ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

FAKULTA EKONOMICKÁ

Bakalářská práce

Trh práce a politika zaměstnanosti

Labour Market and Employment Policy

Karolína Vojtová

Plzeň 2026

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma

„Trh práce a politika zaměstnanosti“

vypracovala samostatně pod odborným dohledem vedoucího bakalářské práce za použití pramenů uvedených v přiložené bibliografii.

Plzeň dne 8. dubna 2026 v. r. *Karolína Vojtová*

Zásady pro vypracování práce

1. Zpracujte teoretická východiska k problematice trhu práce a zaměstnanosti
2. Analyzujte situaci na trhu práce v České republice a aplikujte teoretické poznatky
3. Zhodnoťte efektivitu nástrojů politiky a zaměstnanosti a jejich ekonomické a sociální dopady
4. Shrňte zpracovanou problematiku a stanovte doporučení pro vývoj trhu práce v ČR

Studijní program

Podniková ekonomika a management

Poděkování

Ráda bych poděkovala vedoucímu své bakalářské práce, panu Ing. Mgr. Janu Pokornému, Ph.D., za jeho odborné vedení, cenné rady a vstřícný přístup. Velmi si vážím jeho podnětů a času, které významně přispěly ke zkvalitnění této práce. Moje poděkování také patří rodině a blízkým za jejich neustálou podporu, trpělivost a motivaci po celou dobu mého studia.

Obsah

Úvod **6**

Cíl a metodika **7**

1 Trh práce **8**

1.1 Struktury podmíněnosti trhu práce 8

1.2 Nabídka a poptávka po pracovní síle 9

1.3 Subjekty trhu práce 10

1.4 Segmentace trhu práce 12

2 Nezaměstnanost **14**

2.1 Měření nezaměstnanosti 14

2.2 Struktura nezaměstnanosti 17

2.3 Beveridgeova křivka 17

2.4 Typy nezaměstnanosti 18

2.5 Důsledky nezaměstnanosti 20

2.6 Rizikové skupiny 22

2.6.1 Nekvalifikovaná pracovní síla 22

2.6.2 Ženy 23

2.6.3 Absolventi škol 23

2.6.4 Předdůchodový věk 24

2.6.5 Osoby se zdravotním postižením 24

2.6.6 Osoby z etnických menšin a cizinci 25

3 Vývoj trhu práce v České republice **27**

3.1 Charakteristiky zaměstnanosti podle postavení v zaměstnání 31

3.2 Charakteristiky zaměstnanosti podle ekonomické činnosti 32

3.3 Charakteristiky nezaměstnanosti 34

3.4 Charakteristiky nezaměstnaných podle věku, vzdělání a pohlaví 35

4 Politika zaměstnanosti 41

4.1 Pasivní politika zaměstnanosti 41

4.2 Aktivní politika zaměstnanosti 44

5 Výsledky a diskuze 48

5.1 Výzkumná otázka 1 48

5.2 Výzkumná otázka 2 53

5.3 Výzkumná otázka 3 55

Závěr 58

Seznam použitých zkratek 60

Seznam použitých zdrojů 61

Seznam tabulek 66

Seznam obrázků 67

Abstrakt

Abstract

Úvod

Trh práce je jednou z nejdůležitějších částí hospodářství, která přímo ovlivňuje životní úroveň obyvatelstva i celkovou ekonomickou stabilitu země. V posledních letech prošel český trh práce velkými změnami, od zavádění nových technologií a digitalizace až po pandemii Covid-19 a její dopady. I přes tyto vnější šoky se tuzemský trh práce dokázal rychle přizpůsobit, což se dlouhodobě projevuje nízkou mírou nezaměstnanosti. Celkové výsledky jsou sice příznivé, ale vnitřně se trh potýká s regionálními rozdíly a znevýhodněním rizikových skupin obyvatelstva.

Tato bakalářská práce je zaměřena na komplexní analýzu vývoje trhu práce v České republice. K této práci je přistupováno se záměrem identifikovat faktory ovlivňující nezaměstnanost, zhodnotit situaci v regionech a posoudit efektivitu státní politiky zaměstnanosti, a to jak v pasivní, tak aktivní podobě.

