sup>39</sup>

### **Pracovní rehabilitace**

Osobám se zdravotním postižením se poskytuje na trhu práce zvýšená ochrana. Jedná se o fyzické osoby, které byly orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními v prvním, druhém nebo třetím stupni nebo osobami zdravotně znevýhodněnými. Skutečnost, že je osoba osobou se zdravotním postižením nebo osobou zdravotně znevýhodněnou, dokládá fyzická osoba posudkem, potvrzením nebo rozhodnutím orgánu

<sup>38</sup> Česko. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 75

<sup>39</sup> Česko. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 78

sociálního zabezpečení. „Osoby se zdravotním postižením mají právo na pracovní rehabilitaci, kterou zabezpečuje Krajská pobočka Úřadu práce ve spolupráci se zaměstnavateli, rehabilitačními středisky.“ Součástí pracovní rehabilitace je poradenská činnost, volba povolání nebo jiné výdělečné činnosti, teoretická a praktická příprava, rekvalifikační kurzy.<sup>40</sup>

### 3.1.7 Pasivní politika zaměstnanosti

Úkolem pasivní politiky zaměstnanosti je především usnadnit náročnou ekonomickou situaci v době nezaměstnanosti. Mezi nástroje pasivní politiky zaměstnanosti řadíme podporu v nezaměstnanosti, podporu při rekvalifikaci. O poskytnutí podpory musí uchazeč o zaměstnání požádat v místně příslušném pracovišti Úřadu práce. O přiznání nebo nepřiznání podpory v nezaměstnanosti se rozhoduje ve správním řízení na základě předložených podkladů uchazečem. Základním předpokladem je, že uchazeč, který žádá o přiznání podpory v nezaměstnanosti, nepobírá starobní důchod a odpracoval v rozhodném období (dva roky před zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání) alespoň 12 měsíců.<sup>41</sup>

Délka poskytování podpory v nezaměstnanosti se liší podle věku uchazeče. Uchazečům do 50 let věku se přiznává podpůrná doba v délce 5 měsíců. Ve věku nad 50 let a zároveň do 55 let věku je podpůrná doba 8 měsíců a uchazečům nad 55 let věku 11 měsíců.<sup>42</sup>

Výše podpory je stanovena procentní sazbou takto:<sup>43</sup>

*První 2 měsíce ve výši 65 % průměrného měsíčního čistého výdělku*

*Další 2 měsíce ve výši 50 % průměrného měsíčního čistého výdělku*

*Zbývající podpůrná doba ve výši 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku*

Státní výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti se v rozpočtu České republiky označují jako transfery. Výše podpor a dalších sociálních dávek by neměla být demotivující, tzn. vyšší než mzda vyplácená za odvedenou práci.

---

<sup>40</sup> Česko. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 69

<sup>41</sup> Tamtéž, § 39

<sup>42</sup> Tamtéž, § 39

<sup>43</sup> Tamtéž, § 50

### 3.1.8 Projekty spolufinancované Evropským sociálním fondem

Evropský sociální fond (ESF) je finančním nástrojem pro realizaci Evropské strategie zaměstnanosti. Mezi hlavní cíle patří rozvíjení zaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti a podpora rovných příležitostí na trhu práce. V České republice byl schválen Operační program Zaměstnanost, jehož řídicím orgánem je Ministerstvo práce a sociálních věcí. Z tohoto operačního programu jsou spolufinancovány projekty celorepublikové, které se zaměřují na aktivní politiku zaměstnanosti, efektivní služby zaměstnanosti a vzdělávání zaměstnanců u zaměstnavatelů. Dále jsou to projekty regionální, zaměřené na řešení specifických cílových skupin, kterým je na trhu práce věnována zvýšená pozornost.<sup>44</sup>

V dotačním období 2014–2020 se Operační program Zaměstnanost zaměřuje v prioritní ose č. 1 na podporu zaměstnanosti a adaptabilitu pracovní síly. Podpora směřuje k osobám neaktivním, dlouhodobě nezaměstnaným a k podpoře mobility pracovníků. Jedním ze specifických cílů Operačního programu Zaměstnanost je zvýšení zaměstnanosti starších, nekvalifikovaných a jinak znevýhodněných osob.<sup>45</sup>

Aktuálně se mohou uchazeči evidovaní na Úřadu práce Krajská pobočka v Plzni zařadit do projektů Záruky pro mladé v Plzeňském kraji, Šance pro padesátníky v Plzeňském kraji a Rodina i práce v Plzeňském kraji. Názvy projektů odkazují na jednotlivé cílové skupiny, které se do projektů mohou zapojit, a pro něž jsou aktivity projektů určeny. Mezi aktivity podporující rozvoj uchazečů patří individuální a skupinové poradenství, bilanční diagnostika, počítačové kurzy, profesní rekvalifikační kurzy, jazykové vzdělávání, finanční gramotnost a u projektu Záruky pro mladé je to práce na zkoušku. V každém z projektů jsou rozpočtované podpůrné finanční nástroje, které usnadní uchazečům účast na vzdělávání jako je jízdné, příspěvky na předepsané pomůcky a ochranné oděvy nutné do rekvalifikačních kurzů, příspěvky na lékařské potvrzení nezbytné pro zahájení vzdělávání v rekvalifikačních kurzech a příspěvky na zajištění péče o dítě nebo jinou závislou osobu po dobu účasti uchazeče na výuce.<sup>46</sup>

---

<sup>44</sup> *Evropský sociální fond* [online]. 2018 [cit. 2018-08-06]. Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/>

<sup>45</sup> *Evropský sociální fond* [online]. 2018 [cit. 2019-02-03]. Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/dokumenty-opz>

<sup>46</sup> *Integrovaný portál MPSV ČR* [online]. 2018 [cit. 2018-08-06]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/upcr/esf/projekty\\_v\\_realizaci](http://portal.mpsv.cz/upcr/esf/projekty_v_realizaci)

## 3.2 Skupiny osob ohrožených na trhu práce

Osobám, které spadají do některé ze skupin, kterým je věnována zvýšená pozornost na trhu práce pro jejich hendikepy nebo momentální životní situaci, je věnována hlavně praktická část diplomové práce, aby bylo možné posoudit z konkrétního počtu uchazečů v Plzeňském kraji změny, ke kterým dochází v delší časové ose a jak na změny hospodářské situace jednotlivé skupiny reagují, ve kterých skupinách dochází k nárůstu nezaměstnaných osob, a ve kterých naopak nezaměstnanost ubývá.

Odborná literatura definuje znevýhodněné skupiny osob často mírně odlišně, definice v této diplomové práci vychází z ukazatelů, které jsou statisticky sledovány Úřadem práce ČR a lze je numericky zkoumat.

U skupin osob ohrožených na trhu práce je riziko opakované nebo dlouhodobé nezaměstnanosti právě pro charakteristiky jako je nízké vzdělání, věk, nedostatek praxe, neuspokojivý zdravotní stav, péče o dítě do 15 let nebo jiného závislého člena rodiny, pohlaví. Mezi další osoby, které spadají do některé ze skupin ohrožených na trhu práce, jsou obyvatelé vyloučených lokalit, lidé bez domova, osoby drogově závislé, příslušníci etnických menšin. Tyto charakteristiky však nejsou statistikami MPSV sledovány. Svou roli v práci s těmito cílovými skupinami mají neziskové organizace specializující se například na terénní práci nebo poradenství. Je to oblast, kam veřejná správa vstupuje velmi obtížně právě pro specifický způsob práce a potřeb některých klientů.<sup>47</sup>

U některých uchazečů se překážky mohou kombinovat, riziko dlouhodobé nezaměstnanosti se potom zvyšuje. Tento jev bývá nazýván principem fronty, kdy při nízké úrovni nezaměstnanosti je více času věnovat se rizikovým skupinám, zaměstnavatelé jsou ochotni je zaměstnat, protože je například nedostatek jiných vhodných uchazečů o zaměstnání, ale v případě nástupu ekonomické recese bývají jako první propouštěni, případně se „před ně do fronty“ zařadí uchazeči bez hendikepů, kteří se uchází úspěšněji o nabízená volná pracovní místa.<sup>48</sup>

---

<sup>47</sup> BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. 2002, s. 109

<sup>48</sup> *Integrovaný portál MPSV ČR* [online]. 2018 [cit. 2018-08-10]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg\\_zam\\_2020/strategiepz2020.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg_zam_2020/strategiepz2020.pdf)

Rákoczyová (in Šimek 2010) uvádí tři významné faktory, které ovlivňují vyloučení osoby z trhu práce:<sup>49</sup>

a) na mikroúrovni je to především zhoršený zdravotní stav, věk a vzdělání. Za významný faktor je považováno hlavně vzdělání, jak z pohledu dlouhodobé nezaměstnanosti, tak z pohledu pozice na trhu práce.

b) na mezoúrovni upozorňuje Rákoczyová na problematiku projevů diskriminace ze strany zaměstnavatelů. V této souvislosti mohou působit mechanismy vyplývající z nesprávného nastavení sociálního systému, které mohou působit spíše k udržení jednotlivců v nezaměstnanosti.

c) na makroekonomické úrovni vidí účast nebo neúčast znevýhodněných osob na trhu práce v souvislosti s ekonomickým růstem, strukturálními změnami v regionech a se změnami poptávky na trhu práce.

### **3.2.1 Absolventi do 29 let věku**

Absolventi škol jsou znevýhodněni při hledání zaměstnání hlavně nedostatkem praxe a zkušeností, nemusí se dostatečně orientovat na trhu práce a mohou mít nereálné požadavky na výši platu. Nezaměstnanost mladých lidí a absolventů může být spojena s výchovnými a psychologickými problémy, také přináší ekonomické problémy, protože v případě absolventů bez prokazatelné praxe zde nevzniká nárok na podporu v nezaměstnanosti. Potom mohou vnímat životní vyhlídky jako neuspokojivé, bez možnosti zlepšení, rezignovat na získání zaměstnání a zůstat například v domácnosti svých rodičů. Důležitým aspektem je také výše nabízené mzdy, které neumožní mladým lidem postavit se na vlastní nohy. Pokud nemůže absolvent nalézt práci odpovídající dosažené kvalifikaci, je vhodné přijmout práci méně placenou. V každém případě získá absolvent tolik potřebnou praxi, nové kompetence, udrží a rozvine nabyté znalosti.<sup>50</sup>

Ještě obtížnější situaci mají absolventi základních škol, kteří buď rezignovali na středoškolské vzdělání a ani se o něj nepokusili, nebo střední školu z různých důvodů nedokončili. Zaměstnavatelé uvádějí, že znalosti a dovednosti absolventů jsou teoretické a na nízké úrovni, hlavně ve znalosti cizích jazyků, informačních technologií, odborných

---

<sup>49</sup> ŠIMEK, M. *Podpora zaměstnatelnosti znevýhodněných skupin obyvatel v České republice: Nové přístupy a jejich efekty*. Brno, s. 17–18

<sup>50</sup> BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. 2002, s. 110



dovednostech, častou praxí je skutečnost, že v životopisech absolventů jsou tyto znalosti a dovednosti nadhodnocené a neodpovídají skutečnosti. Důvodů může být několik, nedostatek podpory vzdělání v rodině, studium oboru, který žáka nebaví, nezvolil si ho dobrovolně a nemá motivaci nebo odvahu začít v jiném oboru. Žákovi nemusí vyhovovat kvalita školy, může pocítovat nedostatek možností kariérového nebo jiného odborného poradenství.<sup>51</sup>

Mladým lidem, kteří si ještě neosvojili pracovní návyky, se jako pozitivní jeví poskytnutí poradenských programů, vzdělávacích kurzů včetně možnosti stáží a praxí přímo u zaměstnavatele. Česká republika realizuje i v tomto dotačním období 2014–2020 program Záruky pro mladé v rámci Operačního programu Zaměstnanost.<sup>52</sup>

Realizátorem programu Záruky pro mladé je Úřad práce ČR. Účastníkům projektu jsou poskytovány služby a aktivity, které mají za cíl podpořit uplatnění mladých lidí na trhu práce:<sup>53</sup>

- zprostředkování zaměstnání uchazečům o zaměstnání
- poskytování poradenské činnosti za účelem zjišťování osobnostních a kvalifikačních předpokladů mladých pro volbu povolání, pro zprostředkování vhodného zaměstnání
- poskytování příspěvků zaměstnavatelům na tvorbu trvalých i přechodných pracovních míst, na místa na odborné praxi a stáži, na zahájení samostatné výdělečné činnosti, na rekvalifikaci
- spolupráce s krajskými orgány, se zástupci sociálních partnerů, se zástupci poskytovatelů vzdělávání a dalšími aktéry na trhu
- podpora mladých nekvalifikovaných uchazečů pro získání certifikované profesní kvalifikace

---

<sup>51</sup> *Integrovaný portál MPSV ČR* [online]. 2018 [cit. 2018-08-10]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg\\_zam\\_2020/strategiepz2020.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg_zam_2020/strategiepz2020.pdf)

<sup>52</sup> *Integrovaný portál MPSV ČR* [online]. 2018 [cit. 2018-08-10]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/projekty\\_esf/v\\_realizaci/regionalni\\_individualni\\_projekty/zaruky\\_pro\\_mlad\\_e\\_v\\_plk](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/projekty_esf/v_realizaci/regionalni_individualni_projekty/zaruky_pro_mlad_e_v_plk)

<sup>53</sup> *Integrovaný portál MPSV ČR* [online]. 2018 [cit. 2018-08-10]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/zarpromla/zarpromla\\_realizacni\\_plan.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/zarpromla/zarpromla_realizacni_plan.pdf)

### 3.2.2 Rodiče (převážně ženy) pečující o děti do 15 let

Rodiče pečující o děti potřebují hlavně přizpůsobit pracovní dobu této péči a sladit ji s provozní dobou předškolního nebo školního zařízení. Ve většině případů je tímto rodičem žena, kdy se obecně předpokládá, že na ní závisí také další péče o rodinu, včetně například doprovodu na odpolední kroužky. Zde se potom riziko nezaměstnanosti ještě stupňuje, málo firem nabízí flexibilní formy práce jako je pružná pracovní doba, zkrácené nebo sdílené úvazky a práce z domova (homeoffice). Důležitým faktorem je konkrétní vykonávaná profese, která determinuje možnosti využívání flexibilních forem práce. Rodič se základním vzděláním je například velmi limitován ve volbě zaměstnání, pro osoby s nižším vzděláním se nabízejí hlavně práce ve výrobě, ve službách, které jsou vykonávány ve směnném provozu, a obtížně se hledá uplatnění na zkrácený úvazek.<sup>54</sup>

Do této skupiny osob, které je na trhu práce věnována zvýšená pozornost, spadají také matky samoživitelky, jejichž situace může být náročnější i z hlediska finančního.

Situace rodičů, kteří pečují o děti o 15 let, může být ovlivněna prodlužující se dobou odchodu do důchodu jejich vlastních rodičů. V době, kdy by rodiče dětí uvítali pomoc „prarodičů v důchodu“, tito ještě pracují, případně se ještě starají o své vlastní rodiče. V podobné situaci mohou být i uchazeči o zaměstnání, kteří pečují o jiného závislého člena rodiny a potřebují pracovní uplatnění na zkrácený úvazek nebo jinou úpravu pracovní doby. Ze sociologického hlediska jsou dívky a ženy směřovány do profesí, které spíše umožní sladění rodinného a pracovního života, neočekává se, že budou ženy usilovat o vedoucí pozice.<sup>55</sup>

Zajímavou příležitostí pro pečující osobu na rodičovské dovolené a pro zaměstnavatele, který by si rád udržel zaškolenou pracovníci, mohou být různé formy spolupráce na pracovních úkolech a projektech, práce z domova, částečné pracovní úvazky apod. Pro obě strany jde o výhodnou spolupráci, kdy pečující osoby neztratí kontakt s oborem a zaměstnavatel nemusí vynaložit další finanční prostředky na zaškolování nových zaměstnanců.<sup>56</sup>

---

<sup>54</sup> BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. 2002, s. 113

<sup>55</sup> JÍROVÁ, H. *Deformace na českém trhu práce*. 2002, s. 37

<sup>56</sup> WINKLER, J.; KLIMPLOVÁ, L. *Nová sociální rizika na trhu práce a potřeby reformy české veřejné politiky*. 2010, s. 41

### 3.2.3 Nekvalifikovaní uchazeči o zaměstnání

Nekvalifikované uchazeče lze definovat jako osoby s nízkým stupněm kvalifikace a nedostatečnou praxí. Ze strany zaměstnavatelů mohou být projevovány předsudky o nízké kvalitě uchazečů s nižším vzděláním, ti často požadují na volná pracovní místa vyšší vzdělání, než náplň práce opravdu vyžaduje. Tím opět „odsouvají“ uchazeče bez kvalifikace a vytlačují je z trhu práce.<sup>57</sup>

Osoby se základním vzděláním jsou nejvíce ohroženy technologickým vývojem, protože zpravidla vykonávají nekvalifikované, pomocné práce, které mají nízkou přidanou hodnotu. Jejich činnosti jsou již nyní nahrazovány robotizací v rámci takzvaného průmyslu 4.0. Často se jedná o uchazeče, kteří mají nízkou motivaci k sebevzdělávání a s postupem nových technologií mohou být ohroženi dlouhodobou nezaměstnaností způsobenou právě strukturálními změnami.<sup>58</sup>

V rámci společenské diskuze se hovoří o nedostatku absolventů učebních oborů, obory jsou zavírány nebo slučovány. Zajímavé v tomto kontextu je, že uchazeči se středním odborným vzděláním s výučním listem, tvoří významnou skupinu uchazečů o zaměstnání v evidenci Úřadu práce ČR (35 % všech uchazečů o zaměstnání v Plzeňském kraji k 31. 5. 2018). Je tedy celospolečenským úkolem definovat do budoucna potřebu zaměstnavatelů a motivovat uchazeče o zaměstnání k celoživotnímu vzdělávání.<sup>59</sup>

### 3.2.4 Osoby se zdravotním postižením

Zdravotně postižení lidé mohou pracovat pouze v rozsahu stanoveném lékařem, je nezbytné respektovat jejich omezení. Zdravotní omezení může být jak fyzického, tak i psychického rázu a není vyloučeno, že zhoršený zdravotní stav může být způsoben i dlouhodobou nezaměstnaností, případně jinou neutěšenou sociální situací. Svoji roli v pracovním uplatnění sehrává také vzdělání, vnitřní motivace a schopnosti a dovednosti konkrétní osoby se zdravotním postižením. Mnozí lidé se stali nezaměstnanými přehodnocením jejich zdravotního stavu, kdy po letech plné invalidity byli uznáni částečně

---

<sup>57</sup> ŠIMEK, M. *Podpora zaměstnatelnosti znevýhodněných skupin obyvatel v České republice: Nové přístupy a jejich efekty*. Brno, s. 26

<sup>58</sup> BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. 2002, s. 114

<sup>59</sup> *Integrovaný portál MPSV ČR* [online]. 2018 [cit. 2018-08-01]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>

práce schopnými, ale jejich zdravotní stav se nezměnil. Často je zdravotní omezení spojeno zároveň s vyšším věkem, případně nedostatečnou kvalifikací.<sup>60</sup>

Pro zaměstnavatele je výhodné zaměstnávat osoby se zdravotním postižením z důvodu plnění povinného podílu dle zákona o zaměstnanosti. Velmi častým pracovním uplatněním především na chráněném trhu práce je výkon činnosti v oblasti ostrahy, kdy osoby se zdravotním postižením vykonávají strážní služby na recepcích a vrátnicích. Novela zákona o zaměstnanosti účinná od 1. 1. 2018 upřednostňuje zaměstnávání osob se zdravotním postižením na volném trhu práce, rozšiřují se tak možnosti uplatnění osob se zdravotním postižením s ohledem na dosavadní praxi, znalosti a dovednosti.<sup>61</sup>

Obtížná situace nastává u dosud zdravého člověka, který získá zdravotní postižení následkem úrazu a musí zcela změnit své pracovní a životní návyky. Politika zaměstnanosti v těchto případech nabízí a poskytuje aktivizační služby typu pracovní rehabilitace.<sup>62</sup>

### **3.2.5 Starší osoby ve věku nad 50 let**

Pro osoby ve věku nad 50 let je limitujícím faktorem nejen jejich věk, kdy mohou být zaměstnavateli považováni za staré, ale mohou se projevovat i další faktory, jako zhoršený zdravotní stav nebo nedostatečné vzdělání. Lidé ve věku nad 50 let věku také často pečují o své rodiče, kteří potřebují zvýšenou péči. Tato věková kategorie má jistě výhodu životních zkušeností, zaměstnavatelé však uvádí jejich znalosti jako zastaralé, tempo jejich práce může být pomalejší a zaměstnavatelé je nevnímají perspektivní investici. Uchazeči, kteří strávili většinu svého profesního života v jednom zaměstnání, mohou být „strnulejší“, mají silně zažitě svoje rituály a mohou se hůře přizpůsobovat novým podmínkám. V některých firmách dochází k absolutní věkové nevyrovnanosti kdy, již znění inzerátu, kterým je nabízeno volné pracovní místo, diskriminuje starší osoby upozorněním na „mladý a dynamický kolektiv.“ Starší uchazeči o zaměstnání

---

<sup>60</sup> ŠIMEK, M. *Podpora zaměstnatelnosti znevýhodněných skupin obyvatel v České republice: Nové přístupy a jejich efekty*. Brno, s. 23

<sup>61</sup> Česko. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 78

<sup>62</sup> Česko. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 69

se do výběrového řízení ani nepřihlásí, přestože splňují požadované kvalifikační parametry.<sup>63</sup>

Se zvyšujícím se věkem odchodu do důchodu se zvyšuje i míra nezaměstnanosti uchazečů ve věku nad 50 let. Zajímavé je, že i v současné době velmi nízké nezaměstnanosti v celé České republice, tvoří osoby nad 50 let věku 38 % uchazečů o zaměstnání evidovaných na úřadu práce v Plzeňském kraji.<sup>64</sup>

