

**Česká zemědělská univerzita v Praze**

**Provozně ekonomická fakulta**

**Katedra ekonomických teorií**



## **Diplomová práce**

**Rizikové skupiny na trhu práce ve vybraném regionu**

**Bc. Natálie Lysáková**

# ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

## ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Natálie Lysáková

Ekonomika a management

Provoz a ekonomika

Název práce

**Rizikové skupiny na trhu práce ve vybraném regionu**

Název anglicky

**Vulnerability groups in the labor market in the selected region**

---

### Cíle práce

Hlavním cílem diplomové práce bude identifikovat strukturu nezaměstnaných osob rizikových skupin v okrese Jihlava a vyhodnotit, jaký vliv na tuto nezaměstnanost mělo působení pandemie COVID-19.

Dílčím cílem práce bude deskripce základních oblastí problematiky nezaměstnanosti, jako je trh práce, nezaměstnanost (její druhy, důsledky a příčiny) a politika nezaměstnanosti. Dalším dílčím cílem práce bude analyzovat vývoj nezaměstnanosti v okrese Jihlava

### Metodika

Teoretická část diplomové práce bude zpracována formou deskripce a komparace zdrojů. Tato část je nezbytná pro pochopení praktické části, která bude zpracována formou komparace dat nezaměstnanosti získaných z analýz úřadu práce a vlastním dotazníkovým šetřením směřované na nezaměstnané osoby v okrese Jihlava za pomoci pracovníků Úřadu práce v Jihlavě.

**Doporučený rozsah práce**

60 – 80 stran

**Klíčová slova**

covid-19, důsledky nezaměstnanosti, míra nezaměstnanosti, mzdy, nezaměstnanost, okres Jihlava, politika nezaměstnanosti, rizikové skupiny, trh práce, úřad práce, vývoj nezaměstnanosti

---

**Doporučené zdroje informací**

Buchtová, Božena, Šmajš, Josef a Boleloucký, Zdeněk. 2013. Nezaměstnanost. Praha : Grada Publishing, a.s., 2013. ISBN 978-80-247-8585-1.

Dvořáková, Zuzana a kolektiv. 2012. Řízení lidských zdrojů. Praha : C. H. Beck, 2012. ISBN 978-80-7400-347-9.

Holman, Robert. 2011. Ekonomie. Praha : C. H. Beck, 2011. ISBN 978-80-7400-006-5.

Jurečka, Václav a kolektiv. 2017. Makroekonomie. Praha : Grada Publishing, a.s., 2017. ISBN 978-80-271-9266-3.

Kaczor, Pavel. 2013. Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011. Praha : Oeconomica, 2013. ISBN 78-80-245-1930-2.

Macáková, Libuše a kolektiv. 2003. Mikroekonomie, základní kurs. Praha : Melandrium, 2003. ISBN 80-86175-38-3.

---

**Předběžný termín obhajoby**

2021/22 LS – PEF

**Vedoucí práce**

doc. PhDr. Ing. Lucie Severová, Ph.D.

**Garantující pracoviště**

Katedra ekonomických teorií

---

Elektronicky schváleno dne 5. 6. 2021

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

Vedoucí katedry

---

Elektronicky schváleno dne 19. 10. 2021

**Ing. Martin Pelikán, Ph.D.**

Děkan

V Praze dne 18. 03. 2022

### **Čestné prohlášení**

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

V Praze dne 31.3.2022

---

### **Poděkování**

Ráda bych touto cestou poděkovala doc. PhDr. Ing. Lucii Severové, Ph.D za cenné rady a čas strávený při konzultacích nad touto prací.

# Rizikové skupiny na trhu práce ve vybraném regionu

## Abstrakt

Diplomová práce se zabývá rizikovými skupinami na trhu práce ve vybraném regionu, kde je vybraným regionem okres Jihlava. Práce je rozdělena do dvou částí, a to do teoretické a praktické části.

Teoretická část je věnována základním pojmům, jako je trh práce, nezaměstnanost, politika zaměstnanosti v České republice a rizikové skupiny na trhu práce a dalším pojmům, které jsou s touto problematikou spjaty a jsou nutné pro pochopení celé práce.

V praktické části je charakterizován okres Jihlava, vývoj nezaměstnanosti, struktura nezaměstnanosti a vývoj nezaměstnanosti rizikových skupin v tomto okrese. Poslední kapitola je věnována dotazníkovému šetření, které bylo provedeno ve spolupráci s Úřadem práce v Jihlavě, kde cílovou skupinu jsou evidovaní uchazeči o zaměstnání. Výsledky dotazníkového šetření vytvořily podklad pro zpracování hypotéz, které byly sestaveny před samotným psaní diplomové práce.

**Klíčová slova:** covid-19, důsledky nezaměstnanosti, míra nezaměstnanosti, mzdy, nezaměstnanost, okres Jihlava, politika zaměstnanosti, rizikové skupiny, trh práce, úřad práce, vývoj nezaměstnanosti

# **Vulnerability groups in the labor market of selected region**

## **Abstract**

The diploma thesis concentrates on the risk groups in the labor market within Jihlava, which is the selected region.

The work is divided into two parts, the theoretical and practical part. The theoretical part focuses on the topics of labor market, unemployment, employment policy in the Czech Republic and vulnerability groups in the labor market and other subjects that are related to this issue and are necessary to understand the whole work.

The practical part centers on the district of Jihlava - the development of unemployment, the structure of unemployment and the development of unemployment of vulnerability groups in the district. A surveyed questionnaire was conducted in cooperation with the Labor Office in Jihlava, this is the focal point of the last chapter. The questionnaire was targeted among registered job seekers. The result of the surveyed questionnaire is the foundation of the hypothesis process which was compiled prior to the actual writing of the thesis.

**Keywords:** covid-19, consequences of unemployment, unemployment rate, wages, unemployment, Jihlava district, employment policy, vulnerability groups, labor market, labor office, development of unemployment

# Obsah

<b>1 Úvod</b> .....	<b>10</b>
<b>2 Cíl práce a metodika</b> .....	<b>12</b>
2.1 Cíl práce.....	12
2.2 Metodika.....	12
<b>3 Teoretická východiska</b> .....	<b>14</b>
3.1 Trh práce.....	14
3.1.1 Poptávka na trhu práce.....	14
3.1.2 Nabídka na trhu práce.....	15
3.1.3 Rovnováha na trhu práce.....	17
3.1.4 Minimální mzda.....	18
3.1.5 Diskriminace žen na trhu práce.....	19
3.2 Nezaměstnanost.....	21
3.2.1 Měření nezaměstnanosti.....	21
3.2.2 Druhy nezaměstnanosti.....	25
3.2.3 Beveridgeova křivka.....	28
3.2.4 Dopady nezaměstnanosti.....	29
3.2.5 Phillipsova křivka.....	30
3.2.6 Okunův zákon.....	32
3.2.7 Hystereze na trhu práce.....	32
3.3 Politika zaměstnanosti v České republice.....	33
3.3.1 Aktivní politika zaměstnanosti.....	34
3.3.2 Pasivní politika zaměstnanosti.....	39
3.4 Rizikové skupiny na trhu práce.....	41
3.4.1 Absolventi.....	41
3.4.2 Ženy.....	42
3.4.3 Zdravotně postižení občané.....	43
3.4.4 Starší lidé.....	44
3.4.5 Lidé s nízkým vzděláním.....	45
3.4.6 Romské etnikum.....	46
<b>4 Vlastní práce</b> .....	<b>48</b>
4.1 Charakteristika okresu Jihlava.....	48
4.2 Vývoj nezaměstnanosti v okrese Jihlava v letech 2010 - 2020.....	50
4.3 Struktura nezaměstnanosti v okrese Jihlava v letech 2010 - 2020.....	52
4.4 Vývoj nezaměstnanosti rizikových skupin v okrese Jihlava.....	55
4.4.1 Absolventi evidovaní na úřadu práce.....	55
4.4.2 Ženy evidované na trhu práce.....	58



4.4.3	Zdravotně postižení občané evidovaní na úřadu práce .....	60
4.4.4	Starší lidé evidovaní na úřadu práce .....	61
4.4.5	Lidé s nízkým vzděláním evidovaní na úřadu práce .....	62
4.5	Dotazníkové šetření .....	62
4.5.1	Metodika šetření .....	62
4.5.2	Charakteristika základního souboru .....	63
4.5.3	Formulace hypotéz .....	63
4.5.4	Výsledky dotazníkového šetření .....	64
4.5.5	Výpočet hypotéz.....	76
<b>5</b>	<b>Výsledky a diskuse.....</b>	<b>83</b>
<b>6</b>	<b>Závěr .....</b>	<b>86</b>
<b>7</b>	<b>Seznam použitých zdrojů.....</b>	<b>88</b>
<b>8</b>	<b>Seznam obrázků, tabulek, grafů a zkratk .....</b>	<b>94</b>
<b>Přílohy</b>	<b>.....</b>	<b>97</b>

# 1 Úvod

Nezaměstnanost je častým problémem současné společnosti. V zaměstnání si lidé vytvářejí nové vztahy, učí se novým věcem, jsou v každodenním styku s ostatními lidmi, učí se řešit problémy a zaměstnávají svůj mozek každý den po celou pracovní dobu. Kromě jakýchsi sociálních funkcí má zaměstnanost i hlavní funkci, a to vydělávání si finančních prostředků na žití. Proto v moment, kdy člověk přijde o zaměstnání, ať už z jakéhokoliv důvodu a nové zaměstnání se mu nedaří sehnat, začne chátrat. Začne chátrat psychicky – nezaměstnání má špatný vliv na psychiku, člověk začne mít strach, že nebude mít dostatek peněz na placení nájmu, veškerých ostatních složenek, nebude mít si z čeho koupit jídlo a pití a nebo, že se nedokáže postarat o svou rodinu. A tak ve chvíli, kdy je opravdu těžké si najít nové zaměstnání je možné se zaevidovat na úřadu práce v místě, kde má nezaměstnaný své trvalé bydliště.

Trh práce je z opravdu velké části ovlivněn současnou hospodářskou situací dané země, například v současné době (v době psaní diplomové práce) je trh práce ovlivněn působením pandemie covid – 19 a pravděpodobně bude tato pandemie trh ovlivňovat ještě nějakou dobu, protože se České republice, ani ostatním státům z celého světa úplně nedaří dostat tuto pandemii pod kontrolu.

Větší problémy s hledáním nového zaměstnání mají rizikové skupiny, které mají z jistých důvodů ztíženou situaci na trhu práce. Mezi rizikové skupiny patří absolventi, jejichž ztížená situace je ovlivněna chybějící praxí, která je u velké části zaměstnání požadována. Další rizikovou skupinou jsou ženy, a to nejen ženy po mateřské dovolené, ale ženy v jakémkoliv věku, zaměstnavatelé totiž dávají přednost mužské práci, než té ženské. Zdravotně postižení občané jsou další z rizikových skupin, jejich nevýhoda na trhu práce je jasná, zdravotně indisponovaní jedinci mají nižší schopnost pracovat, a tak nejsou zaměstnavateli vyhledávaní. Starší lidé se na trhu práce také hůře uplatňují, protože se hůře učí novým věcem a už třeba nemají takovou kondici, jako mladší uchazeči o zaměstnání. Naopak lidé s nízkým vzděláním, jež také patří do rizikových skupin, se s problémem zaměstnání setkávají takřka celý život, avšak do té doby, než si svou úroveň vzdělání posunou výš. Poslední rizikovou skupinou je romské etnikum, jehož nezaměstnanost je ovlivněna sociálními dávkami, o které zaměstnáním nechtějí přijít. Stát se tak všem výše vyjmenovaným skupinám snaží pomoci pomocí aktivní politiky zaměstnanosti, která by měla nezaměstnaným jedincům pomoci opět nastartovat chuť a motivaci získat nové zaměstnání.

Tato diplomová práce je věnována tématu „Rizikové skupiny na trhu práce ve vybraném regionu“, kde je vybraným regionem okres Jihlava. Okres Jihlava byl vybrán z důvodu autorčina vztahu k tomuto okresu, jelikož v něm celý život žije.

Diplomová práce je rozdělena na dvě části, a to na část teoretickou a praktickou. V teoretické části dochází k vysvětlení základních pojmů, které je nutné znát pro pochopení celé problematiky nezaměstnanosti a rizikových skupin. V praktické části je popsán vývoj a struktura nezaměstnanosti a vývoj nezaměstnanosti rizikových skupin. Druhou částí praktické části je kvantitativní výzkum, konkrétně byla zvolena metoda dotazníkového šetření cílená na evidované uchazeče o zaměstnání na Úřadu práce v Jihlavě. Úkolem dotazníkového šetření je získat data pro výpočet stanovených hypotéz, které jsou třetí částí praktické části.

## 2 Cíl práce a metodika

### 2.1 Cíl práce

Diplomová práce je zaměřená na rizikové skupiny na trhu práce v okrese Jihlava. Hlavním cílem je identifikace struktury nezaměstnaných osob rizikových skupin v okrese Jihlava a vyhodnotit, jaký vliv na tuto nezaměstnanost mělo působení pandemie covid-19.

Dílčím cílem teoretické části je deskripce základních pojmů spojených s problematikou nezaměstnanosti, jako je trh práce, nezaměstnanost, politika zaměstnanosti v České republice a rizikové skupiny na trhu práce.

Prvním dílčím cílem praktické části je popis vývoje nezaměstnanosti v okrese Jihlava v letech 2010 – 2020 a zároveň popis struktury nezaměstnaných osob evidovaných na Úřadu práce v Jihlavě rozdělená z pohledu vzdělání, pohlaví, věku a délky nezaměstnanosti.

Druhým dílčím cílem praktické části je provedení kvantitativního výzkumu formou dotazníkového šetření zaměřeného na evidované uchazeče o zaměstnání na Úřadu práce v Jihlavě, jehož výsledky slouží jako podklad pro vyhodnocení hypotéz, které byly stanoveny před samotným psaním diplomové práce.

### 2.2 Metodika

Teoretická část diplomové práce je založena na studiu odborné literatury a internetových zdrojů týkajících se dané problematiky, kde byla použita deskriptivní metoda.

V praktické části jsou pro analýzu vývoje nezaměstnanosti v okrese Jihlava použity oficiální data ze zdrojů Českého statistického úřadu a Ministerstva práce a sociálních věcí.

Druhá polovina praktické části je tvořena z dotazníkového šetření, které je zaměřené na evidované uchazeče o zaměstnání na Úřadu práce v Jihlavě.

Cílem dotazníkového šetření je získat data potřebná k vyhodnocení hypotéz a také odpovědět na otázku, jak na evidované uchazeče o zaměstnání mělo vliv působení pandemie covid-19. Dotazník je tvořen z 16 otázek a byl umístěn na přepážky Úřadu práce v Jihlavě po dobu 3 měsíců.

Před samotným psaním diplomové práce byly sestaveny hypotézy, jejichž data byla získána právě dotazníkovým šetřením:

- **Hypotéza 1:** Mladší uchazeči o zaměstnání jsou ochotnější podstoupit rekvalifikaci, než starší uchazeči.

- **Hypotéza 2:** Uchazeči o zaměstnání s vyšší úrovní vzdělání znají výši minimální mzdy pro rok 2021.
- **Hypotéza 3:** Muži mají větší mzdu než ženy.
- **Hypotéza 4:** Rizikové skupiny na trhu práce jsou více ovlivněny působením pandemie covid - 19 než ostatní uchazeči o zaměstnání.

Stanovené hypotézy byly vypočítány pomocí kontingenční a asociační tabulky.

V závěru jsou výsledky vyhodnoceny.

## 3 Teoretická východiska

### 3.1 Trh práce

Trh práce je místo, kde dochází ke styku zaměstnance a zaměstnavatele, neboli ke styku nabídky s poptávkou práce. V průběhu vyjednávání mezi nabízejícím (zaměstnanec) a poptávajícím (zaměstnavatel) práce se smlouvá cena i množství směnného zboží, tedy práce. (Kolibová, a další, 2005)

*„Práce je vědomé vynakládání duševní a svalové energie lidí zaměřené k uspokojování jejich potřeb.“* (Jurečka, a další, 2018) Práce je tak hlavním a nejdůležitějším výrobním faktorem.

Trh práce se skládá ze tří základních faktorů, a to nabídkou práce, poptávkou po práci a cenou práce (mzdou), kde mzda je odměna za práci, která byla vykonána v pracovním poměru a je vyplácena ve výplatním termínu zpětně (Kolibová, a další, 2005), (uctovani.net, 2020)

Na tomto trhu se vyskytují dvě strany subjektů. Na jedné straně stojí ti, co nabízejí pracovní sílu, v tomto případě se jedná o zaměstnance nebo uchazeče o zaměstnání. A na druhé straně stojí ti, co poptávají práci. Poptávajícími práci jsou firmy nakupující pracovní sílu svých zaměstnanců. (Kolibová, a další, 2005)

Rozdíl mezi klasickým trhem zboží a pracovním trhem je ve stranách subjektů. Na trhu zboží stojí na straně nabídky firmy a na straně poptávky lidé (domácnosti), kdežto na trhu práce stojí na straně nabídky lidé (zaměstnanci) a na straně poptávky firmy (zaměstnavatelé). (Kolibová, a další, 2005)

#### 3.1.1 Poptávka na trhu práce

*„Zjednodušeně je možné říci, že tržní poptávka po práci je horizontálním součtem individuálních křivek poptávky všech firem na trhu práce.“* (Jurečka, a další, 2018)

Jak již bylo výše zmíněno, poptávka po práci je vytvářena firmami jakožto zaměstnavateli. Poptávka po práci je jako poptávka po jiných výrobních faktorech poptávkou odvozenou od poptávky po výrobcích a službách, které se produkují jinými výrobními faktory. To znamená, že poptávka po práci zemědělců je odvozena od poptávky například po zelenině či obilí. Platí tedy, že čím větší je poptávka po určitých produktech či službách, tím větší je poptávka po práci, která je nezbytná pro jejich produkci. A to platí i naopak, čím menší je

poptávka po určitých produktech či službách, tím nižší bude poptávka po práci, která je nezbytná pro jejich produkci. (Jurečka, a další, 2018)

Graf poptávky po práci je zobrazen níže v obrázku č.1.

Obrázek 1: Tržní poptávka po práci



Zdroj: (Kaczor, 2013)

Graf tržní poptávky po práci je křivkou klesající a zobrazuje vztah mezi mzdou a objemem poptávané práce, kde s rostoucí mzdou klesá objem poptávané práce a naopak. (Kaczor, 2013)

### 3.1.2 Nabídka na trhu práce

Nabídka práce se dá obecně vysvětlit jako rozhodování zda pracovat či nepracovat. Práce přináší lidem mzdu a nepracovat přináší lidem volný čas. Jde tedy o rozhodnutí mezi prací a volným časem. (Holman, 2011)

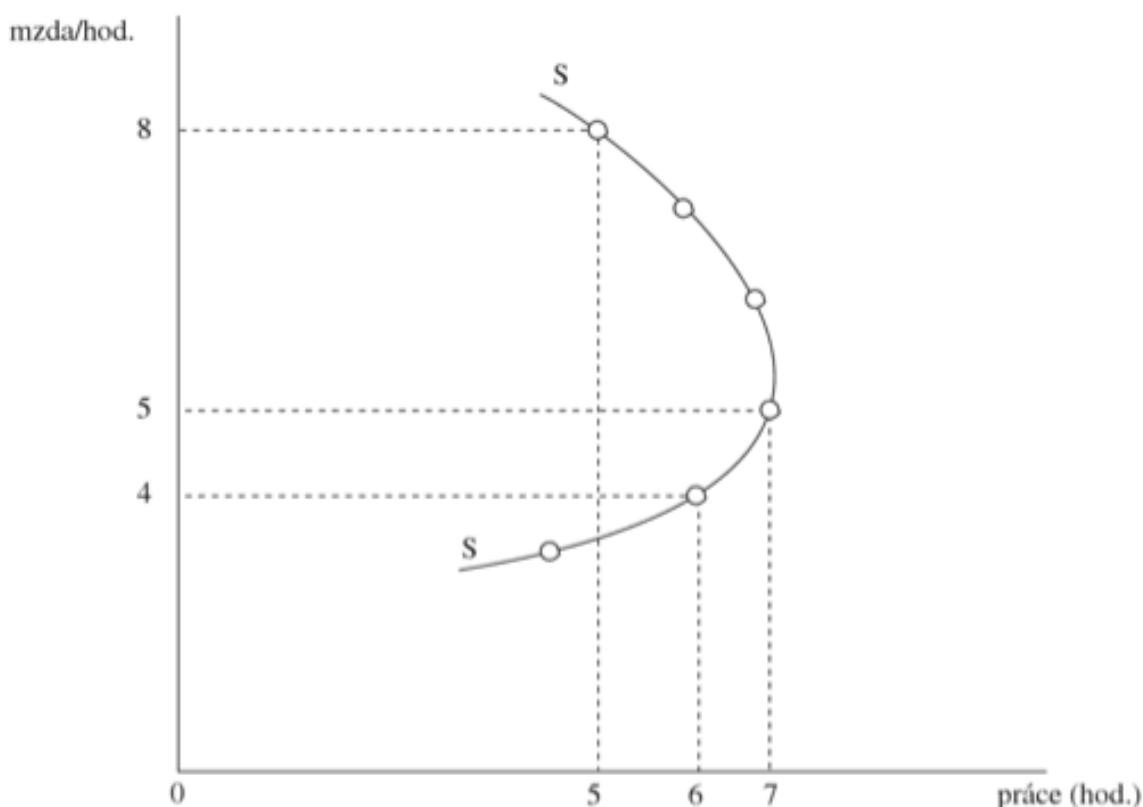
Působí zde dva protichůdné efekty. První, mzda je cenou volného času – tzn. pokud se zvýší mzda, tak volný čas zdraží, tento efekt se nazývá **substituční efekt** zvýšení mzdy, jehož principem je, že růst mzdy motivuje člověka k tomu, aby nabízel více své práce, ale tím méně nakupoval volného času. (Holman, 2011)

Je nutné ale vědět, že mzda není jenom cenou volného času, ale také důchodem. Druhým efektem je **důchodový efekt** zvýšení mzdy – při zvýšení mzdy dochází k motivaci člověka nakupovat více volného času a tím pádem nabízet méně práce. (Holman, 2011)

Tyto dva efekty působí proti sobě a výsledek je závislý na tom, který z těchto efektů převládá. V případě, že převládá substituční efekt, tak člověk na zvýšení mzdy reaguje nabízením více své práce. A pokud převládá důchodový efekt, tak člověk bude na zvýšení mzdy reagovat nabízením méně své práce. Vzájemné působení těchto efektů ovlivňuje průběh nabídky práce. (Holman, 2011)

Průběh typické křivky nabídky práce je zobrazen v níže uvedeném obrázku č.2.

Obrázek 2: Křivka individuální nabídky práce



Zdroj: (Holman, 2011)

Důchodový efekt převládá při vyšších mzdách a substituční efekt převládá při mzdách nižších. S růstem mzdy nabízené množství práce nejprve roste a poté s dalším růstem klesá. (Holman, 2011)

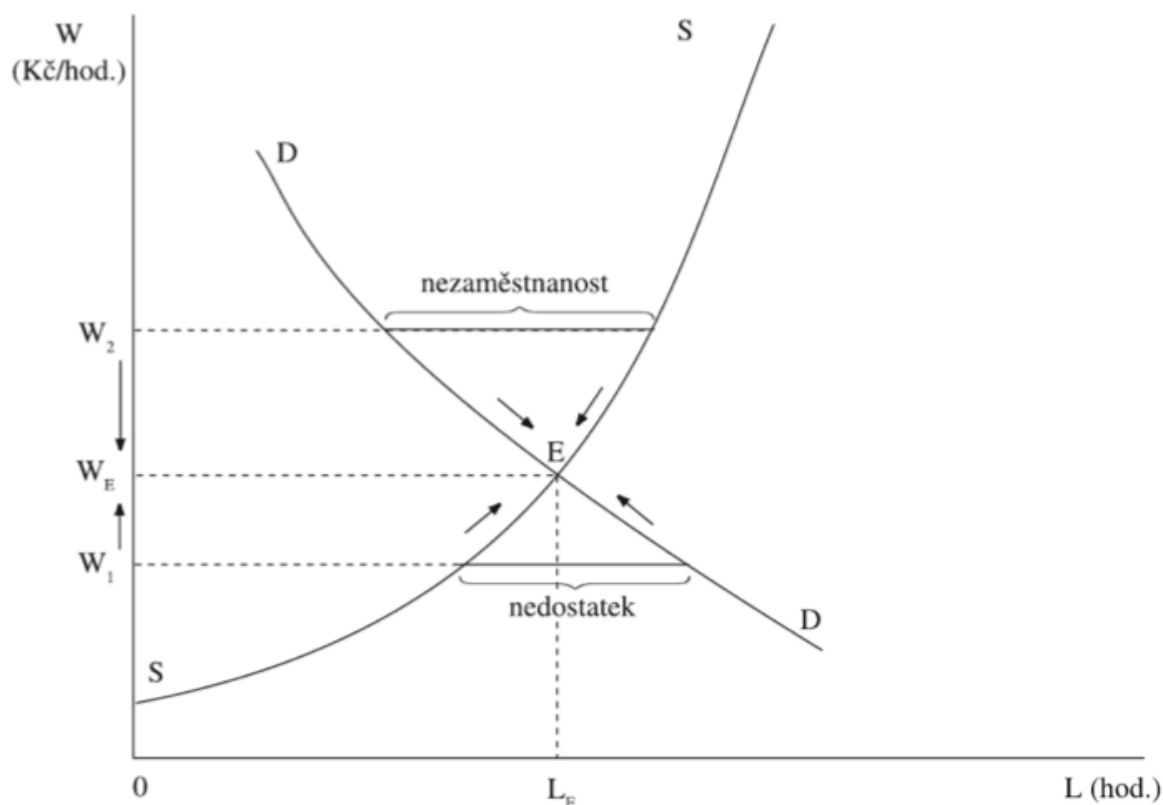


### 3.1.3 Rovnováha na trhu práce

Rovnováha na trhu práce vzniká v momentě, kdy dojde k vyrovnání nabídky práce s poptávkou práce, tedy při rovnovážné mzdě, která je dána průsečíkem tržní poptávky po práci a tržní křivky nabídky práce. (Macáková, a další, 2003)

Graf rovnováhy na trhu práce je zobrazen níže v obrázku č.3.