Práce je rozdělena do sedmi částí, včetně Úvodu a Závěru. První kapitola se věnuje teoretickému vymezení trhu práce a jeho subjektům. Dále je vysvětlován vztah mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce, po které je zaměřena pozornost na segmentaci tohoto trhu, určující jeho vnitřní členění. Následuje kapitola, která charakterizuje nezaměstnanost, její měření, typy a důsledky. Součástí je také popis Beveridgeovy křivky a charakteristika rizikových skupin.

Třetí až pátá kapitola je věnována praktické části. Třetí kapitola sleduje reálný vývoj zaměstnanosti a nezaměstnanost v České republice podle věku, vzdělání či pohlaví. Čtvrtá kapitola analyzuje státní politiku zaměstnanosti. Pátá kapitola přináší výsledky a diskuzi, a to formou odpovědí na výzkumné otázky. Pro tuto část dochází k porovnání teoretických poznatků se zjištěnými daty, dále jsou u výzkumných otázek na základě analýzy navržena konkrétní doporučení pro zlepšení současného stavu.

Cíl a metodika

Cílem bakalářské práce je identifikace faktorů mající vliv na nezaměstnanost a zhodnocení efektivnosti státní politiky zaměstnanosti.

Nejdříve dochází v práci k reflexi celkového vývoje trhu práce na základě dat od roku 1993 do roku 2024. Pro identifikaci faktorů je využito teoretických poznatků v rámci definice rizikových skupin, u kterých dochází ke sledování míry nezaměstnanosti, následně je využíváno i porovnání regionálních měr nezaměstnanosti. Dané údaje jsou sledovány za období let 2009 až 2024 dle dat Českého statistického úřadu ([ČSÚ], 2026).

Efektivnost státní politiky je pak hodnocena skrze přepočtený vývoj na 1 % nezaměstnaných, a to dle dat Ministerstva práce a sociálních věcí ([MPSV], 2026) pro roky 2010 až 2024.

Pro naplnění stanoveného cíle byly definovány tři výzkumné otázky:

- VO1: Jak ovlivňuje vývoj míry nezaměstnanosti vybrané skupiny?
- VO2: Jaký je regionální rozdíl mezi mírou nezaměstnanosti?
- VO3: Jak nezaměstnanost ovlivňuje financování aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti?

Zpracování práce vycházelo z kombinace literární rešerše, analýzy, komparace a syntézy. Literární rešerše byla využita především pro vymezení teoretických východisek v oblasti trhu práce a nezaměstnanosti (viz kapitola 1 a 2). Praktická část využívá statistické údaje čerpané z databází, které jsou podrobeny analýze a komparaci (kapitola 3 a 4).

Kromě toho je využito i kvantitativního přístupu s využitím korelační analýzy pro zjištění vztahů mezi celkovou nezaměstnaností a rizikovými skupinami. V případě měření odolnosti regionů oproti republikovému průměru je využito β koeficientu jakožto regresního koeficientu z modelu lineární regrese (směrnice α je uvažována s hodnotou 0).

Syntéza je zastoupena v závěrečné části práce, kde dochází ke shrnutí výsledků a formulaci doporučení pro zlepšení (kapitola 5).

1 Trh práce

Trh práce je místo podobné ostatním trhům, na kterých se střetává nabídka s poptávkou. Na straně poptávky se nacházejí firmy, které poptávají práci, tedy druh výrobního faktoru, zatímco na straně nabídky jsou domácnosti, které práci nabízejí (Holman, 2016). Tento trh je výrazně heterogenní, neboť zahrnuje široké spektrum profesních segmentů, které se liší požadovanou kvalifikací, výší odměn i pracovními podmínkami. Tato různorodost spolu s rozdílnými schopnostmi pracovníků způsobuje nedokonalou konkurenci. Zaměstnavatelé zde často působí větší tržní silou i lepší informovaností než uchazeči o zaměstnání, což posiluje jejich vyjednávací pozici. Trh práce se dotýká velké části populace, protože každý jednotlivec se musí rozhodnout, do kterého segmentu vstoupí, jakou rezervační mzdu přijme a jaké množství práce nabídne (Hořejší a kol., 2018).