### 3.2.6 Osoby dlouhodobě nezaměstnané

Mezi osoby dlouhodobě nezaměstnané řadíme uchazeče o zaměstnání, kteří jsou v evidenci úřadu práce déle než 12 měsíců a pravděpodobně jsou zde přítomny další charakteristiky, které uchazečům brání v pracovním uplatnění jako zdravotní omezení nebo nízké vzdělání. Často se jedná o opakovanou nezaměstnanost. Dlouhodobá nezaměstnanost jde často ruku v ruce s nízkou motivací ke vzdělání, nekvalifikovaní uchazeči snadněji ztratí práci a obtížněji ji hledají. Velmi obtížně se umisťují na trh práce osoby se záznamem v rejstříku trestů. Otázkou bývá, proč i po delší době nemohou uchazeči práci najít. Pravděpodobně působí faktor času, kdy si nezaměstnaný zvykne na volný čas, adaptuje se na omezený příjem finančních prostředků. Pro jiné uchazeče však je dlouhodobá nezaměstnanost frustrující a snižují nároky při vyhledávání pracovních příležitostí.<sup>65</sup>

Některé osoby z řad dlouhodobě nezaměstnaných přestávají věřit, že práci vůbec mohou najít. Pod vlivem dlouhodobého neúspěchu na trhu práce mohou přejít mezi ekonomicky neaktivní osoby a na hledání zaměstnání zcela rezignovat.<sup>66</sup>

## 3.3 Využití lidského kapitálu a flexibilní trh práce

Termín „flexibilní formy zaměstnávání“ se začal používat v době hospodářské transformace po roce 1989. V té době se začaly využívat kratší pracovní úvazky, pracovní smlouvy na dobu určitou, práce zprostředkovaná agenturami práce, přibylo smluvní

---

<sup>63</sup> ŠIMEK, M. *Podpora zaměstnatelnosti znevýhodněných skupin obyvatel v České republice: Nové přístupy a jejich efekty*. Brno, s. 24

<sup>64</sup> *Integrovaný portál MPSV ČR* [online]. 2018 [cit. 2018-08-01]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>

<sup>65</sup> ŠIMEK, M. *Podpora zaměstnatelnosti znevýhodněných skupin obyvatel v České republice: Nové přístupy a jejich efekty*. Brno, s. 30

<sup>66</sup> PAVELKA, T.; LÖSTER, T.; MAKOVSKÝ, P. *Dlouhodobá nezaměstnanost v České republice*. 2011, s. 27

volnosti. Důvodem byla hlavně potřeba zaměstnavatelů přizpůsobit se tržním podmínkám, flexibilita se netýkala pouze osob z rizikových skupin na trhu práce.<sup>67</sup>

Flexibilní pracovní trh je schopen přizpůsobit se ekonomickým podmínkám způsobem, který zabezpečí vysokou zaměstnanost, nízkou nezaměstnanost a zajistí plynulý růst důchodů. Je charakterizován mzdovou flexibilitou, flexibilní pracovní dobou a mobilitou pracovní síly.<sup>68</sup>

Trh práce se vyvíjí velmi dynamicky, v oblasti lidských zdrojů reaguje na poměr minimální mzdy a životního minima, míru nezaměstnanosti, klesající stárnutí společnosti, demografickou křivku, technologický rozvoj, zánik profesí a vznik profesí nových. Mění se požadavky na zaměstnance, ať zkušené uchazeče s praxí nebo absolventy. Současná společenská diskuze se zabývá potřebami trhu práce z pohledu stupně a oboru vzdělání, z pohledu významnějšího propojení teorie s praxí a posílení kariérového poradenství, které cílí na všechny skupiny osob na trhu práce, ať už na něm již jsou nebo na něj budou teprve vstupovat. Primární vzdělání nestačí jedinci po celou dobu pracovní kariéry. K efektivnímu využívání lidského kapitálu je potřeba celoživotního vzdělávání, které musí reflektovat jak formální vzdělávací organizace, tak i zaměstnavatelé v rámci neformálního vzdělávání.<sup>69</sup>

---

<sup>67</sup> CAZES, S.; NEŠPOROVÁ, A. *Transformace trhů práce střední a východní Evropy*, s. 47

<sup>68</sup> FILIPOVÁ, L., *Lidský kapitál a jeho efektivní využití jako zdroj ekonomického růstu v České republice*. 2008, str. 19

<sup>69</sup> FILIPOVÁ, L., *Lidský kapitál a jeho efektivní využití jako zdroj ekonomického růstu v České republice*. 2008, s. 27

## 4 Vlastní práce

### 4.1 Charakteristika Plzeňského kraje a aktuální situace na trhu práce

Plzeňský kraj je krajem historicky průmyslovým. Jsou zde zastoupeny podniky z oblasti strojírenství, potravinářství, energetiky, keramické výroby, obchodu a služeb. Z nerostných zdrojů je v kraji zastoupen např. kaolin. Zemědělství je zastoupeno málo, nejvíce v okrajových částech kraje.<sup>70</sup>

Plzeňský kraj se skládá ze sedmi okresů (Plzeň město, Plzeň sever, Plzeň jih, Klatovy, Domažlice, Rokycany, Tachov). Kromě okresů Klatovy a Domažlice mají všechny ostatní okresy velmi dobré napojení na Spolkovou republiku Německo prostřednictvím dálnice D5. Toto dopravní spojení umožnilo v posledních letech výrazný rozmach výstavby průmyslových zón a přispělo k nárůstu pracovních příležitostí v celém Plzeňském kraji.<sup>71</sup>

Příhraniční regiony (Klatovy, Domažlice, Tachov) využívají přeshraniční spolupráci euroregionů Šumava a Ergensis. Nové pracovní příležitosti tak vznikají jak v oblasti nekvalifikovaných pozic, tak i v rámci kvalifikovaných profesí ve výzkumu a vývoji. *„Z hlediska struktury pracovních sil nejobtížněji hledají práci zaměstnanci s nízkou kvalifikací, osoby se zdravotním omezením, absolventi škol a administrativní pracovníci se středoškolským vzděláním. Naopak nedostatek pracovníků převládá v technických profesích.“*<sup>72</sup>

Rozvoj průmyslu v 90. letech 20. století, plánování a budování průmyslových zón velmi pomohlo Plzeňskému kraji v situaci privatizace Škody Plzeň a dalších firem, které byly prodávány českých i zahraničním investorům. Lidé začali postupně pracovat v provozech otevíraných v průmyslových zónách (jako jedna z prvních zahájila provoz na Borských polích japonská firma Panasonic AVC Networks Czech, s.r.o. v roce 1996). Stejně tak začala vznikat obchodní centra nejen v krajském městě, ale ve všech okresech Plzeňského kraje.

---

<sup>70</sup> *Wikipedia.org* [online]. 2019 [cit. 2019-01-20]. Dostupné z: [https://cs.wikipedia.org/wiki/Plze%C5%88sk%C3%BD\\_kraj#Ekonomika](https://cs.wikipedia.org/wiki/Plze%C5%88sk%C3%BD_kraj#Ekonomika)

<sup>71</sup> *Regionální informační servis* [online]. 2019 [cit. 2019-01-20]. Dostupné z: <http://www.risy.cz/cs/krajske-ris/plzensky-kraj/regionalni-informace/prumyslove-zony/>

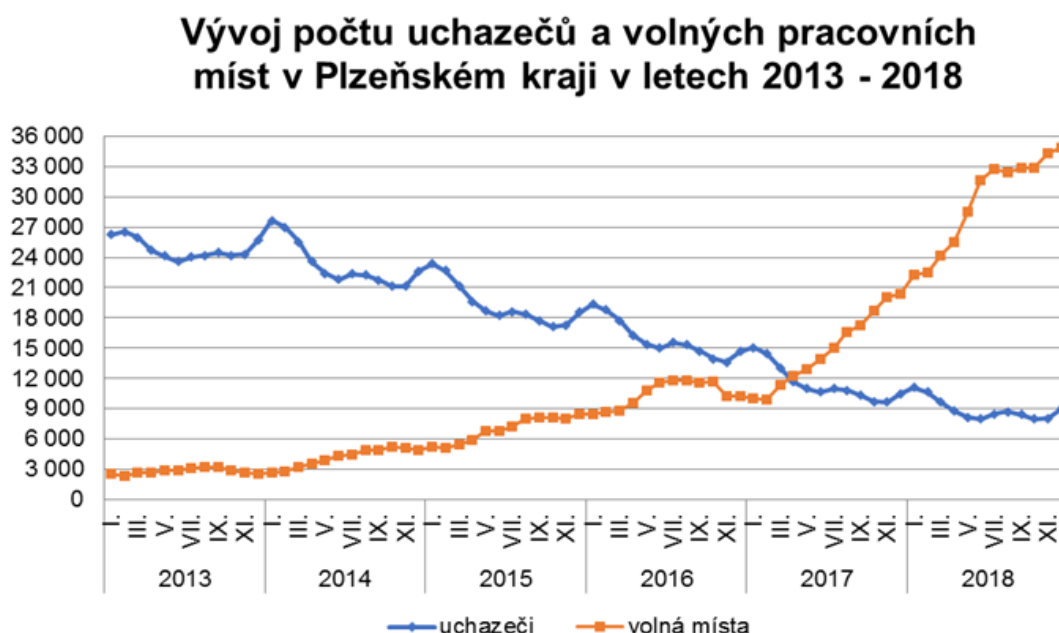
<sup>72</sup> *Český statistický úřad* [online]. 2019 [cit. 2019-01-20]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/45565344/33010817.pdf/4d789c44-0fe0-4e09-ae6c-07acdc274fa?version=1.5>

Po roce 2014, kdy začaly odeznívat důsledky hospodářské krize, začal stoupat počet volných pracovních míst v Plzeňském kraji. Rozrůstaly se průmyslové zóny převážně podél dálnice D5, kraj začal profitovat z dobré dopravní dostupnosti. Haly a prostory v průmyslových zónách se zaplnily provozy v oblasti elektroniky, automotive, sklady a obchodními provozy. Průmyslové areály se staly atraktivní pro zahraniční investory, také díky investičním pobídkám.

Jedním z největších průmyslových zón jsou Borská pole v Plzni, v jejich blízkosti se nachází Západočeská univerzita v Plzni, která navázala spolupráci ve výzkumu a vývoji s firmami v celém Plzeňském kraji. Tento průmyslový rozmach a vlivy demografie, kde se projevila nižší porodnost, zapříčinily nedostatek zaměstnanců nejen v technických oborech.

Z údajů v grafu č. 1 je zřejmé, že v dubnu roku 2017 převýšil poprvé v historii počet volných pracovních míst celkový počet uchazečů o zaměstnání v evidenci Úřadu práce ČR. Zaměstnavatelé řeší nízkou nezaměstnanost zaměstnáváním zahraničních zaměstnanců jako přímí zaměstnavatelé, ale i prostřednictvím personálních agentur.

Graf č. 1 Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání a počet volných pracovních míst



Zdroj: MPSV, <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/statistiky>



Přes velmi příznivou situaci na trhu práce, kdy je v Plzeňském kraji nabízeno 34 866 volných pracovních míst, zůstává ke konci sledovaného období (prosinec 2018) v evidenci uchazečů o zaměstnání 9 009 osob. Jejich uplatnění je i v této době velmi problematické, odhadem 75 % uchazečů je zařazeno do některé ze skupin ohrožených na trhu práce a velmi těžko nacházejí uplatnění.

Stav převisu nabídky volných pracovních míst nad nabídkou volných pracovních sil trvá.

## **4.2 Analýza rizikových skupin na trhu práce – časové řady**

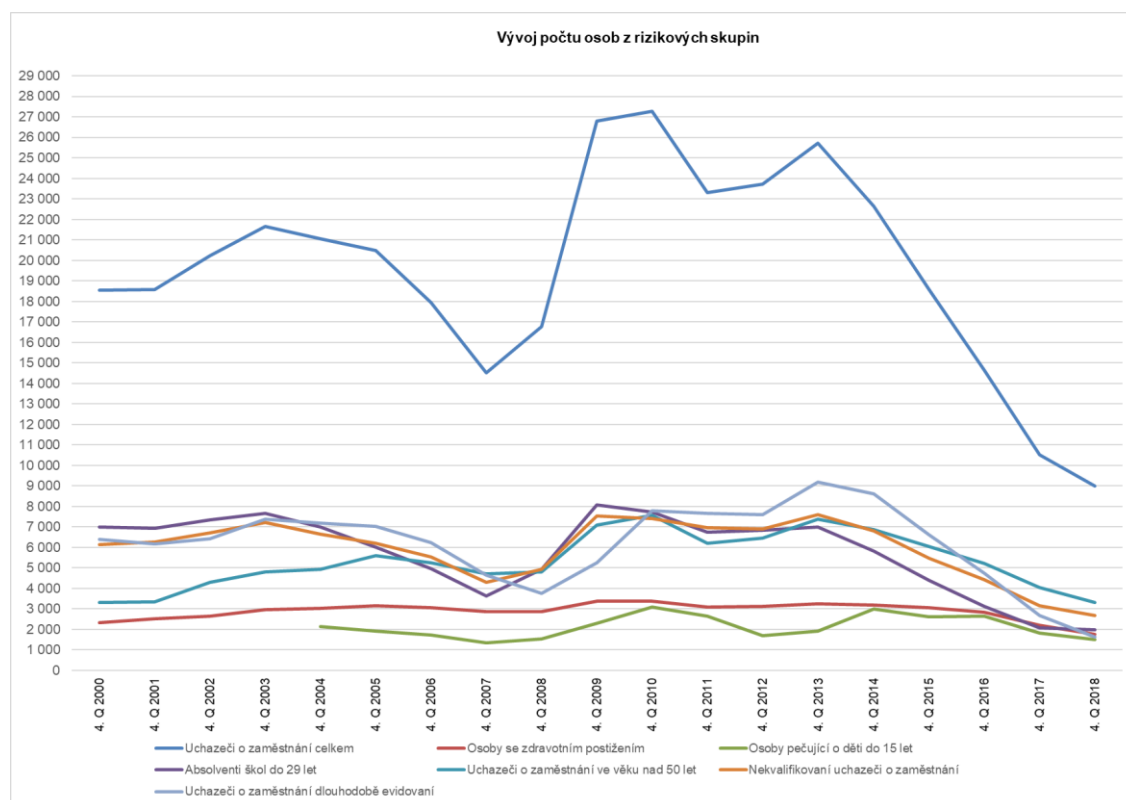
Analyzované časové řady jsou tvořeny počtem osob, které byly evidovány Úřadem práce ČR Krajská pobočka v Plzni jako uchazeči o zaměstnání ve sledovaném období. Sledované období začíná prvním čtvrtletím roku 2000 a končí čtvrtým čtvrtletím roku 2018, časové řady tak zahrnují vývoj nezaměstnaných osob z rizikových skupin na trhu práce po dobu 18 let. Vzhledem k metodice sledování jednotlivých ohrožených skupin na trhu práce jsou rodiče dětí do 15 let věku sledováni ve statistikách až od roku 2014, proto vyhodnocení časových řad bude obsahovat 14 let.

Mezi rizikové skupiny na trhu práce patří osoby se zdravotním postižením, absolventi škol do 29 let věku, nekvalifikovaní uchazeči o zaměstnání, uchazeči o zaměstnání ve věku nad 50 let, dlouhodobě evidovaní uchazeči o zaměstnání. U skupiny osob pečujících o děti do 15 let věku jsou k dispozici data až od čtvrtého čtvrtletí roku 2004. Do té doby nebyla data této skupiny uchazečů o zaměstnání sledována, proto je časová řada této skupiny uchazečů o zaměstnání kratší než ostatní sledované skupiny.

Někteří uchazeči o zaměstnání jsou zařazeni do více než jedné z rizikových skupin na trhu práce. Překážky, které brání v uplatnění na trhu práce, mohou vést k dlouhodobé nezaměstnanosti u různých skupin. Dochází potom ke kumulaci hendikepů, kdy dlouhodobě nezaměstnaných uchazečem se stane zároveň osoba se zdravotním postižením nebo rodič pečující o děti do 15 let mohou zároveň mít velmi nízké nebo žádné vzdělání. Dlouhodobá nezaměstnanost je důsledkem jiného hendikepu, pro který dotyčný uchazeč o zaměstnání nemohl najít vhodné zaměstnání.

V následujících podkapitolách jsou jednotlivé rizikové skupiny na trhu práce podrobněji analyzovány ve vztahu k celkovému počtu uchazečů o zaměstnání a ve vztahu k dalším kritériím, pomocí kterých lze jejich situaci na trhu práce popsat.

Graf č. 2 Vývoj počtu osob z cílových skupin



Zdroj: MPSV, vlastní zpracování

Časové řady obsahují data za každé čtvrtletí sledovaného období. Pro čitelnost grafu jsou zde zobrazena data vždy ke konci 4. čtvrtletí příslušného roku. Graf se zobrazenou celou časovou řadou tvoří přílohu č. 1 této práce.

Graf č. 2 zobrazuje křivky vývoje počtu osob v jednotlivých rizikových skupinách na trhu práce vůči celkovému počtu uchazečů o zaměstnání evidovaných na úřadu práce.

Jako nejstabilnější v čase se jeví skupiny **Osob se zdravotním postižením** a **Osoby pečující o děti do 15 let věku**. U skupiny Osob se zdravotním postižením se křivka jeví jako imunní i vůči ekonomickým cyklům, neprojevuje se na jejich počtu ani ekonomická recese z let 2008–2010. Na začátku sledovaného období se jako skupina s nejvyšší nezaměstnaností jeví **Absolventi škol do 29 let věku** a **Nekvalifikovaní uchazeči**

**o zaměstnání**, naopak ke konci sledovaného období patří osoby z těchto rizikových skupin k osobám s velmi nízkou nezaměstnaností.

Skupina **Osob dlouhodobě nezaměstnaných** se v průběhu sledovaného období jeví nejvíce proměnlivá v čase, kopíruje vývoj celkového počtu uchazečů o zaměstnání. Nejvíce nezaměstnaných osob v této skupině je na přelomu let 2013 a 2014. Naopak největší pokles uchazečů o zaměstnání z řad dlouhodobě nezaměstnaných osob je mezi lety 2014 a 2018.

Naopak ve skupině **Uchazečů o zaměstnání ve věku nad 50 let** byl na počátku sledovaného období podobný počet uchazečů jako na konci sledovaného období, ale v roce 2018 tvoří tato skupina osob skupinu s nejvyšším počtem uchazečů o zaměstnání ve srovnání s ostatními rizikovými skupinami na trhu práce.

Tabulka č. 1 Index změny

	4. Q 2004	4. Q 2005	4. Q 2006	4. Q 2007	4. Q 2008	4. Q 2009	4. Q 2010	4. Q 2011	4. Q 2012	4. Q 2013	4. Q 2014	4. Q 2015	4. Q 2016	4. Q 2017	4. Q 2018	Index2018/2004	Index2018/2008	2018/2017
Osoby se zdravotním postižením	14,4	15,4	17,1	19,8	17,1	12,5	12,3	13,2	13,1	12,6	14,1	16,4	19,3	20,9	19,7	137,2	115,5	94,4
Osoby pečující o děti do 15 let	10,2	9,4	9,6	9,3	9,1	8,6	11,4	11,4	7,2	7,5	13,2	14,1	18,1	17,3	16,8	164,9	183,5	97,1
Absolventi škol do 29 let	33,3	29,3	27,6	24,9	29,5	30,1	28,4	28,9	28,8	27,3	25,7	23,6	21,4	19,7	22,0	66,1	74,6	111,6
Uchazeči o zaměstnání ve věku nad 50 let	23,5	27,3	29,3	32,4	28,7	26,5	27,8	26,6	27,3	28,7	30,4	32,5	35,6	38,6	37,0	157,3	128,7	95,8
Nekvalifikovaní uchazeči o zaměstnání	31,6	30,3	30,9	29,7	29,5	28,1	27,2	29,8	29,1	29,6	30,0	29,5	30,2	30,0	29,7	93,8	100,6	98,7
Uchazeči o zaměstnání dlouhodobě evidovaní	34,2	34,3	34,7	32,0	22,5	19,6	28,5	32,9	32,0	35,8	38,0	35,5	32,4	25,6	18,2	53,4	81,0	71,2

Zdroj: MPSV

Tabulka č. 1 obsahuje indexy, spočítané z celkového počtu uchazečů o zaměstnání v jednotlivých rizikových skupinách na trhu práce. Indexy jsou spočítané pro změnu mezi lety 2004–2018, ukazuje změnu v **období 14 let**. Toto období bylo zvoleno vzhledem k časové řadě skupiny Osob pečujících o děti do 15 let, kde jsou dostupná data od roku 2004. Pro srovnání dat všech rizikových skupin je nezbytné stejné časové období.

Další indexy ukazují změnu v **rozmezí 10 let** a potom **meziroční změnu 2017/2018**.

Z uvedených dat vyplývá, že největší pokles nezaměstnaných osob mezi lety 2004/2018 je u skupiny **Uchazečů o zaměstnání dlouhodobě evidovaných** (47 %). Tato skupina vykazuje pokles i v dalších indexech.

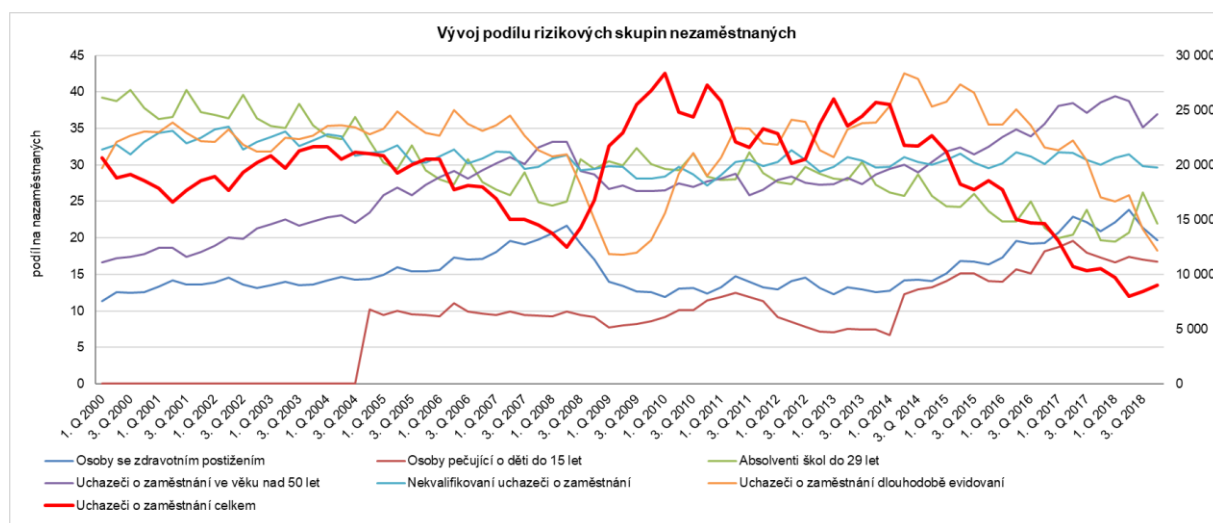
Pokles nezaměstnaných osob v období 14 let je ve skupině **Absolventů škol do 29 let věku** (44 %). Tato skupina má ovšem meziroční nárůst mezi lety 2017 a 2018 o 11,6 %.