Obrázek 3: Rovnováha na trhu práce



Zdroj: (Holman, 2011)

Na trhu práce se vyskytuje rovnováha v bodě  $E$  při reálné mzdě  $W_E$  a množství práce  $L_E$ , kde na vodorovné ose je vyneseno množství práce v hodinách a na svislé ose reálná hodinová mzda. (Holman, 2011)

Při nižší mzdě ( $W_1$ ) by byl na trhu práce nedostatek práce, to znamená, že by firmy nenacházely takové množství práce, jaké by potřebovaly zaměstnat. Konkurence v tomto případě tlačí mzdu k růstu, což vede lidí k zvětšování nabízeného množství práce a firmy ke snižování poptávaného množství práce. Růst mzdy se ustálí ve chvíli, kdy dosáhne úrovně  $W_E$ . (Holman, 2011)

Naopak při vyšší mzdě ( $W_2$ ) by byl na trhu práce přebytek, tedy nezaměstnanost. V tomto případě by konkurence mezi firmami tlačila mzdy dolů, tedy na úroveň  $W_E$  a ve chvíli dosažení mzdy na této úrovni by došlo ke zmizení nezaměstnanosti. (Holman, 2011)

### 3.1.4 Minimální mzda

*„Minimální mzda je nejnižší přípustná výše odměny za práci v pracovněprávním vztahu. Její základní právní úprava je stanovena zákoníkem práce (zákon č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů). Výši základní sazby minimální mzdy a podmínky pro poskytování minimální mzdy stanovuje nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů.“* (mpsv.cz, 2020)

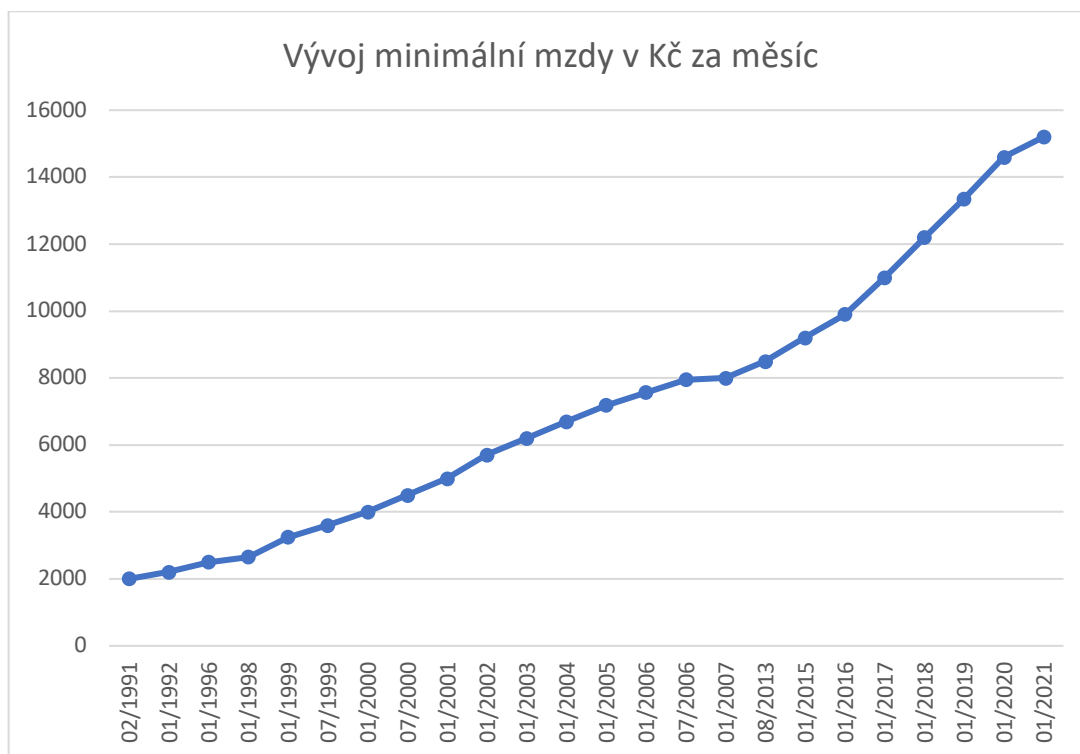
Minimální mzda se vztahuje na všechny zaměstnance, kteří jsou v pracovním poměru nebo právním poměru založeném dohodami, jedná se tak o dohodu o provedení práce a dohodu o pracovní činnosti. (mpsv.cz, 2020)

Vláda České republiky dne 16. listopadu 2020 zvýšila základní sazbu minimální mzdy o 600 Kč na 15 200 Kč za měsíc, respektive o 3,20 Kč na 90,50 Kč za hodinu s účinností od 1. ledna 2021. Uvedená výše minimální mzdy se vztahuje ke stanovené pracovní době 40 hodin za týden. (mpsv.cz, 2020)

V České republice byla minimální mzda zavedena v roce 1991 a od té doby prošla několika změnami. Změna účinná od 1.1.2021 je již 23. změnou od jejího zavedení. (mpsv.cz, 2020)

Vývoj změn minimální mzdy v Kč za měsíc je zobrazen níže v grafu č.1.

Graf 1: Vývoj minimální mzdy v Kč za měsíc



Zdroj: (mpsv.cz, 2020), vlastní zpracování

V grafu je zobrazen vývoj všech změn minimální mzdy v Kč za měsíc od roku 1991, kdy došlo k zavedení minimální mzdy v České republice.

Na vodorovné ose jsou vyneseny data, kdy došlo k změnám a na svislé ose jsou vyneseny výše minimální mzdy v Kč.

K největší změně došlo v roce 2020, kdy se výše minimální mzdy zvedla na 14 600 Kč/měsíc z původních 13 350 Kč/měsíc, došlo tak k nárůstu minimální mzdy o 1 250 Kč.

### 3.1.5 Diskriminace žen na trhu práce

*„Ekonomickou diskriminaci žen lze definovat, když ženy, které mají stejné schopnosti, vzdělání, pracovní přípravu a stejné zkušenosti jako muži, a které mají stejnou produktivitu práce jako muži, dostávají odlišnou mzdu, event. jsou jim nabízeny odlišné podmínky a příležitosti na trhu práce, např. odlišný přístup k povolání či kariérní postup v profesi.“*  
(Brožová, 2006)

V případě, že by se muži a ženy lišili svojí produktivitou práce, tedy hodnotou vytvořeného mezního produktu práce, pak není možné mluvit o diskriminaci, protože rozdílná výše mzdy by odrážela jejich odlišný mezní produkt. (Brožová, 2006)

Na základě výše uvedené definice je možné diskriminaci na trhu práce rozdělit na 4 typy:

1. **Mzdová diskriminace** znamená, že ženy jsou platově ohodnoceny méně než muži, a to i přes to, že jsou stejně produktivní.
2. **Zaměstnanecká diskriminace** nastává tehdy, kdy firmy přednostně přijímají muže, i když jsou stejně produktivní jako ženy. Na základě toho ženy trpí vyšší mírou nezaměstnanosti.
3. **Profesní diskriminace** znamená, že se ženy nedostanou do všech profesí jako muži. Vstup ženám je do některých profesí omezen a jsou tak vytlačovány do profesích jiných.
4. **Diskriminace v přístupu k lidskému kapitálu**, tím je myšlen horší přístup žen k příležitostem zvyšujícím produktivitu práce, tzn. ke vzdělání a k pracovní přípravě. (Brožová, 2006)

Mzdovou, zaměstnaneckou a profesní diskriminaci je možné označit jako diskriminaci přímou nebo běžnou. V literatuře je také označována jako *postmarket discrimination*, protože se s ní člověk setkává až po tom, co vstoupí na trh práce. Naopak diskriminace v přístupu k lidskému kapitálu je diskriminací nepřímou, v literatuře označovanou jako *premarket discrimination*, a to protože se s ní člověk setká ještě před tím, než vstoupí na trh práce. (Brožová, 2006)

Aby došlo k vyrovnání rozdílu mezi platy žen a mužů, Evropská komise chce vytvořit nová pravidla pro transparentní odměňování. Podle Evropské komise by firmy s více jak 250 zaměstnanci měly v budoucnu pravidelně zveřejňovat informaci, jaký je u nich rozdíl v platu žen a mužů. Firmy by si také měly vytvářet podrobný seznam s platy na srovnatelných pozicích a v případě, že by se objevily neodůvodněné výrazné rozdíly, mohlo by to spustit vnitřní audit. Aby ale nová pravidla mohla začít platit, Evropská komise potřebuje souhlas členských zemích Evropské unie a europoslanců. (Daněk, 2021)

V zemích unie vydělávají ženy v průměru o 14% méně než muži, tzv. Gender Pay Gap. Česká republika tak patří mezi země Evropské unie s největším rozdílem v platech mužů a žen, podle Eurostatu jde o 20,1 %. Rozdíl mezi průměrným platem ženy a muže v České republice

činí téměř 7 500 Kč měsíčně. Kvůli platovým rozdílům žen a mužů přichází průměrně rodinné rozpočty o necelých 90 000 Kč ročně. (Daněk, 2021), (mpsv.cz, 2020)

## 3.2 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost není pouze ekonomickým problémem, ale je třeba se na ni koukat více komplexněji. Kromě problémů z ekonomického hlediska vznikají z důvodu nezaměstnanosti i problémy psychosociální. Zaměstnání je pro většinu lidí středem jejich života, a tak nástup či odchod ze zaměstnání je jedním z životních milníků. (Jurečka, a další, 2017)

*„Encyclopaedia Britannica definuje nezaměstnanost jako stav, ve kterém jedinec schopný práce aktivně práci hledá, ale není schopen ji najít.“* (Buchtová, a další, 2013)  
Nezaměstnanost vzniká v momentě, kdy je nerovnováha mezi poptávkou po práci a nabídkou práce na pracovním trhu. (Dvořáková, a další, 2012)

Nezaměstnanost se týká obyvatelstva v produktivním věku, které můžeme rozdělit do tří skupin, a to **zaměstnaní**, **nezaměstnaní** a **ekonomicky neaktivní obyvatelstvo**. Zaměstnaní a nezaměstnaní dohromady tvoří ekonomicky aktivní obyvatelstvo. (Jurečka, a další, 2017)

Zaměstnaný je ten, kdo pracuje na plný nebo částečný úvazek. (Jurečka, a další, 2017)

*„Za nezaměstnaného se považuje osoba, která se uchází o zaměstnání. Uchazeč o zaměstnání je občan, který není v pracovním poměru nebo podobném vztahu, nevykonává samostatnou výdělečnou činnost ani se nepřipravuje soustavně na budoucí povolání, požádal osobně nebo písemně o zprostředkování vhodného zaměstnání na územně příslušném úřadu práce v místě trvalého bydliště.“* (Dvořáková, a další, 2012)

Za ekonomicky neaktivní obyvatelstvo se považují ti, kteří nemají zaměstnání a ani ho z nějakého důvodu neshánějí. Do této skupiny se tak řadí hlavně studenti, kteří se v rámci denního studia připravují na své budoucí povolání, dále se sem řadí lidé v domácnosti pečující buď o malé děti, nebo handicapované členy rodiny, zdravotně postižení, kterým jejich zdravotní stav neumožňuje pracovat, lidé, kteří po dlouhodobém hledání práci ztratili naději pro nalezení pracovního místa a také ti, kteří se rozhodli zvolit život bez práce. (Jurečka, a další, 2017)

### 3.2.1 Měření nezaměstnanosti

Na základě výše uvedeného rozdělení obyvatelstva do skupin (zaměstnaní, nezaměstnaní a ekonomicky neaktivní obyvatelstvo) je možné sestavit několik ukazatelů mapujících vývoj

pracovního trhu, a to míru nezaměstnanosti, podíl nezaměstnaných osob a míru ekonomické aktivity. (Jurečka, a další, 2017)

### **Míra nezaměstnanosti**

Obecná míra nezaměstnanosti vyjadřuje podíl počtu nezaměstnaných na celkové pracovní síle, a to v procentech. (ČSÚ, 2021)

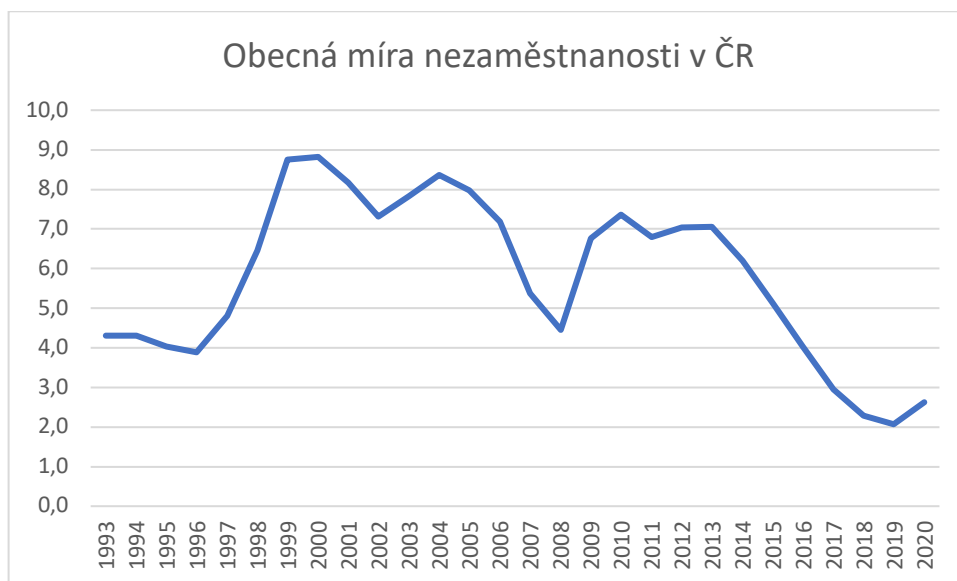
$$u = \frac{U}{L} * 100,$$

kde  $u$  je obecná míra nezaměstnanosti,  $U$  je počet nezaměstnaných,  $L$  celkový počet práceschopných (kteří pracují nebo se alespoň o místo ucházejí) neboli ekonomicky aktivní obyvatelstvo. (Musil, 2008)

Míru nezaměstnanosti v České republice zkoumá Český statistický úřad (ČSÚ) pomocí Výběrového šetření pracovních sil (VŠPS), což je průzkum celkem asi 250 000 domácností. Na základě tohoto průzkumu je stanovena hodnota tzv. obecné míry nezaměstnanosti. Tento ukazatel slouží kromě sledování situace na trhu práce v České republice i jako podklad pro mezinárodní srovnání. Úroveň nezaměstnanosti s použitím národních databází zjišťují i mezinárodní instituce, jako například EUROSTAT (Evropský statistický úřad fungující v rámci EU) nebo také OECD (Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj). (Jurečka, a další, 2017)

Vývoj průměrné míry obecné nezaměstnanosti České republiky v letech 1993 – 2020 je zobrazen níže v grafu č.2.

Graf 2: Vývoj obecné míry nezaměstnanosti v ČR v letech 1993-2020



Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

V grafu je zobrazen vývoj obecné míry nezaměstnanosti v letech 1993 až 2020 v České republice. Nejvyšší nezaměstnanost byla v roce 2000, kdy průměrná míra nezaměstnanosti za celý rok byla 8,0 %. A zároveň nejnižší míra nezaměstnanosti byla naměřena v roce 2019. Po roce 2019 je v grafu možné vidět menší vzrůst nezaměstnanosti, a to o 0,5 %. Tento vzrůst mohl být způsoben pandemií covid-19, kdy v průběhu roku docházelo k neustálým uzavíráním obchodů a služeb z důvodu snahy o zpomalení pandemie.

### Podíl nezaměstnaných osob

Tento ukazatel vyjadřuje podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku od 15 do 64 let (tím jsou myšleni všichni uchazeči o zaměstnání, kteří mohou ihned nastoupit do zaměstnání) ku celkovému počtu všech obyvatel ve věku od 15 do 64 let. (ČSÚ, 2021)

„Ukazatel od ledna roku 2013 nahrazuje zveřejňovanou míru registrované nezaměstnanosti, která poměřovala všechny dosažitelné uchazeče o zaměstnání pouze k ekonomicky aktivním osobám.“ (ČSÚ, 2021)

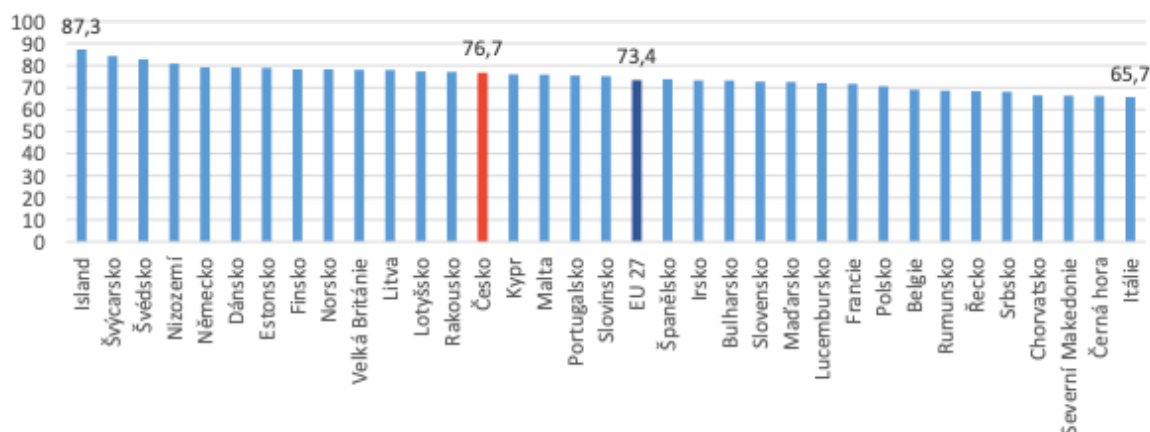
## Míra ekonomické aktivity

Ekonomická aktivita je jedním z klíčových zdrojů národního hospodářství. Jak již bylo řečeno, ekonomicky aktivní obyvatelstvo zahrnuje zaměstnané, nezaměstnané, ty, kteří hledají práci a jsou schopni nastoupit do zaměstnání do 2 týdnů a podnikatele. (Melenová, 2020)

Výkonnost ekonomiky země, ale i její růstový potenciál je ovlivněn právě tím, jak moc je její obyvatelstvo ekonomicky aktivní. Proto ČSÚ a Eurostat sleduje ukazatel míry ekonomické aktivity obyvatelstva, který se vypočítá jako podíl počtu ekonomicky aktivních obyvatel ku obyvatelstvu v produktivním věku. (Melenová, 2020)

Ekonomická aktivity obyvatelstva v jednotlivých státech Evropy v roce 2019 je zobrazena níže v obrázku č. 4.

Obrázek 4 Ekonomická aktivita obyvatelstva v jednotlivých státech Evropy v roce 2019



Zdroj: (Melenová, 2020)

Míra ekonomické aktivity v ČR byla dle dat Eurostatu v roce 2019 76,7%. V porovnání s průměrem za 27 zemí EU si Česká republika stojí nadprůměrně. Nejlépe na tom je Island, Švýcarsko a Švédsko, které překonaly hranici míry ekonomické aktivity 80%. Naopak státům, jako je například Itálie, Rumunsko, Řecko a Belgie se v roce 2019 nepodařilo dosáhnout hranice 70%. (Melenová, 2020)

Co se týká ekonomické aktivity podle pohlaví, tak ve všech zemích Evropy je ekonomická aktivita mužů větší, než u žen. V České republice byla v roce 2019 ekonomická aktivita mužů 83,4%, kdežto u žen 69,8%. Průměr zemí EU (27) je u mužů 79% a u žen 67,9%,



což znamená, že příslušníci České republiky vykazovali ekonomickou aktivitu vyšší. (Melenová, 2020)

### **3.2.2 Druhy nezaměstnanosti**

Nezaměstnanost je možné rozdělit podle příčin a vlastností. Základním rozdělení pro nezaměstnanost podle příčin je nezaměstnanost frikční, strukturální, cyklická a sezónní. Podle vlastností se rozděluje na dlouhodobou a krátkodobou nezaměstnanost, a také na dobrovolnou a nedobrovolnou. (Žák, 2007)

#### **Frikční nezaměstnanost**

Frikční nezaměstnanost je také někdy označována jako “normální“ nezaměstnanost. Vzniká v momentě, kdy se zaměstnaná osoba dobrovolně vzdá svého pracovního místa, a to z důvodu hledání si nového pracovního místa. (Knoll, 1993)

Důvod opuštění stávajícího pracovního místa nehraje žádnou roli. Je tedy jedno, zda zaměstnaná osoba opustila své zaměstnání z důvodu hledání nového zaměstnání s lepšími podmínkami (vyšší mzda, lepší podnikové klima, vyšší šance na pracovní postup, lepší bytové nebo životní podmínky) nebo že chce předejít očekávanému nebo ohlášenému propouštění. (Knoll, 1993)

Délka frikční nezaměstnanosti je krátká a trvá přibližně 6 až 12 týdnů. Tato doba by měla odpovídat délce trvání, který je potřebný pro vyhledání nového pracovního místa (získání informací o volném pracovním místě, délka rozhodování o přijetí pracovního místa) a na změnu pracovního místa (příprava na přijetí do zaměstnání, výměna bytu spojená se změnou bydliště). (Knoll, 1993)

Pokud je osoba dobrovolně nezaměstnaná z důvodu hledání nového pracovního místa, znamená to, že jsou na trhu práce dobré podmínky pro zaměstnání. Frikční nezaměstnanost vzniká jako důsledek neustálého pohybu mezi oblastmi, pracovními místy a různými fázemi životního cyklu, a proto se někdy nazývá jako tzv. flukтуаční nezaměstnanost. (Knoll, 1993)

## **Strukturální nezaměstnanost**

Strukturální nezaměstnanost vzniká následně po tom, co nabídka práce určitého druhu (podle pohlaví, povolání, kvalifikace, regionu) je vyšší, než je poptávka v uvedené struktuře, a když osoby, které hledají práci nejsou dostatečně mobilní na to, aby si na jiných trzích práce (např. v jiných odvětvích, v jiných profesích, na pracovním místě, které má jiné kvalifikační požadavky nebo v jiných regionech) našly práci. (Knoll, 1993)

Příčiny vzniku tohoto typu nezaměstnanosti jsou ovlivňovány technologickým pokrokem a různou dynamikou vývoje v jednotlivých odvětvích. (Musil, 2008)

O strukturální nezaměstnanosti je možné hovořit tedy tehdy, pokud je nezaměstnanost způsobená tím, že nabídka práce nemá uplatnění v důsledku její nízké adaptability na strukturu pracovních míst. (Knoll, 1993)

Vysoký počet neobsazených, volných pracovních míst a vysoký počet nezaměstnaných je indikátorem strukturální nezaměstnanosti, kdy tento nesoulad může vzniknout proto, že poptávka po určitém druhu práce roste, zatímco poptávka po jiném druhu práce klesá, ale nabídka se nepřizpůsobuje dostatečně rychle. (Knoll, 1993)

## **Cyklická nezaměstnanost**

Cyklická nezaměstnanost nastává tehdy, kdy je celková poptávka po práci nízká, nejčastěji však v období hospodářské krize, kdy se celkové výdaje a produkt snižují a nezaměstnanost se tak zvyšuje prakticky všude. (Dvořáček, a další, 2012)

Tento typ nezaměstnanosti se také nazývá nezaměstnaností konjunkturální a je to typická makroekonomická nezaměstnanost, která postihuje určité skupiny se speciálními nebo jinými strukturálními znaky. (Knoll, 1993)

## **Sezónní nezaměstnanost**

Sezónní nezaměstnanost vzniká jako důsledek pravidelných výkyvů poptávky po práci v odvětvích, kde je produkce závislá na počasí a ročním období (jedná se tak například o zemědělství, lesnictví, rybolov, povrchovou těžbu nerostných surovin, stavebnictví nebo cestovní ruch). (Dvořáková, a další, 2011)

## **Krátkodobá a dlouhodobá nezaměstnanost**

Dlouhodobá nezaměstnanost je nezaměstnanost, která trvá déle než 1 rok, kdežto krátkodobá nezaměstnanost trvá několik týdnů až měsíců a nepovažuje se za tak závažnou, jako nezaměstnanost dlouhodobá. (jobmanual.cz, 2014)

Člověk při ztrátě zaměstnání mobilizuje veškeré své síly a snaží se najít nové zaměstnání. Avšak pokud se mu nedaří nalézt nové zaměstnání během první pár týdnů, začíná to působit špatně na psychiku, objevuje se u něj frustrace až rezignace na hledání nové práce. Nezaměstnaný tak začne spoléhat na úřad práce. Dlouhodobá nezaměstnanost je celosvětově narůstajícím problémem a s plynoucím časem se týká větší části obyvatel. (jobmanual.cz, 2014)

## **Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost**

Dobrovolná nezaměstnanost je tvořena obyvatelstvem, které dává přednost volnému času či různým činnostem před prací při reálných mzdových sazbách, dále mohou být frikčně nezaměstnaní. (Šetek, 2019)

Nedobrovolná nezaměstnanost nastává v momentě, kdy si pracovníci nemohou najít zaměstnání při stávající reálné mzdové sazbě. J.M. Keynes spatřoval význam nedobrovolné nezaměstnanosti zejména v období recese a také vysvětlil, že mzdy jsou dokonale pružné, ale spíše mají tendenci reagovat na ekonomické šoky zpomaleně. Pokud jsou mzdy nepružné, nemůže se tak reálná mzdová sazba měnit dostatečně rychle, aby došlo k vyrovnání nabízeného a poptávaného množství práce. Je to případ, kdy se reálná mzdová sazba z nějakého důvodu nachází nad úrovní rovnovážné mzdové sazby. (Šetek, 2019)

## **Skrytá nezaměstnanost**

V problematice nezaměstnanosti zaujímá zvláštní místo tzv. skrytá nezaměstnanost. Jedná se o nezaměstnanost, která se z různých důvodů vyhýbá statistickým šetřením. (Jurečka, a další, 2017)

V této kategorii nezaměstnaných se nacházejí lidé, kteří se nejsou schopni přizpůsobit požadavkům, které vyplývají ze zaměstnání, jedná se tak o disciplínu, překonávání těžkostí,

schopnost podřídit se autoritě, odpovědnost atd.) a z těchto důvodů se neucházejí o práci. (Jurečka, a další, 2017)

Do této kategorie také patří nezaměstnanost v rozvojových zemích s vysokým podílem zemědělství, kde je přebytek pracovních sil skryt schopností půdy nadbytečné pracovníky uživit. V moment, kdy se v okolí vytvoří nová pracovní místa, která jsou obsazena pracovníky ze zemědělství bez toho, aniž by došlo k poklesu zemědělské produkce se projeví přebytečnost těchto pracovních sil. (Jurečka, a další, 2017)

### 3.2.3 Beveridgeova křivka

Pomocí Beveridgeovy křivky je možné identifikovat jednotlivé typy nezaměstnanosti. Beveridgeova křivka je zobrazena níže v obrázku č.5.