1.1 Struktury podmíněnosti trhu práce

Podstatu fungování trhu práce definuje Kuchař (2007) prostřednictvím několika základních struktur, které spolu vzájemně souvisí a ovlivňují se. Mezi nejdůležitější patří národnostní, demografická, vzdělanostní, ekonomická a profesní struktura. **Národnostní struktura** patří mezi nejstabilnější demografické ukazatele, avšak podle Ministerstva práce a sociálních věcí (2023) dochází v posledních letech k její proměně vlivem nárůstu migrace a podílu cizinců na tuzemském trhu.

Výraznými změnami prochází také **demografická struktura**. Její proměnlivost souvisí například s prodlužováním průměrné délky života a změnami v zakládání rodin a porodnosti. Podle MPSV (2023) má zejména postupný přesun silných populačních ročníků do vyšší věkové kategorie přímé dopady na strukturu pracovní síly, které se projevují i v míře ekonomické aktivity populace.

Dalším významným činitelem, který určuje charakter trhu práce, je **vzdělanostní a profesní struktura**. Tato struktura odráží úroveň dosaženého vzdělání a rozdělení pracovníků do jednotlivých oborů. Rozvoj moderní společnosti založený na znalostech se neobejde bez vzdělané populace, což úzce souvisí s proměnou **ekonomické struktury** směrem k vyspělým zemím. V českém prostředí sice roste podíl vysokoškolsky vzdělaných osob, ale zároveň se mění nároky na všechny pracovníky. Nové technologie a automatizace mění nároky na kvalifikaci i digitální dovednosti. Tento vývoj vede

k častějším změnám v profesní kariéře a vyžaduje neustálé doplňování znalostí (MPSV, 2020b).

1.2 Nabídka a poptávka po pracovní síle

Konkrétní podoba trhu práce je výsledkem interakce mezi objemem práce, které jsou domácnosti připraveny poskytnout, a potřebou firem tento výrobní faktor využívat. **Strana nabídky práce** v tomto vztahu představuje množství pracovní síly, které jsou jednotlivci či domácnosti ochotni poskytnout na trhu práce za určitou mzdu. Zahrnuje rozhodování o vstupu na trh, rozsahu pracovní činnosti a podmínkách pro dosažení maximálního uspokojení (Hořejší a kol., 2018). Podle Vlčka (2016) je nabídka práce specifická svou asymetrií. Pracovník má menší možnost volby, protože je závislý na příjmu pro vlastní obživu. Nabídka práce je proto v čase stabilní a málo pružná, jelikož člověk nemůže odložit uspokojování svých potřeb a čekat na výhodnější nabídku. Množství nabízené práce ovlivňují dva protichůdné jevy. Substituční efekt způsobuje, že při růstu mzdové sazby se volný čas stává dražším vůči času pracovnímu, což motivuje jednotlivce pracovat více. Naopak důchodový efekt vede k tomu, že při vyšším reálném důchodu roste poptávka po volném čase na úkor práce. Výsledná nabídka práce je pak dána převahou jednoho z těchto efektů (Hedija & Musil, 2009). Při formování individuální nabídky práce je nutné zohlednit specifika konkrétní domácnosti. Podle Brožové (2018) hrají významnou roli faktory jako lidský kapitál, předchozí pracovní zkušenosti nebo odlišná ochota věnovat práci čas a úsilí v závislosti na rodinné situaci.

Poptávkovou stranu trhu práce tvoří podniky, tedy zaměstnavatelé, jejichž hlavním cílem je z pohledu ekonomie maximalizace zisku (Macáková a kol., 2010), i když v rámci novějších finančních teorií dochází k zaměření na maximalizaci tržní hodnoty (Růčková, 2021). Rozhodování o rozsahu zaměstnanosti je proto úzce spojeno s ekonomickou efektivitou. Optimální stav nastává v momentě, kdy se mezní produkt práce rovná reálné mzdě. Poptávka po pracovní síle je specifická tím, že se jedná o poptávku odvozenou. Podle Vlčka (2016) její rozsah závisí na poptávce po produktech a službách, které firma vyrábí. Významným faktorem je také technologická úroveň podniku. Méně náročné technologie vyžadují větší množství manuální práce. Naopak vyspělé inovace sice snižují počet potřebných pracovníků, ale kladou vyšší nároky na jejich kvalifikaci.