Za nejvíce rizikovou skupinu na trhu práce lze dle výpočtu indexu změny označit **Osoby pečující o děti do 15 let**, kde 14letý nárůst nezaměstnaných osob činí 65 %. V meziročním srovnání 2017/2018 je v této skupině pokles nezaměstnaných osob 2,9 %.

Druhou nejvíce ohroženou skupinou osob jsou **Uchazeči o zaměstnání ve věku nad 50 let**. Jejich počet se za 14 let zvýšil o 57 %, meziroční srovnání 2017/2018 ukazuje pokles o 4,2 %.

Jako nejstabilnější se z pohledu indexu změny ve sledovaném období jeví skupina **Nekvalifikovaných uchazečů o zaměstnání**.

Graf č. 3 Vývoj podílu rizikových skupin nezaměstnaných



Zdroj: MPSV, vlastní zpracování

Výše uvedená zjištění potvrzuje Graf č. 3, který zobrazuje situaci na trhu práce ve sledovaném období vývojem podílu rizikových skupin vůči celkovému počtu uchazečů o zaměstnání.

Nejvyšší nezaměstnanost vykazovala na počátku sledovaného období skupina **Absolventů škol do 29 let věku**.

Na konci sledovaného období převyšuje podíl všech rizikových skupin na trhu práce celkový podíl uchazečů o zaměstnání. Stejně jako výpočet indexu změny také

výpočet podílu nezaměstnaných osob na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání potvrzuje, že nejvíce ohroženou skupinou na trhu práce jsou v současné době **Uchazeči o zaměstnání ve věku nad 50 let.**

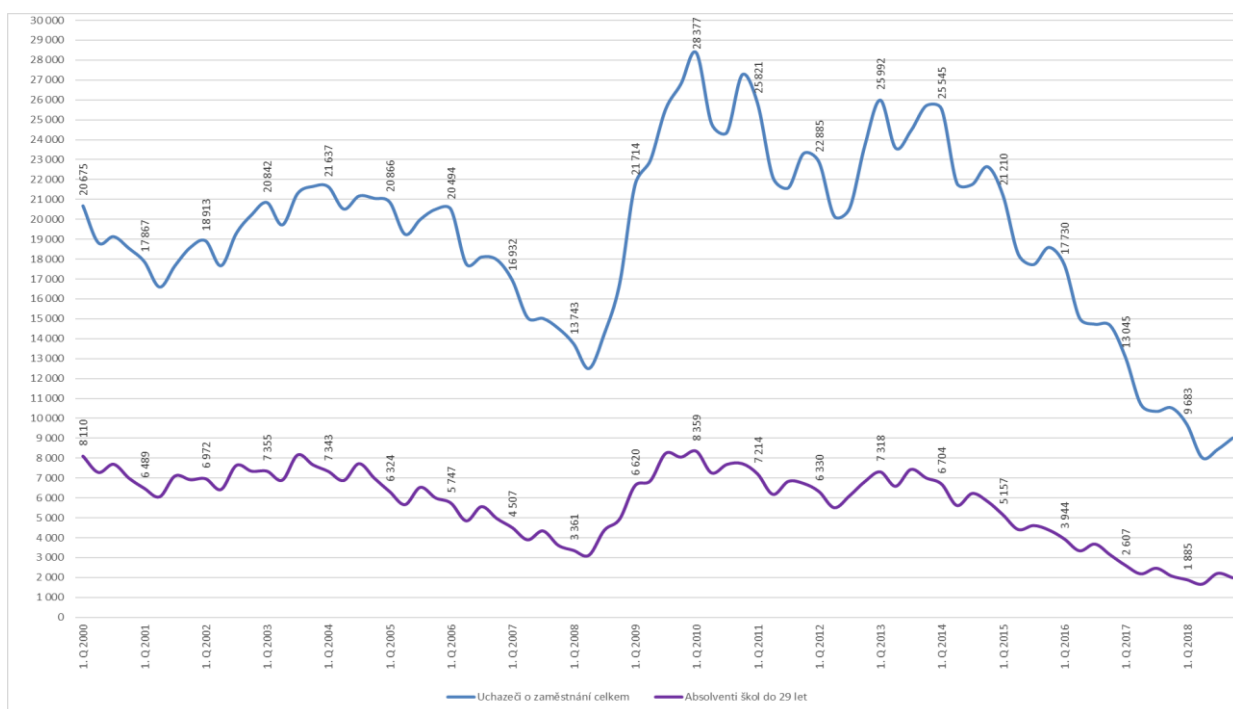
Nejnižší podíl nezaměstnanosti vykazuje v současné době skupina **Osob pečujících o děti do 15 let.**

Z grafu je patrný výrazný pokles podílu nezaměstnaných osob ve skupině dlouhodobě nezaměstnaných osob v roce 2009. Tento pokles lze vysvětlit probíhající ekonomickou recesí a zvýšením podílu krátkodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání. Tato situace se zobrazí v grafu, který zobrazuje vývoj podílu rizikových skupin nezaměstnaných, nelze ji vypořádat v grafu zobrazujícím absolutní počty uchazečů o zaměstnání.

#### 4.2.1 Absolventi do 29 let věku

Mezi absolventy do 29 let věku jsou započítáni absolventi základních, středních a vysokých škol. Mezi jejich hendikepy patří nedostatek praxe, ale také slabší orientace na trhu práce. Na počátku sledovaného období tvořila tato skupina osob největší počet uchazečů o zaměstnání, naopak ke konci sledovaného období došlo k výraznému poklesu nezaměstnanosti absolventů škol.

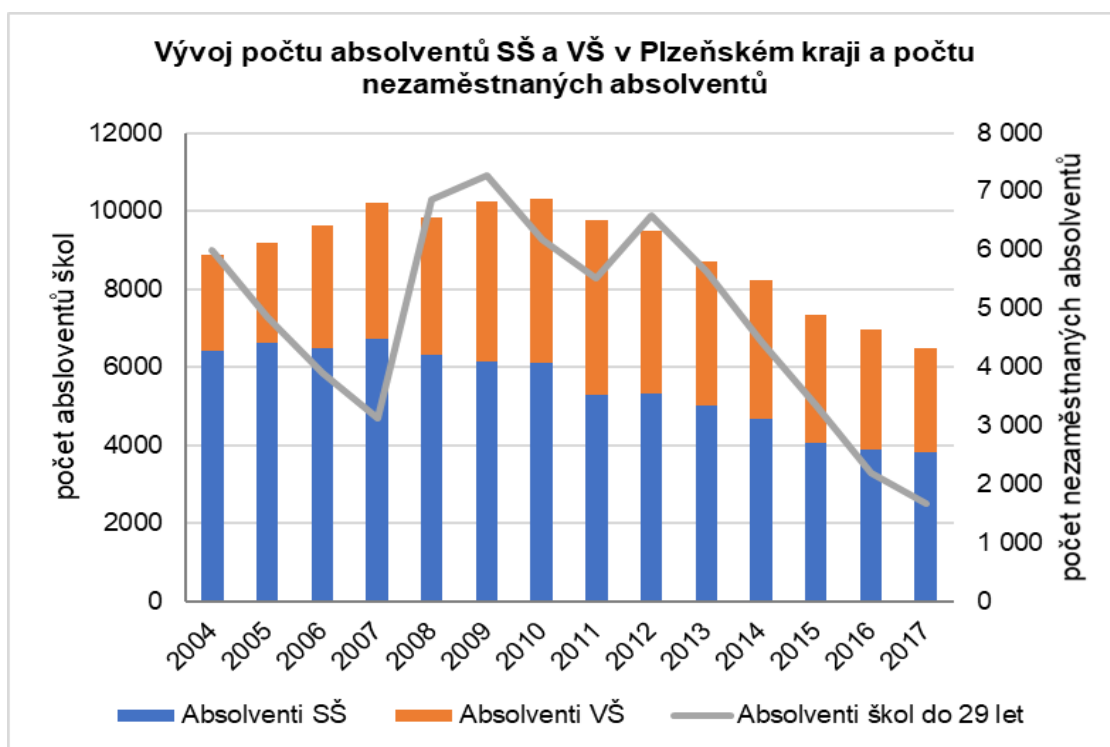
Graf č. 4 Vývoj počtu nezaměstnanosti osob Absolventi do 29 let věku



Zdroj: MPSV, vlastní zpracování

Tato skupina uchazečů o zaměstnání asi nejvěrněji kopíruje vývoj celkového počtu uchazečů o zaměstnání. Nejvyšší nárůst uchazečů o zaměstnání v této skupině byl na počátku ekonomické recese v letech 2008 a 2009. Od roku 2010 lze sledovat pokles uchazečů o zaměstnání absolventů škol až do současné doby.

Graf č. 5 Vývoj počtu absolventů SŠ a VŠ a počtu nezaměstnaných absolventů



Zdroj: MPSV, OŠMS KÚ Plzeňského kraje

Vývoj nezaměstnanosti počtu absolventů škol je vhodné okomentovat také ve vztahu k počtu absolventů středních a vysokých škol.

Z grafu č. 5 je patrný celkový pokles absolventů, kteří dokončí vzdělávání. Tím lze také částečně odůvodnit tak výrazný pokles absolventů škol v evidenci uchazečů o zaměstnání. Dalším důvodem je značný nárůst počtu volných pracovních míst, které je pro zaměstnavatele velmi obtížné obsadit.

Současná situace trhu práce je pro absolventy škol příznivá, nedostatek zaměstnanců umožňuje umístit na trh práce uchazeče, kteří mají málo praxe. Zaměstnavatelé jsou ochotnější k investicím do dalšího vzdělávání zaměstnanců.

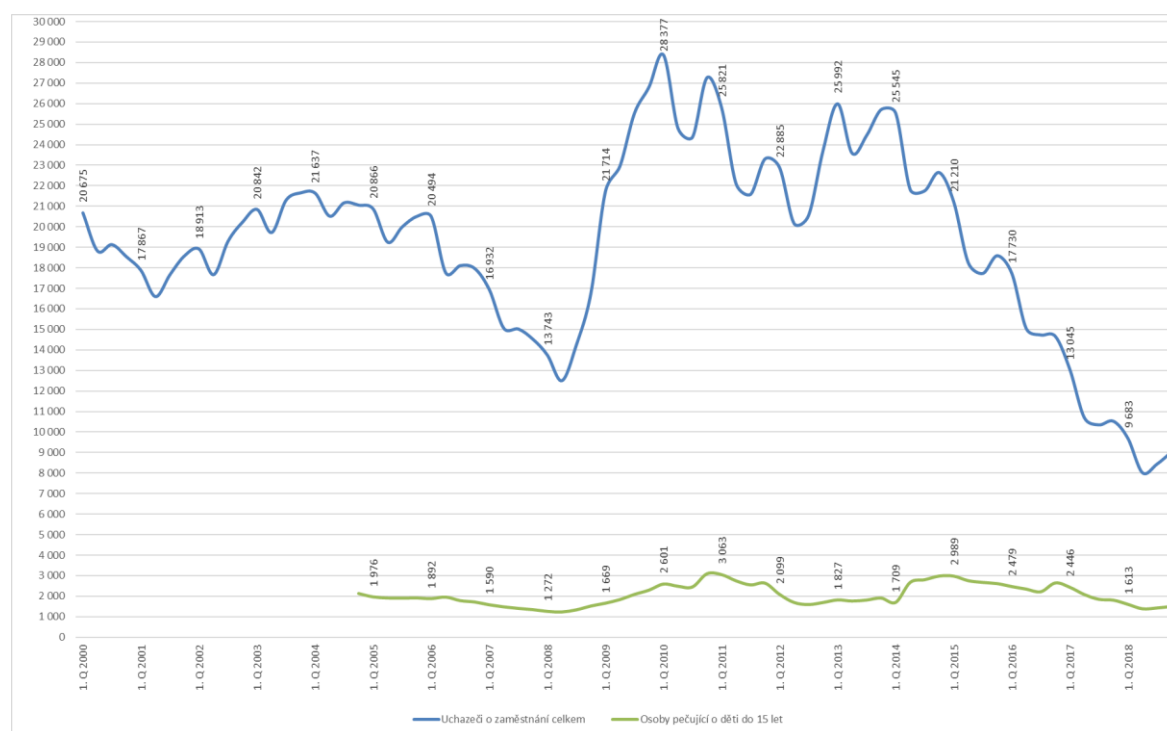
#### 4.2.2 Rodiče pečující o děti do 15 let

Tato skupina uchazečů o zaměstnání je sledována od roku 2004. Dřívější data nejsou k dispozici, máme tedy nejkratší časovou řadu. Rodiče, kteří pečují o děti, mají

nejčastější bariéry v časovém omezení, kdy mohou vykonávat práci. Obtížně přijímají zaměstnání ve směnném provozu, potřebují flexibilní formy zaměstnání jako je pružná pracovní doba, zkrácené pracovní úvazky.

Někteří zaměstnavatelé investují do nástrojů, které umožní rodičům dětí do 15 let vykonávat zaměstnání a zřizují dětské skupiny, ať už ve vlastních prostorech nebo po domluvě s jiným zařízením pro péči o děti.

Graf č. 6 Vývoj počtu nezaměstnanosti osob Rodiče pečující o děti do 15 let



Zdroj: MPSV, vlastní zpracování

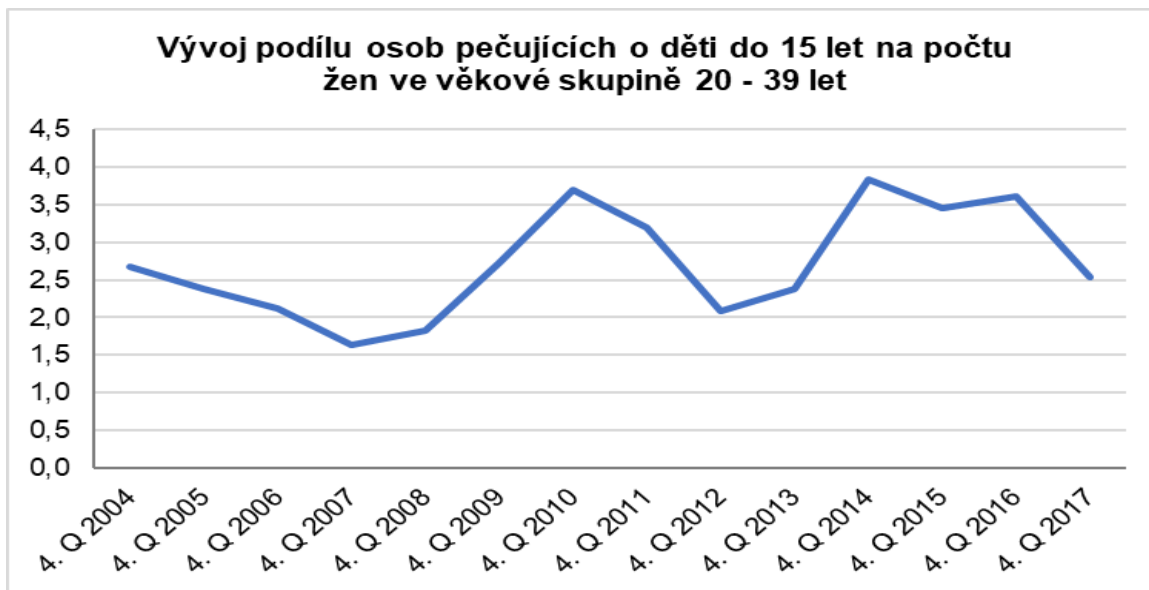
Graf zobrazuje křivku vývoje počtu nezaměstnaných osob v této skupině jako poměrně vyrovnanou, nijak nekopíruje vývoj celkového počtu uchazečů o zaměstnání.

Většinu nezaměstnaných osob v této skupině tvoří ženy, na kterých závisí péče o rodinu. Svoji roli také hraje situace výše mezd, kdy ženy mají nižší příjem než muži. Muži jsou společensky považováni za živitele rodiny.

Mezi uchazeči o zaměstnání jsou také muži, kteří pečují o dítě, ale tvoří menšinu na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání této rizikové skupiny na trhu práce.



Graf č. 7 Vývoj podílu osob pečujících o děti do 15 let – ženy



Zdroj: MPSV, ČSÚ

Na skupinu osob pečujících o děti do 15 let se lze podívat také prostřednictvím vývoje podílu osob této skupiny. Pro srovnání byla vybrána data pro výpočet podílu žen ve věkové skupině 20–39 let na celkovém počtu zaměstnaných žen. Věkové rozmezí bylo zvoleno na základě odhadu věku žen, kdy mají pravděpodobně malé děti.

Nejvyšší nárůst podílu nezaměstnanosti žen ve věku 20–39 let byl v letech ekonomické recese 2008–2010, při nástupu konjunktury podíl nezaměstnaných žen v této věkové kategorii klesá.

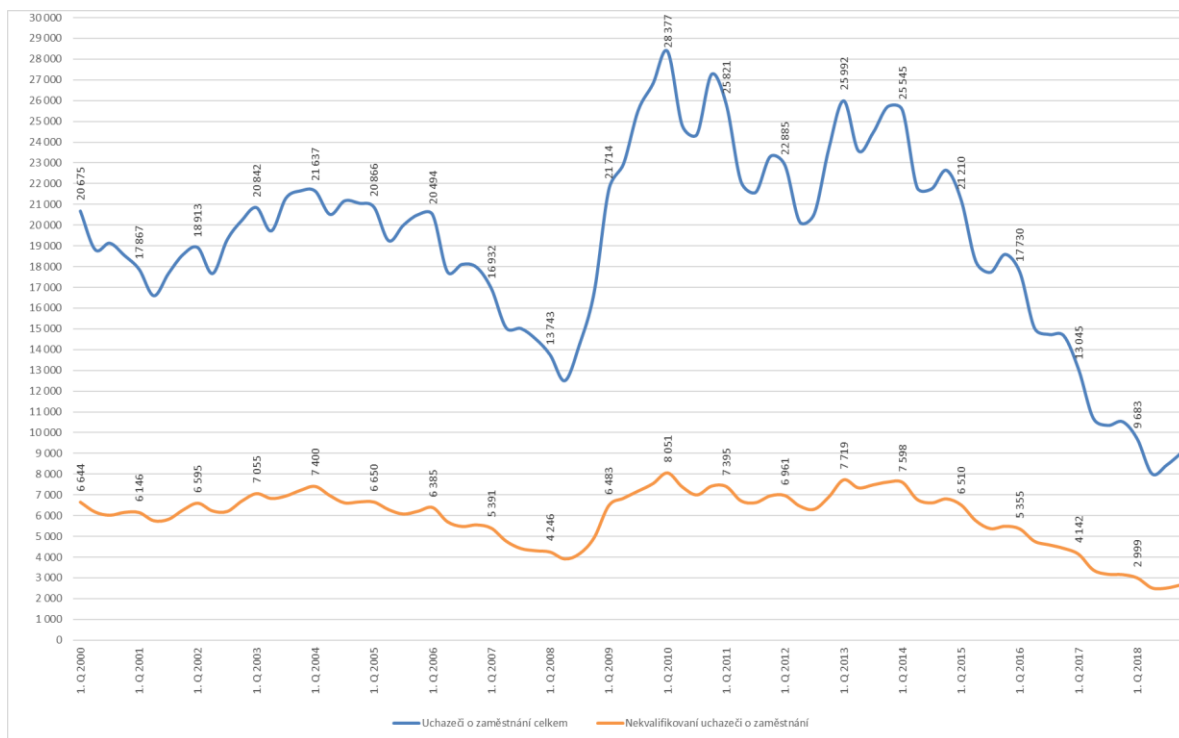
#### 4.2.3 Nekvalifikovaní uchazeči o zaměstnání

Mezi nekvalifikované uchazeče o zaměstnání jsou započítáni uchazeči s nedokončeným vzděláním a se základním vzděláním.

Nekvalifikovaní uchazeči o zaměstnání jsou velmi závislí na nabídce a struktuře volných pracovních míst. Vzhledem k nízkému vzdělání, často neochotě k celoživotnímu vzdělávání bývají jako první propouštěni ze zaměstnání. Jejich práce je již nyní nahrazována roboty a tento trend se bude dále rozvíjet v rámci průmyslu 4.0. Přesto v současné době pokračuje pozitivní trend při zaměstnávání nekvalifikovaných uchazečů,

uplatnění nacházejí v požadovaných nekvalifikovaných profesích v průmyslových zónách v celém Plzeňském kraji.

Graf č. 8 Vývoj počtu nezaměstnanosti osob Nekvalifikovaní uchazeči o zaměstnání



Zdroj: MPSV, vlastní zpracování

Pro uchazeče z této skupiny byla příznivá doba po roce 2015, kdy po skončení ekonomické recese začala být poptávka po nových zaměstnancích. Tento trend je zobrazen níže v grafu č. 9. Přispěl k němu prudký rozvoj průmyslových zón v celém Plzeňském kraji. Zaměstnavatelé působící převážně ve zpracovatelském průmyslu nabízí například dopravu do zaměstnání, zvyšují se mzdy a uchazeči o zaměstnání z této rizikové skupiny mají širší výběr pracovního uplatnění.

Vývoj podílu rizikové skupiny Nekvalifikovaní uchazeči o zaměstnání a možnosti jejich uplatnění na trhu práce je dobře patrný z grafu zobrazujícího podíl nekvalifikovaných uchazečů na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání.