Obrázek 5 Beveridgeova křivka



Zdroj: (Jurečka, a další, 2017)

V případě, že v zemi převládá krátkodobá frikční nezaměstnanost, je možné ji nalézt ve středu Beveridgeovy křivky, která navíc leží blízko od počátku, tzn. že míra nezaměstnanosti dosahuje nízkých hodnot a většina nezaměstnaných má šanci najít volné pracovní místo. (Jurečka, a další, 2017)

V případě identifikování existence strukturální nezaměstnanosti pomocí této křivky, je třeba hledat body ležící na ose 45°, ale více vzdálené od nuly. Tyto body představují míru volných míst a míru nezaměstnanost. Míra nezaměstnanosti, u které může docházet i k vyšším

hodnotám, je doprovázena vysokou mírou pracovních míst, které ale není možné sladit s kvalifikačními předpoklady uchazečů o zaměstnání. Dosáhnout změny kvalifikace je možné absolvováním rekvalifikačních kurzů nebo doplněním jak středního, tak vyššího vzdělání. Ovšem ne všechny osoby jsou ochotny nebo schopny jakoukoliv kvalifikační změnu provést. Tento proces ale není krátkodobý, a tak strukturální nezaměstnanost přetrvává i poměrně dlouhodobě. (Jurečka, a další, 2017)

Pomocí bodů, které leží v dolní polovině Beveridgeovy křivky a jsou dostatečně vzdáleny od počátku, je možné identifikovat cyklickou nezaměstnanost, která narůstá v době ekonomické recese, kdy ubývá volných pracovních míst, a to kvůli plošnému omezování výroby ve všech odvětvích, tzn. že lidé jsou ve velkém počtu propouštěni a míra nezaměstnanosti se tak zvyšuje. (Jurečka, a další, 2017)

### **3.2.4 Dopady nezaměstnanosti**

Dopady nezaměstnanosti mají negativní vliv nejen na ekonomickou, ale také na politickou a sociální stabilitu země. Dlouhodobá nezaměstnanost s sebou nese hmotné, zdravotní, psychické i sociální problémy a strádání. Tyto dopady jsou odlišné v závislosti na tom, jaké měl nezaměstnaný dřívější postavení na trhu práce, jaká byla délka výkonu pracovní činnosti a na jeho pozici v předchozím zaměstnání. (Hynková, nedatováno)

#### **Ekonomické dopady nezaměstnanosti**

Ekonomickými dopady nezaměstnanosti je ztráta statků a služeb, které by mohly být vyrobeny nezaměstnanou pracovní silou. Když jsou tyto osoby zaměstnané, aktivně se podílejí na tvorbě statků. Jejich vyloučením z pracovního procesu tak dojde k výpadku objemu produkce dané ekonomiky, takže tato nevyrobená část produktu není k dispozici pro potenciální spotřebu, kvůli které dochází k omezování produkce, jak v množství, tak sortimentu či dostupnosti produktu a služeb. (Hynková, nedatováno)

Projevem vysoké nezaměstnanosti je plýtvání zdroji, protože během ekonomických depresí ekonomika nevytváří tolik, kolik je schopna. Ke ztrátám docházejícím v obdobích vysoké nezaměstnanosti jsou největším doloženým mrháním zdroji v soudobé ekonomice. Většinou jde tak hlavně o dopad cyklické nezaměstnanosti. (Dvořáček, a další, 2012)

Nezaměstnanost z ekonomického hlediska s sebou nese také náklady, které jsou tvořeny výdaji ze státního rozpočtu na platby podpor a sociálních dávek osobám, které jsou nezaměstnané. Je možné zahrnout výdaje na rekvalifikace, udržení odbornosti nebo její rozšíření a získání dalších schopností, které jsou nutné k uplatnění na trhu práce. (Hynková, nedatováno)

### **Sociální a psychické dopady nezaměstnanosti**

Nezaměstnanost má sociální dopady jak v rovině celospolečenské, tak v rovině individuální. Tyto dopady mají projev v kombinované podobě a vytvářejí další společenské problémy, které mají dopad na ekonomiku. Sociální dopady způsobuje hlavně dlouhodobá – delší než ½ roku – nedobrovolná nezaměstnanost. (Dvořáček, a další, 2012) (Hynková, nedatováno)

Nezaměstnanost a její následný výpadek pracovního příjmu a změny ze zažitých životních rolí a pozic vyvolávají psychické zatížení. Člověk, který byl do doby svého zaměstnání brán jako zdroj stability finanční situace rodiny, z této role vypadne, což může vyvolat i ztrátu autority. Kombinace těchto ztrát vede často ke zhroucení rodinných vazeb a dalším individuálním problémům, a to ke stresu, ztrátě sebedůvěry, zdravotním problémům, růstu agresivity, nekomunikativnosti či alkoholismu. (Hynková, nedatováno)

Dalším dopadem může být narušení etických hodnot spojených se vznikem nežádoucích jevů jako jsou kriminalita, prostituce či narkomanie. (Hynková, nedatováno)

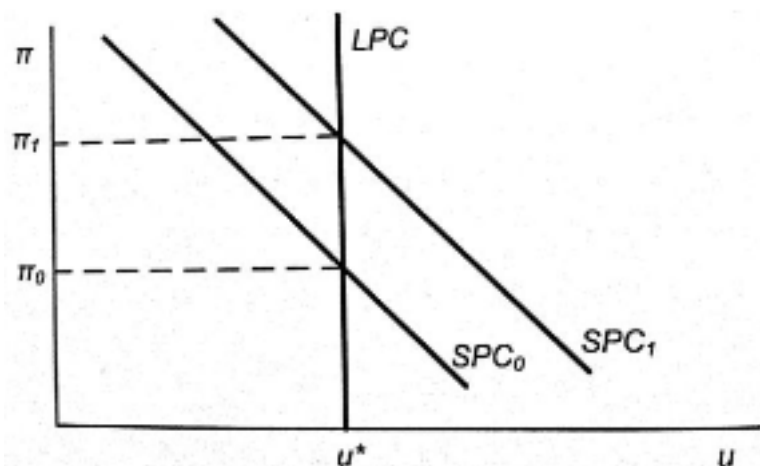
### **3.2.5 Phillipsova křivka**

Phillipsova křivka zobrazuje vztah mezi inflací a nezaměstnaností a je jedním z nejdiskutovanějších vztahů v ekonomické teorii. Tato souvislost je interpretována v podobě jejich substitučního vztahu, tzv. trade off. To znamená, že růst míry inflace je doprovázen snížením míry nezaměstnanosti a opačně. (Soukup, 2010)

Uvedená křivka dostala jméno po svém novozélandském autorovi a ekonomovi A. W. Phillipsovi, který v roce 1958 publikoval článek o vzájemném vztahu mezi inflací a nezaměstnaností. V tomto článku byl také poprvé znázorněn uvedený vztah, který měl podobu nepřímé závislosti. (Soukup, 2010)

Krátkodobá a dlouhodobá Phillipsova křivka ze zobrazena níže v obrázku č. 6.

Obrázek 6 Krátkodobá a dlouhodobá Phillipsova křivka



Zdroj: (Brčák, a další, 2010)

Na horizontální ose je zobrazena míra nezaměstnanosti  $u$  a na vertikální ose je zobrazena míra inflace  $\pi$ . Krátkodobá Phillipsova křivka  $SPC$  je klesající a velikost sklonu je dána koeficientem  $\epsilon$ , neboli citlivostí míry změny mezd na míru změny nezaměstnanosti. (Brčák, a další, 2010)

Phillipsova křivka je závislá na míře očekávané inflace. Podél krátkodobé křivky je míra očekávané inflace konstantní. Krátkodobá Phillipsova křivka  $SPC_0$  má nižší míru očekávané inflace než krátkodobá Phillipsova křivka  $SPC_1$ , která obsahuje vyšší míru očekávané inflace. Substitute mezi inflací a nezaměstnaností trvá krátkou dobu a subjekty se přizpůsobují očekávanou mírou inflace v současném období na míru inflace v období minulém. Očekávaná inflace se pokaždé nakonec přizpůsobí jakékoli úrovni skutečné inflace, která byla zvolena tvůrci hospodářské politiky pro kontrolu pohybu agregátní poptávky. Produkt se tak vrátí na úroveň potenciálního produktu a nezaměstnanost na svoji přirozenou míru. (Brčák, a další, 2010)

Substitute mezi nezaměstnaností a inflací v dlouhém období neexistuje. Nezaměstnanost a míra inflace se v tomto období vzájemně neovlivňují. Nezaměstnanost je ustálena na přirozené míře při libovolné míře inflace. Na výše uvedeném obrázku je dlouhodobá Phillipsova křivka  $LPC$  vertikální. (Brčák, a další, 2010)

Jak je na obrázku možné vidět, Phillipsovy křivky  $SPC_0$  a  $SPC_1$  protínají s úrovní skutečné a očekávané inflace, která je měřena na vertikální ose. Je-li skutečná míra nezaměstnanosti rovna přirozené míře, tak skutečná inflace se rovná očekávané inflaci. Proto vertikální dlouhodobá křivka vychází z úrovně přirozené míry nezaměstnanosti  $u^*$  na ose

u a prochází body na krátkodobých křivkách  $SPC_0$  a  $SPC_1$ , kde se skutečná a očekávaná míra inflace rovnají. (Brčák, a další, 2010)

### 3.2.6 Okunův zákon

Hospodářská recese způsobuje nárůst nezaměstnanosti, a to pro firmy znamená, že s poklesem výroby jim stačí méně vstupů, takže nenajímají nové pracovníky a propouštějí staré. Nezaměstnanost je nepřímo úměrná hospodářské aktivitě, tohoto jevu si všiml Arthur Okun a zformuloval tzv. Okunův zákon. (Samuelson, a další, 2013)

*„Okunův zákon uvádí, že pokles HDP o dvě procenta potenciálního produktu znamená nárůst nezaměstnanosti průměrně o jeden procentní bod.“* (Samuelson, a další, 2013) Jestli tedy HDP začíná na 100% svého potenciálu a poklese na 98%, tak míra nezaměstnanosti stoupne o 1 procentní bod, např. ze 6 na 7%. (Samuelson, a další, 2013)

P. Samuelson vysvětluje Okunův zákon na vývoji v USA v 90. letech, kdy během hospodářského útlumu v roce 1991 vzrostla nezaměstnanost na 7%. V tomto roce dosahoval rozdíl mezi skutečným a potenciálním HDP 3%. V následujících osmi letech rostlo skutečné HDP rychleji než potenciální (růst byl vyšší o 5 procentních bodů), díky čemuž v roce 1999 byly odhady, že skutečné HDP převyšuje potenciální o 2 procenta. Podle Okunova zákona by zaměstnanost měla poklesnout o 2,5 procentního bodu na hodnotu 4,5%. Nezaměstnanost v roce 1991 byla na úrovni 4,25%, což je velice blízko odhadu, který plyne z Okunova zákona. (Samuelson, a další, 2013)

*„Z Okunova zákona plyne důležitý závěr: nezaměstnanost se nemění, pokud skutečné HDP i potenciální HDP roste stejným tempem. Dále samozřejmě platí, že pokud se má nezaměstnanost snížit, skutečné HDP musí růst rychleji než potenciální.“* (Samuelson, a další, 2013)

### 3.2.7 Hystereze na trhu práce

Potenciální pracovníky lze rozdělit do dvou velkých skupin, a to na outsidersy a insidersy. Ve skupině insidersů jsou lidé, kteří mají již vytvořený vztah k firmě při vyjednávání o své další pracovní smlouvě. Je možné si to vysvětlit například na osobě, jejímž povoláním je učitel. Tato osoba měla smlouvu na dobu určitou, takže má již vytvořené vztahy s ostatními učiteli. Při obnovování smlouvy se tedy uchází o místo, na kterém doposud byla a zná prostředí školy. Kdežto outsidersi naopak představují skupinu, která hledá zaměstnání, avšak nemá zatím vytvořené žádné vztahy k firmě, v které se o práci uchází. (Soukup, 2010)



Insidery, neboli pracovníky firmy zajímá při vyjednávání pracovní smlouvy pracovní místo a výše mezd, nikoliv abstraktní „vysoká zaměstnanost“. Při vyjednávání mají poměrně silné postavení z důvodu transakčních nákladů firmy spojených s najímáním a zacvičením nových pracovníků. Na druhé straně mají outsideři minimální vliv na dění uvnitř firmy. (Soukup, 2010)

Ve chvíli, kdy dojde k neočekávanému snížení poptávky po práci, firmy najmou méně pracovníků a tím se sníží počet insiderů. Vyjednávací síla zbývajících insiderů při vyjednávání o mzdách pro další období se zvýší, což jim umožní zvýšit jejich reálné mzdy. Tato nová reálná mzda má zpětný účinek – dostává se nad rovnovážnou mzdu, a tak se zvyšuje i nezaměstnanost. Zdrojem celého procesu byl jednorázový šok, kterým byl pokles poptávky po práci. Jde tedy o dlouhodobý a stálý vliv minulého vývoje míry nezaměstnanosti na jejich současnou úroveň. (Soukup, 2010)

Hystereze na trhu práce je posilována dalšími jevy, k nim patří například postupná ztráta kvalifikace osob, které ztratily práci. Když člověk přijde o práci, ztrácí tím i možnost si svoje dovednosti a znalosti udržovat a zlepšovat na základě každodenního uplatňování své kvalifikace. Tato postupná ztráta kvalifikace následně snižuje šanci získat nové zaměstnání, i přes to, že se hospodářství nachází v expanzi. Dalším zdrojem hystereze na trhu práce je klesající zájem již nezaměstnaných osob hledat si práci. Tyto osoby svůj životní styl přizpůsobují sociálním dávkám, které získávají od státu a novou práci nadále nijak aktivně nehledají. To dlouhodobě snižuje nabídku práce a zvyšuje tak rovnovážnou reálnou mzdu. (Soukup, 2010)

### **3.3 Politika zaměstnanosti v České republice**

„Pracovní uplatnění patří k základním individuálním i sociálním určením člověka. Setkáme-li se s cizím člověkem, jedna z prvních otázek, které si položíme, je, jaká je jeho profese.“ (Jírová, 1999)

Posláním politiky zaměstnanosti je přispívat k podpoře rovnováhy na trhu práce a k omezení nezaměstnanosti, která patří k jednomu z nejdůležitějších problémů současného světa. (Jírová, 1999)

Státní politiku zaměstnanosti zabezpečuje Ministerstvo práce a sociálních věcí a příslušné úřady práce. Zabezpečování státní politiky v sobě zahrnuje:

- a. soustavné sledování a vyhodnocování situace na trhu práce, zpracování prognóz a koncepcí zaměstnanosti a programů pro další pracovní uplatnění občanů,

- b. uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti
- c. koordinaci opatření v oblasti rozvoje lidských zdrojů a zaměstnanosti s evropskou strategií zaměstnanosti,
- d. tvorbu a zapojení do mezinárodních a dvoustranných programů souvisejících s rozvojem lidských zdrojů, zaměstnanosti a trhem práce. (mvr.cz, 2008)

Cílem státní politiky zaměstnanosti je:

- dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou pro pracovních silách,
- produktivní využití zdrojů pracovních sil,
- zabezpečení práva občanů na zaměstnání. (Jírová, 1999)

Politika nezaměstnanosti je tedy soubor opatření, která upravují konkrétní situaci na trhu práce a jsou vyhlašována vládou. Vývoj trhu práce je ovlivňován státem pomocí **aktivní politiky zaměstnanosti a pasivní politiky zaměstnanosti**. (Jírová, 1999)

### 3.3.1 Aktivní politika zaměstnanosti

*„Cílem aktivní politiky zaměstnanosti je odstraňovat bariéry omezující osoby ve vstupu na trh práce, přispívat k vytváření souladu mezi poptávkou a nabídkou pracovních sil, včetně jejich kvalifikace, aktivizovat skupiny vyloučené z trhu práce a podporovat harmonizaci rodinného a pracovního života.“* (uradprace.cz, 2021)

Cílovými skupinami uchazečů o zaměstnání, které jsou přednostně zařazovány do nástrojů APZ (aktivní politiky zaměstnanosti) jsou:

- dlouhodobě evidovaní uchazeči o zaměstnání (déle než 12 měsíců),
- uchazeči do 25 let věku, zejména absolventi škol bez praxe,
- uchazeči starší 50 let věku,
- osoby se zdravotním postižením,
- rodiče vracející se z mateřské nebo rodičovské dovolené,
- uchazeči, u kterých je důvodný předpoklad dlouhodobé evidence,
- uchazeči, kterým je potřeba věnovat zvýšenou péči z jiného důvodu bránícího jejich vstupu na volný trh práce, např. ohrožení sociální exkluzí z důvodu setrvávání v dlouhodobé nezaměstnanosti. (uradprace.cz, 2021)

Nástroji aktivní politiky zaměstnanosti jsou:

- rekvalifikace,
- investiční pobídky,
- veřejně prospěšné práce,
- společensky účelná pracovní místa,
- překlenovací příspěvek,
- příspěvek v době částečné nezaměstnanosti,
- příspěvek na zapracování,
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program. (podnikatel.cz, 2021)

## **Rekvalifikace**

Cílem rekvalifikace je změnit kvalifikaci uchazeče o zaměstnání a zvýšit tím tak jeho šanci pro nalezení nového zaměstnání. Rekvalifikace má dvě formy, a to krátkodobou a dlouhodobou formu. O krátkodobou rekvalifikaci se jedná v případě odborných kurzů, kdy je třeba kvalifikaci uchazeče pouze doplnit. V moment, kdy je třeba kvalifikaci uchazeče rozšířit, se jedná o rekvalifikaci dlouhodobou. Teoretickou i praktickou výuku mohou provádět pouze vzdělávací zařízení, státní a soukromé školy, a to včetně zahraničních. Studium na střední, ani vysoké škole se nepovažuje za rekvalifikaci. (Kotýnková, a další, 2003)

Vhodní zaměstnavatelé jsou vyhledávání úřady práce a rekvalifikaci zabezpečují na základě příslibu zaměstnavatele, že přijme uchazeče vedeného na úřadu práce do zaměstnání, pokud uchazeč rekvalifikaci úspěšně absolvuje. (Kotýnková, a další, 2003)

Rekvalifikace jsou organizovány úřadem práce v případě, kdy struktura poptávky trhu práce neodpovídá struktuře nabídky a případná rekvalifikace tak vytvoří nové nebo další uplatnění ve vhodném zaměstnání. (Kotýnková, a další, 2003)

Rekvalifikace je prováděna na základě uzavřené dohody mezi úřadem práce a uchazečem o zaměstnání, kde jsou stanoveny podmínky, za které bude rekvalifikace provedena. Kurzovné je uchazeči o zaměstnání plně hrazeno úřadem práce a podle finančních zdrojů může přispět i na ostatní náklady, jako je stravné, nocležné či cestovné. (Kotýnková, a další, 2003)

## **Investiční pobídky**

Investiční pobídky byly v České republice zavedeny v roce 1998 a jsou nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, kterým se u zaměstnavatele, kterému bylo vydáno rozhodnutí o příslibu investiční pobídky hmotně podporuje vytváření nových pracovních míst a rekvalifikace nebo školení zaměstnanců na nových pracovních místech. (podnikatel.cz, 2021) (Kolibová, a další, 2005)

Školením se pro účely investičních pobídek je myšleno teoretické i praktické vzdělávání, získávání znalostí a dovedností pro pracovní zařazení zaměstnanců, které odpovídají požadavkům stanoveným zaměstnavatelem. Hmotná podpora je poskytována zaměstnavateli pro účely vytváření nových pracovních v územních oblastech České republiky, ale mimo hlavního města Prahy. (podnikatel.cz, 2021)

## **Veřejně prospěšné práce**

Veřejně prospěšné práce vytvářejí nová pracovní místa, která jsou tvořena za specifickým účelem. Cílem veřejně prospěšných prací je na přechodnou dobu nalézt pracovní uplatnění hlavně pro obtížně umístitelné a dlouhodobě nezaměstnané uchazeče o zaměstnání, kteří jsou evidováni na úřadu práce. Podstatou veřejně prospěšných prací je uchazečům pomoci se zbavit výlučné závislosti na podpoře v nezaměstnanosti nebo sociálních dávkách a pomoci jim tak si zachovat pracovní návyky. Pracovní místa v rámci veřejně prospěšných prací vznikají především při úpravě zeleně, veřejných prostranství, úklidu obce či města, výstavbě infrastruktury nebo v sociální oblasti. (Kotýnková, a další, 2003)

Tato místa jsou vytvářena obcí nebo zaměstnavatelem na základě písemné dohody s úřadem práce, a to ke krátkodobému pracovnímu umístění uchazeče o zaměstnání, nejdéle však na dobu 24 po sobě jdoucích měsíců ode dne, kdy bylo sjednán nástup uchazeče o zaměstnání do pracovního poměru, a to i opakovaně. (Kotýnková, a další, 2003), (podnikatel.cz, 2021)

Finanční příspěvek sloužící na úhradu nákladů zaměstnance, který byl evidován na úřadu práce, na tímto způsobem vytvořeném místě může být zaměstnavateli poskytován až výše skutečných mzdových nákladů, a to i včetně sociálního a zdravotního pojištění. (Kotýnková, a další, 2003)

## **Společensky účelná pracovní místa (SÚPM)**

Společensky účelná pracovní místa jsou místa, která jsou zřizována zaměstnavatelem nebo vymezována na základě dohody s úřadem práce. Na tato vytvořená pracovní místa jsou umisťováni uchazeči o zaměstnání z řad registrovaných nezaměstnaných, kterým nelze jakkoliv jinak zajistit pracovní uplatnění na trhu práce. Po dohodě s úřadem práce je možné, aby si společensky účelné pracovní místo zřídil také individuální uchazeč o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. (Kolibová, a další, 2005)

Pracovní místa, která vzniknou tímto způsobem jsou státem dotovaná pracovní místa, forma podpory může mít čtyři varianty:

1. návratný příspěvek,
2. příspěvek na úhradu úroků z úvěru,
3. jiný účelově určený příspěvek,
4. částečná nebo plná úhrada vyplacených mzdových nákladů na zaměstnance, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění. (Kolibová, a další, 2005)

Výše příspěvku je závislá jak na počtu vytvořených pracovních míst, tak na míře nezaměstnanosti v daném regionu. Jedná se o nástroj aktivní politiky zaměstnanosti, kterým se úřady práce snaží podporovat zaměstnanost ve svém regionu. V případě, že je zaměstnavatelem zřizováno více jak pět pracovních míst, tak je povinností úřadu práce zajistit zhotovení odborného posudku, ve kterém je reálnost podnikatelského projektu a efektivnost dotací i životaschopnost pracovních míst posouzena nezávislou institucí. (Kolibová, a další, 2005)