Výše zaměstnanosti a mzdové sazby pak závisí nejen na rozhodnutí pracovníků, kolik práce budou nabízet, ale také na ochotě firem pracovní sílu najímat (Hořejší a kol., 2018).

Dle Macákové a kol. (2010) nastává rovnováha tehdy, když se nabízené a poptávané množství práce shoduje. V tomto bodě se ekonomika nachází na úrovni přirozené míry nezaměstnanosti, kdy jsou pracovní síly využívány efektivně a mzdy se stabilizují bez výrazných výkyvů.

1.3 Subjekty trhu práce

Na trhu práce působí různé subjekty, které ovlivňují jeho fungování. Jak již bylo uvedeno v kapitole 1.2, klíčovou roli zde hrají domácnosti jako poskytovatelé pracovní síly a zaměstnavatelé jako její odběratelé. Vedle těchto dvou hlavních skupin existují i další aktéři, kteří mají zásadní podíl na celkové podobě trhu práce.

Státní instituce mají na trhu významný vliv nejen jako regulátoři, ale také jako tvůrci pravidel a směrnic, které určují podmínky vstupu do zaměstnání. Podle Brožové (2018) stanovují formální (psaná) i neformální (nepsaná) pravidla, která určují požadované kvalifikace, kompetence a podmínky pro výkon regulovaných povolání. Vydávají licence, certifikáty a tím ovlivňují dostupnost pracovních míst i kvalitu pracovní síly.

Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) je hlavním orgánem státní správy v oblasti zaměstnanosti, pracovněprávních vztazích, sociálního zabezpečení a sociální péče. Vytváří legislativní rámec, koncepce a strategie zaměstnanosti, stanovuje výši dávek a podmínky jejich získání (MPSV, 2025).

Úřad práce České republiky (ÚP ČR) je podřízenou institucí, která spadá pod MPSV. Jeho strukturu tvoří generální ředitelství, krajské pobočky a místní kontaktní pracoviště, která zajišťují dostupnost služeb v rámci celé České republiky. ÚP ČR je také národním partnerem evropské sítě EURES, což umožňuje poskytovat informace o pracovních příležitostech v zemích Evropské unie (Úřad práce České republiky [ÚP ČR], 2025a).

Mezi hlavní funkce dle Úřadu práce České republiky (2025a) patří:

- zprostředkování zaměstnání – pomáhá uchazečům najít vhodné pracovní místo,
- evidence uchazečů o zaměstnání – vedení evidence osob hledajících práci a poskytování podpory v nezaměstnanosti,
- rekvalifikace a vzdělávání – kurzy a školení pro zvýšení kvalifikace nebo změnu oboru,
- poradenství – kariérní poradenství, pomoc při volbě povolání, změně zaměstnání nebo návratu na trh práce,

- podpora osob se zdravotním postižením – pracovní rehabilitace, příspěvky na chráněná pracovní místa, pomoc při samostatné výdělečné činnosti,
- vyplácení dávek – správa dávek státní sociální podpory, příspěvků na péči apod.

Český statistický úřad (ČSÚ) zajišťuje sběr, analýzu a zveřejňování statistických údajů o trhu práce. Pravidelně sleduje zaměstnanost, nezaměstnanost, vývoj mezd pracovní síly, poskytuje data pro vládní rozhodování, zajišťuje srovnatelnost dat v národním i mezinárodním měřítku. Jeho hlavním cílem je objektivně zobrazovat vývoj ekonomiky, společnosti, obyvatelstva a životního prostředí v ČR (ČSÚ, n.d.).

Státní úřad inspekce práce (SÚIP) působí jako kontrolní orgán, který dohlíží na dodržování pracovněprávních předpisů a bezpečnost práce. Provádí kontroly pracovněprávních podmínek, pracovní doby, prevenci pracovních úrazů a může ukládat pokuty za porušení zákonů (Státní úřad inspekce práce, n.d.).