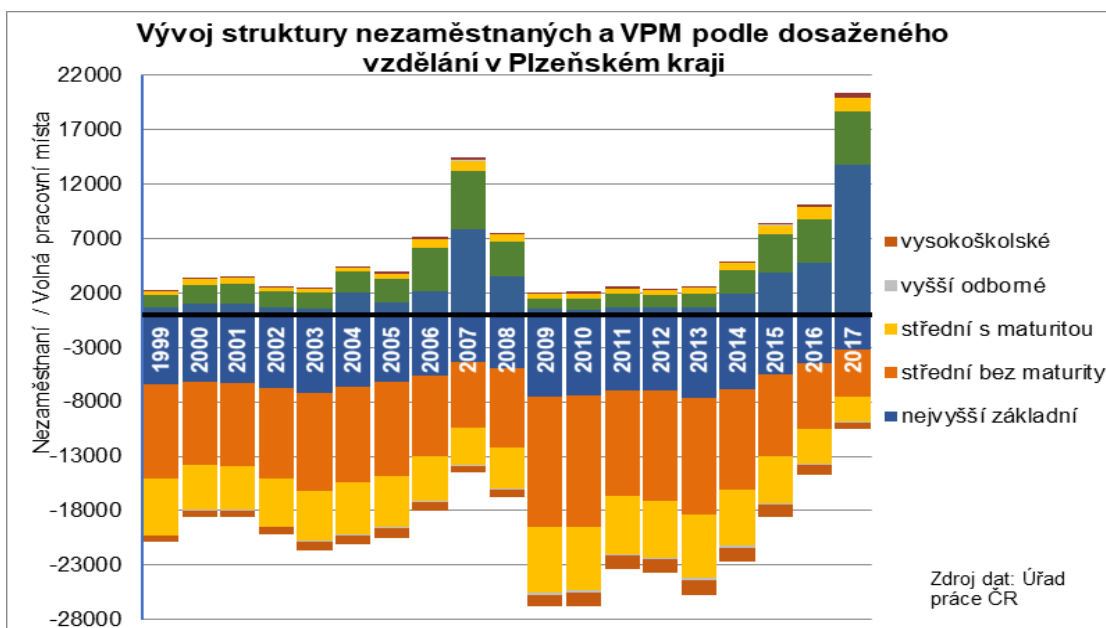
Graf č. 9 Vývoj podílu nekvalifikovaných uchazečů o zaměstnání



Zdroj: MPSV, ČSÚ – VŠPS, vlastní zpracování

Z grafu č. 10 je dobře patrná změna struktury uchazečů a volných pracovních míst, kdy od roku 2017 prudce vzrostla poptávka po uchazečích se základním vzděláním.

Graf č. 10 Vývoj struktury uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst



Zdroj: MPSV

Významný pokles podílu nekvalifikovaných uchazečů o zaměstnání lze okomentovat také podle vývoje struktury volných pracovních míst nabízených zaměstnavateli v Plzeňském kraji.

Po roce 2014 je zřejmý nejprve pozvolný, ale v roce 2017 strmý nárůst nabídky volných pracovních míst. Významná je změna struktury požadovaných volných pracovních míst na úkor uchazečů o zaměstnání se středoškolským vzděláním.

Nárůst volných pracovních míst pro uchazeče o zaměstnání se základním vzděláním je způsoben jednak rozvojem průmyslových zón v Plzeňském kraji. Lze předpokládat, že svoji roli hraje také nepříznivý demografický vývoj, kdy zaměstnavatelé mají obtíže najít dostatek zaměstnanců s vyšší kvalifikací.

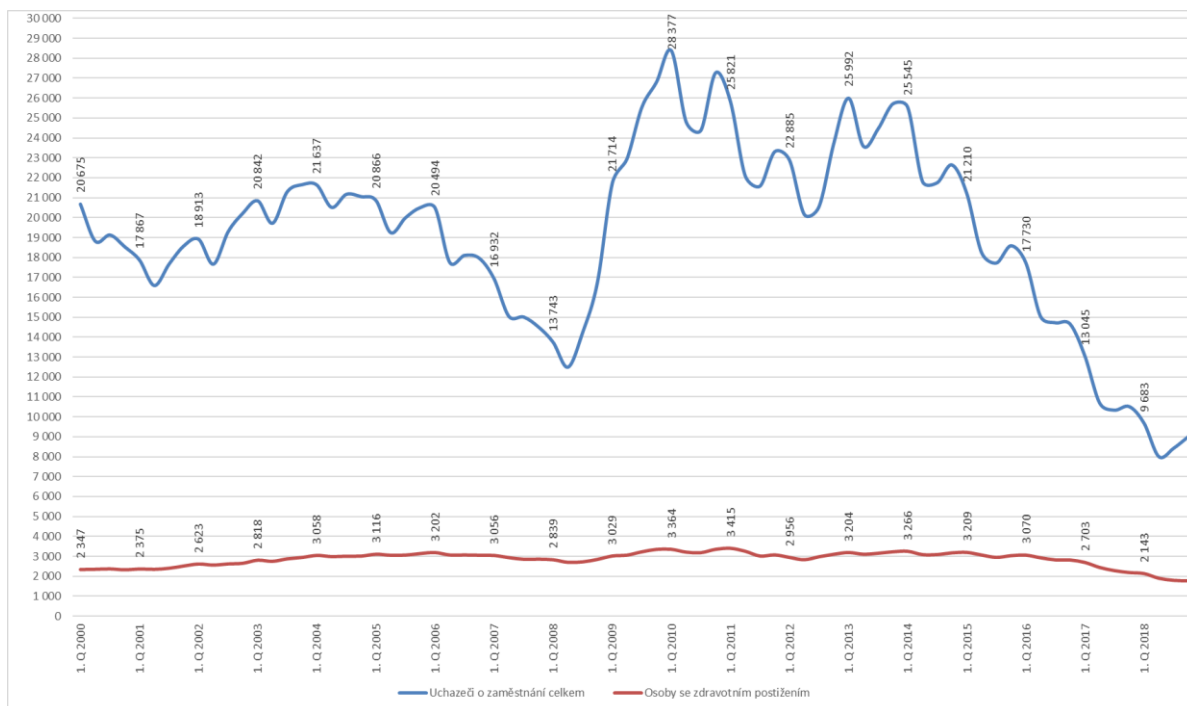
Požadavky zaměstnavatelů na velký počet nových zaměstnanců, u kterých nepožadují více než základní vzdělání, také ukazuje na skladbu průmyslu v Plzeňském kraji.

Svoji roli v nárůstu volných pracovních míst může mít také novela zákona č. 435/2014 Sb. o zaměstnanosti, která umožnila personálním agenturám zaměstnávat cizince a přidělovat je na práci k uživateli.

#### 4.2.4 Osoby se zdravotním postižením

Osoby se zdravotním postižením mají možnost uplatnění na chráněném i na volném trhu práce.

Graf č. 11 Vývoj počtu nezaměstnanosti Osob se zdravotním postižením



Zdroj: MPSV, vlastní zpracování

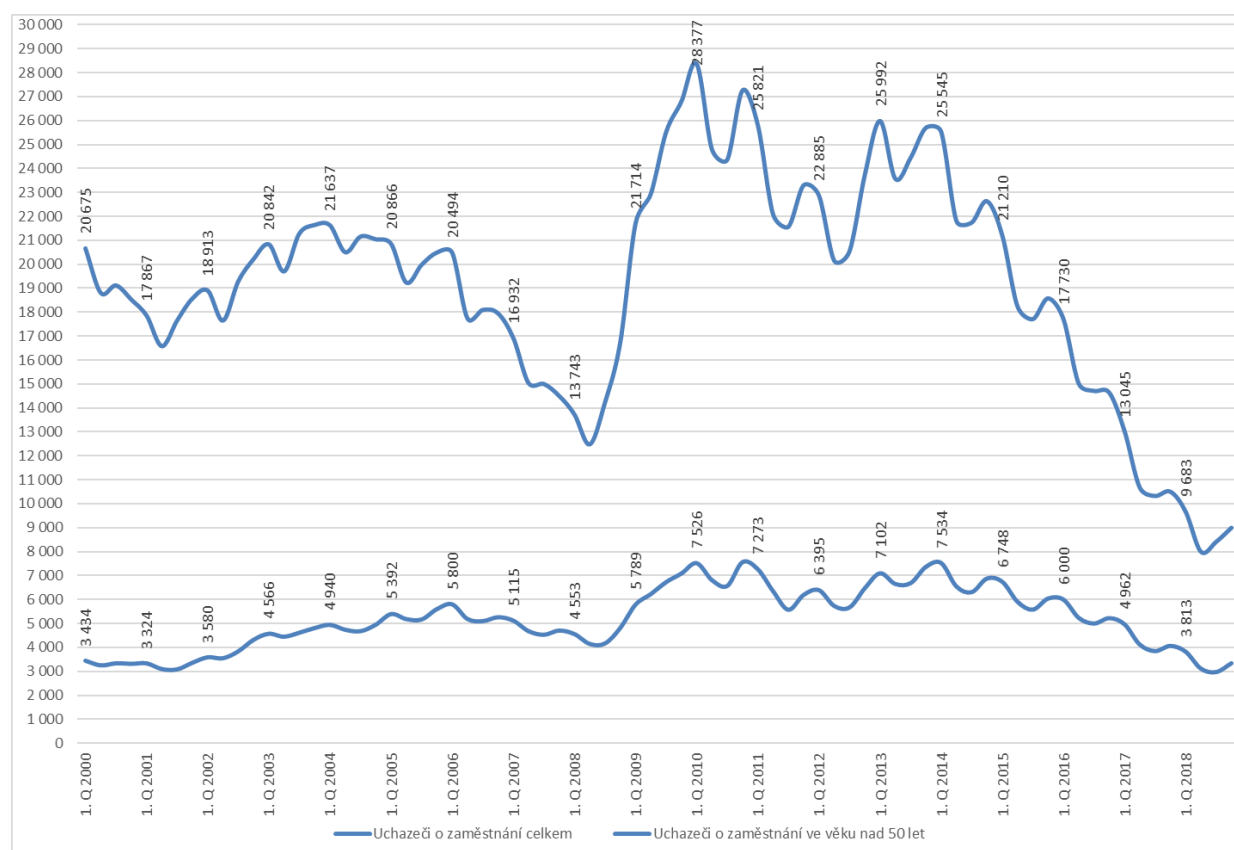
Počet osob se zdravotním postižením se jeví jako velmi stabilní v čase. Skupina osob se zdravotním postižením je jednou z rizikových skupin na trhu, přesto je specifická z několika pohledů. Osoby se zdravotním postižením mají možnost pracovního uplatnění na volném trhu práce, ale také na chráněném trhu práce. Chráněný trh práce stojí v zákoně o zaměstnanosti samostatně mimo nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, má specifická pravidla pro poskytování finanční podpory, která jsou určena pouze této skupině osob. Osoby se zdravotním postižením jsou dále ovlivňovány platnými pravidly pro uznání za osobu invalidní v I., II. nebo III. stupni.

Proto chráněný trh práce není ani předmětem dotazníkového šetření, v rámci výzkumu jsou osloveni zaměstnavatelé na volném trhu práce.

#### 4.2.5 Starší osoby ve věku nad 50 let

Osoby ve věku nad 50 let jsou ve složité situaci s ohledem na prodlužující se věk odchodu do důchodu. Další překážkou může být horší zdravotní stav, neschopnost vykonávat některé profese. Na druhou stranu disponují tyto uchazeči zkušenostmi, které mohou předávat dále mladší generaci.

Graf č. 12 Vývoj počtu nezaměstnanosti osob ve věku nad 50 let

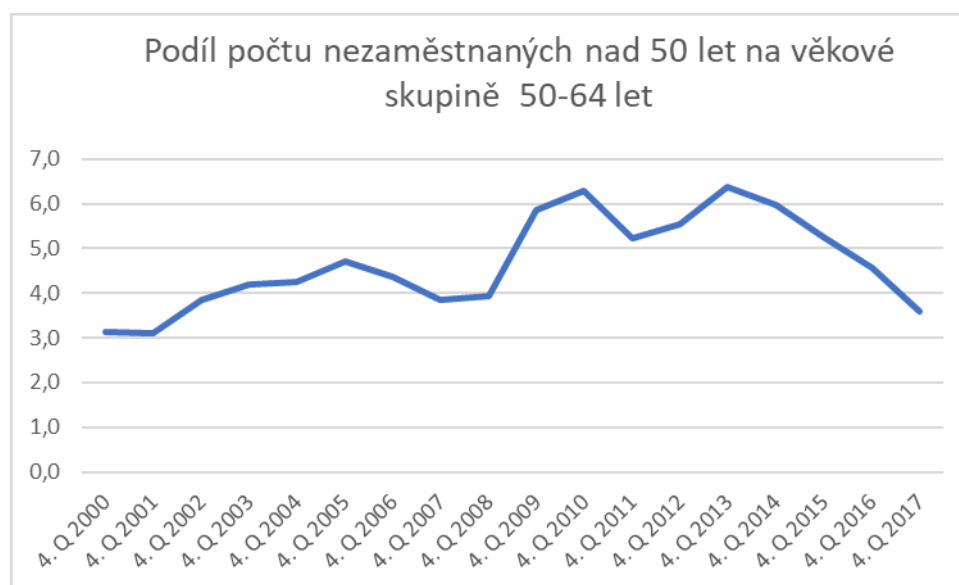


Zdroj: MPSV, vlastní zpracování

Uchazeči o zaměstnání ve věku nad 50 let zaznamenali nárůst v období ekonomické recese, ale po skončení ekonomické krize neklesá počet uchazečů o zaměstnání z této skupiny tak, jak klesají celkové počty uchazečů o zaměstnání. Graf potvrzuje data uvedená a zobrazená výše v tabulce č. 1 indexu změny a v podílech jednotlivých rizikových skupin na trhu práce.

Z grafu č. 12 je patrný strmý pokles počtu uchazečů o zaměstnání, ale tento strmý pokles uchazeči ve věku nad 50 let nekopírují ani vzdáleně a v současné době mají úřady práce nejvyšší počet uchazečů z této skupiny.

Graf č. 13 Podíl počtu nezaměstnaných osob nad 50 let



Zdroj: MPSV, vlastní zpracování

Podíl počtu nezaměstnaných uchazečů ve věku nad 50 let klesal mezi lety 2013–2017, ale tento podíl zůstává vysoký proti celkovému podílu nezaměstnaných osob. Vyšší nezaměstnanost osob v této rizikové skupině na trhu práce je patrná hlavně v současné době, kdy zaměstnavatelé obtížně obsazují volná pracovní místa – kvalifikovaná i nekvalifikovaná. Jednou z příčin může být vysoký počet volných pracovních míst s požadavkem na směnný a nepřetržitý provoz.

#### 4.2.6 Osoby dlouhodobě nezaměstnané

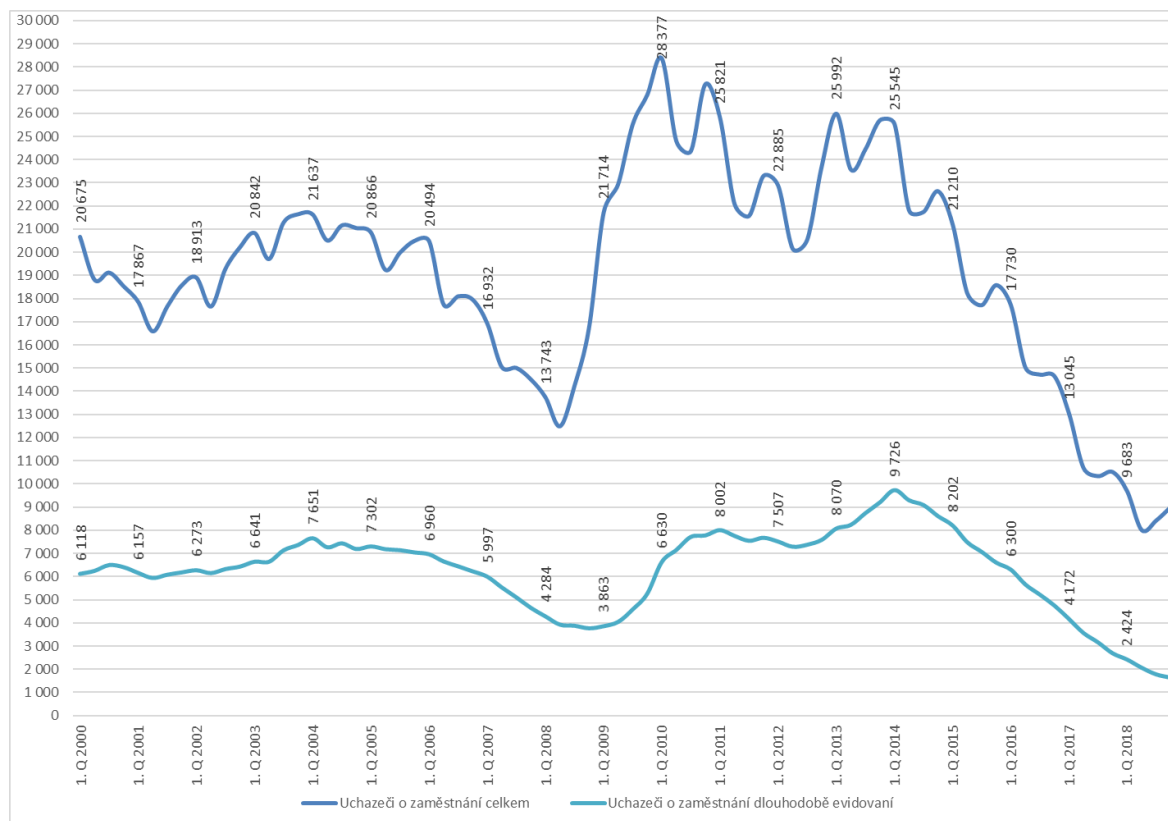
Uchazeči dlouhodobě evidovaní na úřadu práce mají různé bariéry, které jim brání v uplatnění na trhu práce. Mohou zároveň patřit i do několika rizikových skupin na trhu práce, kdy se jejich hendikepy kumulují.

Uchazeči o zaměstnání, kteří jsou zařazeni do některé z rizikových skupin na trhu práce, mohou být zároveň uchazeči dlouhodobě nezaměstnanými. To může vytvářet

„začarovaný“ kruh, kdy je na dlouhodobě evidované uchazeče často pohlíženo jako na osoby, které pracovat nechtějí.

Uchazeči o zaměstnání, kteří jsou evidovaní dlouhodobě na úřadu práce, nemají nárok na podporu v nezaměstnanosti, mohou pobírat dávky v hmotné nouzi, jejich životní situace může být velmi složitá.

Graf č. 14 Vývoj počtu nezaměstnanosti osob dlouhodobě evidovaných na úřadu práce



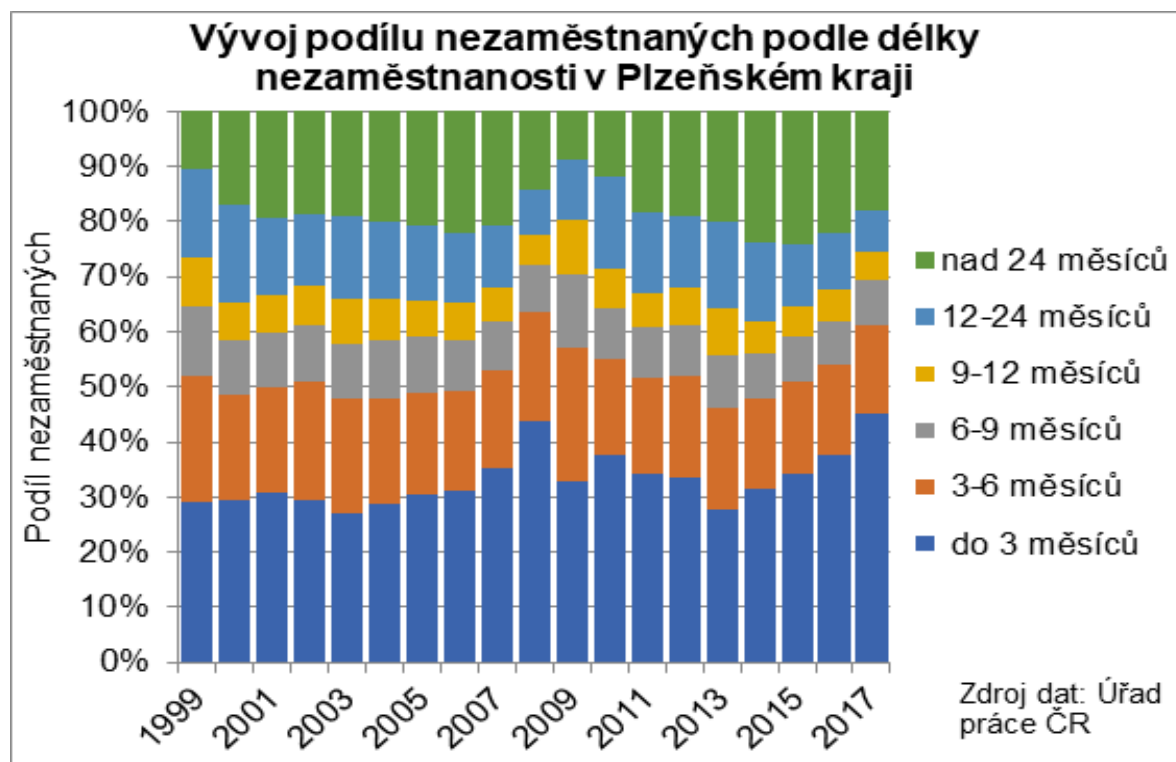
Zdroj: MPSV, vlastní zpracování

Uchazečů o zaměstnání evidovaných dlouhodobě na úřadu práce bylo nejvíce v letech 2012–2014. Z celkového srovnání časové řady a indexů změny vyplývá, že tato skupina uchazečů o zaměstnání vykazuje největší pokles počtu uchazečů ze všech sledovaných rizikových skupin na trhu práce. Od roku 2015 kopíruje vývoj počtu uchazečů z této skupiny celkový pokles uchazečů o zaměstnání. Tento pokles může být způsoben nárůstem počtu volných pracovních míst a zároveň nedostatkem vhodných uchazečů a zájemců o zaměstnání, kdy uplatnění na trhu práce naleznou i uchazeči, kteří hledali zaměstnání velmi obtížně.



Graf č. 15 zobrazuje změnu v délce evidence uchazečů na úřadu práce, kdy se zvyšuje podíl krátkodobě nezaměstnaných osob, kteří si najdou zaměstnání v průběhu 3 měsíců, a pomalu se snižuje podíl dlouhodobě evidovaných uchazečů nad 24 měsíců.