### **Překlenovací příspěvek**

Překlenovací příspěvek může být poskytnut úřadem práce osobě samostatně výdělečně činné, která přestala být uchazečem o zaměstnání a které byl úřadem práce poskytnut příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa, a to na základě dohody. (odbory.info, 2014)

Tento druh příspěvku je poskytován na úhradu provozních nákladů, které vznikly a byly uhrazeny v období, na které je překlenovací příspěvek poskytnut. Příspěvek je možné poskytnout nejdéle na období pěti měsíců a zažádat o něj je možné nejpozději do

30 kalendářních dnů ode dne uzavření dohody o zřízení společensky účelného pracovního místa za účelem samostatné výdělečné činnosti a poskytnutí příspěvku. (odbory.info, 2014)

Měsíční výše překlenovacího příspěvku činí nejvýše 0,25násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém byla dohoda o překlenovacím příspěvku uzavřena. (odbory.info, 2014)

Provozními náklady, na které je možné poskytnout překlenovací příspěvek jsou:

- nájemné a služby s ním spojené, s výjimkou nájemného za bytovou jednotku a služeb s ním spojených,
- náklady na dopravu materiálu a hotových výrobků,
- náklady na opravu a údržbu objektu, ve kterém je provozována samostatná výdělečná činnost, pokud je tento objekt ve vlastnictví osoby samostatně výdělečně činné a náklady souvisí s provozováním samostatné výdělečné činnosti. (podnikatel.cz, 2021)

### **Příspěvek v době částečné nezaměstnanosti**

Dne 1.října 2015 nabyla v účinnosti novela zákona o zaměstnanosti a přinesla s sebou nový nástroj aktivní politiky zaměstnanosti, kterým je právě příspěvek v době částečné nezaměstnanosti poskytovaný úřadem práce zaměstnavateli v době částečné nezaměstnanosti. (Doušová, 2015)

Částečná nezaměstnanost je situace, kdy ve firmě hrozí propouštění zaměstnanců z důvodu přerušení práce způsobené živelnými událostmi či z důvodu jiných překážek v práci na straně zaměstnavatele. Přesněji se jedná o dočasné omezení odbytu výrobků firmy nebo omezení poptávky po jejich poskytovaných službách. (Doušová, 2015)

V situaci, kdy dojde k nedostatku práce zaměstnavatele pro zaměstnance, zaměstnavatel řeší, zda zaměstnance propustit nebo je ponechat a vyplácet náhradu mzdy ve výši 60% průměrného výdělku - to je minimální výše ustanovená v zákoníku práce, kterou v době částečné nezaměstnanosti zaměstnanci zaručuje. (Doušová, 2015)

Pokud dojde k uzavření dohody zaměstnavatele s úřadem práce, tak dojde k přechodu části nákladů zaměstnavatele na náhradu mzdy na stát tak, aby firma nemusela propouštět kvalifikované zaměstnance. Stát tak ušetří veřejné prostředky hlavně na výplatě podpor v nezaměstnanosti či na jiných sociálních dávkách. (Doušová, 2015)

## **Příspěvek na zapracování**

Příspěvek na zapracování může být poskytnut na částečné pokrytí nákladů, které mohou vzniknout zaměstnavateli v souvislosti se zapracováním uchazeče o zaměstnání, který bude přijatý z evidence úřadu práce. (mpsv.cz, nedatováno)

Náklady na zapracování jsou například náklady na zkušební materiál nebo náklady na mzdu jiného zaměstnance, který se bude novému uchazeči věnovat místo toho, aby vykonával práci svoji. Tento budoucí zaměstnanec musí být na trhu práce obtížně umístitelný, a tak mu je při zprostředkování zaměstnání věnována zvýšená péče. (mpsv.cz, nedatováno)

Příspěvek není nárokový, to znamená, že příspěvek nemusí být poskytnut ani v případě, kdy jsou všechny vymezené podmínky splněny, shledá-li k tomu úřad práce nějaký důvod. (Kaczor, 2013)

*„Příspěvek se poskytuje na základě dohody mezi úřadem práce a zaměstnavatelem. Příspěvek lze poskytovat maximálně po dobu 3 měsíců. Měsíční příspěvek na jednu fyzickou osobu, která zapracovává, může činit maximálně polovinu minimální mzdy.“* (Kaczor, 2013)

## **Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program**

Smyslem příspěvku při přechodu na nový podnikatelský program je ochránit zaměstnance i firmu před hrozbou případného propuštění tehdy, kdy firma přechází na nový podnikatelský program a v důsledku toho nemá pro své stávající zaměstnance dočasně práci. Přechodem na nový podnikatelský program je myšlena taková změna výroby nebo poskytování služeb, v rámci které dochází k technologickým změnám nebo změně předmětu podnikání zapsané v obchodním rejstříku nebo živnostenském oprávnění. (Kaczor, 2013)

Příspěvek je možné poskytovat maximálně po dobu šesti měsíců a měsíční příspěvek na jednoho zaměstnance může činit nejvýše polovinu minimální mzdy. (Kaczor, 2013)

### **3.3.2 Pasivní politika zaměstnanosti**

Z historického hlediska byla pasivní politika nezaměstnanost rozvíjena dříve než aktivní politika zaměstnanosti. Uplatňovala nejrůznější schémata podpor a dávek v nezaměstnanosti, taková opatření se objevovala již během první třetiny 20. století. (Halásková, 2008)

Do kategorie pasivní politiky zaměstnanosti patří:

- a. podpora v nezaměstnanosti,

- b. podpora při rekvalifikaci,
- c. evidence uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání,
- d. evidence volných pracovních míst. (Kolibová, a další, 2005)

Nárok na podporu v nezaměstnanosti má uchazeč o zaměstnání, který vykonával alespoň v délce 12 měsíců v rozhodném období zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, která zakládala povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku a ten, který požádal úřad práce, u kterého je vedený v evidenci uchazečů o zaměstnání, o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti a ke dni, ke kterému má být podpora v nezaměstnanosti přiznána, tak není příjemcem starobního důchodu. O tom, zda má uchazeč nárok na podporu v nezaměstnanosti a výši podpory rozhoduje úřad práce. (Kolibová, a další, 2005)

Cílem podpory nezaměstnanosti je dočasně zmírnit výpadek příjmu, přesné podmínky stanovuje zákon o zaměstnanosti. (aktualne.cz, 2021)

Lidé do 50-ti let věku mohou dostávat podporu po dobu pěti měsíců, lidé ve věkové kategorii od 50 do 55 let mohou podporu pobírat osm měsíců a lidé nad 55 let až jedenáct měsíců, jde o takzvanou **podpůrčí dobu**. (aktualne.cz, 2021)

První dva měsíce nezaměstnaní dostanou 65% průměrného měsíčního výdělku z předchozího zaměstnání a za měsíc mohou dostat maximálně 0,58 násobek průměrné mzdy v České republice, a to za první až třetí čtvrtletí předchozího roku. V roce 2020 v prvním až třetím čtvrtletí byla průměrná mzda 34 611 Kč/měsíc, její 0,58 násobek je 20 075 Kč, což činí maximální výši podpory v nezaměstnanosti, kterou může uchazeč získat. Na následující dva měsíce klesne podpora na 50% průměrného měsíčního výdělku z předchozího zaměstnání a na zbytek podpůrčí doby dojde k poklesu na 45%. Po skončení podpůrčí doby nezaměstnaný získává už pouze sociální dávku ve výši životního minima, které činí 3 860 Kč, v případě, že nevykazuje požadovanou aktivitu, nezaměstnaný tak získá pouze existenční minimum, které je ve výši 2 490 Kč. (aktualne.cz, 2021)

Podpora při rekvalifikaci činí 60% dřívější výdělku, pro rok 2021 je stanovena maximálně na 0,65 násobek průměrné mzdy v České republice, což znamená, že maximální částku podpory při rekvalifikaci, kterou může nezaměstnaný získat činí 22 298 Kč/měsíc. (aktualne.cz, 2021)



### 3.4 Rizikové skupiny na trhu práce

Uplatnění člověka na trhu práce je podmíněné řadou charakteristik, jako věk, zdravotní stav, vzdělání, osobnostní předpoklady, pohlaví či příslušnost k etnické skupině. Tyto charakteristiky vyčleňují skupiny lidí s větším rizikem ztráty práce a předurčují je tak pro dlouhodobou nezaměstnanost. Tyto skupiny jsou tak vystaveny k riziku opakované nezaměstnanosti. Lidé, kteří jsou součástí těchto skupin nacházejí uplatnění spíše na sekundárním trhu práce při nižším platovém ohodnocení a ještě s nejistou budoucností. Z důvodu, že část z nich nesplňuje intelektuálně a osobnostně náročné práce kulturně obslužné, nemá naději najít jakoukoliv placenou práci. Právě na tyto skupiny lidí musí být zaměřena politika zaměstnanosti. Rizikovými skupinami nezaměstnaných na trhu práce jsou:

1. absolventi,
2. ženy,
3. zdravotně postižení občané,
4. starší lidé,
5. lidé s nízkým vzděláním,
6. romské etnikum. (Buchtová, a další, 2013)

#### 3.4.1 Absolventi

Nejvíce potíží s hledáním odpovídajícího pracovního uplatnění mají lidé, kteří právě skončili svojí přípravu na budoucí povolání. Hlavním specifickým rysem absolventů je absence praktických zkušeností, které zahrnují nejen zkušenosti vyplývající z aplikace studovaného oboru v praxi, ale chybí jim také základní pracovní návyky, které si člověk získá právě pravidelným docházením do práce. (Kuchař, 2007)

Postupně se ale začínají prosazovat tlaky na zapojování studentů do pracovního procesu již v průběhu studia, tzv. práce při studiu, kdy studenti vykonávají praxi ke svému oboru, díky které se studenti více identifikují se svým oborem studia, a tak o sobě dávají důležitou informaci i svým potenciálním zaměstnavatelům. (Kuchař, 2007)

Za absolventy se považují ty osoby, které jsou maximálně dva roky po ukončení studia, je možné rozdělit do třech skupin, každá skupina totiž vstupuje na trh práce v jiné situaci a hlavně v jiném věku. První skupinou jsou ti, kteří nastupují do práce hned po skončení základního vzdělání, to znamená hned v 15-ti letech. Druhou skupinou jsou absolventi středních škol, kteří se při vstupu na pracovní trh většinou pohybují ve věkovém rozmezí 18 – 19 let. Třetí a zároveň poslední skupinou jsou absolventi vysokých škol, ke kterým je

možné zařadit i absolventy vyšších odborných škol, ovšem i tyto dvě skupiny jsou diferencovány. V případě vyšších odborných škol a bakalářských stupňů studia vstupují na pracovní trh již ve svých 22 – 23 letech. Při studování magisterského stupně studia vstupují na trh nejpозději, a to ve svých 24 – 26 letech. Právě studenti vysokých škol nejčastěji vykonávají nějakou práci už v průběhu studia, a tak jejich přechod do praxe je nejméně problémový, protože jen polovina z nich hledá po skončení studia nové zaměstnání, ta druhá polovina již zaměstnání má a nebo z nějakého důvodu ještě pracovat nechce. (Kuchař, 2007)

Avšak absolventi při hledání nového pracovního místa mohou konkurovat jinými přednostmi, a to zejména aktuálními odbornými znalostmi, znalostí cizích jazyků, počítačovými dovednostmi či větší profesní flexibilitou. (nuv.cz, 2015)

Nejnižší mírou nezaměstnanosti disponují vysokoškoláci, následují lidé s maturitou, následně lidé s výučním listem a nejvyšší nezaměstnanost se vyskytuje u lidí, které mají pouze základní vzdělání. Lidé se základním vzděláním mají navíc problém získat zaměstnání po celé své ekonomicky aktivní období. (nuv.cz, 2015)

### 3.4.2 Ženy

Ženy mají nepříznivé postavení na trhu z důvodu upřednostňování mužské pracovní síly zaměstnavatelem pro její větší územní mobilitu a nezatíženost starostmi o domácnost. Nedochází tak k vytváření pracovních míst se zkrácenou pracovní dobou, ale zaměstnavatelé dávají přednost spíše vícesměnným provozům. Negativní hodnocení žen a neochotu je zaměstnávat je ovlivněno jejich velkou pracovní absencí z důvodu péče o malé děti, čímž dochází k narušování plynulosti pracovního procesu. Nejvíce ekonomicky ohrožené jsou tak neúplné rodiny, které se mohou vyskytnout v obtížné sociální a životní situaci. (Buchtová, a další, 2013)

U stále větší části žen dochází k odkladu prvního dítěte, konkrétně u žen vysokoškolaček, které si dítě pořizují tehdy, mají-li vybudované základy pro svoji profesní dráhu a budou-li mít se kam vrátit. V dnešní době navíc mají hodně možností, jak se udržet v kontaktu se svým zaměstnavatelem (práce doma po internetu, dočasné využití částečných úvazků). Jejich návraty jsou tak snazší, ale i rychlejší, protože očekávají vyšší výdělků a tak si budou moci dovolit najmout chůvu a tím svůj návrat urychlit. Ale i ženy s nižším vzděláním mají v tomto směru určité výhody, kterými je například větší dostupnost pracovních míst s nižšími kvalifikačními požadavky – prodavačky, pomocné dělnice, než je tomu v případě žen vysokoškolaček. Problém tu ale nastává v platovém ohodnocení těchto míst. Pokud je rozdíl mezi očekávaným

příjmem a výší podpory v nezaměstnanosti minimální, který nepokryje často ani náklady na dopravu do zaměstnání, dochází tak ke ztrátě motivace uchazečky ucházet se o zaměstnání. (Kuchař, 2007)

### **3.4.3 Zdravotně postižení občané**

K fyzickým osobám, které jsou zdravotně handicapovány se v přístupu k zaměstnání poskytuje zvýšená ochrana na trhu práce. Aby byla osoba považována za občana se zdravotním postižením, musí jako fyzická osoba splňovat dvě podmínky, a to, že jeho zdravotní stav je dlouhodobě nepříznivý, to znamená, že jeho zdravotní stav podle poznatků medicíny trvá alespoň jeden rok. Druhou podmínkou je, že v důsledku dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu bude mít subjekt omezenou možnost pracovního uplatnění, popřípadě přípravy na pracovní uplatnění. (Kolibová, a další, 2005)

Zdravotní postižení občana je spojeno se ztrátou předchozího zdravotního stavu a zároveň se ztrátou jeho kvalifikace. Následné vzdělání je pro zdravotně postiženého občana také velice obtížné, dalším problémem je i vyšší nemocnost než je u zdravých občanů. Některé jedince je možné považovat za nezaměstnatelné, protože jejich zdravotní stav velice omezuje pracovní způsobilost a jejich zaměstnání je tak možné pouze ve specifických podmínkách, které pro ně zajišťují například chráněné dílny. (Kolibová, a další, 2005)

Posudkoví lékaři na základě určené diagnózy a zákonné vyhlášky stanovují stupeň zdravotně postižené osoby. Stupně jsou celkem čtyři, a to osoba uznaná invalidní ve třetím stupni, osoba uznaná invalidní ve druhém stupni, osoba uznaná invalidní v prvním stupni a osoby zdravotně znevýhodněné (OZZ). (Potměšilová, 2013)

Osoby uznané invalidní ve třetím stupni jsou osoby, u nichž jsou následky postižení zpravidla vidět nebo kteří před krátkou dobou prodělali léčbu závažného onemocnění. Tento stupeň invalidity je přiznán člověku, kterému se pracovní schopnost snížila nejméně o 70% oproti stavu před úrazem nebo před nemocí. (Potměšilová, 2013)

Osoby uznané invalidní ve druhém stupni jsou lidé trpící revmatoidní či psoriatickou artritidou, roztroušenou sklerózou, Crohnovou chorobou nebo trpící na problém s pohyblivostí. Tento stupeň invalidity je uznán člověku, kterému se pracovní schopnosti snížila o 50 až 69% oproti stavu před úrazem nebo nemocí. (Potměšilová, 2013)

Osoby uznané invalidní v prvním stupni jsou osoby, u kterých onemocnění nebývá vidět. Jedná se o osoby trpící lupénkou, stabilizovaného člověka po transplantaci kostní dřeně, žena po rakovině prsu, osoba s těžkou alergií na prach nebo kardiak. První stupeň invalidity je uznán

člověku, kterému se pracovní schopnost snížila o 35 až 49% oproti stavu před úrazem nebo nemocí. (Potměšilová, 2013)

Osoby zdravotně znevýhodněné (OZZ) nepobírají invalidní důchod, ale z pohledu zákona o nezaměstnanosti se řadí mezi lidi se zdravotním postižením. Jedná se tak o lidi s těžší formou astmatu, s poruchou zraku, se stabilizovanou roztroušenou sklerózou nebo epilepsií. Tito lidé kvůli své nemoci mohou některé profese vykonávat pouze s omezením. (Potměšilová, 2013)

V současnosti se změnilo samotné pojetí situace zdravotně postižených. Předchozí praxe státu v péči o tuto skupinu lidí spočívala v uzavření postižených osob do nejrůznějších ochranných institucí a tím docházelo k vymizení z reálného společenského života, a tak se s nimi zdravá část populace setkávala jen ve velmi omezené míře a neměla možnost se s nimi naučit žít. Kdežto současná praxe se snaží začlenit zdravotně postižené do společnosti a využít tak jejich pracovního i sociálního potenciálu. (Kuchař, 2007)

Zdravotně postižení jedinci si neprocházejí pouze ekonomickými, sociálními a psychickými problémy, ale také problémem přiměřeného smyslu života a problémem pocitu lidské důstojnosti. Doba jejich evidence na úřadu práce bývá mnohokrát delší, než doba evidence zdravých osob. Často se dostávají do situace, která nemá řešení a pro jejich rodinu to znamená starat se o nezaměstnaného postiženého rodinného příslušníka. I přes to, že se systém sociálního zabezpečení podílí na zajišťování jejich základních materiálních potřeb, tak začlenění této skupiny lidí závisí hlavně na širších sociálních, ekonomických a právních podmínkách. (Buchtová, a další, 2013)

#### **3.4.4 Starší lidé**

Na opačném konci, než absolventi, své profesní dráhy stojí lidé, kterým se blíží termín odchodu do důchodu. I tato skupina lidí je ve zvýšené míře vystavena problémům na trhu práce. Starší lidé řeší, jak se udržet co nejdéle ve svém zaměstnání. (Kuchař, 2007)

Starší osoby jsou v zaměstnání stabilnější než osoby mladé. Ale v moment, kdy dojde ke ztrátě zaměstnání se návrat realizuje obtížněji než mladým ročníkům. S ohledem na demografický vývoj a jeho následné prodlužování věku odchodu do důchodu se tak konstantně zvyšuje podíl starších osob na celkové nezaměstnanosti. Problémy s uplatněním na trhu práce se zvyšují v období, kdy se blíží odchod do důchodu. Proto se jako hlavní riziková skupina této kategorie pohybuje nad 55 lety, kdy jejich postavení je zhoršováno objektivními faktory, jako

je nižší vzdělání či neodpovídající kvalifikace a zvýšený výskyt zdravotních omezení. (mpsv.cz, 2020)

V současné době je nutné posilovat vědomí celé společnosti o tom, že je žádoucí zaměstnávat starší osoby, protože to je v zájmu všech generací. To, že lidé aktivně ekonomicky stárnou snižuje zatížení mladých a středních generací. Dochází tak sociálnímu a psychologickému posilování starší generace a to následně eliminuje rizika, která plynou z předsudků a negativních představ o starých lidech nebo diskriminaci vůči této skupině lidí. Je tedy nutné zabránit tomu, aby lidé v předdůchodovém věku vytvářeli specifický a zranitelný segment na pracovním trhu. (Kuchař, 2007)

### **3.4.5 Lidé s nízkým vzděláním**

V této rizikové skupině se vyskytují lidé s nízkou kvalifikací, která je spojená i s nedostatečnými zkušenostmi. Tito lidé se často spoléhají na vnější pomoc, a tak kvůli špatně nastavenému sociálnímu systému dávají přednost sociálním dávkám před zaměstnáním na trhu práce. (Kolibová, a další, 2005)

Aby se zaměstnavatelé vyhnuli zaměstnávání osob bez kvalifikace, žádají na pracovní místa, na které je nutné maximálně zapracování, výuční list. Být držitelem výučního listu je pro zaměstnavatele zárukou, že bude možné uchazeče rekvalifikovat či doškolit. Z toho je tedy jasné, že pokud bude na trhu práce přebytek nabídky vyučených uchazečů, tak jimi dojde k vytlačování uchazečů bez kvalifikace. (Kotíková, a další, 2005)

Pravděpodobnost, že dojde k zaměstnání nekvalifikované osoby bez použití nástrojů aktivní politiky, je mizivá. Ze současných nástrojů aktivní politiky nezaměstnanosti jsou nejvhodnější veřejně prospěšné práce (VPP) a dotování mezd. Co se týká veřejně prospěšných prací, tak se zde naráží na kámen úrazu. Počet těchto pracovních míst je velice omezený, protože klasická pracovní místa v oblasti péče o města a obce jsou z velké části obsazena zaměstnanci ze specializovaných firem, které o nekvalifikované uchazeče často nejeví zájem. Veřejně prospěšné práce budou tak vždy pouze krátkodobým řešením. (Kotíková, a další, 2005)

Dalším řešením je zvýšit motivaci nekvalifikovaných uchazečů pracovat. Ke zvýšení motivace by mohlo dojít zvětšením rozdílu ve výši sociálních dávek a mezd, které jsou dostupné pro tuto skupinu lidí. Jediným řešením by tedy bylo snížení sociálních dávek, protože kdyby došlo ke zvýšení mzdy, snížila by se tak poptávka po takových pracovnících. Z toho tedy

vyplývá, že jediným dlouhodobým řešením je podpora v doplnění kvalifikace těchto osob, pracovních návyků a aktivní práce s uchazeči. (Kotíková, a další, 2005)

K této skupině lidí je možné přiřadit i ty osoby, které se vracejí z výkonu trestu odnětí svobody. Úspěšnost začlenění se této skupiny do pracovního procesu je závislá na pravidelném kontaktu s úřadem práce a sociálním kurátorem. V případě, že sociální kurátor není v kontaktu s klientem během výkonu trestu, měl by s ním kontakt navázat alespoň s dostatečným předstihem před propuštěním, aby klientovi pomohl přizpůsobit jeho pracovní profil k aktuální struktuře volných pracovních míst, a to buď absolvováním potřebného přeškolení nebo rekvalifikací přímo ve výkonu trestu odnětí svobody, nebo rekvalifikací zabezpečovanou úřadem práce okamžitě po příchodu z výkonu trestu. (Kotíková, a další, 2005)

### **3.4.6 Romské etnikum**

Na základě kvalifikovaných odhadů žilo v roce 2019 na území České republiky téměř 262 000 Romů. Obsáhnout tu část Romů, která je integrovaná do majoritní společnosti a nevyužívá různé podpůrné služby, je velmi obtížné a pro orgány veřejné zprávy takřka nemožné. Jediným zdrojem dat o této části romské populace jsou cílené analýzy a výzkumy, které jsou prováděny například mezinárodními, výzkumnými či nestátními neziskovými organizacemi. Zbývajících zhruba 110 000 osob tvoří Romové, které lze považovat za sociálně vyloučené či tímto vyloučením ohrožené. Ti bohužel tvoří 80% populace žijících v sociálně vyloučených lokalitách. (Ryšavý, 2020)

Romské etnikum stále obtížněji získává zaměstnání. To je ovlivněno zvyšujícími se nároky na uplatnění pracovní síly na trhu práce, kde výraznou roli hraje výše kvalifikace a rozsah a kvalita sociálních dovedností. Většina Romů totiž získá pouze základní vzdělání, a to značná část žáků nedokončí ani základní vzdělání, tudíž k další kvalifikaci už nedochází. (Buchtová, a další, 2013)

Tato riziková skupina lidí žije pod tlakem vlastních kulturních vzorců chování a hodnot, a to i pod zvýšeným tlakem majoritní populace, která je stále plně neintegrována, tudíž je jejich šance společenského uplatnění minimální. Při zvýšené koncentraci romských obyvatel dochází ke vzniku lokalit s vyhocenými sociálními problémy, s vysokou kriminalitou a se zvyšující se závislostí na prostředcích, které jsou poskytovány státní sociální sítí. (Buchtová, a další, 2013)

Dle aktérů, kteří jsou činní v romské integraci je nejčastější bariérou dlouhodobě nezaměstnaných jedinců zejména vysoká zadluženost a nízká kvalifikace. Dále velkým

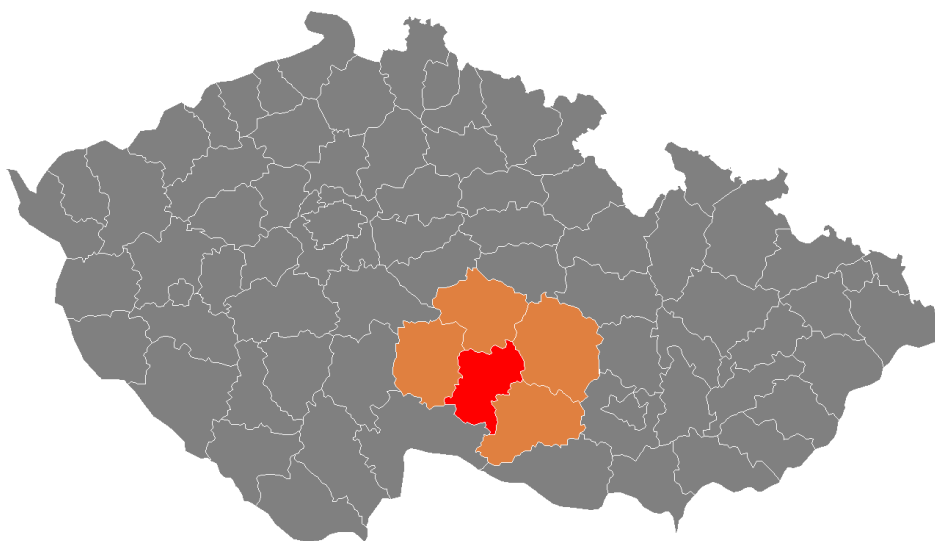
problémem zůstává nelegální zaměstnávání, které se podílí zejména na zaměstnávání osob s nízkou kvalifikací. Tomu všemu nahrává i současný systém pomoci v hmotné nouzi, protože legální zaměstnávání pak nekvalifikovaní jedinci odmítají zejména z důvodu, že by došlo ke ztrátě sociálních dávek a tím by tak došlo ke snížení jejich příjmů. (Ryšavý, 2020)

## 4 Vlastní práce

### 4.1 Charakteristika okresu Jihlava

Okres Jihlava se nachází v kraji Vysočina, v centrální části Českomoravské vrchoviny. Město Jihlava je jak okresním městem, tak i krajským městem kraje Vysočina a sousedí s okresy Havlíčkův Brod na severu, Pelhřimov na západě, Žďár nad Sázavou na severovýchodě a Třebíč na jihovýchodě, na jihu sousedí s Jihočeským krajem, a to okresem Jindřichův Hradec. Okres Jihlava je ze všech okresů kraje Vysočina okresem nejmenším, co se rozlohy týče. Umístění okresu Jihlava v mapě České republiky je zobrazeno níže na obrázku č. 7. (ČSÚ, 2012)

*Obrázek 7: Okres Jihlava*



*Zdroj: multimediaexpo.cz*

Území, na kterém se okres rozkládá je velmi členité a převážně spadá do oblasti Jihlavských vrchů. Nadmořská výška se pohybuje od 422 do 837 m. n. m., kde nejnižším bodem je údolí řeky Jihlavy u Dolního Smrčného a nejvyšším bodem je Javořice, průměrná nadmořská výška se tak pohybuje kolem 540 m. n. m. Vzhledem k nadmořské výšce je podnebí chladné. Největšími z řek jsou řeky Jihlava a Brtnice. (ČSÚ, 2012)



V okrese Jihlava je nosným odvětvím hospodářství strojírenský průmysl, ale významný podíl má i průmysl potravinářský, dřevozpracující a průmysl textilní. Oblast stavebnictví a obchodu je dalším důležitým zdrojem zaměstnání. (ČSÚ, 2012)

Největším zaměstnavatelem okresu Jihlava a zároveň i největším zaměstnavatelem celého kraje Vysočina je společnost Bosch Diesel, s. r. o., která sídlí v Jihlavě a vyrábí komponenty pro dieselové systémy Common Rail a zaměstnává 4 300 zaměstnanců. Vznik této firmy se datuje v roce 1993, kdy se ze společnosti se 160 zaměstnanci v roce 1994 postupně stal celosvětově největší výrobní závod pro moderní a inovativní dieselové vstříkovací systémy Common Rail v rámci Bosch Group. Společnost v Jihlavě vyrábí ve třech výrobních závodech. (bosch.com)

Dle ČSÚ je hustota obyvatel v okrese Jihlava 95 osob na km<sup>2</sup>. Vývoj počtu obyvatel v okrese Jihlava, kraji Vysočina a České republice v letech 2010 – 2020 je zobrazen níže v tabulce č. 1.