Odborové instituce zastupují zaměstnance při jednáních se zaměstnavateli o pracovních podmínkách, mzdách a bezpečnosti práce. Českomoravská konfederace odborových svazů (ČMKOS) je největší odborová centrála v České republice, sdružující svazy napříč odvětvími, jako je školství, zdravotnictví, doprava či státní správa (Českomoravská konfederace odborových svazů, n.d.). Asociace samostatných odborů České republiky (ASO ČR) je druhou největší centrálou a mezi její členy patří například svazy železničářů, energetiků či hasičů (Asociace samostatných odborů České republiky, n.d.).

Mezi významné subjekty na trhu patří také **zprostředkovatelé práce,** kteří pomáhají propojit uchazeče o zaměstnání se zaměstnavateli. Jejich primárním cílem je usnadnit nalezení vhodného pracovního místa, a zároveň pomoci firmám najít kvalifikované pracovníky. Zprostředkovatelé se dělí na veřejné instituce jako je například Úřad práce, který byl popsán v předchozí části, a soukromé subjekty, mezi které patří zejména personální agentury (Kotýnková & Němec, 2003).

Personální agentury pomáhají uchazečům najít vhodnou pracovní pozici a zároveň vyhledávají kandidáty pro firmy podle jejich požadavků a pracovních podmínek. Jejich úloha nespočívá pouze v nalezení zájemce, ale také v posouzení jeho profesních, osobnostních a morálních kvalit. Cílem je vybrat takového uchazeče, který se co nejlépe hodí do pracovního kolektivu a dokáže se rychle adaptovat. Personální agentury často nabízejí poradenství při tvorbě životopisu a přípravě na pohovor pro uchazeče. Pro zaměstnavatele představují výhodu v tom, že umožňují rychle reagovat na změny

v poptávce po pracovní síle, čímž šetří čas i náklady spojené s náborem. Mezi nejznámější personální agentury patří například ManpowerGroup či Grafton Recruitment (Evangelu & Juřička, 2013).

Posledním důležitým subjektem jsou **zahraniční instituce**, které též ovlivňují trh práce. Evropská komise podporuje politiky zaměřené na zlepšení pracovních podmínek a usnadnění přístupu k zaměstnání. Vydává směrnice stanovující minimální standardy, spolupracuje s členskými státy na jejich implementaci a zaměřuje se na boj proti chudobě a sociálnímu vyloučení (Evropská komise, n.d.).

Mezinárodní organizace práce (ILO) podporuje sociální spravedlnost a ochranu základních lidských a pracovních práv na globální úrovni. Vytváří mezinárodní pracovní normy, podporuje rovný přístup žen a mužů k důstojnému zaměstnání a rozšiřuje systémy sociální ochrany (ILO, n.d.).

Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (OECD) sdružuje 38 nejvyspělejších zemí a zaměřuje se na tvorbu politik pro zvyšování zaměstnanosti a kvality života. Provádí výzkumy, porovnává politiky jednotlivých států a vydává doporučení pro efektivní fungování trhu práce, vzdělávání a rozvoj dovedností. Zároveň se snaží reagovat na globální trendy, které ovlivňují pracovní trh, jako jsou globalizace, migrace či stárnutí populace (OECD, n.d.).

1.4 Segmentace trhu práce

Trh práce nelze vnímat jako jeden celistvý prostor, protože je ve skutečnosti segmentován. Funguje jako soubor mnoha dílčích trhů, které jsou navzájem nekonkurenční v tom smyslu, že jedna práce je jen obtížně nahraditelná jinou. Jak uvádí Kuchař (2007), nehomogenita trhu se začala výrazněji projevovat od 50. let 20. století. Jednotlivé segmenty mají od té doby specifické podmínky pro obsazování pracovních míst a reagují na odlišné společenské faktory. Pro pracovníka je často nákladné vstupovat na trh jiného povolání, protože díky své specializaci patří do konkrétního segmentu, který podléhá specifickému vývoji nabídky a poptávky (Jurečka a kol., 2018).