Graf č. 15 Vývoj podílu nezaměstnaných podle délky trvání evidence



Zdroj: MPSV

### 4.3 Výzkumná část

**Hlavním cílem** diplomové práce je posoudit analýzou časových řad, která z rizikových skupin uchazečů o zaměstnání byla nejvíce ovlivněna dynamikou trhu práce v čase, jak se zvýšil nebo snížil počet osob v jednotlivých skupinách mezi lety 2004 až 2018.

**Díličními cíli** práce je ověřit dotazníkovým šetřením mezi zaměstnavateli, zda jsou statistická data analyzovaná v časových řadách v souladu s reálným chováním zaměstnavatelů na trhu práce:

- zda zaměstnavatelé považují za nejvíce ohroženou skupinu na trhu práce tu, která se jeví jako **nejvíce ohrožená** dle provedené analýzy časových řad
- ve které z rizikových skupin uchazečů o zaměstnání vidí firmy **nevyužitý potenciál** při hledání zaměstnanců
- zda firmy považují nástroje aktivní politiky zaměstnanosti za **efektivní nástroj**, který může pomoci uchazečům evidovaným na úřadu práce k snadnějšímu uplatnění na trhu práce
- zda zaměstnavatelé **považují nástroje aktivní politiky zaměstnanosti za finančně zajímavý**
- **zda zaměstnavatelé zastávají názor, že uchazeči o zaměstnání nemají zájem o nabízené pracovní pozice**, to znamená, že ti, kteří jsou v evidenci úřadu práce dlouhodobě, již nechtějí pracovat.

Dotazníkové šetření reaguje na výzkum provedený v roce 2016 společností Trexima, s.r.o. ve spolupráci se Svazem průmyslu a dopravy ČR. Výzkum byl zaměřen na analýzu sladování nabídky a poptávky na trhu práce a zúčastnilo se ho 77 respondentů z řad zaměstnavatelů. Všichni respondenti byli v době výzkumu členy Svazu průmyslu a dopravy ČR. Za Plzeňský kraj se však do výzkumu zapojily pouze 4 firmy. Jedním ze závěrů tohoto výzkumu bylo zjištění, že **firmy nástroje aktivní politiky zaměstnanosti využívají velmi málo, nepovažují je za efektivní**. Dalším závěrem výzkumu bylo zjištěné tvrzení, že uchazeči o zaměstnání z evidence úřadu práce nejsou pro zaměstnavatele

dostatečně kvalifikovaní, hůře se adaptují při nástupu do zaměstnání a **nemají zájem o nabízené pracovní pozice.**<sup>73</sup>

#### 4.3.1 Formulace hypotéz

Hypotézy byly formulovány tak, aby ověřily data získaná z analýzy časových řad, a aby bylo možné porovnat praxi zaměstnavatelů s naměřenými údaji a se závěry výzkumu společnosti Trexima provedeného pro Svaz průmyslu a dopravy ČR v roce 2016.

Pro ověření hypotéz bylo použito Pearsonova testu dobré shody, který porovnává naměřené a očekávané četnosti.

$$\text{Vzorec výpočtu: } \chi^2 = \sum i (O_i - E_i)^2 / E_i^{74}$$

Hypotéza 1. Zaměstnavatelé považují osoby ve věku 50+ za nejvíce ohroženou skupinu na trhu práce.

H<sub>0</sub> Osoby ve věku 50+ jsou nejvíce ohroženou skupinou na trhu práce.

H<sub>1</sub> Osoby ve věku 50+ nejsou nejvíce ohroženou skupinou na trhu práce.

Hypotéza ověří, zda získané výsledky analýzy rizikových skupin na trhu práce, kde osoby ve věku 50+ vykazují druhý nejvyšší nárůst uchazečů v 14letém sledovaném období, korespondují s pohledem zaměstnavatelů. Zároveň v současné době konjunktury a výraznému převisu volných pracovních míst nad volnými pracovními silami mají uchazeči o zaměstnání z této věkové skupiny nejvyšší počet osob v evidenci úřadu práce a obtížně nacházejí uplatnění.

Hypotéza 2. Zaměstnavatelé si myslí, že k uplatnění dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání nepomůžou nástroje APZ.

H<sub>0</sub> Nástroje APZ nepomohou k uplatnění dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů.

H<sub>1</sub> Nástroje APZ mohou pomoci k uplatnění dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů.

---

<sup>73</sup> Svaz průmyslu a dopravy ČR, [online]. 2019 [cit. 2019-01-20]. Dostupné z: [https://cs.wikipedia.org/https://www.spcr.cz/images/stories/Projekty/320\\_Analyza\\_TP.pdf](https://cs.wikipedia.org/https://www.spcr.cz/images/stories/Projekty/320_Analyza_TP.pdf)

<sup>74</sup> Wikipedia [online]. 2019 [cit. 2019-10-23]. Dostupné z: [https://cs.wikipedia.org/wiki/Ch%C3%AD-kvadr%C3%A1t\\_test](https://cs.wikipedia.org/wiki/Ch%C3%AD-kvadr%C3%A1t_test)

Hypotéza je formulována pro ověření závěru výzkumu společnosti Trexima, s.r.o. provedenému pro Svaz průmyslu a dopravy ČR, že nástroje aktivní politiky zaměstnanosti nejsou pro zaměstnavatele zajímaví, považují je za neefektivní. Vzhledem ke skutečnosti, že do předmětného výzkumu byly zapojeny pouze čtyři firmy z Plzeňského kraje, budou výsledky dotazníkového šetření provedeného mezi zaměstnavateli Plzeňského kraje více průkazné. Na realizaci aktivní politiky zaměstnanosti vynakládá vláda České republiky nemalé finanční prostředky, které jsou alokovány na základě požadavků jednotlivých krajských poboček Úřadu práce ČR a jejichž výše se stanovuje právě ve spolupráci se zaměstnavateli. Lze předpokládat, že zaměstnavatelé finanční podpory aktivní politiky zaměstnanosti využívají.

Hypotéza 3. Zaměstnavatelé předpokládají, že uchazeči dlouhodobě evidovaní na úřadu práce (déle než 1 rok) nechtějí pracovat.

$H_0$  Uchazeči dlouhodobě evidovaní na úřadu práce nechtějí pracovat.

$H_1$  Uchazeči dlouhodobě evidovaní na úřadu práce chtějí pracovat.

Ze stejného výzkumu společnosti Trexima, s.r.o. vyplynul závěr, že uchazeči o zaměstnání dlouhodobě evidovaní na úřadu práce, nechtějí pracovat, nemají zájem o nabízené pracovní pozice. To je i častý závěr z jednání s některými zaměstnavateli, kteří nechtějí nabízet volná pracovní místa a zveřejňovat je v evidenci volných pracovních míst, snižuje se počet výběrových řízení realizovaný úřady práce pro zaměstnavatele. Tato situace se týká převážně volných míst s nízkými nebo žádnými kvalifikačními požadavky na uchazeče pro výkon nekvalifikovaných profesí ve výrobě nebo pomocných profesí ve službách.

Hypotéza 4. Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti nejsou pro firmy finančně zajímavé

$H_0$  Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti nejsou pro firmy finančně zajímavé.

$H_1$  Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti jsou pro firmy finančně zajímavé.

Hypotéza byla stanovena v kontextu tvrzení, že si zaměstnavatelé myslí, že nástroje aktivní politiky zaměstnanosti nejsou efektivní. Příspěvky na zaměstnávání osob z rizikových skupin na trhu práce jsou omezené časově a jejich výše se liší podle nástroje a podle konkrétní situace jednotlivce. Poskytovaná částka nemusí pokrýt náklady na zaměstnávání uchazečů o zaměstnání a poskytnutá finanční podpora nemusí vést

k dlouhodobému pracovnímu uplatnění uchazeče. Stává se, že po skončení poskytování finanční podpory skončí i pracovní poměr dotovaného zaměstnance. Zaměstnavatel potom žádá o zprostředkování zaměstnání dalšího uchazeče, na kterého lze podat žádost o finanční příspěvek. Zaměstnavatelé jsou dotazováni, zda žádost o finanční příspěvek podají právě kvůli finanční výhodnosti nebo z důvodu podpory konkrétního uchazeče.

Hypotéza 5. Zaměstnavatelé vnímají nejčastěji uchazeče ve věku 50+ jako osoby s nevyužitým potenciálem.

$H_0$  Uchazeči ve věku 50+ jsou osoby s nejvíce nevyužitým potenciálem.

$H_1$  Uchazeči ve věku 50+ nejsou osoby s nejvíce nevyužitým potenciálem.

Osoby ve věku 50+ tvoří v současné době nejpočetnější skupinu uchazečů o zaměstnání v evidenci úřadu práce. S postupným prodlužováním odchodu do důchodu bude tato skupina dále růst. Z analýzy časových řad vyplývá, že uchazeči z řad absolventů do 29 let věku, rodiče s dětmi do 15 let v současnosti netvoří nejohroženější skupinu a zaměstnavatelé nemohou očekávat zprostředkování zaměstnání většího množství nyní tolik poptávaných zaměstnanců z těchto skupin. Zaměstnavatelé jsou v rámci dotazníkového šetření tázáni práce na skupinu uchazečů, o kterou by projeví největší zájem při náboru nových zaměstnanců.

#### **4.3.2 Volba výzkumného nástroje**

Jako výzkumný nástroj byl zvolen dotazník ve formátu xls. Dotazník obsahuje uzavřené otázky zaměřené na využívání aktivní politiky zaměstnanosti zaměstnavateli, jejich postoj k osobám z některých rizikových skupin na trhu práce a mimo jiné také na nástroje zaměstnavatelů, kterými přispívají k překonání bariér na trhu práce a doplňují tak sami aktivní politiku zaměstnanosti prováděnou státem. Uzavřené otázky byly zvoleny z důvodu zjišťování praxe ve firmách, důležitý je jejich postoj k jednotlivým rizikovým skupinám na trhu práce.

#### **4.3.3 Metodika výzkumu**

Dotazníkové šetření bylo provedeno mezi zaměstnavateli v Plzeňském kraji, kteří zaměstnávají uchazeče o zaměstnání na volném trhu práce. Zaměstnavatelé, kteří jsou úřadem práce uznáni za zaměstnavatele na chráněném trhu práce, nejsou zahrnuti

do výzkumu, protože zaměstnávají více než 50 % osob se zdravotním postižením a nevyužívají nástroje aktivní politiky zaměstnanosti tak, jak je řešeno touto diplomovou prací.

Zaměstnavatelé byli vybráni a osloveni na základě spolupráce a osobních kontaktů autorky diplomové práce s konkrétními personalisty firem. Zástupci firem byli dotazováni na reálnou situaci a běžnou praxi realizovanou v oblasti personalistiky v jejich firmě.

Dotazník byl zasílán elektronickou poštou a každý respondent byl požádán, aby u každé otázky vybral právě jednu odpověď.

#### 4.3.4 Výsledky dotazníkového šetření

Celkem bylo zaměstnavatelům odesláno 370 dotazníků. Zpět se vrátilo 152 správně a úplně vyplněných dotazníků, které byly následně vyhodnoceny. Návratnost dotazníků činí 41 %.

##### 1. Využila vaše firma v posledních 2 letech příspěvek na Společensky účelné pracovní místo?

Tabulka č. 2 Otázka č. 1

ANO	NE
18	134

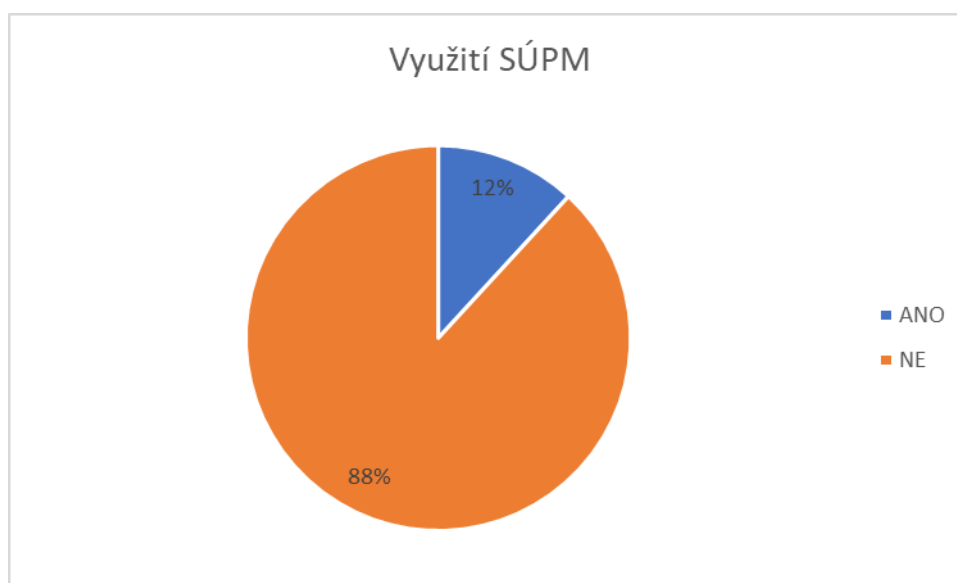
Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Příspěvek na Společensky účelné pracovní místo využilo v posledních 2 letech pouze 18 zaměstnavatelů ze 152 zaměstnavatelů, kteří zodpověděli dotazník, což činí pouze 12 %.

Možným vysvětlením nízkého zájmu o využití finančních prostředků na tento nástroj APZ může být velmi příznivá situace na trhu práce v Plzeňském kraji. Nezaměstnanost klesá již několik měsíců v řadě a zaměstnavatelé potřebují přijmout nového zaměstnance v co nejkratším čase. Žádosti o finanční příspěvek se vyřizují ve správním řízení, a to může čas nástupu uchazeče do zaměstnání prodloužit.

Vliv na přidělování finančních příspěvků na aktivní politiku zaměstnanosti má vždy aktuální situace na trhu práce a finanční alokace přidělená na jednotlivé nástroje.

Graf č. 16 Využití příspěvku na SÚPM



Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

## 2. Využila vaše firma v posledních 2 letech příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením?

Tabulka č. 3 Otázka č. 2

ANO	NE
4	148

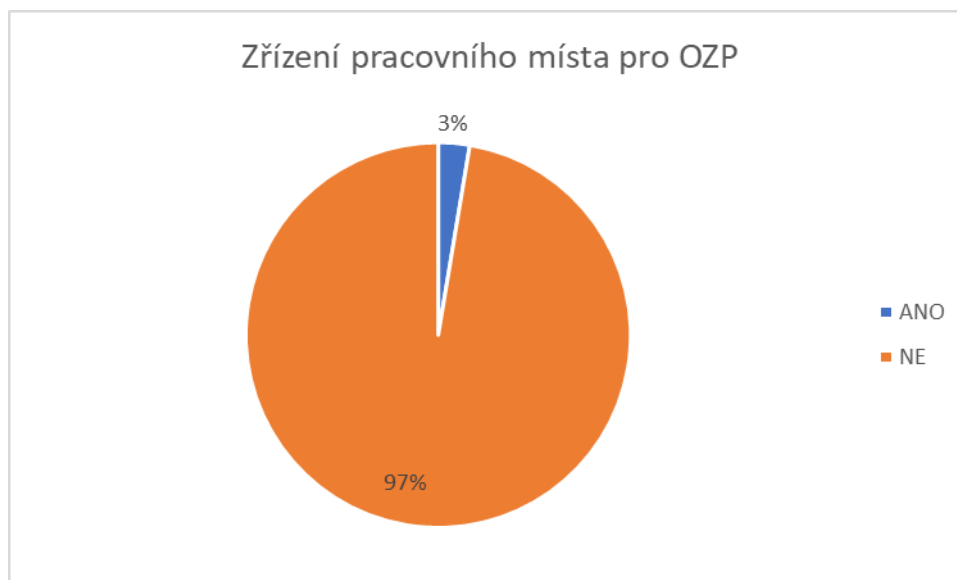
Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Jedná se o zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením na volném trhu práce. Pouze 4 firmy (3 % zaměstnavatelů) využily finanční příspěvek, neznamená to však, že by ostatní firmy nezaměstnávaly osoby se zdravotním postižením. Další firmy nemusely využít finančního příspěvku pro osobu se zdravotním postižením.

Pořád platí povinnost zaměstnavatelů k plnění povinného podílu 4 % zaměstnanců se zdravotním omezením. Povinnost se vztahuje na firmy s alespoň 25 zaměstnanci.



Graf č. 17 Zřízení pracovního místa pro OZP



Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

### 3. Využila vaše firma v posledních 2 letech příspěvek na vzdělávání zaměstnanců (např. POVEZ)?

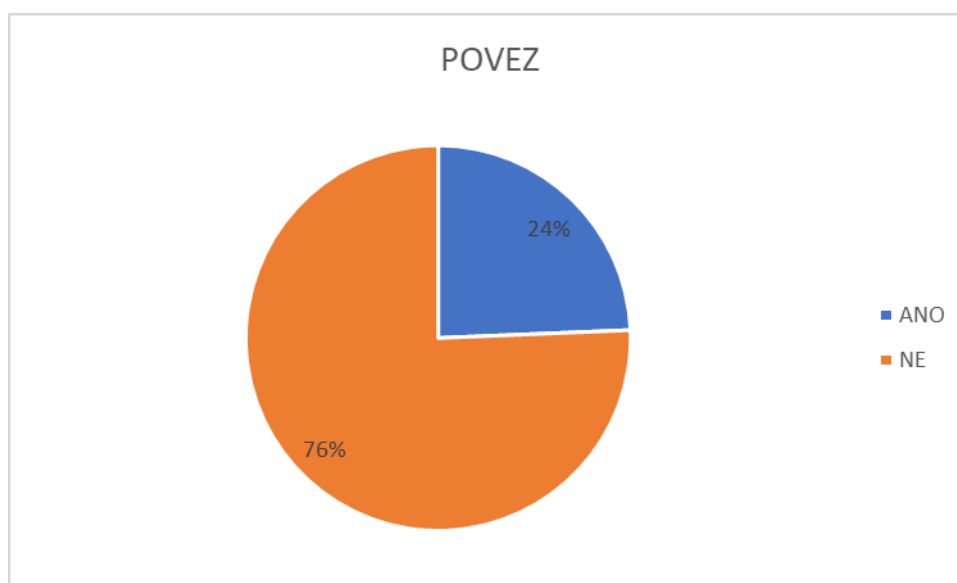
Tabulka č. 4 Otázka č. 3

ANO	NE
37	115

Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Otázka se vztahuje k možnosti čerpání finančních prostředků na vzdělávání zaměstnanců. Zaměstnavatelé mohou financovat rozšíření stávajících znalostí a dovedností svých zaměstnanců, ale také získání nových znalostí a kompetencí.

Graf č. 18 Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců



Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

37 zaměstnavatelů využilo dotaci na vzdělávání zaměstnanců, což činí 24 % všech zaměstnavatelů, kteří vrátili dotazník.

#### 4. Využila vaše firma v posledních 2 letech příspěvek na zapracování?

Tabulka č. 5 Otázka č. 4

ANO	NE
2	150

Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Příspěvek na zapracování využili pouze 2 zaměstnavatelé.

Graf č. 19 Příspěvek na zapracování



Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

## 5. Kterou skupinu uchazečů považujete za nejvíce ohroženou nezaměstnaností?

Tabulka č. 6 Otázka č. 5

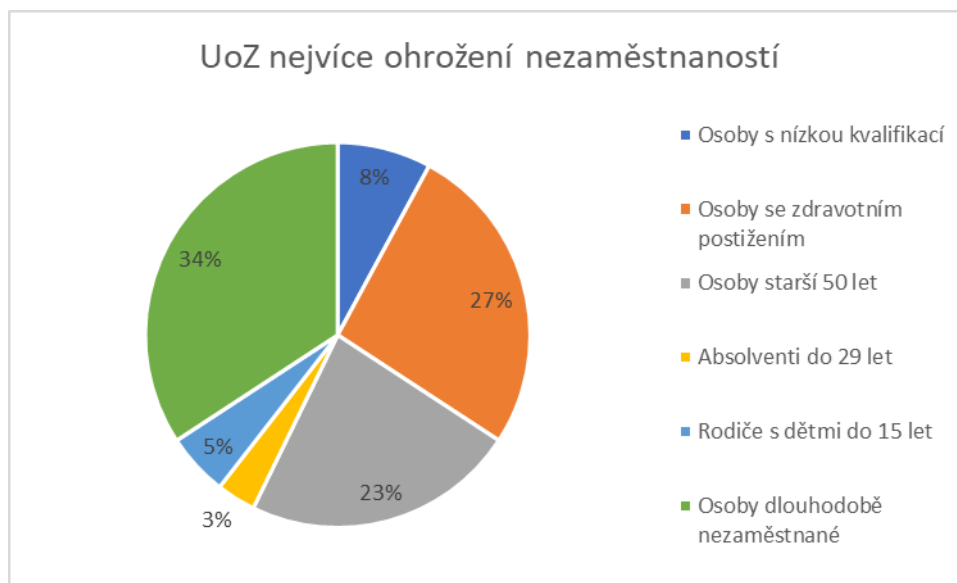
Osoby s nízkou kvalifikací	Osoby se zdravotním postižením	Osoby starší 50 let	Absolventi do 29 let	Rodiče s dětmi do 15 let	Osoby dlouhodobě nezaměstnané
12	40	35	5	8	52

Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Analýza časových řad ukázala, že nejvíce uchazečů o zaměstnání v evidenci úřadu práce je v kategorii uchazečů ve věku 50+. Z pohledu vypočteného indexu změny se za 14 let jejich počet zvýšil o 57 %.

Z výsledku dotazníkového šetření vyplývá, že zaměstnavatelé považují za nejvíce ohrožené nezaměstnaností osoby dlouhodobě nezaměstnané. Na druhém místě jsou osoby se zdravotním postižením a až na třetím místě se z pohledu zaměstnavatelů nachází osoby starší 50 let.

Graf č. 20 Uchazeči nejvíce ohrožení nezaměstnaností



Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

34 % zaměstnavatelů považuje za nejvíce ohrožené nezaměstnaností uchazeče, kteří jsou dlouhodobě nezaměstnaní, 27 % zaměstnavatelů takto vidí osoby se zdravotním postižením a 23 % uchazeče z řad osob starších 50 let. Celkem je to 84 % zaměstnavatelů, kteří v součtu považují tyto tři skupiny uchazečů za nejvíce rizikové.