*Tabulka 1: Počet obyvatel 2010 – 2020*

Stav k 31. 12. (koncový stav)			
rok	okres Jihlava	kraj Vysočina	Česká republika
2010	112 707	514 569	10 532 770
2011	112 181	511 937	10 505 445
2012	112 264	511 207	10 516 125
2013	112 220	510 209	10 512 419
2014	112 417	509 895	10 538 275
2015	112 619	509 475	10 553 843
2016	112 649	508 952	10 578 820
2017	112 930	508 916	10 610 055
2018	113 153	509 274	10 649 800
2019	113 628	509 813	10 693 939
2020	113 664	508 852	10 701 777

*Zdroj: ČSÚ, Veřejná databáze*

Počet obyvatel v okrese Jihlava byl v roce 2020 nejvyšší za 10 let, kdežto počet obyvatel v celém kraji Vysočina v roce 2020 byl naopak za posledních 10 let nejnižší. Co se týče počtu obyvatel České republiky, tak jejich počet každým rokem mírně roste, až na dvě výjimky, a to roky 2011 a 2013, v kterých byl počet obyvatel nižší než v roce předchozím.

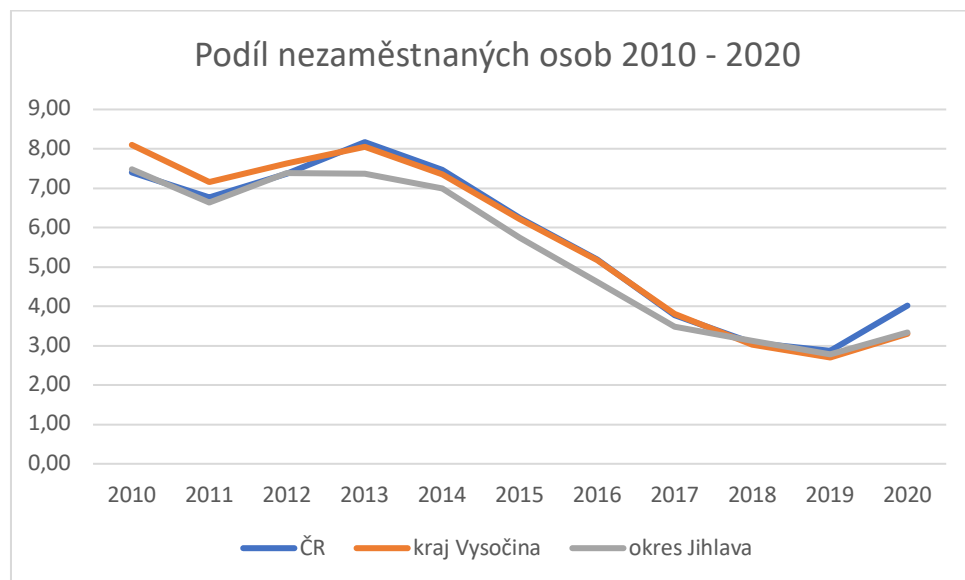
Počet obyvatel v roce 2020 v okrese Jihlava tvoří tak 22,3 % celkového počtu obyvatel kraje Vysočina a 1,1 % celkového počtu obyvatel v celé České republice.

## 4.2 Vývoj nezaměstnanosti v okrese Jihlava v letech 2010 - 2020

Podíl nezaměstnaných osob v roce 2020 v České republice byl 4,02 %, došlo tak k nárůstu o více než 1 % oproti roku 2019, kdy podíl nezaměstnaných osob byl 2,87 %. Za tímto zvýšením tak rozhodně stálo působení pandemie covid-19. Důsledky pandemie se tak výrazně promítly do změn pracovního uplatnění mnohých lidí a docházelo k jejich častým přesunům na pracovním trhu. Pandemie v roce 2020 výrazně ovlivnila zaměstnanost ve zpracovatelském a automobilovém průmyslu, cestovním ruchu, gastronomii a dopravě. (Prátová, 2021),

Podíl nezaměstnaných osob v okrese Jihlava byl v roce 2020 3,34 %, což je pod průměrnou hodnotou celé České republiky tohoto roku. Podíl nezaměstnaných osob v celém kraji Vysočina byl 3,31 %. Vývoj podílu nezaměstnaných osob v okrese Jihlava v porovnání s krajem Vysočina a Českou republikou za roky 2010 – 2020 je zobrazen níže v grafu č. 3.

Graf 3: Podíl nezaměstnaných osob 2010 - 2020



Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

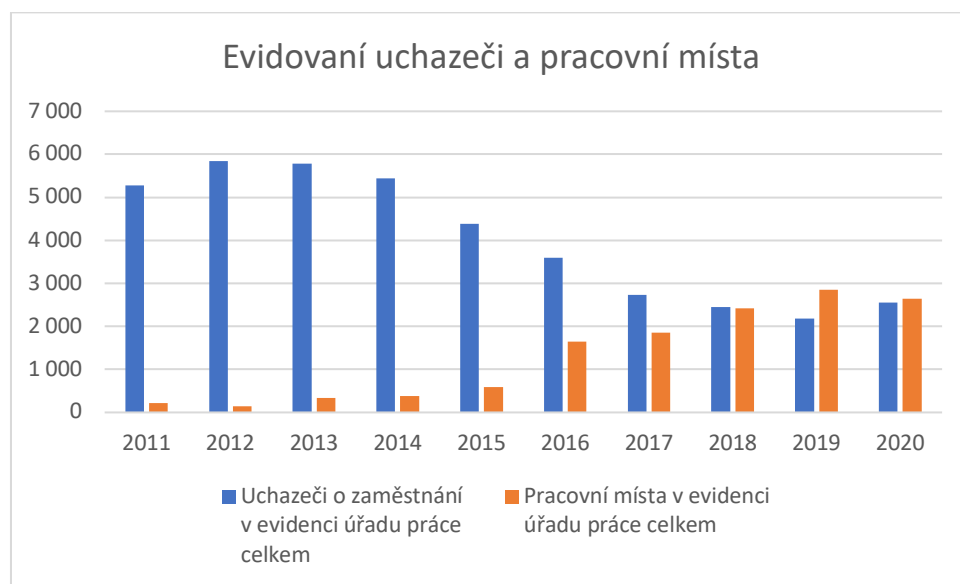
Z grafu jasně vyplývá, že nejnižší podíl nezaměstnaných osob v okrese Jihlava byl v roce 2019, kdy tato hodnota dosahovala 2,78 %. Může se zdát, že nízká nezaměstnanost je

pozitivním jevem, ale v mnoha případech právě nízká nezaměstnanost brání firmám v dalším růstu a rozvoji.

V roce 2020 došlo k nárůstu podílu nezaměstnaných osob, který byl ze značné části způsoben působením pandemie covid-19, kdy došlo k lockdownu celé České republiky, ale i dalších států po celém světě. Toto uzavření způsobilo nižší poptávku, tudíž firmy neměly co vyrábět, a tak docházelo k propouštění zaměstnanců.

Na níže uvedeném grafu č.4 „Evidování uchazeči a pracovní místa“ je přehledně zobrazen počet uchazečů, kteří byli v evidenci úřadu práce a celkový počet pracovních míst v evidenci Úřadu práce v okrese Jihlava.

Graf 4: Evidování uchazeči a pracovní místa



Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Počet uchazečů o zaměstnání od roku 2012 mírně klesal a naproti tomu stoupl počet pracovních míst v evidenci úřadu práce. Do roku 2018 byl problém pro každého uchazeče o zaměstnání najít volné místo, protože bylo volných pracovních míst méně, než-li bylo uchazečů. Ale v roce 2018 došlo takřka k úplnému vyrovnání a situace se začala obracet. V roce 2019 došlo poprvé k převýšení pracovních míst na trhu nad počtem uchazečů, a tak došlo ke snížení nezaměstnanosti. Uchazeči si v tomto roce mohli vybírat, do jakého zaměstnání nastoupí. V roce 2020 mírně stoupl počet uchazečů a počty uchazečů a volných pracovních míst se opět více vyrovnaly.

### 4.3 Struktura nezaměstnanosti v okrese Jihlava v letech 2010 - 2020

Nejčastějšími sledovanými strukturálními ukazateli nezaměstnaných osob jsou ukazatelé z pohledu vzdělání, pohlaví, věku a délky nezaměstnanosti.

V následující tabulkách je zobrazen vývoj počtu uchazečů o zaměstnání dle výše uvedených ukazatelů.

Tabulka 2: Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání v letech 2010 - 2020

Vzdělání	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
neúplné a bez vzdělání	-	2	6	3	1	1	2	6	80	92	101
základní	1 418	1 273	1 346	1 442	1 270	1 039	875	637	542	436	490
vyučení	2 678	2 217	2 593	2 465	2 280	1 759	1 461	1 107	965	889	995
střední bez maturity	180	184	113	112	171	141	112	79	84	80	85
vyučení s maturitou	280	253	231	203	260	205	154	127	115	100	146
úplné střední všeobecné s maturitou	141	129	148	108	122	99	78	56	62	54	62
úplné střední odborné s maturitou	972	896	1 018	1 003	919	759	645	516	408	356	468
vyšší	52	34	40	51	48	56	30	20	17	21	22
vysokoškolské	259	284	346	391	367	323	246	189	181	159	184

Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Z výše uvedené tabulky je patrné, že největší skupinou uchazečů o zaměstnání v průběhu poslední 10 let jsou lidé s výučním listem. Nejvíce jich bylo na začátku sledového období, a to v roce 2010, celkem 2 678. Jejich počet postupně klesal (s občasným nárůstem), až se na konci roku 2020 dostal pod hranici 1 000 uchazečů.

Druhou nejpočetnější skupinou jsou uchazeči s odborným vzděláním zakončeným maturitou, jejichž počet v roce 2020 kles pod 500, což je pokles o polovinu oproti roku 2010.

Nejméně zastoupenou skupinou jsou lidé bez vzdělání, jejichž počet byl v roce 2010 nulový. Do roku 2017 se jejich počet pohyboval v hranici pod 10 uchazečů, ale v roce 2018 došlo k enormnímu nárůstu, a to až třináctinásobně. Tento vysoký počet pokračoval, až v roce 2020 uchazeči bez vzdělání pokořili hranici 100 uchazečů

Tabulka 3: Struktura uchazečů o zaměstnání dle pohlaví v letech 2010 - 2020

rok	muži	ženy
2010	3 248	2 652
2011	2 829	2 299
2012	3 021	2 654
2013	2 946	2 641
2014	2 799	2 459
2015	2 271	2 004
2016	1 803	1 611
2017	1 360	1 188
2018	1 240	1 036
2019	1 084	936
2020	1 259	1 161

Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Co se týče struktury uchazečů o zaměstnání dle pohlaví, tak v dlouhodobém součtu je v evidenci více mužů, než žen. Největší rozdíl v počtu byl na začátku sledovaného období v roce 2010, kdy muži tvořili 55,1 % z celkového počtu evidovaných uchazečů. K nejbližšímu vyrovnaní došlo v roce 2020, kdy muži tvořili 52 % a ženy 48 %.

Tabulka 4: Věková struktura uchazečů o zaměstnání 2010 - 2020

Věkové skupiny:	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
do 19 let	258	300	330	227	216	122	111	77	93	94	85
20 - 24 let	779	784	885	791	677	513	371	253	228	219	278
25 - 29 let	648	577	674	643	581	442	353	265	268	266	258
30 - 34 let	727	597	644	580	558	430	336	273	221	180	234
35 - 39 let	759	648	683	751	687	542	418	269	249	220	257
40 - 44 let	603	542	604	673	608	499	423	315	272	251	310
45 - 49 let	603	505	588	560	532	441	359	276	244	217	303
50 - 54 let	754	615	624	649	613	531	420	338	268	214	252
55 - 59 let	732	628	680	735	757	662	574	428	381	333	382
60 - 64 let	116	76	129	168	209	197	233	239	220	189	183
65 a více let	1	-	-	1	-	3	5	4	10	4	11

Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Z dlouhodobého hlediska (sledované deseti - leté období) tvoří největší skupinu uchazečů o zaměstnání lidé ve věku od 55 do 59 let. Důvodem, proč je tato věková skupina největší může být fakt, že pokud lidé v tomto věku přijdou práci, je pro ně velice těžké si najít nové zaměstnání. Tito lidé bývají méně ochotní učit se nové věci a je pro ně i těžší se něco nového naučit.

Druhou nejpočetnější skupinou z dlouhodobého hlediska jsou lidé ve věku od 20 do 24 let. Tuto skupinu tvoří hlavně absolventi středních škol. Důvodem zvýšeného počtu uchazečů v této skupině může být nedostatečná praxe, kterou zaměstnavatelé požadují.

Naopak nejméně početnou skupinou jsou lidé od 65ti let věku. Pokud člověk splňuje podmínky, tak v 65ti letech už většinou bývá v důchodu. Tito jedinci zaregistrovaní na úřadu práce pravděpodobně nemají na důchod nárok z důvodu nesplnění podmínky, kdy je třeba mít odpracováno 30 nebo 35 let. Překážkou pro zaměstnání této skupiny uchazečů ze strany zaměstnavatele je zajisté snížená fyzická zdatnost a snížená schopnost a ochota učit se novým věcem. V roce 2020 byla tato skupina za posledních 10 let nejpočetnější.

*Tabulka 5: Struktura uchazečů o zaměstnání podle délky evidence na trhu práce v letech 2010 - 2020*

<b>Délka nezaměstnanosti:</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>
do 3 měsíců	2 209	1 808	1 868	1 667	1 705	1 540	1 380	1 191	1 102	1 071	1 037
více než 3 měsíce až 6 měsíců	1 080	999	1 235	967	845	704	633	466	492	459	575
více než 6 měsíců až 9 měsíců	503	423	521	508	474	351	313	254	209	170	281
více než 9 měsíců až 12 měsíců	449	306	427	451	347	223	191	165	132	118	193
více než 12 měsíců až 24 měsíců	1 091	820	781	1 041	775	470	355	211	208	164	266
více než 24 měsíců	648	916	1 009	1 144	1 292	1 094	731	450	311	205	201

*Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování*

Délka doby evidence uchazeče o zaměstnání v evidenci úřadu práce je zajisté ovlivněna výší vyplácené podpory, kdy v prvních dvou měsících nezaměstnaný dostává 65 % z průměrné čisté měsíční mzdy, kterou pobíral v posledním zaměstnání. Skupina uchazečů o zaměstnání evidovaných na úřadu práce ne déle než tři měsíce je tak největší. Jak již bylo řečeno, určitou

roli zde hraje výše vyplácené podpory, která je v prvních dvou měsících největší, její snížení v následujících měsících je tak motivací pro uchazeče nastoupit do nového zaměstnání. Ve třetím a čtvrtém měsíci je uchazeči vypláceno 50 % z průměrného čistého výdělku z předchozího zaměstnání a od pátého měsíce je to pouze 45 %.

Naopak nejmenší skupinou jsou uchazeči s délkou evidence na úřadu práce více než 9 a méně než 12 měsíců, rozdíl v počtu uchazečů této a nejpočetnější skupiny (délka evidence do tří měsíců) byl v roce 2020 pětinasobný.

#### **4.4 Vývoj nezaměstnanosti rizikových skupin v okrese Jihlava**

Následující kapitola je věnována rizikovým skupinám na trhu práce v okrese Jihlava, zobrazen je jejich vývoj v evidenci na úřadu práce v letech 2010 – 2020. Jak již bylo zmíněno v teoretické části, rizikovými skupinami jsou absolventi, ženy, zdravotně postižení občané, starší lidé, lidé s nízkým vzděláním a romské etnikum.

##### **4.4.1 Absolventi evidovaní na úřadu práce**

Za absolventy se považují ti, kteří jsou maximálně dva roky po ukončení studia. Úřad práce si absolventy ve své evidenci rozděluje do 10 skupin podle kategorie vzdělání, kterými jsou:

- *„nižší střední odborné vzdělání,*
- *střední odborné vzdělání s výučním listem,*
- *střední vzdělání bez maturity i výučního listu,*
- *gymnázium,*
- *vyučení s maturitou,*
- *střední odborné s maturitou (bez vyučení),*
- *vyšší odborné vzdělání,*
- *bakalářské vzdělání,*
- *vysokoškolské vzdělání,*
- *doktorské vzdělání“.* (mpsv.cz)

Vývoj počtu evidovaných absolventů na úřadu práce je zobrazen níže v tabulce č. 6.

Tabulka 6: Vývoj počtu absolventů v evidenci úřadu práce v letech 2010 - 2020

Stav k 30.9.			
Rok	Absolventi	celkový počet uchazečů	Absolventi
	počet	počet	%
2010	503	5 980	8,41
2011	469	5 272	8,90
2012	490	5 841	8,39
2013	554	5 778	9,59
2014	378	5 438	6,95
2015	273	4 382	6,23
2016	193	3 603	5,36
2017	138	2 737	5,04
2018	136	2 454	5,54
2019	151	2 187	6,90
2020	174	2 553	6,82

Zdroj: mpsv.cz, vlastní zpracování

Nejvíce evidovaných absolventů na úřadu práce bylo v roce 2013, a to v celkové výši 554 uchazečů, což tvořilo 9,59 % z celkového počtu uchazečů o zaměstnání v okrese Jihlava. Naopak nejméně bylo v roce 2018, kdy byl celkový počet 136 uchazečů, což tvořilo 5,54 % z celkového počtu uchazečů o zaměstnání.

V níže uvedené tabulce jsou přehledně zobrazeny počty absolventů v evidenci úřadu práce v roce 2020 dle jednotlivých kategorií vzdělání.



Tabulka 7: Počet absolventů dle kategorie vzdělání v roce 2020

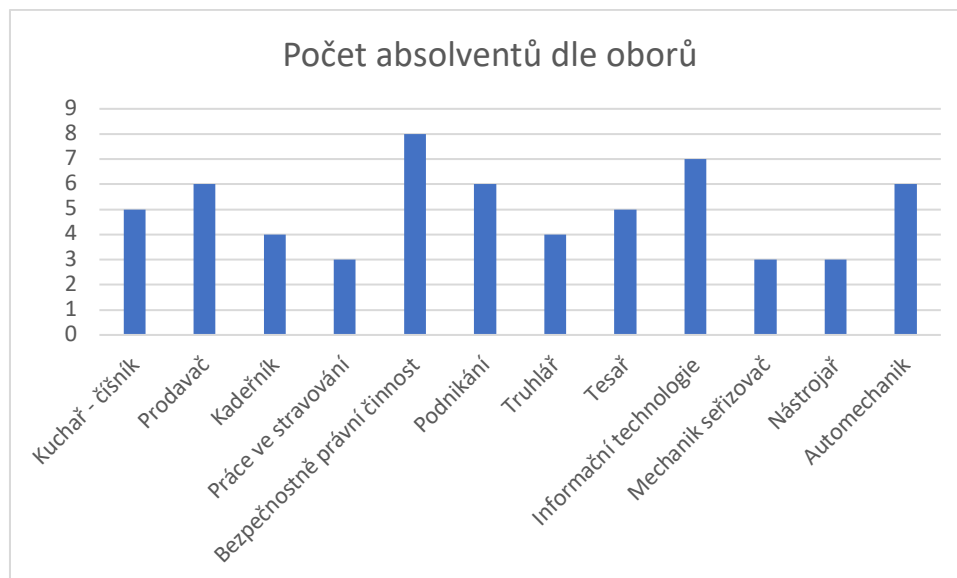
Kategorie vzdělání	Počet
střední odborné vzdělání s výučním listem	64
střední odborné s maturitou (bez vyučení)	44
vyučení s maturitou	22
vysokoškolské vzdělání	20
nižší střední odborné vzdělání	12
bakalářské vzdělání	9
vyšší odborné vzdělání	3
střední vzdělání bez maturity i výučního listu	0
gymnázium	0
doktorské vzdělání	0
<b>celkem</b>	<b>174</b>

Zdroj: mpsv.cz, vlastní zpracování

V největším zastoupení jsou absolventi středních odborných škol s výučním listem, jejichž počet dosahoval výše 64 uchazečů o zaměstnání v roce 2020. Naopak absolventi střední školy bez maturity i výučního listu, gymnázia a doktorského vzdělání nebyli vůbec evidováni na úřadu práce. U absolventů gymnázií je tento počet očekávaný, protože si po základní škole vybrali nadále všeobecné vzdělání, tudíž se od nich očekává, že budou ve studiu pokračovat i na vysoké škole.

Následující graf je věnován oborům s největším počtem absolventů v evidenci úřadu práce za rok 2020.

Graf 5: Počet absolventů dle oborů



Zdroj: mpsv.cz, vlastní zpracování

Nejčastějšími absolventy v evidenci na úřadu práce jsou z bezpečnostně právní činnosti a informačních technologií, dále z oborů prodavač, podnikání a automechanik. Již méně zastoupenými jsou číšníci, kadeřníci, práce ve stravování, truhláři, tesaři, mechanici seřizovači a nástrojáři.

Z dalších častých oborů, které již nejsou zobrazeny ve výše uvedeném grafu jsou autolakýrníci, zemědělci či instalatéri.

#### 4.4.2 Ženy evidované na trhu práce

Ženy jsou na trhu práce považovány na náročnější uchazečky, protože podle průzkumů agentury Starke Jobs znají svojí hodnotu. Dříve na ženách ležela většina povinností co se týče péče o domácnost a děti, zatímco moderní doba začíná stabilizovat poměry mužů a žen v zaměstnání.

V následující tabulce je zobrazen vývoj evidence žen na úřadu práce v letech 2010 – 2020 v okrese Jihlava v poměru ku celkovému počtu evidovaných.