## 6. U které skupiny uchazečů vnímáte nevyužitý potenciál?

Tabulka č. 7 Otázka č. 6

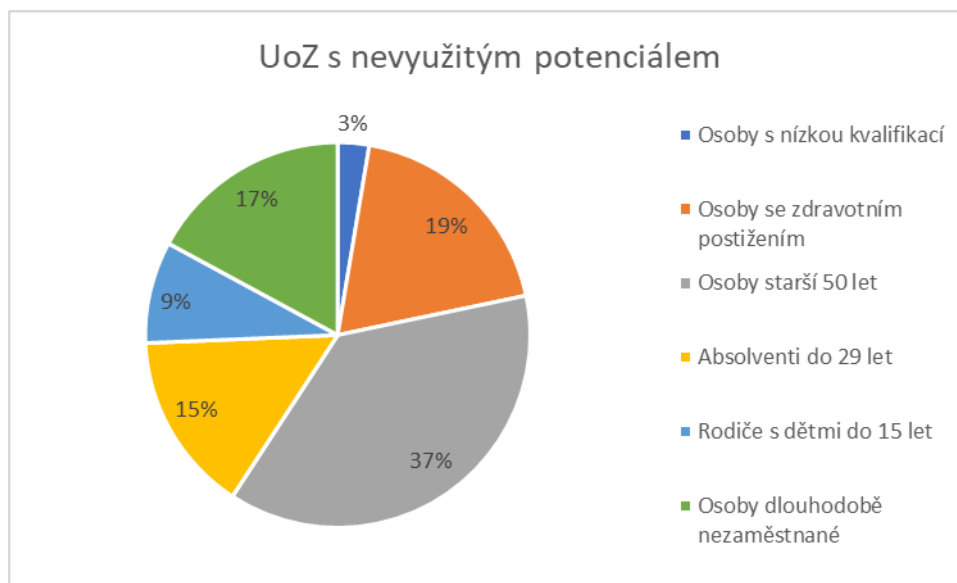
Osoby s nízkou kvalifikací	Osoby se zdravotním postižením	Osoby starší 50 let	Absolventi do 29 let	Rodiče s dětmi do 15 let	Osoby dlouhodobě nezaměstnané
4	29	57	23	13	26

Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Otázka směřuje na skupiny uchazečů o zaměstnání, jejichž potenciál zaměstnavatelé vidí jako nevyužitý. Z vyhodnocení dotazníků vyplývá, že zaměstnavatelé označili jako skupiny uchazečů s nevyužitým potenciálem stejné 3 skupiny jako v předchozí otázce, jen v jiném pořadí.

Osoby starší 50 let jsou zaměstnavateli považovány za uchazeče s největším potenciálem. Přesto tito uchazeči tvoří v současné době nejpočetnější skupinu v evidenci úřadu práce.

Graf č. 21 Uchazeči s nevyužitým potenciálem



Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

37 % zaměstnavatelů považuje uchazeče ve věku nad 50 let z uchazeče s potenciálem k zaměstnání.

Další dvě skupiny jsou s 19 % a 17 % osoby se zdravotním postižením a uchazeči dlouhodobě nezaměstnaní.

## 7. Kdy je pro vás nástroj aktivní politiky zaměstnanosti zajímavý tak, že podáte žádost o přidělení dotace?

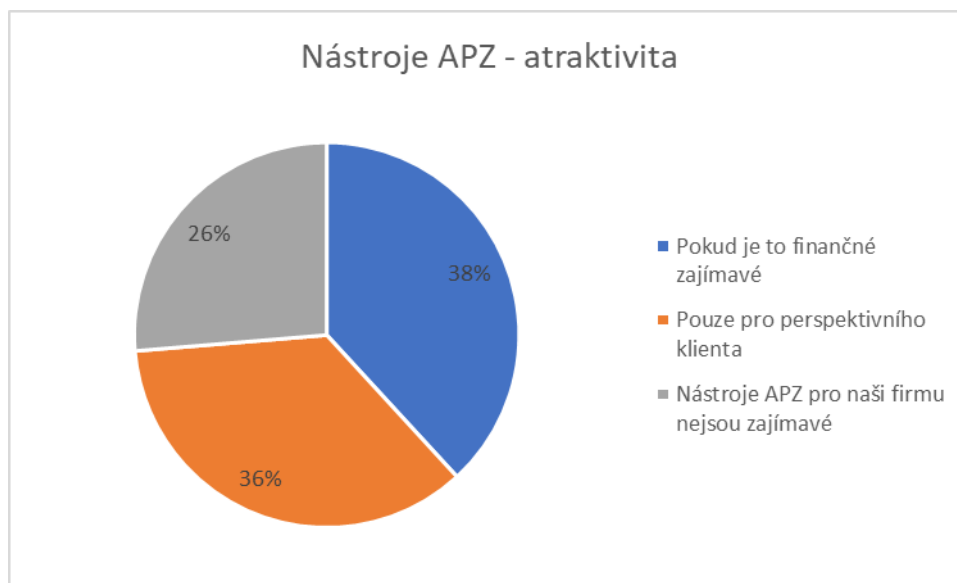
Tabulka č. 8 Otázka č. 7

Pokud je to finančně zajímavé	Pouze pro perspektivního klienta	Nástroje APZ pro naši firmu nejsou zajímavé
58	54	40

Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Otázka se vztahuje k výsledku šetření, které provedla fa Trexima v roce 2016 pro Svaz průmyslu a dopravy ČR, a kde zaměstnavatelé uvádí, že nástroje APZ jsou pro ně neefektivní. Výsledek dotazníkového šetření toto nepotvrzuje, 58 zaměstnavatelů by podalo žádost o přidělení dotace v případě, že je to finančně zajímavé a 54 zaměstnavatelů v případě, že se jedná o uchazeče o zaměstnání, kterého považují za perspektivního.

Graf č. 22 Atraktivita nástrojů APZ



Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

74 % zaměstnavatelů, kteří zodpověděli dotazník, by uvažovalo o podání žádosti o finanční příspěvek, oproti 26 % zaměstnavatelům, pro které nejsou nástroje aktivní politiky zaměstnanosti zajímavé.

## 8. Poskytuje vaše firma pracovní rehabilitace pro osoby se zdravotním postižením?

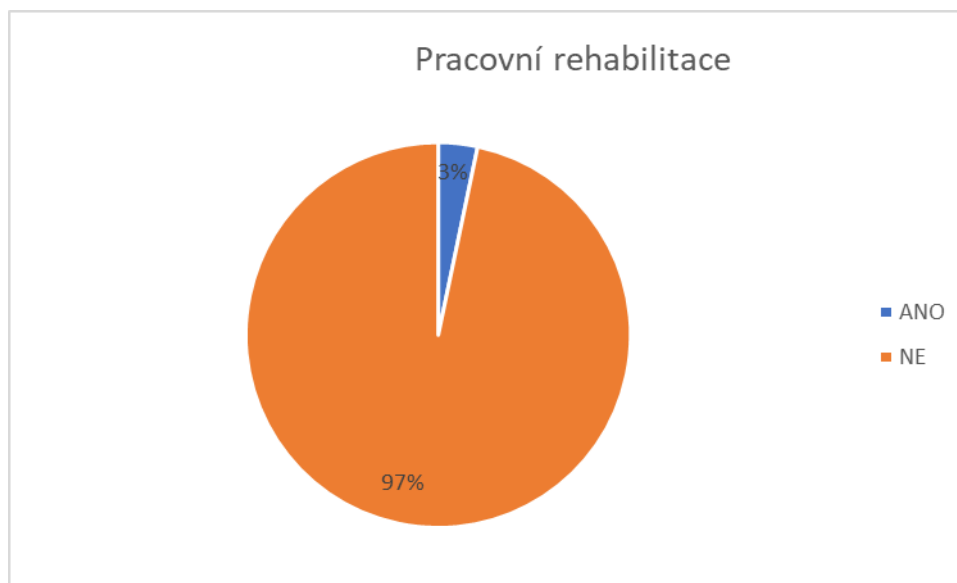
Tabulka č. 9 Otázka č. 8

ANO	NE
5	147

Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Pouze 5 firem poskytuje pracovní rehabilitaci pro osoby se zdravotním postižením. Pracovní rehabilitace slouží ke znovuzískání pracovní schopnosti, zapracování uchazeče při změně zaměstnání v důsledku získaného zdravotního omezení.

Graf č. 23 Pracovní rehabilitace



Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

**9. Domníváte se, že k uplatnění dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů pomůže investice zaměstnavatele do jejich zaškolení?**

Tabulka č. 10 Otázka č. 9

ANO	NE
54	98

Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

54 zaměstnavatelů se domnívá, že dlouhodobě nezaměstnaní uchazeči potřebují investici do zaškolení k získání zaměstnání. Opačný názor má 98 zaměstnavatelů.

Graf č. 24 Investice do zaškolení



Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

64 % zaměstnavatelů se domnívá, že dlouhodobě nezaměstnaným uchazečům o zaměstnání nepomůže k uplatnění na trhu práce investice zaměstnavatele do zaškolení.

**10. Domníváte se, že k uplatnění dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů pomůže finanční podpora aktivní politiky zaměstnanosti?**

Tabulka č. 11 Otázka č. 10

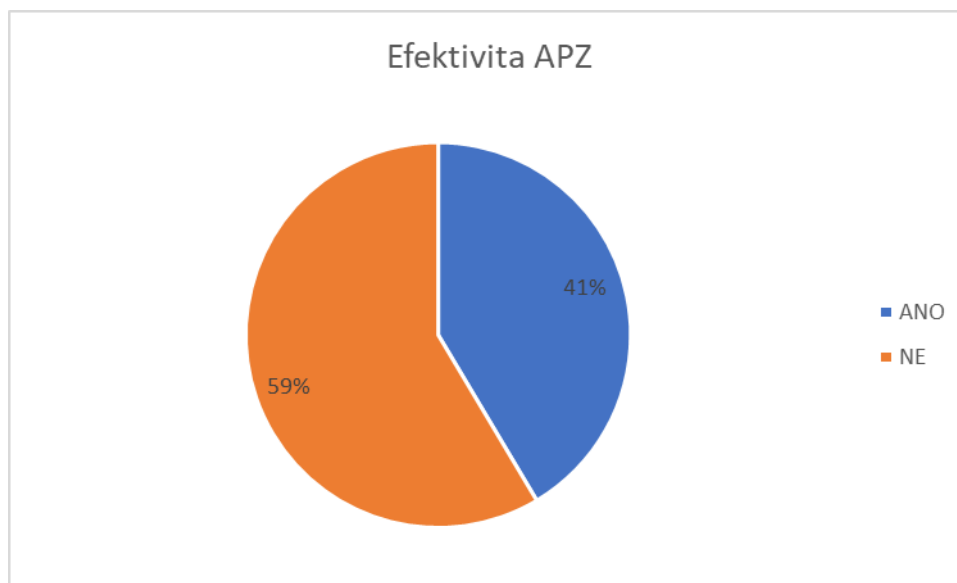
ANO	NE
63	89

Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

63 zaměstnavatelů si myslí, že finanční nástroje aktivní politiky zaměstnanosti mohou pomoci k uplatnění dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů na trhu práce, že finanční podpora může motivovat zaměstnavatele k přijetí uchazeče z této rizikové skupiny do zaměstnání. Opačný názor má 89 zaměstnavatelů z celkové počtu 152 odevzdaných dotazníků. Tento výsledek dotazníkového šetření by dával za pravdu výsledkům výzkumu provedeného firmou Trexima pro Svat průmyslu a dopravy, kdy zaměstnavatelé uvádí, že uchazeči evidovaní na úřadu práce nemají zájem o nabízené pracovní pozice.



Graf č. 25 Efektivita APZ při umístování uchazečů do zaměstnání



Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

59 % zaměstnavatelů si myslí, že dlouhodobě nezaměstnaným uchazečům nepomůže k uplatnění na trhu práce finanční podpora aktivní politiky zaměstnanosti.

**11. Myslíte si, že dlouhodobě nezaměstnaní uchazeči potřebují intenzivní pomoc při řešení jejich problémů (exekuce, sociální začlenění, zajištění bydlení....)?**

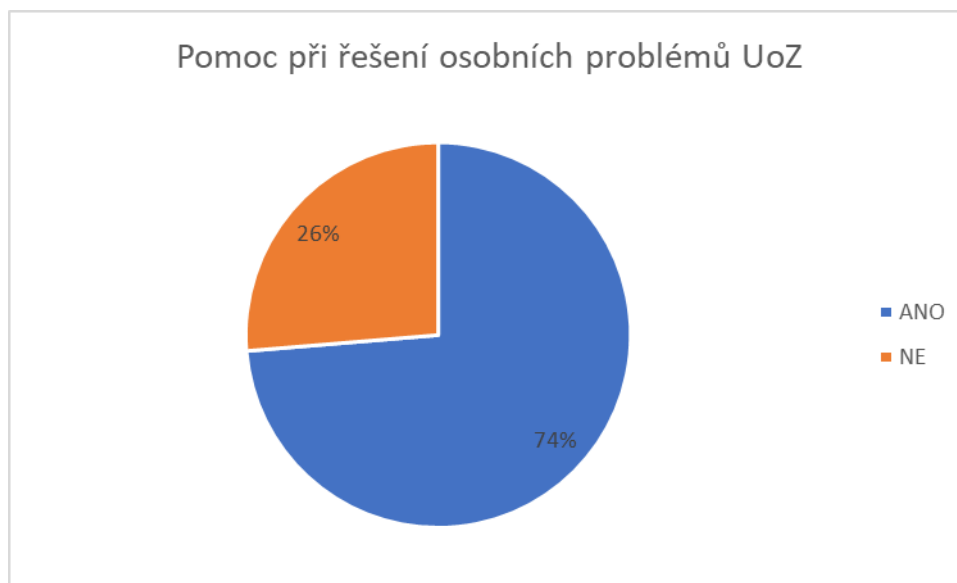
Tabulka č. 12 Otázka č. 11

ANO	NE
112	40

Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

112 zaměstnavatelů si myslí, že dlouhodobě nezaměstnaní uchazeči potřebují pomoci s řešením jejich problémů jako je například exekuce, bezdomovectví, sociální vyloučení. Tyto problémy mohou být významným faktorem způsobující jejich dlouhodobou nezaměstnanost. Sociální nepohoda jim brání nastoupit do zaměstnání a pravidelně do něj docházet. Tato situace má vliv na provádění služeb zaměstnanosti v tom smyslu, že takový uchazeč o zaměstnání vlastně není vhodným uchazečem pro řadu zaměstnavatelů a nelze mu ani vydat doporučenku k projednání vhodného pracovního místa.

Graf č. 26 Pomoc zaměstnavatele při řešení osobních problémů UoZ



Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

74 % zaměstnavatelů si myslí, že dlouhodobě nezaměstnaní uchazeči potřebují intenzivní pomoc při řešení problémů, které jim brání v pracovním uplatnění.

## 12. Zastáváte názor, že dlouhodobě nezaměstnaní uchazeči o zaměstnání již nechtějí pracovat?

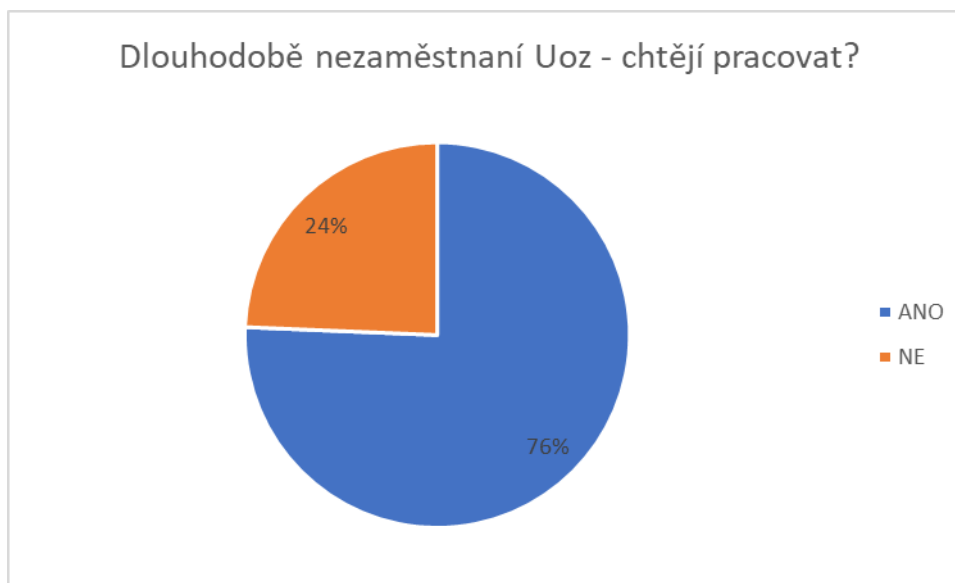
Tabulka č. 13 Otázka č. 12

ANO	NE
115	37

Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Tato otázka vychází ze zpětné vazby úřadu práce při komunikaci a spolupráci se zaměstnavateli. 115 zaměstnavatelů z celkového počtu 152 vrácených dotazníků si myslí, že uchazeči, kteří jsou dlouhodobě evidováni na řadu práce, již nechtějí pracovat. Potvrzuje to také výsledek výzkumu provedeného pro Svaz průmyslu a dopravy firmou Trexima. V praxi se tak může snižovat počet výběrových řízení realizovaných pro zaměstnavatele, firmy nechtějí uchazeče na vypsání pracovní pozice vybírat z osob, které jsou v evidenci úřadu práce. Někteří zaměstnavatelé uvádí v praxi, že raději neohlásí volné pracovní místo úřadu práce, aby nemuseli potvrzovat projednání doporučenky uchazečům, kteří nechtějí pracovat.

Graf č. 27 Chtějí dlouhodobě nezaměstnaní uchazeči pracovat?



Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Tento názor zastává 76 % zaměstnavatelů, kteří vrátili vyplněný dotazník. V kontextu předchozí otázky na intenzivní pomoc při řešení problémů dlouhodobě nezaměstnaných osob je jeví tato skupina uchazečů jako velmi obtížná z pohledu služeb zaměstnanosti, a je otázkou, nakolik má úřad práce kompetence a nástroje pro řešení situace těchto uchazečů.

### 13. Nabízíte uchazečům o zaměstnání práci na zkrácený úvazek?

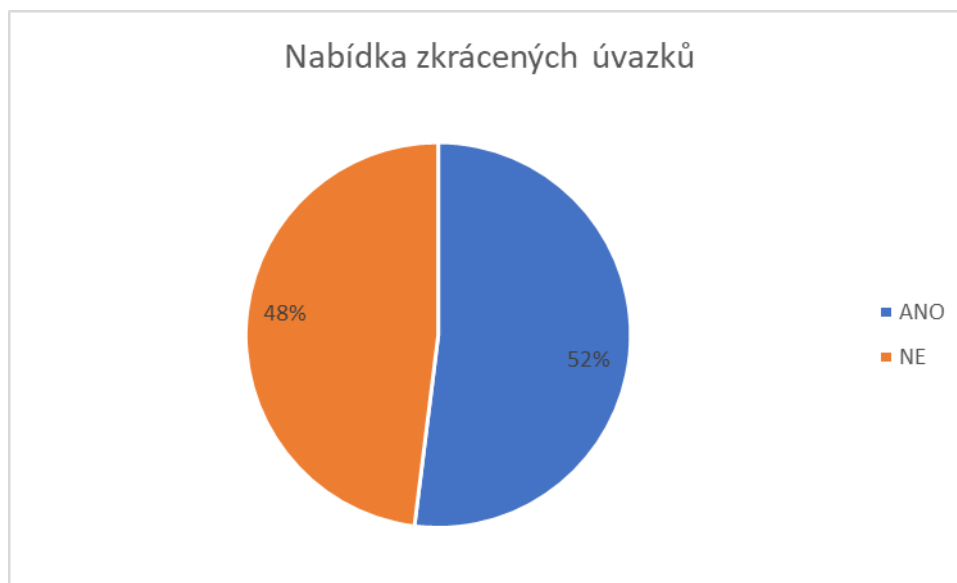
Tabulka č. 14 Otázka č. 13

ANO	NE
79	73

Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Jako možné řešení pro osoby z rizikových skupina na trhu práce se jeví zaměstnání na zkrácený pracovní úvazek. Tuto možnost nabízí 79 zaměstnavatelů ze zkoumaného vzorku firem.

Graf č. 28 Nabídka zkrácených úvazků



Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

52 % zaměstnavatelů uvádí nabídku zkrácených pracovních úvazků. To se jeví jako překvapivě vysoké procento firem vzhledem k dlouhodobě avizovanému nedostatku takových volných pracovních míst.

#### 14. Nabízíte uchazečům o zaměstnání zvýšení kvalifikace?

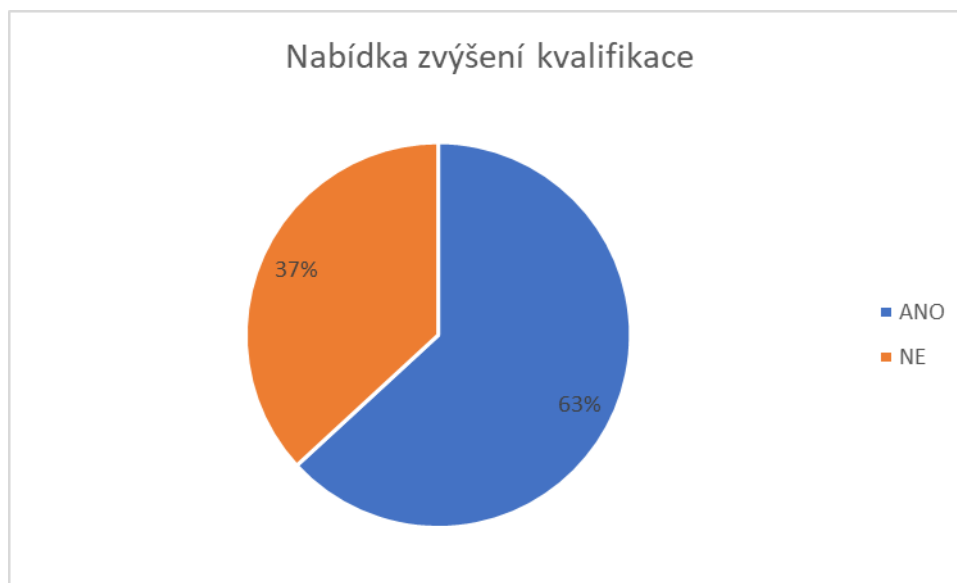
Tabulka č. 15 Otázka č. 14

ANO	NE
96	56

Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Otázka na možnosti zvýšení kvalifikace je důležitá v souvislosti s rozvíjejícími se technologiemi a Průmyslem 4.0. Požadavky na znalosti a dovednosti uchazečů se zvyšují, často zpřesňují a ochota učit se novým věcem bývá obsažena v požadavcích na vypsaná volná pracovní místa. Tuto možnost nabízí 96 zaměstnavatelů ze sledovaného vzorku.

Graf č. 29 Nabídka zvýšení kvalifikace



Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

63 % zaměstnavatelů nabízí zvýšení kvalifikace, tím se zvyšuje také hodnota zaměstnance pro firmu, do budoucna je takový uchazeč konkurenceschopnější a méně ohrožen na trhu práce.

### 15. Nabízíte uchazečům o zaměstnání poradenství v oblasti osobního života (finance, zdraví...)?

Tabulka č. 16 Otázka č. 15

ANO	NE
37	115

Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Tato otázka doplňuje kontext předchozích otázek v souvislosti s překážkami, které brání uchazeči uplatnit se na trhu práce. 37 zaměstnavatelů nabízí poradenství v oblasti osobního života, spolupracují například s poradenskými organizacemi z neziskového sektoru, případně nabízí interní semináře na daná témata. Působí tak zároveň preventivně v rámci firmy.

Graf č. 30 nabídka poradenství u zaměstnavatele



Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

24 % zaměstnavatelů nabízí poradenství uchazečům v oblasti osobního života, pomáhá tak předcházet dalším rizikům jako může být dlouhodobá nezaměstnanost.

## 16. Provozujete dětskou skupinu (školku)?

Tabulka č. 17 Otázka č. 16

ANO	NE
6	146

Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

6 zaměstnavatelů ze sledovaného vzorku provozuje dětskou skupinu. Někdy to bývá dětská skupina, která přijímá děti zaměstnanců pouze vlastních, jindy se jedná o dětskou skupinu pro zaměstnance několika sousedících firem.

Graf č. 31 Dětská skupina



Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

4 % zaměstnavatelů provozují dětskou skupinu.

### 17. Máte tréninkové středisko pro zapracování nekvalifikovaných uchazečů o zaměstnání?

Tabulka č. 18 Otázka č. 17

ANO	NE
21	131

Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

21 zaměstnavatelů má tréninkové středisko pro zapracování nekvalifikovaných uchazečů o zaměstnání. Jedná se výkon práce převážně ve výrobních podnicích, kdy již při výběrových řízeních jsou uchazeči testováni například na manuální zručnost. Před nástupem do výroby potom prochází několikanásobným tréninkem jednotlivých pracovních úkonů.

Graf č. 32 Tréninkové středisko pro zapracování



Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

14 % zaměstnavatelů nabízí možnost tréninku nekvalifikovaných uchazečům před nástupem do výroby oproti 86 % zaměstnavatelům, kteří takovou možnost nenabízí.

### 18. Nabízíte uchazečům o zaměstnání ubytování?

Tabulka č. 19 Otázka č. 18

ANO	NE
25	127

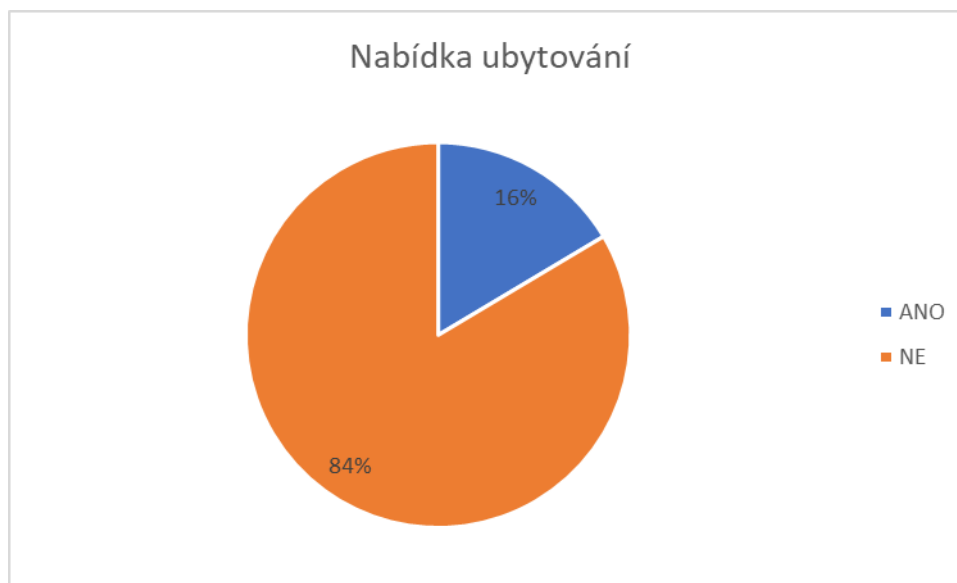
Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Ubytování nabízí uchazečům o zaměstnání 25 zaměstnavatelů. Často je to pomoc lidem bez domova nebo uchazečům, kteří by museli do práce složitě dojíždět. V jiných případech se jedná o benefit nabízený kvalifikovanějším uchazečům, případně uchazečům s rodinou.

Může se jednat o nedostatkové profese, jako jsou například ve zdravotnictví a sociálních službách, nebo naopak ubytování pro profese pracující v turnusech, na stavbách a podobně.



Graf č. 33 Nabídka ubytování



Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Ubytování nabízí 16 % zaměstnavatelů z celkového vzorku 152 dotazníků. Zaměstnavatelé nabízejí jako ekvivalent tohoto benefitu svoz firemními autobusy do zaměstnání a tuto dopravu nabízí napříč celým krajem.

#### 4.3.5 Ověření hypotéz

Hypotéza 1. Zaměstnavatelé považují osoby ve věku 50+ za nejvíce ohroženou skupinu na trhu práce.

$H_0$  Osoby ve věku 50+ jsou nejvíce ohroženou skupinou na trhu práce.

$H_1$  Osoby ve věku 50+ nejsou nejvíce ohroženou skupinou na trhu práce.

Tabulková hodnota  $\chi^2_{\alpha_{0,05} [6-1]} = 11,07$  je menší než vypočítaná hodnota  $\chi^2 = 305,7$ . Nulovou hypotézu nemůžeme přijmout.

Spočtená hodnota testovaného kritéria překročila mez vymežující kritický obor a na zvolené 5 % hladině významnosti hypotézu, že osoby ve věku 50+ jsou nejvíce ohroženou skupinou na trhu práce, **zamítáme**.

Hypotéza 2. Zaměstnavatelé si myslí, že k uplatnění dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání nepomůžou nástroje APZ.

$H_0$  Nástroje APZ nepomohou k uplatnění dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů.

$H_1$  Nástroje APZ mohou pomoci k uplatnění dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů.

Tabulková hodnota  $\chi^2_{\alpha_{0,05} [2-1]} = 3,841$  je menší než vypočítaná hodnota  $\chi^2 = 9,44$ .  
Nulovou hypotézu nemůžeme přijmout.

Spočtená hodnota testovaného kritéria překročila mez vymežující kritický obor a na zvolené 5 % hladině významnosti hypotézu, že si zaměstnavatelé myslí, že k uplatnění dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání nepomůžou nástroje APZ, **zamítáme**.

Hypotéza 3. Zaměstnavatelé předpokládají, že uchazeči dlouhodobě evidovaní na úřadu práce (déle než 1 rok) nechtějí pracovat.

$H_0$  Uchazeči dlouhodobě evidovaní na úřadu práce nechtějí pracovat.

$H_1$  Uchazeči dlouhodobě evidovaní na úřadu práce chtějí pracovat.

Tabulková hodnota  $\chi^2_{\alpha_{0,05} [2-1]} = 3,841$  je větší než vypočítaná hodnota  $\chi^2 = 0,034$ .  
Nulovou hypotézu nezamítáme.

Spočtená hodnota testovaného kritéria nepřekročila mez vymežující kritický obor a na zvolené 5 % hladině významnosti hypotézu, že zaměstnavatelé předpokládají, že uchazeči dlouhodobě evidovaní na úřadu práce (déle než 1 rok) nechtějí pracovat, **přijímáme**.

Hypotéza 4. Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti nejsou pro firmy finančně zajímavé

$H_0$  Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti nejsou pro firmy finančně zajímavé.

$H_1$  Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti jsou pro firmy finančně zajímavé.

Tabulková hodnota  $\chi^2_{\alpha_{0,05} [3-1]} = 5,99$  je menší než vypočítaná hodnota  $\chi^2 = 46,98$ .  
Nulovou hypotézu nemůžeme přijmout.

Spočtená hodnota testovaného kritéria překročila mez vymežující kritický obor a na zvolené 5 % hladině významnosti hypotézu, že nástroje aktivní politiky zaměstnanosti nejsou pro firmy finančně zajímavé, **zamítáme**.

Hypotéza 5. Zaměstnavatelé vnímají nejčastěji uchazeče ve věku 50+ jako osoby s nevyužitým potenciálem.

$H_0$  Uchazeči ve věku 50+ jsou osoby s nejvíce nevyužitým potenciálem.

$H_1$  Uchazeči ve věku 50+ nejsou osoby s nejvíce nevyužitým potenciálem.

Tabulková hodnota  $\chi^2_{\alpha,0,05 [6-1]} = 11,07$  je větší než vypočítaná hodnota  $\chi^2 = 6,11$ .  
Nulovou hypotézu nezamítáme.

Spočtená hodnota testovaného kritéria nepřekročila mez vymežující kritický obor a na zvolené 5 % hladině významnosti hypotézu, že zaměstnavatelé vnímají nejčastěji uchazeče ve věku 50+ jako osoby s nevyužitým potenciálem, **přijímáme**.

## 5 Výsledky a diskuse

### 5.1 Shrnutí analýzy rizikových skupin na trhu práce

Cílem komparace časových řad jednotlivých rizikových skupin na trhu práce bylo definovat skupinu uchazečů o zaměstnání, která se jeví jako nejvíce ohrožená nezaměstnaností. Pro zjištění změny v čase bylo použito indexu změn v období 2004 až 2018, jedná se tedy o období 14 let. V úvahu je též brána aktuální situace každé z rizikových skupin na trhu práce v současné době.

Za **nejvíce rizikovou** skupinu na trhu práce v čase lze dle výpočtu indexu změny označit **Osoby pečující o děti do 15 let**, kde 14letý nárůst nezaměstnaných osob činí 65 %. Zajímavý je fakt, že nezaměstnanost této skupiny uchazečů začala rapidně stoupat od roku 2014, po skončení ekonomické recese. Ke konci sledovaného období časových řad vykazuje tato skupina uchazečů nejnižší počet osob v evidenci úřadu práce.

**Druhou nejvíce ohroženou** skupinou osob v čase jsou **Uchazeči o zaměstnání ve věku nad 50 let**. Jejich počet se za 14 let zvýšil o 57 %. Také u této skupiny uchazečů se začal projevovat nárůst nezaměstnanosti v podstatě na počátku konjunktury. V současné době jsou však uchazeči o zaměstnání ve věku 50+ nejpochetnější skupinou osob v evidenci úřadu práce.

U skupiny **Osob se zdravotním postižením** se křivka v časové řadě jeví jako imunní i vůči ekonomickým cyklům, neprojevuje se na jejich počtu ani ekonomická recese z let 2008–2010. Z výpočtu indexu změny však lze označit tuto skupinu uchazečů za **třetí nejvíce ohroženou** skupinu na trhu práce. Jejich počet se za 14 let zvýšil o 37 %

**Absolventi škol do 29 let věku a Dlouhodobě nezaměstnaní uchazeči o zaměstnání** patří ke skupinám osob s velmi nízkou nezaměstnaností z pohledu indexu změny, přestože na počátku sledovaného období v roce 2004 vykazovaly tyto dvě skupiny nejvyšší nezaměstnanost.

Skupina **Nekvalifikovaných uchazečů o zaměstnání** se jeví jako stabilní v čase, v průběhu ekonomického cyklu.

Z pohledu současné situace na trhu práce jsou nejvíce ohroženou skupinou **Uchazeči o zaměstnání ve věku nad 50 let**, protože ke konci sledovaného období časových řad je nejvíce osob v evidenci úřadu práce právě z této skupiny.

Pro ověření výsledků provedené analýzy rizikových skupin na trhu práce a jejich uplatnění na trhu práce bylo realizováno dotazníkové šetření mezi zaměstnavateli Plzeňského kraje. Jednalo se výhradně o zaměstnavatele na volném trhu práce.

Zaměstnavatelé jsou příjemci příspěvků na podporu zaměstnávání uchazečů o zaměstnání z řad rizikových skupin na trhu práce, příspěvky slouží právě ke kompenzaci rizik, které se k těmto skupinám uchazečů váží. Přesto z výzkumu provedeného v roce 2016 společností Trexima, s.r.o. ve spolupráci se Svazem průmyslu a dopravy ČR vyplývají dva závěry:

- **firmy nástroje aktivní politiky zaměstnanosti využívají velmi málo, nepovažují je za efektivní**
- uchazeči o zaměstnání z evidence úřadu práce nejsou pro zaměstnavatele dostatečně kvalifikovaní, hůře se adaptují při nástupu do zaměstnání a **nemají zájem o nabízené pracovní pozice**

V kontextu empiricky zjištěných dat jednotlivých rizikových skupin na trhu práce byly formulovány hypotézy, které mohou výsledky provedených analýz potvrdit nebo vyvrátit, a to z pohledu zaměstnavatelů a jejich praxe.

**Hypotéza, že zaměstnavatelé považují osoby ve věku 50+ za nejvíce ohroženou skupinu na trhu práce, nebyla potvrzena.**

Nejvíce uchazečů o zaměstnání v evidenci úřadu práce je ve věkové skupině více než 50 let. Podle výsledků dotazníkového šetření v otázce číslo 5 však zaměstnavatelé považují za nejvíce ohrožené osoby dlouhodobě nezaměstnané a osoby se zdravotním postižením.

**Hypotéza, že si zaměstnavatelé myslí, že k uplatnění dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání nepomůžou nástroje APZ, nebyla potvrzena.**

Z výsledků dotazníkového šetření v otázce číslo 10 nevyplývá postoj zaměstnavatelů, že by nástroje aktivní politiky zaměstnanosti nemohly pomoci k uplatnění dlouhodobě nezaměstnaných osob.

**Hypotéza, že zaměstnavatelé předpokládají, že uchazeči dlouhodobě evidovaní na úřadu práce (déle než 1 rok) nechtějí pracovat, byla přijata.**

Tento závěr je také v souladu s výsledkem dotazníkového šetření v otázce číslo 12, kde 76 % zaměstnavatelů souhlasí s touto hypotézou. Zároveň zaměstnavatelé vnímají, dle výsledku dotazníkového šetření v otázce číslo 11, že dlouhodobě nezaměstnaní uchazeči potřebují intenzivní pomoc při řešení jejich problémů, které jim brání v uplatnění na trhu práce, jako jsou například exekuce, závislosti, sociální vyloučení.

**Hypotéza, že nástroje aktivní politiky zaměstnanosti nejsou pro firmy finančně zajímavé, nebyla potvrzena.**

Stanovisko, že nástroje aktivní politiky zaměstnanosti nejsou pro firmy finančně zajímavé, zastává pouze 26 % zaměstnavatelů, kteří se vyjádřili v otázce číslo 7 v dotazníkovém šetření.

**Hypotéza, že zaměstnavatelé vnímají nejčastěji uchazeče ve věku 50+ jako osoby s nevyužitým potenciálem, byla přijata.**

Přestože uchazeči o zaměstnání ve věku 50+ tvoří největší počet uchazečů v evidenci úřadu práce, zaměstnavatelé je v otázce číslo 6 v dotazníkové šetření vyhodnotili jako osoby s největším potenciálem na trhu práce.

### **5.1.1 Rizikové skupiny na trhu práce za současné situace**

Současná situace na trhu práce vykazuje dlouhodobě převis nabídky volných pracovních míst nad uchazeči o zaměstnání. Tato situace trvá již dva roky a zaměstnavatelé si stěžují na nedostatek kvalitních uchazečů. Nejčastější požadavky zaměstnavatelů při hledání zaměstnanců jsou u nekvalifikovaných pracovních pozic nejen ochota pracovat, ale převážně směnný a nepřetržitý provoz, což velmi limituje uchazeče o zaměstnání z řad osob se zdravotním postižením, rodičů pečujících o děti do 15 let a osoby nad 50 let věku. Ve skupině dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů se v těchto profesích projevuje vysoká fluktuace z důvodu chybějících pracovních návyků.

Mezi další požadavky na zaměstnance patří technické nebo ekonomické vzdělání, znalost cizích jazyků, platné oprávnění k řízení strojů a dopravních prostředků a další. Vzhledem k rychlému rozvoji průmyslových zón v celém Plzeňském kraji je nedostatek

volných pracovních kapacit právě v oblasti kvalifikovaných zaměstnanců. To vede k nárůstu mzdových požadavků a rychlému růstu mezd. Situace také ovlivňuje blízkost Spolkové republiky Německo, kam dojíždí za prací obyvatelé příhraničních okresů.

V oborech vysoce kvalifikovaných přibývá výzkumných center, kde nacházejí uplatnění vzdělání absolventi ze skupiny do 29 let. Mezi profese, kde je zvyšující se potřeba zaměstnanců jsou lékařské obory a služby sociální péče.

V Plzeňském kraji narůstá počet cizinců, kteří přicházejí pracovat na základě zaměstnaneckých a modrých karet přímo do firem nebo prostřednictvím personálních agentur.

Zákon o zaměstnanosti v roce 2017 personálním agenturám přidělovat cizince k uživatelům. Úřad práce eviduje vysoký počet žádostí o povolení k zaměstnání na 90 dnů. Tato praxe zvyšuje počet nahlášených volných pracovních míst, která se v pravidelných 90denních intervalech opakují, ale nevytvářejí pracovní příležitost pro občany České republiky.

### **5.1.2 Predikce trhu práce**

O predikci trhu práce se snaží nejen úřad práce, ale i další instituce hlavně v souvislosti s avizovanou ekonomickou recesí, s ohledem na Průmysl 4.0, Práce 4.0, rozvoj nových technologií, se zřetelem na klesající demografickou křivku a potřebné změny ve vzdělávání.

Do predikcí se zapojují zaměstnavatelé v rámci pravidelných šetření potřeb zaměstnanců v různých časových intervalech. Rozvoj nových technologií je velmi rychlý a definovat potřeby zaměstnavatelů v 5letém časovém horizontu je i pro firmy samotné velmi obtížné. Jsou diskutovány profese, někdy i celé obory, u kterých lze předpokládat, že zcela zaniknou nebo se významně změní.

V otázkách nově vznikajících činností se začíná hovořit o kompetencích absolventů škol a uchazečů o zaměstnání než o konkrétních profesích.

Firmy uvažují o zavádění digitalizace a nových technologií s ohledem na udržení konkurenceschopnosti a také z důvodu nedostatku kvalitních a vzdělaných zaměstnanců na trhu práce. Tento technologický vývoj bude klást vyšší požadavky na technické vzdělání, multioborovost, kreativitu při řešení problémů a nutnost celoživotního vzdělávání.

## 5.2 Návrhy a doporučení

Rizikové skupiny na trhu práce byly analyzovány z několika pohledů:

- komparací časových řad
- porovnáním počtu uchazečů na počátku a na konci sledovaného období
- pohledem zaměstnavatelů
- v úvahu byl vzat výsledek výzkumu provedený společností Trexima, s.r.o.

Každá z analyzovaných rizikových skupin na trhu práce je limitována různými skutečnostmi, které jí brání v uplatnění na trhu práce. Proto také pozorujeme jinou situaci z každé z rizikových skupin na počátku sledovaného období, v jeho průběhu a na konci.

Společnost a její vývoj se rychle mění, klesá demografická křivka a nedostatek zaměstnanců z řad občanů České republiky je řešen zaměstnáváním cizinců na zaměstnanecké a modré karty a na krátkodobé povolení k zaměstnání v délce 90 dnů. Přesto zůstává v evidenci úřadu práce určitá část osob, které se na vrcholu ekonomické konjunktury jeví jako velmi obtížně zaměstnatelná, lze říci nezaměstnatelná.

Z workshopu EURES – Evropské služby zaměstnanosti konaném v dubnu 2019 v Bruselu vzešel zajímavý nápad zapojit uchazeče o zaměstnání do **dobrovolnických aktivit**. Uchazeč, který přišel o zaměstnání, se může zapojit do práce v různých oblastech života a tato činnost může působit jako prevence psychosociálních obtíží při ztrátě zaměstnání, dále si dobrovolník rozšíří povědomí o jiném druhu činnosti, získá praxi a možná i pracovní uplatnění v oblasti pro něho nové. Dobrovolnictví by mohlo být prevencí dlouhodobé nezaměstnanosti.

**Zkrácené pracovní úvazky** jsou často zmiňované v literatuře a dalších výzkumných pracích, v praxi nejsou tak časté jako v zahraničí. Zkrácený pracovní úvazek může být vhodný v různých fázích pracovního života, nejen pro rodiče dětí do 15 let, ale i pro osoby starší 50 let věku, kteří mohou mít zdravotní problémy, pro zaměstnance, kteří se starají o závislého člena rodiny, pro žáky a studenty, kteří potřebují získat odbornou praxi. Zkrácené pracovní úvazky jsou vhodné také pro dlouhodobě nezaměstnané uchazeče, kteří potřebují získat zpět pracovní návyky.

Zaměstnavatelé poukazují na nekvalitní a nedostatečné znalosti absolventů škol, **kvalita a způsob vzdělávání** je tak další výzvou, na kterou bude potřeba se zaměřit. Upustit od klasické frontální výuky a zaměřit se na moderní trendy ve vzdělávání, kdy se žáci aktivně zapojí do procesu vzdělávání přímou prací na projektech, řešením



úkolů a problémů. Aktivizovat zájem žáka a zaměřit se na vyhledání jeho talentu by měl být hlavní cíl vzdělávacího procesu, protože již současná generace žáků a studentů musí počítat s nutností celoživotního vzdělávání. S tím souvisí také obsah a zaměření rekvalifikačních kurzů, které mohou absolvovat uchazeči a zájemci o zaměstnání pro získání nových znalostí a dovedností nebo prohloubení znalostí stávajících.