Tabulka 8: Ženy evidované na Úřadu práce v letech 2010 - 2020 v okrese Jihlava

rok	ženy	evidovaných celkem	ženy v %
2010	2 652	5 980	44,35
2011	2 299	5 272	43,61
2012	2 654	5 841	45,44
2013	2 641	5 778	45,71
2014	2 459	5 438	45,22
2015	2 004	4 382	45,73
2016	1 611	3 603	44,71
2017	1 188	2 737	43,41
2018	1 036	2 454	42,22
2019	936	2 187	42,80
2020	1 161	2 553	45,48

Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Od roku 2010 počet evidovaných uchazečů postupně klesá a procento žen na celkovém počtu evidovaných jedinců se pohybuje v rozmezí od 42,22 % do 45,73 %. Průměrně tak ženy od roku 2010 tvořily 44,42 % z celkového počtu evidovaných.

#### 4.4.3 Zdravotně postižení občané evidovaní na úřadu práce

Zdravotně postižení občané jsou na úřadu práce rozděleni do několika skupin. V následující tabulce je zobrazen vývoj počtu zdravotně postižených osob evidovaných na Úřadu práce v okrese Jihlava.

Tabulka 9: OZP evidovaní na úřadu práce v okrese Jihlava v letech 2010 - 2020

Rok	OZP	v tom						
		plně invalid.	částečně invalid.	OZZ	1. st. inval (§39/2a)	2. st. inval. (§39/2b)	3. st. inval. (§39/2c)	3. st. inval. §39/2c, §39/4f
2010	690	0	113	58	401	117	0	1
2011	576	0	70	55	320	128	0	3
2012	624	0	37	44	386	157	0	0
2013	628	0	21	41	411	154	0	1
2014	643	0	33	42	404	164	0	0
2015	620	0	2	35	418	164	1	0
2016	606	0	0	50	382	173	1	0
2017	461	0	0	26	298	137	0	0
2018	389	0	0	35	238	113	1	2
2019	289	0	0	27	177	85	0	0
2020	281	0	0	30	182	67	0	2

Zdroj: mpsv.cz, vlastní zpracování

Nejvíce uchazečů evidovaných na úřadu práce se zdravotním postižením jsou z dlouhodobého hlediska lidé s prvním stupněm invalidity, naopak nejméně evidovaných jsou lidé s plnou invaliditou. Od roku 2016 nebyl evidovaný žádný uchazeč o zaměstnání s částečnou invaliditou.

#### 4.4.4 Starší lidé evidovaní na úřadu práce

Tabulka 10: Starší lidé evidovaní na úřadu práce v okrese Jihlava v letech 2010 - 2020

Věkové skupiny:	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
55 - 59 let	732	628	680	735	757	662	574	428	381	333	382
60 - 64 let	116	76	129	168	209	197	233	239	220	189	183
65 a více let	1	-	-	1	-	3	5	4	10	4	11
<b>Celkem</b>	<b>849</b>	<b>704</b>	<b>809</b>	<b>904</b>	<b>966</b>	<b>862</b>	<b>812</b>	<b>671</b>	<b>611</b>	<b>526</b>	<b>576</b>
<b>Celkem evidovaných</b>	<b>5 980</b>	<b>5 272</b>	<b>5 841</b>	<b>5 778</b>	<b>5 438</b>	<b>4 382</b>	<b>3 603</b>	<b>2 737</b>	<b>2 454</b>	<b>2 187</b>	<b>2 553</b>
<b>%</b>	<b>14</b>	<b>13,4</b>	<b>13,9</b>	<b>16</b>	<b>17,8</b>	<b>20</b>	<b>23</b>	<b>25</b>	<b>25</b>	<b>24</b>	<b>23</b>

Zdroj: mpsv.cz, vlastní zpracování

Za starší lidé se považují jedinci ve věku nad 55 let. Nejvyšší procentuální podíl na celkovém počtu evidovaných uchazečů byl v roce 2017 a 2018, kdy hodnota dosáhla 25%. Naopak nejnižší hodnota ve sledovaném období byla v roce 2011, kdy podíl starších uchazečů na celkovém počtu evidovaných byl 13,4 %.

Rostoucí podíl starších uchazečů na celkovém počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání je ovlivněn neochotou zaměstnavatelů zaměstnávat starší osoby, z důvodu nižší znalosti nových trendů, nižší znalosti jazyků apod. Naopak tato riziková skupina může předávat své celoživotní zkušenosti na mladší jedince, to je ale ovlivněno odvětvím, v jakém se jedinci pohybují.

#### 4.4.5 Lidé s nízkým vzděláním evidovaní na úřadu práce

Tabulka 11: Lidé s nízkým vzděláním evidovaní na úřadu práce v okrese Jihlava v letech 2010 - 2020

Vzdělání	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
neúplné a bez vzdělání	-	2	6	3	1	1	2	6	80	92	101
základní	1 418	1 273	1 346	1 442	1 270	1 039	875	637	542	436	490
<b>Celkem</b>	1 418	1 275	1 352	1 445	1 271	1 040	877	643	622	528	591
<b>Celkem evidovaných</b>	5 980	5 272	5 841	5 778	5 438	4 382	3 603	2 737	2 454	2 187	2 553
<b>%</b>	24	24	23	25	23	24	24	23	25	24	23

Zdroj: mpsv.cz, vlastní zpracování

Mezi lidé s nízkým vzděláním je možné zařadit jedince s neúplným vzděláním, bez vzdělání nebo se základním vzděláním. Počet jedinců s neúplným vzděláním nebo bez vzdělání od roku 2010 stoupá. Naopak počet jedinců se základním vzděláním klesá.

Největší procentuální podíl lidí s nízkým vzděláním na celkovém počtu evidovaných byl v letech 2013 a 2018.

#### 4.5 Dotazníkové šetření

Pro vypracování praktické části diplomové práce byla vybrána metoda dotazníkového šetření, které je jednou z metod kvantitativního šetření.

Cílovou skupinou dotazníkového šetření jsou nezaměstnaní lidé evidovaní na Úřadu práce v Jihlavě.

Cílem dotazníkového šetření bylo získat data potřebná k sestavení hypotéz a také odpovědět na otázku, jak na evidované uchazeče o zaměstnání mělo vliv působení pandemie covid-19.

##### 4.5.1 Metodika šetření

Dotazníky byly umístěny na přepážky na Úřadu práce v Jihlavě a byly vyplňovány respondenty fyzicky. Dotazník obsahuje 16 otázek, na které je možné odpovědět buď jednou odpovědí, nebo více odpověďmi. Otázky, u kterých je možné více odpovědí jsou označeny hvězdičkou (\*). Dotazníky byly na úřadu práce umístěny po dobu 3 měsíců, a to od začátku července do konce září roku 2021.

První část dotazníku (první a druhá otázka) je věnována otázkám týkajícím se charakterizováním respondenta, jako je pohlaví a věk. Druhá část (třetí a čtvrtá otázka) je věnována otázkám týkajících se informací ohledně vzdělání, a to jaké je respondentovo nejvyšší dosažené vzdělání a jak dlouhá doba uběhla od dosažení posledního vzdělání. Ve třetí části (pátá, šestá a sedmá otázka) respondent vyplňuje informace ohledně měsíční mzdy, jaká byla výše hrubé měsíční mzdy v posledním zaměstnání a zda by byl ochoten nastoupit do nového zaměstnání, kde by výše hrubé měsíční mzdy byla nižší, než v předchozím zaměstnání. V další části respondent konkrétně vybírá, v jakém odvětví se uplatňuje a jaký je důvod jeho nezaměstnání. Pak přicházejí na řadu otázky týkající se zdravotní indispozice, rekvalifikace, délky evidence na úřadu práce a způsobu hledání nového zaměstnání. Poslední otázka je znalostní a ověřuje, zda uchazeči o zaměstnání znají výši minimální mzdy pro rok 2021.

#### **4.5.2 Charakteristika základního souboru**

Základním souborem pro dotazníkové šetření jsou nezaměstnaní lidé evidovaní na Úřadu práce v Jihlavě. Dotazník vyplnilo celkem 212 respondentů za 3 měsíce. Vyplňování dotazníku bylo zajisté ovlivněno neochotou respondentů dotazník vyplnit.

#### **4.5.3 Formulace hypotéz**

**Hypotéza 1:** Mladší uchazeči o zaměstnání jsou ochotnější podstoupit rekvalifikaci, než starší uchazeči.

$H_{0(1)}$ : Ochota podstoupit rekvalifikaci není závislá na věku uchazeče o zaměstnání.

$H_{1(1)}$ : Ochota podstoupit rekvalifikaci je závislá na věku uchazeče o zaměstnání.

**Hypotéza 2:** Uchazeči o zaměstnání s vyšší úrovní vzdělání znají výši minimální mzdy pro rok 2021.

$H_{0(2)}$ : Znalost výše minimální mzdy není závislá na úrovni vzdělání uchazeče o zaměstnání.

$H_{1(2)}$ : Znalost výše minimální mzdy je závislá na úrovni vzdělání uchazeče o zaměstnání.

**Hypotéza 3:** Muži mají větší mzdu než ženy.

$H_{0(3)}$ : Výše mzdy není závislá na pohlaví uchazeče o zaměstnání.

$H_{1(3)}$ : Výše mzdy je závislá na pohlaví uchazeče o zaměstnání.

**Hypotéza 4:** Rizikové skupiny na trhu práce jsou více ovlivněny působením pandemie covid - 19 než ostatní uchazeči o zaměstnání.

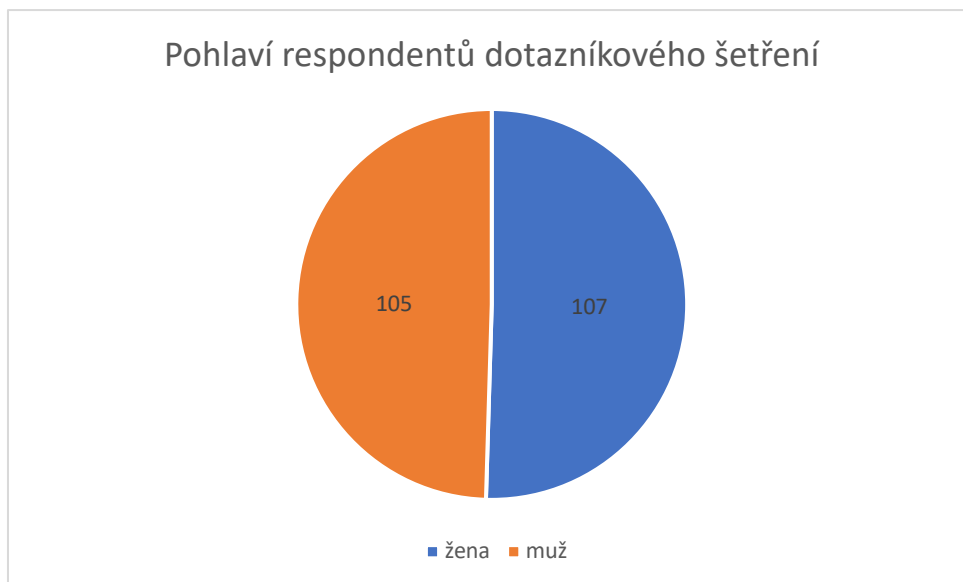
$H_{0(4)}$ : Nezaměstnanost rizikových skupin není ovlivněna působením pandemie covid-19 více, než ostatní uchazeči o zaměstnání.

$H_{1(4)}$ : Nezaměstnanost rizikových skupin je ovlivněna působením pandemie covid-19 více, než ostatní uchazeči o zaměstnání.

#### 4.5.4 Výsledky dotazníkového šetření

**Otázka č. 1: Vyberte Vaše pohlaví.**

*Graf 6: Pohlaví respondentů dotazníkového šetření*



*Zdroj: vlastní dotazníkové šetření*

Na dotazníky odpovědělo celkem 212 respondentů, z toho 107 žen a 105 mužů.



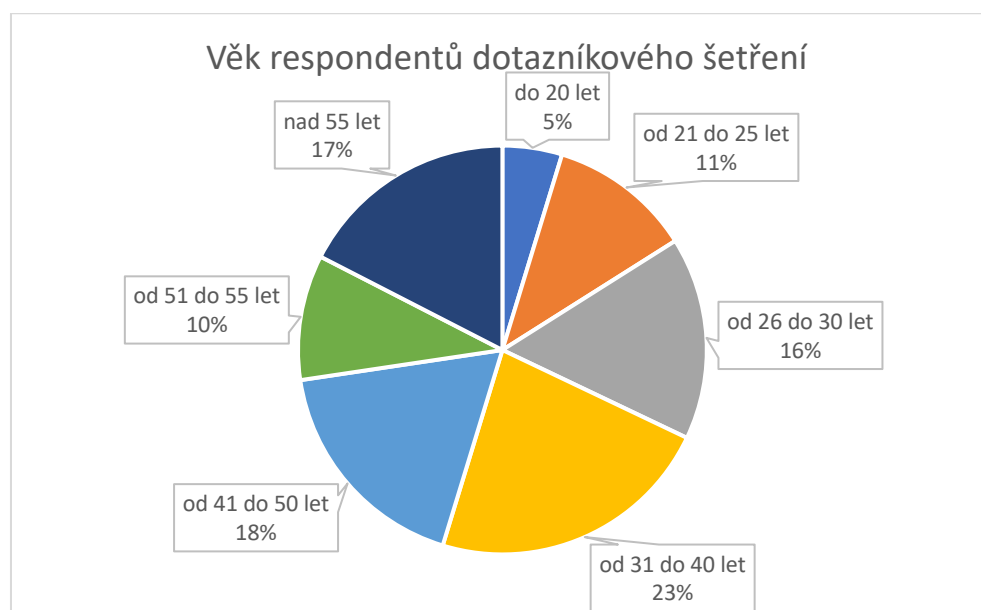
## Otázka č. 2: Vyberte Váš věk.

Tabulka 12: Věkové kategorie respondentů

Věk	Počet	%
od 31 do 40 let	48	23
od 41 do 50 let	38	18
nad 55 let	37	17
od 26 do 30 let	34	16
od 21 do 25 let	24	11
od 51 do 55 let	21	10
do 20 let	10	5
<b>celkem</b>	<b>212</b>	<b>100</b>

Zdroj: vlastní dotazníkové šetření

Graf 7: Věk respondentů dotazníkového šetření



Zdroj: vlastní dotazníkové šetření

Respondenti měli na výběr ze sedmi skupin věkových kategorií, a to věk do 20 let, od 21 do 25 let, od 26 do 30 let, od 31 do 40 let, od 41 do 50 let, od 51 do 55 let a nad 55 let.

Nejvíce respondentů bylo z věkové kategorie od 31 do 40 let, a to 48. Naopak nejméně respondentů bylo z věkové kategorie do 20 let a to v součtu 10 respondentů.

### Otázka č. 3: Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

Tabulka 13: Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

<b>SŠ s maturitou</b>	84
<b>SŠ s výučním listem</b>	62
<b>základní</b>	35
<b>vysokoškolské</b>	27
<b>VOŠ</b>	4

Zdroj: vlastní dotazníkové šetření

Nejvíce respondentů disponuje středoškolským vzděláním s maturitou, naopak nejméně respondentů je z vyšších odborných škol.

Respondenti se základním vzděláním, kteří jsou také jednou z rizikových skupin, a to „uchazeči o zaměstnání s nízkým vzděláním“ tvoří necelých 17 % z celkového množství respondentů.

### Otázka č. 4: Jak dlouhá doba uběhla od dokončení Vašeho nejvýše dosaženého vzdělání?

Tato otázka má za úkol zjistit, zda je možné respondenta zařadit do rizikové skupiny absolventů. Jak již bylo uvedeno v teoretické části diplomové práce, absolventy se míní uchazeči o zaměstnání do 2 let po skončení jejich vzdělávání.

Tabulka 14: Jak dlouhá doba uběhla od dokončení Vašeho nejvýše dosaženého vzdělání?

<b>nad 2 roky</b>	170
<b>do 6 měsíců</b>	24
<b>do 1,5 roku</b>	7
<b>do 1 roku</b>	6
<b>do 2 let</b>	5

Zdroj: vlastní dotazníkové šetření

Z tabulky vyplývá, že nejvíce respondentů je více jak 2 roky po dokončení nejvýše dosaženého vzdělání. Ostatní respondenty je možné považovat za rizikovou skupinu, jelikož neuběhly ani dva roky od dokončení vzdělání. Tato riziková skupina tak tvoří 19,8 % z celkového počtu respondentů.

### Otázka č. 5: Jaká byla Vaše hrubá měsíční mzda ve Vašem posledním zaměstnání?

Tabulka 15: Hrubá mzda respondentů v předchozím zaměstnání

20 001 - 30 000 Kč	63
30 001 - 40 000 Kč	51
15 201 - 20 000 Kč	36
dosud jsem nebyl/a zaměstnaný/á a nepobíral/a jsem měsíční mzdu	23
40 001 - 50 000 Kč	17
do 15 200 Kč	14
nad 50 001 Kč	8

Zdroj: vlastní dotazníkové šetření

Nejčastější odpovědí v této otázce byla odpověď 20 001 až 30 000 Kč/měsíc, tuto možnost zvolilo celkem 63 respondentů. Tato zvolená výše hrubé měsíční mzdy se pohybuje pod hodnotou průměrné hrubé měsíční mzdy, která ve druhém čtvrtletí roku 2021 dosahovala 38 275 Kč/měsíc. (iDnes.cz, 2021)

Naopak nejméně respondentů zvolilo odpověď nad 50 001 Kč/měsíc.

### Otázka č. 6: Byl/a byste ochoten/na pracovat za nižší mzdu, než jste měl/a v předchozím zaměstnání?

Tabulka 16: Ochota pracovat za nižší mzdu

Možnosti	Počet odpovědí
ne	133
ano	79

Zdroj: vlastní dotazníkové šetření

Na otázku, zda by byl respondent ochoten pracovat za nižší mzdu, odpovědělo kladně 79 respondentů a záporně 133 respondentů.

Tato neochota respondentů pracovat za nižší mzdu než v předchozím zaměstnání vede ke snížení pravděpodobnosti nalezení nového zaměstnání a také k prodlužování doby, kdy je uchazeč o zaměstnání evidován na úřadu práce. Respondenty, kteří odpověděli na otázku „ne“ pravděpodobně jejich nezaměstnanost natolik netíží, protože kdyby jejich životní situace způsobená nezaměstnáním byla natolik zoufalá, určitě by na tomto požadavku slevili a našli si práci, kde dostanou nižší mzdu než v předchozím zaměstnání.

### **Otázka č. 7: V jakém odvětví se uplatňujete?**

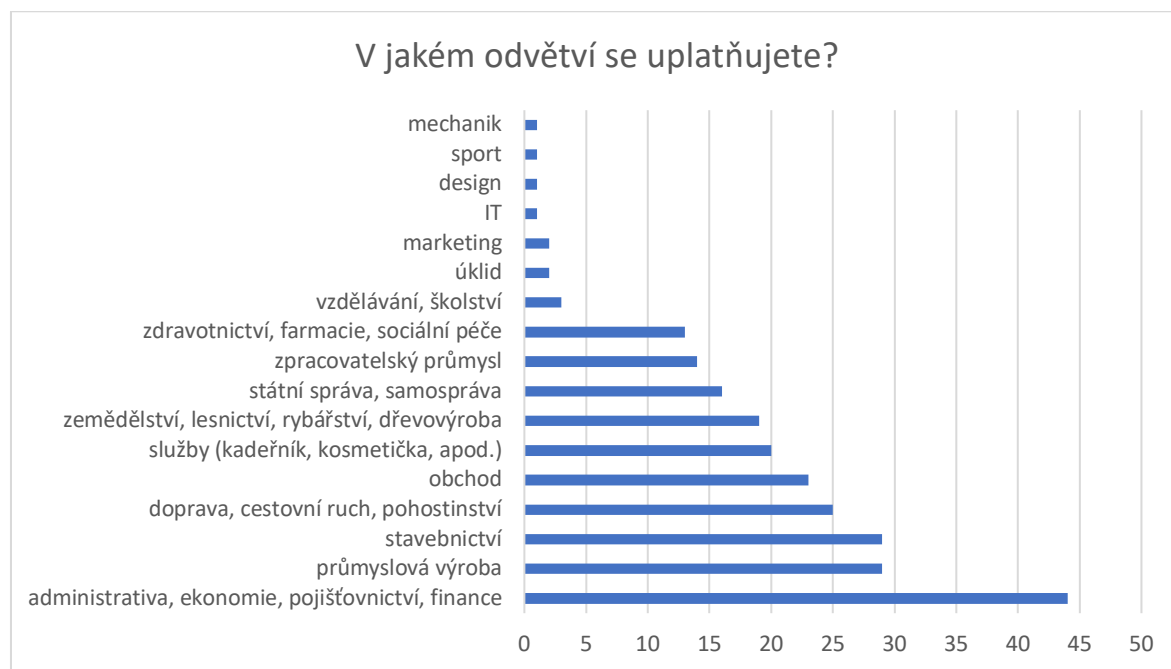
Sedmá otázka dotazníkového šetření se týká odvětví, v kterém se uchazeč uplatňuje.

Respondenti měli na výběr z několika možností, a to:

- administrativa, ekonomie, pojišťovnictví, finance,
- doprava, cestovní ruch, pohostinství,
- obchod,
- průmyslová výroba,
- stavebnictví,
- státní správa, samospráva
- služby (kadeřník, kosmetička, apod.)
- vzdělávání, školství
- zemědělství, lesnictví, rybářství, dřevovýroba
- zdravotnictví, farmacie, sociální péče
- zpracovatelský průmysl,
- jiné.

Respondenti mohli zaškrtnout více odpovědí a v případě, že své odvětví v možnostech nenašli, mohli zvolit možnost „jiné“ a své odvětví doplnit. Možnost „jiné“ byla zvolena pouze šestkrát, kde respondenti doplnili své odvětví, kterými je úklid, marketing, IT, design, sport a mechanik.

Graf 8: Odvětví, v kterých se uchazeči uplatňují



Zdroj: vlastní dotazníkové šetření

Z výše uvedeného grafu vyplývá, že nejvíce uchazečů o zaměstnání se pohybuje v odvětví administrativa, ekonomie, pojišťovnictví a finance. Naopak nejméně respondentů vybralo možnost vzdělávání a školství a také odpověď „jiné“ měla nejméně odpovědí.

V odpovědi jiné mohli respondenti sami napsat, v jakém odvětví se uplatňují, konkrétně to úklid, marketing, IT, design, sport a mechanik.

### Otázka č. 8: Jaký je důvod Vašeho nezaměstnání?

Tato otázka zjišťovala, z jakého důvodu jsou respondenti nezaměstnaní. Vybírali z několika možností, a to působení pandemie covid – 19, výpověď ze strany zaměstnavatele, neobnovení smlouvy na dobu určitou, výpověď z mé strany, jsem čerstvý absolvent, nedostatek pracovních míst v mém odvětví a jsem po mateřské/rodičovské dovolené.

Tabulka 17: Jaký je důvod Vašeho nezaměstnání?

Možnosti	Počet odpovědí
působení pandemie covid-19	62
výpověď ze strany zaměstnavatele	40
neobnovení smlouvy na dobu určitou	35
výpověď z mé strany	22
jsem čerstvý absolvent	22
nedostatek pracovních míst v mém odvětví	12
jsem po mateřské/rodičovské dovolené	19

Zdroj: vlastní dotazníkové šetření

Nejvíce respondentů je nezaměstnaných z důvodu působení pandemie covid – 19. Naopak nejméně respondentů odpovědělo, že důvodem jejich nezaměstnanosti je nedostatek pracovních míst v jeho odvětví.

**Otázka č. 9: Jakým způsobem ovlivnilo ztrátu Vašeho zaměstnání působení pandemie covid-19?** (Pokud jste v předchozí otázce zaškrtnli první odpověď „působení pandemie covid-19“ odpovězte, prosím, na tuto otázku. Pokud jste odpověď „působení pandemie covid-19“ nezaškrtnli, tuto otázku přeskočte.)

Na tuto otázku měli odpovědět pouze ti respondenti, kteří v předchozí otázce odpověděli, že důvodem jejich nezaměstnání je působení pandemie covid – 19.

Tabulka 18: Jakým způsobem ovlivnilo ztrátu Vašeho zaměstnání působení pandemie covid-19?

Možnosti	Počet odpovědí
snižování zaměstnanců	25
pozastavení činnosti zaměstnavatele	22
krach zaměstnavatele	12
snížení mzdy	3

Zdroj: vlastní dotazníkové šetření

Pandemie covid – 19 měla a stále má jistý podíl na nezaměstnanosti jak v celé České republice, tak po celém světě. Možností, jak pandemie ovlivnila a stále ovlivňuje firmy je více, v dotazníku měli respondenti na výběr z možností: krach zaměstnavatele, snižování zaměstnanců, pozastavení činnosti zaměstnavatele a snížení mzdy.

Nejčastější odpovědí je snižování zaměstnanců, tuto možnost zvolilo 25 respondentů, z celkových 62 respondentů, kteří v předchozí otázce zvolili odpověď „působení pandemie covid – 19“. Ještě před samotným krachem nebo pozastavení činnosti firmy dochází k propuštění zaměstnanců, a to z důvodu snížení objemu výroby a následnému snížení nákladů, krach a pozastavení činnosti je tak až dalším krokem po propouštění zaměstnanců.