Vhodné se jeví vytvořit **system kariérového poradenství** a nezaměřovat ho na školách s výchovným poradenstvím. Každé z těchto poradenství má jinou funkci. Kariérové poradenství má svou funkci i pro další fáze profesního života, nejen pro žáky základních a středních škol při volbě povolání. Kariérové poradenství je nutné podpořit také na úřadech práce pro všechny cílové skupiny z řad uchazečů a zájemců o zaměstnání. Musí se neustále vzdělávat a sledovat trendy pracovního trhu.

K zamyšlení vede také povinnost evidence na úřadu práce osob, které nejsou uchazeči o zaměstnání z pohledu zákona o zaměstnanosti, a které práci ve skutečnosti nehledají, ale pobírají dávky v hmotné nouzi nebo řeší jiné překážky v pracovním uplatnění a evidencí na úřadu práce formálně prokazují snahu o zaměstnání. Tito uchazeči často bojkotují snahy poradců o zprostředkování zaměstnání a je velmi nesolidní posílat je k zaměstnavateli k projednání vydané doporučenky. O nabízenou práci nejeví zájem, často jsou to lidé bez domova a v různých obtížných životních situacích, jejichž řešení může být dlouhodobé, ale musí předcházet jejich uplatnění na trhu práce. Vhodná se jeví spolupráce se **sociálními podniky**, kde by tyto osoby mohli nalézt uplatnění.

## 6 Závěr

Diplomová práce se věnuje rizikovým skupinám na trhu práce v Plzeňském kraji. Současná pozitivní situace na trhu práce je výhodná pro uchazeče a zájemce o zaměstnání, protože zaměstnavatelé poptávají nové zaměstnance a nabídka volných pracovních míst výrazně převyšuje počet volných pracovních sil. Důsledkem je nejen tlak na růst mezd, ale také zájem firem zaměstnávat na volných místech jednak občany EU, EHP a cizince ze zemí mimo EU a EHP, kteří vstupují na český trh práce v rámci povolení k zaměstnání nebo na základě přidělené zaměstnanecké karty.

Přesto tento pozitivní trend trhu práce zůstávají v evidenci uchazeči o zaměstnání, kteří uplatnění na trhu práce získávají velmi obtížně, případně je pro ně nemožné práci najít. Tato skutečnost se projevila při sběru dat pro dotazníkové šetření, kdy část zaměstnavatelů, zejména ti, kteří nevyplnili dotazník, poslali odpověď ve smyslu, že uchazeči, kteří zůstávají v evidenci úřadu práce, jsou i v současné době neuplatnitelní.

**Hlavním cílem** diplomové práce bylo posoudit analýzou časových řad, která z rizikových skupin uchazečů o zaměstnání byla nejvíce ovlivněna vývojem trhu práce.

**Dílčími cíli** práce bylo ověřit dotazníkovým šetřením mezi zaměstnavateli, zda jsou statistická data analyzovaná v časových řadách v souladu s reálným chováním zaměstnavatelů na trhu práce.

V první části diplomové práce byla popsána teoretická východiska nezaměstnanosti, situace jednotlivých rizikových skupin na trhu práce, jejich specifika při řešení nezaměstnanosti a zákonný rámec při provádění státní politiky zaměstnanosti Úřadem práce v České republice.

V praktické části byly analyzovány jednotlivé rizikové skupiny v čase, sledována byla 14letá časová řada a index změny jednotlivých rizikových skupin na trhu práce. Tyto časové řady byly následně dány do souvislosti se současnou situací na trhu práce, s ekonomickou recesí do roku 2012 a na ni navazující ekonomickou konjunkturou, která trvá dosud. Praktická část diplomové práce byla dále doplněna výzkumem mezi zaměstnavateli na volném trhu práce provedeným prostřednictvím dotazníkového šetření.

Provedený výzkum ukázal, jak se mění situace jednotlivých rizikových skupin na trhu práce. Na počátku sledovaného 14letého období měli nejhorší situaci na trhu práce absolventi škol do 29 let věku a rodiče pečující o děti do 15 let věku. Na konci sledovaného období, kdy ekonomický cyklus prožil recesi i konjunkturu, jsou nejvíce ohroženou skupinou uchazeči o zaměstnání ve věku 50+, která je zároveň považována zaměstnavateli za skupinu uchazečů s největším potenciálem k uplatnění na trhu práce. Z pohledu zaměstnavatelů jsou nejvíce ohroženou skupinou osoby dlouhodobě nezaměstnané.

Pro ověření cílů diplomové práce bylo stanoveno 5 hypotéz. Po zpracování dat byl pro výpočet použit Pearsonův test dobré shody.

Hypotéza, že zaměstnavatelé považují osoby ve věku 50+ za nejvíce ohroženou skupinu na trhu práce, **nebyla potvrzena**.

Hypotéza, že si zaměstnavatelé myslí, že k uplatnění dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání nepomůžou nástroje APZ, **nebyla potvrzena**.

Hypotéza, že zaměstnavatelé předpokládají, že uchazeči dlouhodobě evidovaní na úřadu práce (déle než 1 rok) nechtějí pracovat, **byla přijata**.

Hypotéza, že nástroje aktivní politiky zaměstnanosti nejsou pro firmy finančně zajímavé, **nebyla potvrzena**.

Hypotéza, že zaměstnavatelé vnímají nejčastěji uchazeče ve věku 50+ jako osoby s nevyužitým potenciálem, **byla přijata**.

V kontextu změn na trhu práce se MPSV, ÚP ČR a další organizace zabývají vytvořením predikčního modelu, jakým směrem se trh práce bude dále vyvíjet. Uplatnění na trhu práce v době konjunktury nacházejí také uchazeči dlouhodobě nezaměstnaní a nekvalifikovaní, ovšem lze předpokládat, že s příchodem ekonomické recese, o které se již začíná hovořit, budou osoby z těchto skupin také první, kteří přijdou o zaměstnání.

Celkově je situace na trhu práce v Plzeňském kraji dlouhodobě příznivá, zároveň roste tlak na růst mezd a některé nadnárodní společnosti zvažují přestěhování výroby do oblastí, kde jsou nižší celkové hospodářské náklady.

Jako nezbytné se diskutují potřebné změny ve vzdělávání a ve vztahu k učení zvláště u osob, které jsou ohroženy předčasným odchodem ze vzdělávání. S prodlužujícím se věkem odchodu do důchodu bude potřeba také řešit celoživotní vzdělávání a přizpůsobení trhu práce nadcházejícím změnám.

## 7 Seznam použitých zdrojů

### Tištěné zdroje

- BRČÁK, J.; SEKERKA, B.; SEVEROVÁ, L.; STARÁ, D. Makroekonomie. Makroekonomický přehled. Plzeň: Aleš Čeněk, 2018. ISBN 978-80-7380-708-5.
- BUCHTOVÁ, B.; ŠMAJS, J.; BOLELOUCKÝ, Z. Nezaměstnanost. Praha: Grada Publishing, 2013. ISBN 978-80-247-4282-3.
- BUCHTOVÁ, B. a kol. Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha: Grada Publishing, 2002. ISBN 80-247-9006-8.
- CAZES, S.; NEŠPOROVÁ, A. Transformace trhů práce střední a východní Evropy. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2003. ISBN 80-86552-78-0
- DOUBRAVOVÁ, D.; HAVRDOVÁ, Egle (ed.). Jak překonat problém nezaměstnanosti mládeže: dobrá praxe z ČR a Velké Británie. Praha: Schola Empirica, 2014. ISBN 978-80-905748-0-9
- FILIPOVÁ, L., Lidský kapitál a jeho efektivní využití jako zdroj ekonomického růstu v České republice. Praha: České vysoké učení technické v Praze, 2008. ISBN 80-86729-38-9.
- JÍROVÁ, Hana. Deformace na českém trhu práce. Praha: Studie Národohospodářského ústavu Josefa Hlávky, 2002.
- KOTÝNKOVÁ, M. Sociální ochrana chudých v České republice. Praha: Oeconomica, 2007. ISBN 978-80-245-1302-7
- MAREŠ, P. Nezaměstnanost jako sociální problém. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. ISBN 80-86429-08-3
- MAREŠ, P.; SIROVÁTKA, T. Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika. Brno: Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií, 2003. ISBN 80-210-3048-8.

PAVELKA, T.; LÖSTER, T.; MAKOVSKÝ, P. Dlouhodobá nezaměstnanost v České republice. Slaný: Melandrium, 2011. ISBN 80-86175-18-9.

SAMUELSON, P.; NORDHAUS, W. Economics. New York: Tata McGraw-Hill Edition, 2010. ISBN 978-0-07-070071-0.

SIROVÁTKA, T.; HORÁKOVÁ, M.; HORÁK, P. Česká politika zaměstnanosti v době krize a po krizi. Brno: Masarykova univerzita, 2014. ISBN 978-80-210-7149-0.

SMUTEK, M. Politika zaměstnanosti. Hradec Králové: Gaudeamus, 2014. ISBN 978-80-7435-454-0

ŠIMEK, M. Podpora zaměstnatelnosti znevýhodněných skupin obyvatel v České republice: Nové přístupy a jejich efekty. 1. vyd. Brno: Institut vzdělávání SOKRATES, 2010. ISBN 978-80-86572-66-6.

WINKLER, J.; KLIMPLOVÁ, L. Nová sociální rizika na trhu práce a potřeby reformy české veřejné politiky. Brno: Masarykova univerzita, 2010. ISBN 978-80-210-5352-6

Česko. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Česko. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

### **Elektronické zdroje**

Integrovaný portál MPSV ČR [online]. 2018 [cit. 2018-08-04]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/oup>

Integrovaný portál MPSV ČR [online]. 2012 [cit. 2018-08-04]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/evropskastrateg>

Integrovaný portál MPSV ČR [online]. 2018 [cit. 2018-08-04]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg\\_zam\\_2020/strategiepz2020.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg_zam_2020/strategiepz2020.pdf)

Integrovaný portál MPSV ČR [online]. 2012 [cit. 2018-08-04]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/zmena\\_metodiky](http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/zmena_metodiky)

Český statistický úřad [online]. 2018 [cit. 2018-08-04]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/vykazy/vyberove\\_setreni\\_pracovnich\\_sil](https://www.czso.cz/csu/vykazy/vyberove_setreni_pracovnich_sil)

Integrovaný portál MPSV ČR [online]. 2012 [cit. 2018-08-06]. Dostupné z:  
<http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>

Evropský sociální fond [online]. 2018 [cit. 2018-08-06]. Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/>

Evropský sociální fond [online]. 2018 [cit. 2019-02-03]. Dostupné z:  
<https://www.esfcr.cz/dokumenty-opz>

Integrovaný portál MPSV ČR [online]. 2018 [cit. 2018-08-06]. Dostupné z:  
[http://portal.mpsv.cz/upcr/esf/projekty\\_v\\_realizaci](http://portal.mpsv.cz/upcr/esf/projekty_v_realizaci)

Integrovaný portál MPSV ČR [online]. 2018 [cit. 2018-08-10]. Dostupné z:  
[http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg\\_zam\\_2020/strategiepz2020.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg_zam_2020/strategiepz2020.pdf)

Integrovaný portál MPSV ČR [online]. 2018 [cit. 2018-08-10]. Dostupné z:  
[http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg\\_zam\\_2020/strategiepz2020.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg_zam_2020/strategiepz2020.pdf)

Integrovaný portál MPSV ČR [online]. 2018 [cit. 2018-08-10]. Dostupné z:  
[http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/projekty\\_esf/v\\_realizaci/regionalni\\_individualni\\_projekty/zaruky\\_pro\\_mlade\\_v\\_plk](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/projekty_esf/v_realizaci/regionalni_individualni_projekty/zaruky_pro_mlade_v_plk)

Integrovaný portál MPSV ČR [online]. 2018 [cit. 2018-08-10]. Dostupné z:  
[http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/zarpromla/zarpromla\\_realizacni\\_plan.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/zarpromla/zarpromla_realizacni_plan.pdf)

Integrovaný portál MPSV ČR [online]. 2018 [cit. 2018-08-01]. Dostupné z:  
<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>

Wikipedia.org [online]. 2019 [cit. 2019-01-20]. Dostupné z:  
[https://cs.wikipedia.org/wiki/Plze%C5%88sk%C3%BD\\_kraj#Ekonomika](https://cs.wikipedia.org/wiki/Plze%C5%88sk%C3%BD_kraj#Ekonomika)

Regionální informační servis [online]. 2019 [cit. 2019-01-20]. Dostupné z:  
<http://www.risy.cz/cs/krajske-ris/plzensky-kraj/regionalni-informace/prumyslove-zony/>

Český statistický úřad [online]. 2019 [cit. 2019-01-20]. Dostupné z:  
<https://www.czso.cz/documents/10180/45565344/33010817.pdf/4d789c44-0fe0-4e09-ae6c-07acdc274fa?version=1.5>

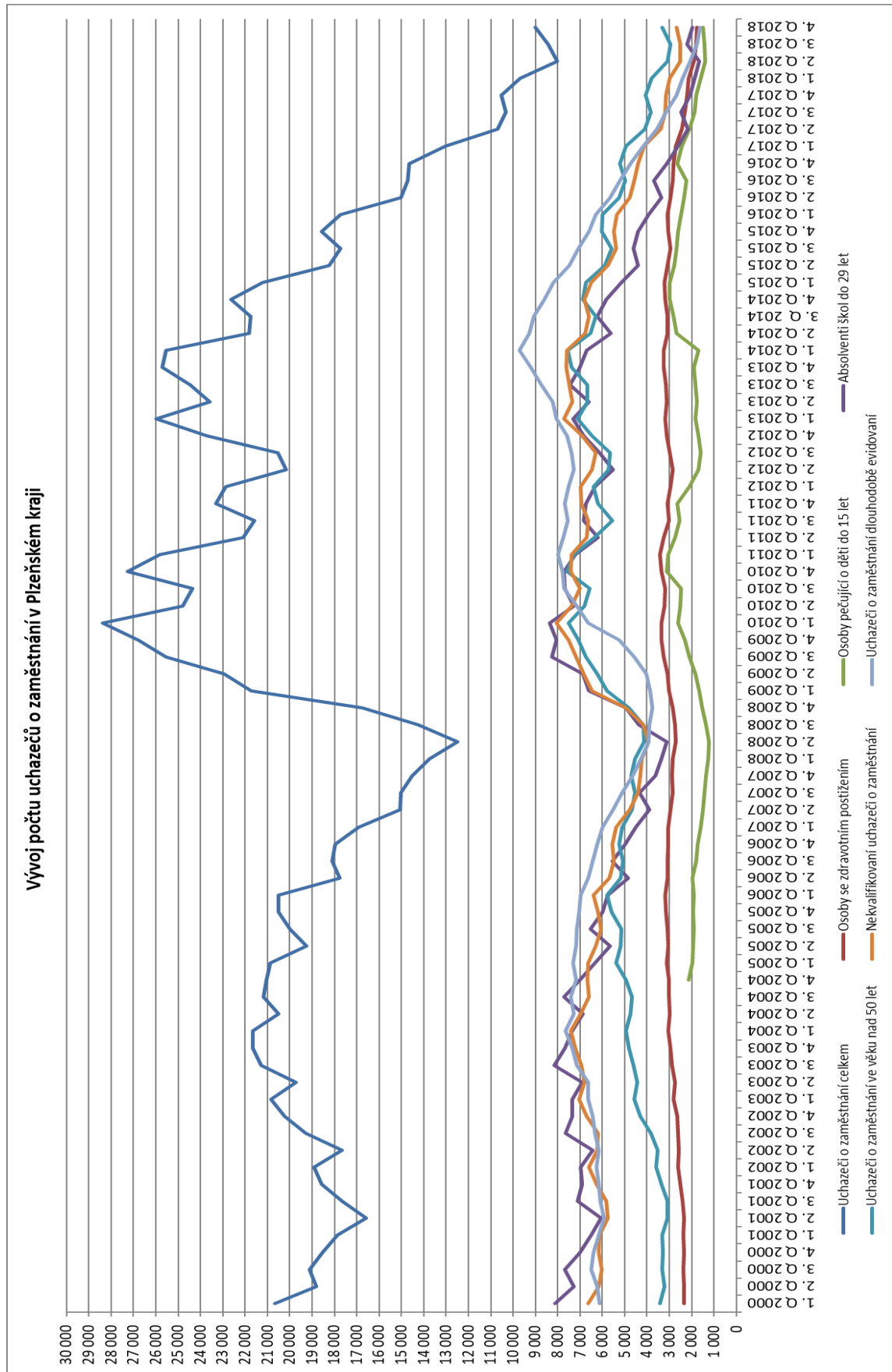
Svaz průmyslu a dopravy ČR, [online]. 2019 [cit. 2019-01-20]. Dostupné z:  
[https://www.spcr.cz/images/stories/Projekty/320\\_Analyza\\_TP.pdf](https://www.spcr.cz/images/stories/Projekty/320_Analyza_TP.pdf)

Wikipedia [online]. 2019 [cit. 2019-10-23]. Dostupné z:  
[https://cs.wikipedia.org/wiki/Ch%C3%AD-kvadr%C3%A1t\\_test](https://cs.wikipedia.org/wiki/Ch%C3%AD-kvadr%C3%A1t_test)

## **8 Přílohy**

Příloha č. 1 Časové řady

Příloha č. 2 Dotazník pro zaměstnavatele





<b>Dotazník Rizikové skupiny a současné trendy na trhu práce v Plzeňském kraji</b>					
<p>Vážený zaměstnavateli,</p> <p>jmenuji se Lenka Pavlíčková, pracuji na Úřadu práce ČR Krajská pobočka v Plzni. V diplomové práci řeším efektivnější využití volných pracovních sil, k jejichž uplatnění u zaměstnavatele napomáhá využití nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.</p> <p>Diplomová práce se zaměřuje na konkrétní nástroje aktivní politiky zaměstnanosti a na využívání trendů v organizaci práce pro osoby z rizikových skupin na trhu práce. <u>Vaši odpověď vyznačte znakem X do podbarvené buňky u vybrané odpovědi.</u></p> <p>Dotazníkové šetření je anonymní, jeho vyplnění vám zabere 4-5 minut a výsledky budou použity pouze pro akademické účely. S výsledky výzkumu vás v případě zájmu seznámím, lze si je vyžádat na e-mailu lenka.plzen@seznam.cz</p> <p style="text-align: center;"><b>Děkuji za váš čas, který jste zkoumané problematice věnovali.</b></p>					
<b>1. Využila vaše firma v posledních 2 letech příspěvek na Společensky účelné pracovní místo?</b>					
ano	<input type="checkbox"/>				
ne	<input type="checkbox"/>				
<b>2. Využila vaše firma v posledních 2 letech příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením?</b>					
ano	<input type="checkbox"/>				
ne	<input type="checkbox"/>				
<b>3. Využila vaše firma v posledních 2 letech příspěvek na vzdělávání zaměstnanců (např. POVEZ)?</b>					
ano	<input type="checkbox"/>				
ne	<input type="checkbox"/>				
<b>4. Využila vaše firma v posledních 2 letech příspěvek na zapracování?</b>					
ano	<input type="checkbox"/>				
ne	<input type="checkbox"/>				
<b>5. Kterou skupinu uchazečů považujete za nejvíce ohroženou nezaměstnaností? Vyberte 1 odpověď.</b>					
Osoby s nízkou kvalifikací	Osoby se zdravotním postižením	Osoby starší 50 let	Absolventi do 29 let	Rodiče s dětmi do 15 let	Osoby dlouhodobě nezaměstnané
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>6. U které skupiny uchazečů vnímáte nevyužitý potenciál? Vyberte 1 odpověď.</b>					
Osoby s nízkou kvalifikací	Osoby se zdravotním postižením	Osoby starší 50 let	Absolventi do 29 let	Rodiče s dětmi do 15 let	Osoby dlouhodobě nezaměstnané
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**7. Kdy je pro vás nástroj aktivní politiky zaměstnanosti zajímavý tak, že podáte žádost o přidělení dotace? Vyberte 1 odpověď.**

Pokud je to finančně zajímavé	Pouze pro perspektivního klienta	Nástroje APZ pro naši firmu nejsou zajímavé
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**8. Poskytuje vaše firma pracovní rehabilitace pro osoby se zdravotním postižením?**

ano	<input type="checkbox"/>
ne	<input type="checkbox"/>

**9. Domníváte se, že k uplatnění dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů pomůže investice zaměstnavatele do jejich zaškolení?**

ano	<input type="checkbox"/>
ne	<input type="checkbox"/>

**10. Domníváte se, že k uplatnění dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů pomůže finanční podpora aktivní politiky zaměstnanosti?**

ano	<input type="checkbox"/>
ne	<input type="checkbox"/>

**11. Myslíte si, že dlouhodobě nezaměstnaní uchazeči potřebují intenzivní pomoc při řešení jejich problémů (exekuce, sociální začlenění, zajištění bydlení....)?**

ano	<input type="checkbox"/>
ne	<input type="checkbox"/>

**12. Zastáváte názor, že dlouhodobě nezaměstnaní uchazeči o zaměstnání již nechtějí pracovat?**

ano	<input type="checkbox"/>
ne	<input type="checkbox"/>

**13. Nabízíte uchazečům o zaměstnání práci na zkrácený úvazek?**

ano	<input type="checkbox"/>
ne	<input type="checkbox"/>

**14. Nabízíte uchazečům o zaměstnání zvýšení kvalifikace?**

ano	<input type="checkbox"/>
ne	<input type="checkbox"/>

**15. Nabízíte uchazečům o zaměstnání poradenství v oblasti osobního života (finance, zdraví...)?**

ano	<input type="checkbox"/>
ne	<input type="checkbox"/>

**16. Provozujete dětskou skupinu (školku)?**

ano	<input type="checkbox"/>
-----	--------------------------

ne	<input type="checkbox"/>
----	--------------------------

**17. Máte tréninkové středisko pro zapracování nízkokvalifikovaných uchazečů o zaměstnání?**

ano	<input type="checkbox"/>
-----	--------------------------

ne	<input type="checkbox"/>
----	--------------------------

**18. Nabízíte uchazečům o zaměstnání ubytování?**

ano	<input type="checkbox"/>
-----	--------------------------

ne	<input type="checkbox"/>
----	--------------------------