*Tabulka 19: Odvětví respondentů zasažené působením pandemie covid-19*

<b>Možnosti</b>	<b>Počet odpovědí</b>
doprava, cestovní ruch, pohostinství	14
služby (kadeřník, kosmetička, apod.)	9
stavebnictví	8
zemědělství, lesnictví, rybářství, dřevovýroba	8
obchod	7
průmyslová výroba	7
administrativa, ekonomie, pojišťovnictví, finance	3
zpracovatelský průmysl	2
marketing	1
sport	1
státní správa, samospráva	1
zdravotnictví, farmacie, sociální péče	1

*Zdroj: vlastní dotazníkové šetření*

Respondenti, jejichž nezaměstnanost je ovlivněna působením pandemie covid – 19 byli nejčastěji z odvětví „doprava, cestovní ruch, pohostinství“. Tento výsledek není překvapivý, protože právě tato odvětví byla nejvíce zasažena, a to uzavřením hranic a nemožností cestovat, dále také uzavřením restaurací, barů apod.

### Otázka č. 10: Je Vaše nezaměstnanost ovlivněna zdravotní indispozicí?

Tabulka 20: Zdravotně indisponovaní uchazeči o zaměstnání

Možnosti	Počet odpovědí	%
ano	24	11,3
ne	188	88,7

Zdroj: vlastní dotazníkové šetření

Z celkových 212 respondentů je 24 zdravotně indisponovaných, tvoří tak 11,3 % z celkového počtu respondentů.

### Otázka č. 11: Jste ochotni v rámci získání nového zaměstnání podstoupit rekvalifikaci?

Rekvalifikace je jedním z nástrojů aktivní politiky, jejímž cílem je změnit rekvalifikaci uchazeče o zaměstnání a tím tak zvýšit jeho šanci pro nalezení nového zaměstnání.

Tabulka 21: Zájem respondentů o rekvalifikaci

Možnosti	Počet odpovědí	%
ano	110	51,9
ne	102	48,1

Zdroj: vlastní dotazníkové šetření

Zájem o rekvalifikaci respondentů je téměř vyvážený, 110 respondentů by bylo ochotno podstoupit rekvalifikaci, naopak 102 respondentů ne. Jak již bylo řečeno, nezájem o rekvalifikaci vede ke snížení pravděpodobnosti získání nového zaměstnání. Tato neochota je zajisté ovlivněna životní situací respondenta, kdyby byla tíživá (co se jeho nezaměstnanosti týče), byl by respondentův postoj k rekvalifikaci kladný.

Nejvíce respondentů s nezájmem podstoupení rekvalifikace byli muži ve věku nad 55 let.



**Otázka č. 12: Pokud jste v předchozí otázce odpověděli „NE“, zdůvodněte, proč byste nechtěli podstoupit rekvalifikaci.**

Ti respondenti, kteří v předchozí otázce neprojeví zájem o rekvalifikaci měli zdůvodnit, proč. Možnosti odpovědí byly nemám rád/a změny, nechce se mi učit nic nového, nemám na to čas a chci se i nadále věnovat tomu, co už umím. Odpovědi byly následující:

*Tabulka 22: Důvody neochoty podstoupit rekvalifikaci*

<b>Možnosti</b>	<b>Počet odpovědí</b>
chci se i nadále věnovat tomu, co už umím	57
nechce se mi učit nic nového	37
nemám rád/a změny	15
nemám na to čas	2

*Zdroj: vlastní dotazníkové šetření*

Respondentů na tuto otázku mělo odpovědět celkem 102, ale protože bylo možné v této otázce zaškrtnout více odpovědí, tak 9 respondentů tuto možnost využilo.

Z výše uvedené tabulky vyplývá, že důvodem pro většinu respondentů je chtít se nadále věnovat tomu, co už umí.

**Otázka č. 13: Jak dlouho jste veden/a na úřadu práce?**

*Tabulka 23: Doba evidence respondentů na úřadu práce*

<b>Možnosti</b>	<b>Počet odpovědí</b>
do 6 měsíců	61
do 4 měsíců	51
do 2 měsíců	50
do 8 měsíců	25
nad 12 měsíců	16
do 12 měsíců	9

*Zdroj: vlastní dotazníkové šetření*

Nejvíce respondentů je evidováno na úřadu práce v délce do 6 měsíců, jejich nezaměstnanost je z větší části ovlivněna působením pandemie covid – 19, tyto respondenti také

nejsou ochotni podstoupit rekvalifikaci, tento fakt jim akorát způsobuje prodlužování doby evidence na úřadu práce.

U respondentů s dobou evidence nad 12 měsíců převažuje základní a střední vzdělání s výučním listem.

#### **Otázka č. 14: Jak hledáte nové zaměstnání?**

*Tabulka 24: Způsoby hledání nového zaměstnání*

<b>Možnosti</b>	<b>Počet odpovědí</b>
na internetu	143
čekám, co mi nabídne úřad práce	116
spoléhám na kontakty a známé	96
přímý kontakt se zaměstnavatelem	66
v novinách	30
veletrhy a jiné akce	12

*Zdroj: vlastní dotazníkové šetření*

Respondenti mohli v této otázce zaškrtnout více odpovědí, tudíž počet odpovědí neodpovídá počtu respondentů. Nejvíce respondentů hledá nové zaměstnání na internetu a také čeká, co jim nabídne úřad práce.

Naopak úplně nejméně respondentů navštěvuje veletrhy a jiné akce zaměřené na propagaci firem a pracovních nabídek. Tyto veletrhy jsou v dnešní době velice oblíbené a to hlavně mezi studenty vysokých škol, kteří mají například možnost navštívit veletrh v rámci své školy. To také odpovídá věkové struktuře, která dle odpovědí tyto veletrhy navštěvuje, respondenti byli hlavně ve věkové kategorii od 20 do 30 let.

#### **Otázka č. 15: Zaškrtněte, co byste byli schopni podstoupit pro získání nového zaměstnání.**

Pro to, aby uchazeč získal nové zaměstnání musí občas vystoupit ze své komfortní zóny a přistoupit na jisté změny. Například v blízkosti respondentova bydliště není dostatek volných pracovních míst v jeho odvětví, a tak musí do nového zaměstnání dojíždět či se nakonec přestěhovat.

Tabulka 25: Co byste byli schopni podstupovat pro získání nového zaměstnání.

Možnosti	Počet odpovědí
dojíždění za prací	124
rekvalifikace	86
akceptace nižšího platu, než v předchozím zaměstnání	43
nic	42
stěhování	20

Zdroj: vlastní dotazníkové šetření

Respondenti měli možnost zaškrtnout více odpovědí, a tak opět počet odpovědí neodpovídá počtu respondentů.

Nejvíce respondentů by bylo ochotno dojíždět do nového zaměstnání, naopak nejméně respondentů by bylo ochotno se kvůli získání nového zaměstnání přestěhovat.

#### Otázka č. 16: Zaškrtněte, jaká je výše minimální mzdy pro rok 2021.

Poslední otázka je znalostní a má za úkol zjistit, zda respondenti znají výši minimální mzdy pro rok 2021.

Tabulka 26: Znalost respondentů výše minimální mzdy

Možnosti	Počet odpovědí
15 200 Kč/měsíc	101
nevím	45
15 800 Kč/měsíc	31
14 600 Kč/měsíc	23
16 000 Kč/měsíc	12

Zdroj: vlastní dotazníkové šetření

Necelá polovina respondentů odpověděla správně, výše minimální měsíční mzdy pro rok 2021 je 15 200 Kč.

Většina respondentů, co neodpověděli správně měli pouze základní a střední vzdělání s výučním listem.

Znalost výše minimální mzdy pro rok 2021 by měla být větší části respondentů známá, aby si mohli porovnat zda výše měsíční podpory z úřadu práce je či není vyšší než výše minimální mzdy.

#### 4.5.5 Výpočet hypotéz

**Hypotéza 1:** Mladší uchazeči o zaměstnání jsou ochotnější podstoupit rekvalifikaci, než starší uchazeči.

$H_{0(1)}$ : Ochota podstoupit rekvalifikaci není závislá na věku uchazeče o zaměstnání.

$H_{1(1)}$ : Ochota podstoupit rekvalifikaci je závislá na věku uchazeče o zaměstnání.

#### Kontingenční tabulka:

*Tabulka 27: Kontingenční tabulka hypotézy č.1*

	<b>ne</b>	<b>ano</b>	<b>celkem</b>
<b>do 20 let</b>	6	4	10
<b>od 21 do 25 let</b>	6	18	24
<b>od 26 do 30 let</b>	20	14	34
<b>od 31 do 40 let</b>	23	25	48
<b>od 41 do 50 let</b>	16	22	38
<b>od 51 do 55 let</b>	9	12	21
<b>nad 55 let</b>	22	15	37
<b>celkem</b>	102	110	212

*Zdroj: vlastní výpočet a zpracování*

Z důvodu výskytu nízkých očekávaných četností došlo k úpravě tabulky, konkrétně byly sloučeny hodnoty věk do 20 let s věkem od 21 do 25 let, věk od 41 do 50 let byl sloučen s věkem od 51 do 55 let. Upravená kontingenční tabulka vypadá následovně:

*Tabulka 28: Upravená kontingenční tabulka hypotézy č.1*

	<b>ne</b>	<b>ano</b>	<b>celkem</b>
<b>do 25 let</b>	12	22	34
<b>od 26 do 30 let</b>	20	14	34
<b>od 31 do 40 let</b>	23	25	48
<b>41 - 55 let</b>	25	34	59
<b>nad 55 let</b>	22	15	37
<b>celkem</b>	102	110	212

*Zdroj: vlastní výpočet a zpracování*

Tabulka 29: Očekávané četnosti hypotézy č.1

16,35849057	17,64150943
16,35849057	17,64150943
23,09433962	24,90566038
28,38679245	30,61320755
17,80188679	19,19811321

Zdroj: vlastní výpočet a zpracování

Tabulka 30: Testové kritérium hypotézy č.1

1,161258732	1,076803552
0,810624361	0,751669862
0,000385374	0,000357347
0,404073942	0,374686746
0,990016098	0,918014927

Zdroj: vlastní výpočet a zpracování

Suma testových kritérií: 6,49.

**Kritický obor:**

$$K = \{ X^2 \geq X^2_{\alpha} [ (r - 1) * (s - 1) ] \}$$

$$K = 6,49 < 9,488$$

K není splněn,  $H_0$  se nezamítá, tudíž neexistuje závislost mezi věkem uchazeče a ochotou podstoupit rekvalifikaci.

**Hypotéza 2:** Uchazeči o zaměstnání s vyšší úrovní vzdělání znají vyšší minimální mzdy pro rok 2021.

$H_{0(2)}$ : Znalost výše minimální mzdy není závislá na úrovni vzdělání uchazeče o zaměstnání.

$H_{1(2)}$ : Znalost výše minimální mzdy je závislá na úrovni vzdělání uchazeče o zaměstnání.

## Kontingenční tabulka:

Tabulka 31: Kontingenční tabulka hypotézy č. 2

	<b>ano</b>	<b>ne</b>	<b>celkem</b>
<b>základní</b>	7	28	35
<b>SŠ s výučním listem</b>	17	45	62
<b>SŠ s maturitou</b>	55	29	84
<b>VOŠ</b>	4	0	4
<b>VŠ</b>	18	9	27
<b>celkem</b>	101	111	212

Zdroj: vlastní výpočet a zpracování

Tabulka 32: Očekávané četnosti hypotézy č. 2

16,6745283	18,3254717
29,53773585	32,46226415
40,01886792	43,98113208
1,905660377	2,094339623
12,86320755	14,13679245

Zdroj: vlastní výpočet a zpracování

Tabulka 33: Testové kritérium hypotézy č. 2

5,613142163	5,10745368
5,321830388	4,842386208
5,608212573	5,102968197
2,301699981	2,094339623
2,051326359	1,866522183

Zdroj: vlastní výpočet a zpracování

Suma testových kritérií: 39,91

### Kritický obor:

$$K = \{ X^2 \geq X^2_{\alpha} [ (r - 1) * (s - 1) ] \}$$

$$K = 39,88 > 9,49$$

### Pearsonův koeficient kontingence:

$$C = [39,88 / (212 + 39,88) ]^{0,5}$$

C = 0,4 -> Jedná se o střední závislost.

K je splněn,  $H_0$  se zamítá a přijímá se  $H_1$ . Tudíž znalost výše minimální mzdy je závislá na úrovni vzdělání. Pearsonův koeficient kontingence je 0,4, jedná se tedy o střední závislost.

**Hypotéza 3:** Muži mají větší mzdu než ženy.

$H_{0(3)}$ : Výše mzdy není závislá na pohlaví uchazeče o zaměstnání.

$H_{1(3)}$ : Výše mzdy je závislá na pohlaví uchazeče o zaměstnání.

Kontingenční tabulka:

*Tabulka 34: Kontingenční tabulka hypotézy č. 3*

	<b>muž</b>	<b>žena</b>	<b>celkem</b>
<b>do 15 200 Kč</b>	7	7	14
<b>15 201 - 20 000 Kč</b>	18	18	36
<b>20 001 - 30 000 Kč</b>	23	40	63
<b>30 001 - 40 000 Kč</b>	29	22	51
<b>40 001 - 50 000 Kč</b>	13	4	17
<b>nad 50 001 Kč</b>	6	2	8
<b>dosud jsem nebyl/a zaměstnaný/á a nepobíral/a jsem měsíční mzdu</b>	9	14	23
<b>celkem</b>	105	107	212

*Zdroj: vlastní výpočet a zpracování*

Z důvodu vysokého výskytu nízkých očekávaných hodnot došlo k úpravě tabulky, byly sloučeny hodnoty mzdy „do 15 200 Kč“ s „15 201 – 20 000 Kč“, také došlo ke sloučení hodnot „40 001 – 50 000 Kč“ s „nad 50 001 Kč“, dále byly zcela odebrány hodnoty „dosud jsem nebyl zaměstnaný/á a nepobíral/a jsem měsíční mzdu“, protože tyto hodnoty jsou pro výpočet nepodstatné. Celkový počet respondentů se tedy snížil z 212 na 189.

## Upravená kontingenční tabulka:

Tabulka 35: Upravená kontingenční tabulka hypotézy č. 3

	muž	žena	celkem
do 20 000 Kč	25	25	50
20 001 - 30 000 Kč	23	40	63
30 001 - 40 000 Kč	29	22	51
nad 40 001 Kč	19	6	25
celkem	96	93	189

Zdroj: vlastní výpočet a zpracování

Tabulka 36: Očekávané četnosti hypotézy č. 3

25,3968254	24,6031746
32	31
25,9047619	25,0952381
12,6984127	12,3015873

Zdroj: vlastní výpočet a zpracování

Tabulka 37: Testové kritérium hypotézy č. 3

0,006200397	0,00640041
2,53125	2,612903226
0,369835434	0,381765609
3,127162698	3,228038914

Zdroj: vlastní výpočet a zpracování

Suma testových kritérií: 12,26

### Kritický obor:

$$K = \{ X^2 \geq X^2_{\alpha} [ (r - 1) * (s - 1) ] \}$$

$$K = 12,26 > 7,82$$

### Pearsonův koeficient kontingence:

$$C = [12,26 / (189 + 12,26)]^{0,5}$$

C = 0,25 -> Jedná se o střední závislost.



K je splněn,  $H_0$  se zamítá a přijímá se  $H_1$ , tedy výše mzdy je závislá na pohlaví uchazeče. Pearsonův koeficient kontingence je 0,25, jedná se tedy o slabou závislost.

**Hypotéza 4:** Rizikové skupiny na trhu práce jsou více ovlivněny působením pandemie covid - 19 než ostatní uchazeči o zaměstnání.

$H_{0(4)}$ : Nezaměstnanost rizikových skupin není ovlivněna působením pandemie covid-19 více, než ostatní uchazeči o zaměstnání.

$H_{1(4)}$ : Nezaměstnanost rizikových skupin je ovlivněna působením pandemie covid-19 více, než ostatní uchazeči o zaměstnání.

### Asociační tabulka:

Tabulka 38: Asociační tabulka hypotézy č. 4

zasažení působením covid-19? ->	ano	ne	celkem
rizikové skupiny	40	123	163
ostatní uchazeči	22	27	49
celkem	62	150	212

Zdroj: vlastní výpočet a zpracování

Protože je celkový počet respondentů vyšší jak 40, pro výpočet byl zvolen chí kvadrát test.

### Testové kritérium:

$$X^2 = [ n * (ad - bc)^2 / (a + b) * (c + d) * (a + c) * (b + d) ]$$

$$X^2 = [ 212 * (40 * 27 - 123 * 22)^2 / 163 * 49 * 62 * 150 ]$$

$$X^2 = 7,55$$

### Kritický obor:

$$K = \{ X^2 \geq X^2_{\alpha} [ (r - 1) * (s - 1) ] \}$$

$$K = 7,55 > 3,841$$

**Koeficient asociace:**

$$V = (40 * 27 - 123 * 22) / (163 * 49 * 62 * 150)^{0,5}$$

$$V = - 0,19$$

K je splněn,  $H_0$  se zamítá a přijímá se  $H_1$ , tedy nezaměstnanost rizikových skupin je ovlivněna působením pandemie covid – 19. Koeficient asociace je -0,19, jedná se o slabou nepřímou závislost.

## 5 Výsledky a diskuse

Z vývoje analýzy nezaměstnanosti v okrese Jihlava vyplývá, že nejvyšší hodnota podílu nezaměstnaných osob byla na začátku sledovaného období, a to v roce 2010, kdy hodnota podílu nezaměstnaných osob dosáhla hodnoty 7,48 %, je tak nejvyšší dosaženou hodnotou ve sledovaném období, tato hodnota byla zajisté ovlivněna světovou hospodářskou krizí, která začala v roce 2008. Naopak nejnižší hodnota podílu nezaměstnaných osob byla v roce 2019, kdy dosáhla hodnoty 2,78 %. Od roku 2019 dochází opět ke vzrůstu, který je ovlivněn působením pandemie covid – 19.

V roce 2020 došlo poprvé ve sledovaném období takřka k vyrovnání počtu uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst. Pouze v roce 2019 bylo možné, aby si každý uchazeč o zaměstnání našel nové zaměstnání, protože volných pracovních míst bylo více, než – li bylo uchazečů o zaměstnání. Největším zaměstnavatelem okrese Jihlava i celého kraje Vysočina je firma Bosch Diesel, s.r.o., která zaměstnává 4 300 zaměstnanců.

Nejčastěji sledovanými strukturálními ukazateli nezaměstnaných osob jsou ukazatelé z pohledu vzdělání, pohlaví, věku a délky nezaměstnanosti. Z dlouhodobého hlediska je nejvíce uchazečů o zaměstnání s výučním listem. Z pohledu pohlaví je z dlouhodobého hlediska v evidenci více mužů, než žen, což je zajímavý fakt, protože ženy jsou brány jako jedna z rizikových skupin. Zajisté to ale může být ovlivněno tím, že ženy chodí na mateřskou/rodičovskou dovolenou, a tak tím dochází ke snížení počtu žen, které by mohly být zaměstnané, takže je ve finále více mužů v evidenci úřadu práce, než žen. Z pohledu délky nezaměstnanosti je nejvíce uchazečů v evidenci úřadu práce do 3 měsíců. Svou roli zde zajisté hraje fakt, že do dvou měsíců v evidenci úřadu práce je uchazeči vypláceno 65 % z průměrné čisté měsíční mzdy a poté se toto procento snižuje. Snižováním vyplácení podpory tak dochází k motivaci uchazeče, aby nastoupil do zaměstnání.

Ve sledovaném období v letech 2010 – 2020 tvořila riziková skupina absolventů 5,04 % - 9,59 % na celkovém počtu uchazečů v okrese Jihlava. Riziková skupina žen je ve sledovaném období v průměru 44,42 % na celkovém počtu evidovaných. Riziková skupina zdravotně postižených občanů je nejmenší rizikovou skupinou, tvoří tak v průměru za celé sledované období 13,1 % na celkovém počtu evidovaných. Starší osoby, tedy osoby ve věku nad 55 let tvoří v průměru ve sledovaném období 19 % z celkového počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání. Nejvyšší procentuální podíl lidí s nízkým vzdělání na celkovém počtu evidovaných byl v letech 2013 a 2018, kdy hodnota dosáhla 25 %.

Dotazníkového šetření se zúčastnilo celkem 212 respondentů. Dotazníky byly určeny pro nezaměstnané osoby evidované na Úřadu práce v Jihlavě a byly zde umístěny po dobu 3 měsíců. Dotazníky byly vyplňovány respondenty dobrovolně a anonymně. Dotazník obsahuje celkem 16 otázek, a to zaškrtačích (výběr z jedné nebo více možností) a vyplnění dotazníků zabere okolo 3 minut. Tato poněkud nižší návratnost dotazníků byla způsobena pravděpodobně neochotou uchazečů o zaměstnání věnovat svůj čas vyplnění dotazníku, i přes jeho minimální časovou náročnost.

Pohlaví respondentů bylo téměř vyvážené, dotazníkového šetření se zúčastnilo 107 žen a 105 mužů.

Co se týká věku, nejvíce respondentů bylo z věkové kategorie od 31 do 40 let, tvoří tak 23 % z celkového počtu respondentů.

Nejvyšší dosažené vzdělání bylo u 39,6 % středoškolské s maturitou, tvoří tak největší skupinu ze všech úrovní vzdělání.

Z celkového počtu respondentů je 19,8 % absolventů, ale větší část jsou uchazeči s dokončeným vzděláním před více než 2 lety.

29,7 % respondentů mělo ve svém posledním zaměstnání hrubou měsíční mzdu 20 001 - 30 000 Kč, tato hodnota je tak pod průměrem hrubé měsíční mzdy, která byla v době umístění dotazníků na úřad práce ve výši 38 275 Kč / měsíc. Více jak polovina respondentů, přesně 62,7 %, není ochotna pracovat za nižší mzdu, než měla v předchozím zaměstnání. Tato neochota zásadně ovlivňuje dobu evidence uchazeče na úřadu práce.

Nejvíce respondentů je z odvětví administrativa, ekonomie, pojišťovnictví, finance.

29,2 % respondentů odpovědělo, že jejich nezaměstnanost je ovlivněna působením pandemie covid – 19, jedná se tak o nejčastější odpověď na tuto otázku.

Skoro polovina respondentů, jejichž nezaměstnanost ovlivnila pandemie covid – 19 odpovědělo, že pandemie způsobila snižování zaměstnanců. Nejvíce zasaženým odvětvím pandemií covid – 19 je doprava, cestovní ruch a pohostinství.

Nezaměstnanost u 88,7 % respondentů není ovlivněna jejich zdravotní indispozicí. Respondenti byli tedy hlavně zdravotně neindisponovaní jedinci.

51,9 % respondentů by bylo ochotno podstoupit rekvalifikaci pro získání nového zaměstnání. Ti, co by rekvalifikaci nepodstoupili byli ve značné části muži ve věku nad 55 let. Hlavním důvodem, proč zbylých 48,1 % by nebylo ochotno podstoupit rekvalifikaci je, že se chtějí nadále věnovat tomu, co už umí.

Nejvíce respondentů je na úřadu práce vedeno do 6 měsíců a respondenti nejčastěji hledají nové zaměstnání na internetu a nebo čekají, co jim nabídne úřad práce.

Respondenti by byli nejvíce ochotni za novou prací dojíždět, naopak nejméně jich by bylo ochotno se za novou prací přestěhovat.

Více jak polovina respondentů nezná výši minimální mzdy pro rok 2021, tento výsledek je v celku překvapivý, protože pro respondenty (uchazeče o zaměstnání) by mohlo být užitečné tuto výši znát, aby si mohli porovnat, kolik dostávají na úřadu práce a kolik by mohli minimálně dostávat, kdyby byli zaměstnaní.

## 6 Závěr

Nezaměstnanost je definována převyšující nabídkou práce pracovníků nad poptávkou práce firem. Jak již bylo řečeno, nezaměstnanost nezpůsobuje pouze ekonomické problémy, ale je nutné, se na ni dívat i z více úhlů. V nezaměstnanosti přichází na řadu i psychické a sociální problémy, s kterými se člověk musí vypořádat. Cílem této diplomové práce „Rizikové skupiny na trhu práce ve vybraném regionu“, konkrétně okresu Jihlava je analýza struktury nezaměstnanosti a vývoje rizikových skupin na trhu práce. Diplomová práce se skládá ze dvou částí, a to části teoretické, kde jsou vysvětleny všechny základní pojmy týkající se nezaměstnanosti, také jsou zde definovány rizikové skupiny. Teoretická část je nutná pro pochopení praktické části, kde je v první části popsána struktura nezaměstnanosti v okrese Jihlava v letech 2010 – 2020 a následuje vývoj nezaměstnanosti rizikových skupin v letech 2010 – 2020. Ve druhé části dochází ke kvantitativnímu výzkumu, konkrétně dotazníkovému šetření, které je zaměřené na evidované uchazeče na Úřadu práce v Jihlavě. Výsledky dotazníkového šetření slouží k výpočtu hypotéz, které byly stanoveny před samotným psaním diplomové práce.

Trh práce byl v roce 2019 nejpříznivějším pro uchazeče o zaměstnání, neboť počet pracovních míst v evidenci úřadu práce byl vyšší, jak počet uchazečů o zaměstnání. Uchazeči si tak takřka mohli diktovat podmínky nástupu do nového zaměstnání, neboť uchazečů o zaměstnání byl nedostatek. V roce 2020 došlo k přiblížení počtu uchazečů o zaměstnání k počtu pracovních míst. Jaký bude vývoj v následujících letech závisí na působení pandemie covid – 19, která je z části ovlivněna kroky vlády ke zpomalení této pandemie.

Z důvodu stále pokračujícího působení pandemie covid – 19 lze předpokládat, že nezaměstnanost jak v okrese Jihlava, tak v celé České republice ještě nadále poroste. Spousta firem musela ukončit svou činnost a také roste počet živnostníků, kteří svoji živnost museli ukončit, a tak dochází k propouštění zaměstnanců a zvyšování nezaměstnanosti. Největší hrozbou pro okres Jihlava a i kraj Vysočina by byl krach největšího zaměstnavatele Bosch Diesel, s.r.o., který dodává své komponenty do automobilek, které jsou závislé na spoustě dalších výrobců. Pokud by došlo ke snížení objemu výroby jednoho z hlavních zákazníků, muselo by tak dojít k omezení výroby a následnému propouštění zaměstnanců. Koronavirová pandemie je tak jednou z nejzávažnějších pandemií v historii lidstva z pohledu ekonomických dopadů. Žádná z firem nedokáže průběh pandemie ovlivnit, ale může se dopředu připravit na

různé scénáře a v moment, kdy na ně dojde, vědět, jak nadále postupovat a neztrácet tak zbytečně čas a peníze.

Na základě veškerých analýz provedených v této diplomové práci by ke snížení nezaměstnanosti rizikových skupin pomohlo vytvořit nové nástroje aktivní politiky a některé nástroje z pasivní politiky pozměnit, například snížit podpory dávky v nezaměstnanosti tak, aby bylo výhodnější pracovat, než být v evidenci úřadu práce. Bohužel v dnešní době je ekonomická situace nejistá, a tak je nejistý i trh práce. Větší jistotu mají lidé, co jsou zaměstnaní ve státní správě než ti, co pracují ve výrobních firmách, kde má koronavirová pandemie největší dopad.

## 7 Seznam použitých zdrojů

### Knižní publikace

**Brožová, Dagmar. 2006.** *Kapitoly z ekonomie trhů práce.* Praha : Oeconomica, 2006. stránky 179-182. 80-245-1120-7.

**Brčák, Josef a Sekerka, Bohuslav. 2010.** *Makroekonomie.* Plzeň : Aleš Čeněk, s.r.o., 2010. stránky 197-208. 978-80-7380-245-5.

**Buchtová, Božena, Šmajš, Josef a Boleloucký, Zdeněk. 2013.** *Nezaměstnanost.* Praha : Grada Publishing, a.s., 2013. stránky 82-91, 103. 978-80-247-8585-1.

**Dvořáková, Zuzana a kolektiv. 2012.** *Řízení lidských zdrojů.* Praha : C. H. Beck, 2012. str. 68. 978-80-7400-347-9.

**Dvořáková, Zuzana, Smrčka, Luboš a kolektiv. 2011.** *Finanční vzdělávání pro střední školy. Se sbírkou řešených příkladů na CD.* Praha : C. H. Beck, 2011. str. 91. 978-80-7400-008-9.

**Dvořáček, Jiří a Slunčík, Peter. 2012.** *Podnik a jeho okolí. Jak přežít v konkurenčním prostředí.* Praha : C. H. Beck, 2012. stránky 28-29. 978-80-7400-224-3.

**Halásková, Renáta. 2008.** *Politika zaměstnanosti.* Ostrava : Ostravská univerzita v Ostravě, Filozofická fakulta, 2008. str. 8. 978-80-7368-522-5.

**Holman, Robert. 2011.** *Ekonomie.* Praha : C. H. Beck, 2011. stránky 267-268. 978-80-7400-006-5.

**Jurečka, Václav a kolektiv. 2017.** *Makroekonomie.* Praha : Grada Publishing, a.s., 2017. stránky 154-158. 978-80-271-9266-3.

**Jurečka, Václav a kolektiv. 2018.** *Mikroekonomie.* Praha : Grada Publishing, a.s., 2018. stránky 258-269. 978-80-271-2126-7.



**Jírová, Hana. 1999.** *Trh práce a politika zaměstnanosti.* Praha : Vysoká škola ekonomická, Národohospodářská fakulta, 1999. stránky 27-33. 80-7079-635-9.

**Kaczor, Pavel. 2013.** *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011.* Praha : Oeconomica, 2013. stránky 10, 221-233. 78-80-245-1930-2.

**Knoll, Oto. 1993.** *Druhy nezaměstnanosti a příčiny jejich vzniku.* Praha : Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 1993. stránky 9-13.

**Kolibová, Helena a Kubicová, Alina. 2005.** *Trh práce a politika zaměstnanosti.* Karviná : Slezská univerzita v Opavě, Obchodně podnikatelská fakulta v Karviné, 2005. stránky 21-32, 86-95, 120. 80-7248-321-8.

**Kotýnková, Magdalena a Němec, Otakar. 2003.** *Lidské zdroje na trhu práce, vývoj a tendence v souvislosti ve vstupem České republiky do EU.* Praha : Professional Publishing, 2003. stránky 181-197. 80-86419-48-7.

**Kuchař, Pavel. 2007.** *Trh práce. Sociologická analýza.* Praha : Karolinum, 2007. stránky 139-161. 978-80-246-1383-3.

**Macáková, Libuše a kolektiv. 2003.** *Mikroekonomie, základní kurs.* Praha : Melandrium, 2003. str. 165. 80-86175-38-3.

**Musil, Petr. 2008.** *Ekonomie.* Plzeň : Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2008. stránky 343-348. 978-80-7380-126-7.

**Samuelson, Paul a Nordhaus, William. 2013.** *Ekonomie.* Praha : NS Svoboda, 2013. str. 653. 978-80-205-0629-0.

**Soukup, Jindřich. 2010.** *Makroekonomie.* Praha : Management Press, 2010. stránky 300-302, 418-443. 978-80-7261-219-2.

**Žák, Milan. 2007.** *Hospodářská politika*. Praha : Vysoká škola ekonomie a managementu, 2007. str. 18. 978-80-86730-04-2.

## Internetové zdroje

**aktualne.cz. 2021.** Podpora v nezaměstnanosti 2021. *Aktuálně.cz*. [Online] 4. Březen 2021. [Citace: 6. Červen 2021.] <https://www.aktualne.cz/wiki/finance/podpora-v-nezamestnanosti-2021/r~i:wiki:3552/>.

**bosch.com.** Jihlava. *Bosch Česká republika*. [Online] [Citace: 3. Říjen 2021.] <https://www.bosch.cz/nase-spolecnost/bosch-v-ceske-republice/jihlava/>.

**ČSÚ. 2012.** Charakteristika okresu Jihlava. *Český statistický úřad*. [Online] 5. Červen 2012. [Citace: 2. Říjen 2021.] [https://www.czso.cz/csu/xj/charakteristika\\_okresu\\_jihlava](https://www.czso.cz/csu/xj/charakteristika_okresu_jihlava).

**ČSÚ. 2021.** Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků. *Český statistický úřad*. [Online] 4. Květen 2021. [Citace: 27. Květen 2021.] [https://www.czso.cz/csu/czso/zam\\_vsps](https://www.czso.cz/csu/czso/zam_vsps).

**Daněk, Viktor. 2021.** Zveřejněte rozdíly v platech mezi muži a ženami, vyzývá Evropská komise zaměstnavatele. *iRozhlas*. [Online] 4. Březen 2021. [Citace: 4. Červen 2021.] [https://www.irozhlas.cz/ekonomika/rozdily-platy-muzi-zeny-evropska-unie\\_2103041500\\_pj](https://www.irozhlas.cz/ekonomika/rozdily-platy-muzi-zeny-evropska-unie_2103041500_pj).

**Doušová, Jana. 2015.** Příspěvek v době částečné nezaměstnanosti. *Právní prostor*. [Online] 11. Prosinec 2015. [Citace: 6. Červen 2021.] <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/prispevek-v-dobe-castecne-nezamestnanosti>.

**Hynková, Vendula. nedatováno.** Studijní opora. Nezaměstnanost. *moodle.unob.cz*. [Online] nedatováno. [Citace: 4. Červen 2021.] [https://moodle.unob.cz/pluginfile.php/39155/mod\\_resource/content/1/Nezaměstnanost.pdf](https://moodle.unob.cz/pluginfile.php/39155/mod_resource/content/1/Nezaměstnanost.pdf).

**iDnes.cz. 2021.** Průměrná mzda vzrostla na 38 275 Kč, rychlý růst zkreslil covid Zdroj: [https://www.idnes.cz/ekonomika/domaci/mzdy-prumer-median-covid.A210903\\_091317\\_ekonomika\\_ven](https://www.idnes.cz/ekonomika/domaci/mzdy-prumer-median-covid.A210903_091317_ekonomika_ven). *iDnes.cz*. [Online] 9. Září 2021. [Citace: 29. Říjen

2021.] [https://www.idnes.cz/ekonomika/domaci/mzdy-prumer-median-covid.A210903\\_091317\\_ekonomika\\_ven](https://www.idnes.cz/ekonomika/domaci/mzdy-prumer-median-covid.A210903_091317_ekonomika_ven).

**jobmanual.cz. 2014.** Dlouhodobá nezaměstnanost. *JOB manuál*. [Online] 2014. [Citace: 11. Červen 2021.] <http://www.jobmanual.cz/cs/dlouhodobá-nezamestnanost.html>.

**Kotíková, Jaromíra a Nekolová, Markéta. 2005.** Vytvoření metodiky pro zaměstnávání obtížně zaměstnatelných skupin obyvatelstva, obzvláště osob se zdravotním postižením (původně osob se změněnou pracovní schopností), na ekologické činnosti, separaci odpadů. *Charita Opava*. [Online] 2005. [Citace: 9. Červen 2021.] [https://www.charitaopava.cz/equal/metodika/cd/cz/studie\\_vupsv.pdf](https://www.charitaopava.cz/equal/metodika/cd/cz/studie_vupsv.pdf).

**Melenová, Markéta. 2020.** Ekonomická aktivita žen a mužů v českém národním hospodářství. *Ministerstvo průmyslu a obchodu*. [Online] Prosinec 2020. [Citace: 27. Květen 2021.] <https://www.mpo.cz/assets/cz/rozcestnik/rovnost-zen-a-muzu/projekt-zajisteni-rovnych-prilezitosti/statistiky-a-publikace/2021/1/Ekonomicka-aktivita-zen-a-muzu-v-ceskem-narodnim-hospodarstvi.pdf>.

**mpsv.cz. 2020.** Covid odkrývá nerovnosti v odměňování žen a mužů. Trvale podhodnocené ženské sektory teď potřebujeme nejvíce. *Ministerstvo práce a sociálních věcí*. [Online] 16. Říjen 2020. [Citace: 4. Červen 2021.] [https://www.mpsv.cz/documents/20142/511215/16\\_10\\_2020\\_TZ\\_Covid\\_odkryva\\_nerovnosti\\_v\\_odmenovani\\_zen\\_a\\_muzu.pdf/55902d11-ed73-7245-02ef-3d9fc124e5f7](https://www.mpsv.cz/documents/20142/511215/16_10_2020_TZ_Covid_odkryva_nerovnosti_v_odmenovani_zen_a_muzu.pdf/55902d11-ed73-7245-02ef-3d9fc124e5f7).

**mpsv.cz. 2020.** Minimální mzda. *Ministerstvo práce a sociálních věcí*. [Online] 14. Prosinec 2020. [Citace: 24. Květen 2021.] <https://www.mpsv.cz/minimalni-mzda>.

**mpsv.cz. nedatováno.** Pololetní statistiky absolventů škol a mladistvých v evidenci ÚP ČR. *Ministerstvo práce a sociálních věcí*. [Online] [Citace: 2. Říjen 2021.] <https://www.mpsv.cz/pololetni-statistiky-absolventu>.

**mpsv.cz. 2020.** Přehled o vývoji částek minimální mzdy. *Ministerstvo práce a sociálních věcí*. [Online] 14. Prosinec 2020. [Citace: 24. Květen 2021.] <https://www.mpsv.cz/prehled-o-vyvoji-castek-minimalni-mzdy>.

**mpsv.cz. nedatováno.** Příspěvek na zapracování. *Ministerstvo práce a sociálních věcí.* [Online] nedatováno. [Citace: 6. Červen 2021.] <https://www.mpsv.cz/-/prispevek-na-zapracovani>.

**mpsv.cz. 2020.** Strategický rámec politiky zaměstnanosti do roku 2030. *Ministerstvo práce a sociálních věcí.* [Online] 2020. [Citace: 8. Červen 2021.] [https://www.mpsv.cz/documents/20142/1357303/SRPZ\\_2030.pdf/148b2fc5-d7a6-f9c7-cc50-13b52a62e86e](https://www.mpsv.cz/documents/20142/1357303/SRPZ_2030.pdf/148b2fc5-d7a6-f9c7-cc50-13b52a62e86e).

**mvcr.cz. 2008.** Správa na úseku zaměstnanosti. *Ministerstvo vnitra České republiky.* [Online] 2008. [Citace: 5. Červen 2021.] <https://www.mvcr.cz/clanek/sprava-na-useku-zamestnanosti.aspx>.

**nuv.cz. 2015.** Nezaměstnanost absolventů škol. *Národní ústav pro vzdělávání.* [Online] 2015. [Citace: 6. Červen 2021.] <http://www.nuv.cz/t/nezamestnanost-absolventu-skol>.

**odbory.info. 2014.** Překlenovací příspěvek. *odbory.info.* [Online] 2. Červen 2014. [Citace: 6. Červen 2021.] <https://www.odbory.info/obsah/30/preklenovaci-prispevek/473>.

**podnikatel.cz. 2021.** Zákon o zaměstnanosti - ČÁST PÁTÁ - AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI. *Podnikatel.cz.* [Online] 1. Leden 2021. [Citace: 5. Červen 2021.] <https://www.podnikatel.cz/zakony/zakon-c-435-2004-sb-o-zamestnanosti/f2610894/>.

**Potměšilová, Hana. 2013.** Praktické rady: Kdo je člověk se zdravotním postižením? *prace.cz.* [Online] 25. Únor 2013. [Citace: 8. Červen 2021.] <https://www.prace.cz/poradna/prakticke-rady/detail/article/kdo-je-clovek-se-zdravotnim-postizenim/>.

**Prátová, Michaela. 2021.** Nezaměstnanost v ČR: Shrnutí za rok 2020 a prognózy. *kurzycz.* [Online] 7. Únor 2021. [Citace: 3. Říjen 2021.] <https://www.kurzycz.cz/zpravy/577843-nezamestnanost-v-cr-shrnuti-za-rok-2020-a-prognozy/>.

**Ryšavý, Zdeněk. 2020.** DOKUMENT: Vláda schválila Zprávu o stavu romské menšiny v roce 2019. Stále převládají předsudky, nejhorší je oblast bydlení, význam vzdělání u Romů roste . *romea.cz*. [Online] 25. Listopad 2020. [Citace: 10. Červen 2021.] <http://www.romea.cz/cz/zpravodajstvi/domaci/dokument-vlada-schvalila-zpravu-o-stavu-romske-mensiny-v-roce-2019.stale-prevladaji-predsudky-nejhorsiji-oblast-bydleni>.

**Šetek, Jaroslav. 2019.** Makroekonomie I. *ef.jcu.cz*. [Online] 9. Duben 2019. [Citace: 13. Červen 2021.] [http://www2.ef.jcu.cz/~jsetek/Makroekonomie\\_1/cviceni/Makroekonomie%208.%20cvi%C4%8Den%C3%AD.pdf](http://www2.ef.jcu.cz/~jsetek/Makroekonomie_1/cviceni/Makroekonomie%208.%20cvi%C4%8Den%C3%AD.pdf).

**uctovani.net. 2020.** Účetní slovník. *Uctovani.net*. [Online] 2020. [Citace: 23. Květen 2021.] <https://www.uctovani.net/ucetni-slovník.php?co=Mzda&id=58>.

**uradprace.cz. 2021.** Aktivní politika v zaměstnanosti. *Úřad práce ČR*. [Online] 2. Únor 2021. [Citace: 5. Červen 2021.] <https://www.uradprace.cz/aktivni-politika-zamestnanosti-1>.

## 8 Seznam obrázků, tabulek, grafů a zkratek

### Seznam obrázků

Obrázek 1: Tržní poptávka po práci .....	15
Obrázek 2: Křivka individuální nabídky práce .....	16
Obrázek 3: Rovnováha na trhu práce .....	17
Obrázek 4 Ekonomická aktivita obyvatelstva v jednotlivých státech Evropy v roce 2019 .....	24
Obrázek 5 Beveridgeova křivka .....	28
Obrázek 6 Krátkodobá a dlouhodobá Phillipsova křivka.....	31
Obrázek 7: Okres Jihlava .....	48

### Seznam tabulek

Tabulka 1: Počet obyvatel 2010 – 2020 .....	49
Tabulka 2: Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání v letech 2010 - 2020.....	52
Tabulka 3: Struktura uchazečů o zaměstnání dle pohlaví v letech 2010 - 2020 .....	53
Tabulka 4: Věková struktura uchazečů o zaměstnání 2010 - 2020.....	53
Tabulka 5: Struktura uchazečů o zaměstnání podle délky evidence na trhu práce v letech 2010 - 2020.....	54
Tabulka 6: Vývoj počtu absolventů v evidenci úřadu práce v letech 2010 - 2020 .....	56
Tabulka 7: Počet absolventů dle kategorie vzdělání v roce 2020 .....	57
Tabulka 8: Ženy evidované na úřadu práce v letech 2010 - 2020 v okrese Jihlava.....	59
Tabulka 9: OZP evidovaní na úřadu práce v okrese Jihlava v letech 2010 - 2020 .....	60
Tabulka 10: Starší lidé evidovaní na úřadu práce v okrese Jihlava v letech 2010 - 2020...	61
Tabulka 11: Lidé s nízkým vzděláním evidovaní na úřadu práce v okrese Jihlava v letech 2010 - 2020.....	62
Tabulka 12: Věkové kategorie respondentů.....	65
Tabulka 13: Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?.....	66
Tabulka 14: Jak dlouhá doba uběhla od dokončení Vašeho nejvýše dosaženého vzdělání?66	
Tabulka 15: Hrubá mzda respondentů v předchozím zaměstnání.....	67
Tabulka 16: Ochota pracovat za nižší mzdu .....	67
Tabulka 17: Jaký je důvod Vašeho nezaměstnání? .....	70

Tabulka 18: Jakým způsobem ovlivnilo ztrátu Vašeho zaměstnání působení pandemie covid-19? .....	70
Tabulka 19: Odvětví respondentů zasažené působením pandemie covid-19.....	71
Tabulka 20: Zdravotně indisponovaní uchazeči o zaměstnání.....	72
Tabulka 21: Zájem respondentů o rekvalifikaci.....	72
Tabulka 22: Důvody neochoty podstoupit rekvalifikaci .....	73
Tabulka 23: Doba evidence respondentů na úřadu práce.....	73
Tabulka 24: Způsoby hledání nového zaměstnání .....	74
Tabulka 25: Co byste byli schopni podstupovat pro získání nového zaměstnání.....	75
Tabulka 26: Znalost respondentů výše minimální mzdy .....	75
Tabulka 27: Kontingenční tabulka hypotézy č.1 .....	76
Tabulka 28: Upravená kontingenční tabulka hypotézy č.1 .....	76
Tabulka 29: Očekávané četnosti hypotézy č.1 .....	77
Tabulka 30: Testové kritérium hypotézy č.1 .....	77
Tabulka 31: Kontingenční tabulka hypotézy č. 2.....	78
Tabulka 32: Očekávané četnosti hypotézy č. 2 .....	78
Tabulka 33: Testové kritérium hypotézy č. 2.....	78
Tabulka 34: Kontingenční tabulka hypotézy č. 3.....	79
Tabulka 35: Upravená kontingenční tabulka hypotézy č. 3 .....	80
Tabulka 36: Očekávané četnosti hypotézy č. 3 .....	80
Tabulka 37: Testové kritérium hypotézy č. 3.....	80
Tabulka 38: Asociační tabulka hypotézy č. 4 .....	81

## Seznam grafů

Graf 1: Vývoj minimální mzdy v Kč za měsíc.....	19
Graf 2: Vývoj obecné míry nezaměstnanosti v ČR v letech 1993-2020 .....	23
Graf 3: Podíl nezaměstnaných osob 2010 - 2020.....	50
Graf 4: Evidování uchazeči a pracovní místa.....	51
Graf 5: Počet absolventů dle oborů .....	58
Graf 6: Pohlaví respondentů dotazníkového šetření .....	64
Graf 7: Věk respondentů dotazníkového šetření .....	65
Graf 8: Odvětví, v kterých se uchazeči uplatňují .....	69

## Seznam zkratk

ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
EU	Evropská unie
HDP	Hrubý domácí produkt
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
OECD	Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj
OZZ	Osoby zdravotně znevýhodněné
USA	Spojené státy americké
ÚP	Úřad práce
VPP	Veřejně prospěšné práce



## Přílohy

### Dotazník

Dobrý den, jmenuji se Natálie Lysáková a jsem studentkou posledního ročníku České zemědělské univerzity v Praze.

Prosím, věnujte 3 minuty pro vyplnění krátkého dotazníku sloužícího pro praktickou část mé diplomové práce. Dotazník je anonymní a bude použit pouze pro účely mé diplomové práce.

U otázek označených \* je možné vybrat více odpovědí.

1. Vyberte pohlaví:  
 žena  muž
2. Vyberte Váš věk:  
 do 20 let  od 41 do 50 let  
 od 21 do 25 let  od 51 do 55 let  
 od 26 do 30 let  nad 55 let  
 od 31 do 40 let
3. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?  
 základní  VOŠ  
 středoškolské s maturitou  vysokoškolské  
 středoškolské s výučním listem
4. Jak dlouhá doba uběhla od dokončení Vašeho nejvýše dosaženého vzdělání?  
 do 6 měsíců  do 2 let  
 do 1 roku  nad 2 roky  
 do 1,5 roku
5. Jaká byla Vaše hrubá měsíční mzda ve Vašem posledním zaměstnání?  
 do 15 200 Kč  
 15 201 – 20 000 Kč  
 20 001 – 30 000 Kč  
 30 001 – 40 000 Kč  
 40 001 – 50 000 Kč  
 nad 50 001 Kč  
 dosud jsem nebyl/a zaměstnaný/a a nepobíral/a jsem měsíční mzdu
6. Byli byste ochotni pracovat za nižší mzdu, než jste měli v předchozím zaměstnání?  
 ano  ne

7. V jakém odvětví se uplatňujete?\*

- administrativa, ekonomie, pojišťovnictví, finance
- doprava, cestovní ruch, pohostinství
- obchod
- průmyslová výroba
- stavebnictví
- státní správa, samospráva
- služby (kadeřník, kosmetička atp.)
- vzdělávání, školství
- zemědělství, lesnictví, rybářství, dřevovýroba
- zdravotnictví, farmacie, sociální péče
- zpracovatelský průmysl
- jiné (doplňte): \_\_\_\_\_

8. Jaký je důvod Vašeho nezaměstnání?\*

- působení pandemie covid-19
- výpověď ze strany zaměstnavatele
- neobnovení smlouvy na dobu určitou
- výpověď z mé strany
- jsem čerstvý absolvent
- nedostatek pracovních míst v mém odvětví
- jsem po mateřské/rodičovské dovolené

9. *Pokud jste zaškrtnli v předchozí otázce první odpověď „působení pandemie covid-19“ odpovězte, prosím, na tuto otázku. Pokud jste odpověď „působení pandemie covid-19“ nezaškrtnli, tuto otázku přeskočte.*

Jakým způsobem ovlivnilo ztrátu Vašeho zaměstnání působení pandemie covid-19?

- krach zaměstnavatele
- snižování zaměstnanců
- pozastavení činnosti zaměstnavatele
- snížení mzdy

10. Je Vaše nezaměstnanost ovlivněna zdravotní indispozicí?

- ano
- ne

11. Jste ochotni v rámci získání nového zaměstnání podstoupit rekvalifikaci?

- ano
- ne

12. Pokud jste v otázce č. 13 odpověděli „NE“, zdůvodněte, proč byste nechtěli podstoupit rekvalifikaci.\*

- nemám rád/a změny
- nechce se mi učit něco nového
- nemám na to čas
- chci se i nadále věnovat tomu, co už umím

13. Jak dlouho jste veden/a na úřadu práce?

- |                                      |  |
|--------------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> do 2 měsíců | <input type="checkbox"/> do 8 měsíců   |
| <input type="checkbox"/> do 4 měsíců | <input type="checkbox"/> do 12 měsíců  |
| <input type="checkbox"/> do 6 měsíců | <input type="checkbox"/> nad 12 měsíců |

14. Jak hledáte nové zaměstnání?\*

- čekám, co mi nabídne úřad práce
- na internetu
- v novinách
- přímý kontakt se zaměstnavatelem
- spoléhám na kontakty a známé
- veletrhy a jiné akce

15. Zaškrtněte, co byste byli schopni podstupovat pro získání nového zaměstnání.\*

- dojíždění za prací
- stěhování
- rekvalifikace
- akceptace nižšího platu, než v předchozím zaměstnání
- nic

16. Zaškrtněte, jaká je výše minimální mzdy pro rok 2021:

- 14 600 Kč/měsíc
- 15 200 Kč/měsíc
- 15 800 Kč/měsíc
- 16 000 Kč/měsíc
- Nevím

Děkuji za Vámi věnovaný čas při vyplnění tohoto dotazníku.

Bc. Natálie Lysáková