Základní rozdělení trhu probíhá v několika směrech, které vytvářejí bariéry pro mobilitu pracovní síly. Profesní a odvětvovou segmentaci doplňuje geografické rozdělení. To se projevuje jak v rozlehlejších územních celcích, tak na lokální úrovni. Pro pracovníka bez možnosti mobility je totiž volné místo v jiném regionu prakticky nedostupné (Mankiw

& Taylor, 2020). Další zásadní rozdíl spočívá mezi formálním a neformálním trhem práce. Zatímco formální trh podléhá státní regulaci, neformální trh zahrnuje aktivity v rámci šedé ekonomiky, domácí práce či samozásobitelství, přičemž problémy v jednom z těchto segmentů se zpravidla promítají i do druhého (Václavíková, 2025).

Vnitřní rozdělení trhu popisuje teorie duální ekonomiky, která definuje primární a sekundární sektor. Primární sektor představuje stabilní pracovní příležitost s vyšší prestiží, které nabízejí nadprůměrné finanční ohodnocení, jistotu zaměstnání a možnosti kariérního růstu. Naopak sekundární trh je tvořen pracovními místy s nižší sociální prestiží a mzdovým ohodnocením (Tuleja, 2007). Pro tento segment je typická vysoká fluktuace a uplatnění zde nacházejí především mladí lidé, pracovníci bez kvalifikace či osoby se zdravotním postižením. Tuto teorii doplňuje Massey (citován v Pořízková, 2010, s. 14) o terciární sektor, který tvoří pracovní místa pro domácí populaci neatraktivní. Tyto pozice jsou tedy obsazovány převážně zahraniční pracovní silou (Baršová & Barša, citováni v Pořízková, 2010, s. 14). Nově se segmentace projevuje také v nerovném přístupu k flexibilní pracovní době. Tento faktor zvětšuje rozdíly mezi oběma sektory. Přechod ze sekundárního trhu na primární je pro většinu osob velmi obtížný, v některých případech prakticky nemožný (Václavíková, 2025).

Další způsob členění rozlišuje mezi interním a externím trhem práce. Externí trh představuje otevřený prostor, ve kterém si firmy navzájem konkurují a snaží se získat nové pracovníky. Interní trh je naproti tomu vymezen hranicemi konkrétního podniku a zahrnuje pohyb zaměstnanců mezi pozicemi v rámci vnitřní struktury firmy. Rozlišení těchto kategorií pomáhá pochopit strategie mobility a stability pracovní síly, neboť mezi vnějším a vnitřním trhem existuje neustálá konkurence (Pořízková, 2010).

2 Nezaměstnanost

Podle Brčáka a kol. (2018) je za nezaměstnaného považována osoba, která nemá zaměstnání, aktivně ho hledá a je schopna nastoupit do práce během dvou týdnů. Jedná se o jedince, kteří jsou součástí ekonomicky aktivního obyvatelstva, avšak aktuálně nevykonávají žádnou výdělečnou činnost. Nezaměstnanost na pracovním trhu nikdy neklesá na nulu, což souvisí s přirozenými pohyby pracovní síly. Lidé totiž běžně mění zaměstnání, stěhují se, opouštějí trh práce a následně se do něj znovu vracejí. V období mezi ukončením jednoho pracovního poměru a nástupem do nového jsou dočasně nezaměstnaní. Tyto faktory způsobují tzv. frikční nezaměstnanost, která je na trhu práce trvale přítomná (Mankiw, 2019).

Nezaměstnanost úzce souvisí s hospodářským cyklem. V období ekonomického růstu firem nezaměstnanost klesá, zatímco v době recese výrazně roste. Tento jev vysvětluje keynesiánský přístup existencí nepružných nominálních mezd. Podle Soukupa a kol. (2022) nominální mzdy nereagují na ekonomické změny dostatečně rychle. To v době recese a poklesu cenové hladiny vede k růstu reálných mezd. Práce se tak pro firmy stává relativně drahou a jsou nuceny propouštět. Bortis (2023) doplňuje, že klíčovým faktorem je efektivní poptávka. Firmy nesnižují stavy jen kvůli výši mezd, ale především proto, že pro své výrobky nemají odbyt. V moderním institucionálním prostředí tuto nepružnost mezd dále upevňuje kolektivní vyjednávání mezi odbory a zaměstnavateli (Vejmělek a kol., 2025).

V evidenci úřadů práce převažují osoby s nižší kvalifikací, nejčastěji se základním vzděláním či výučním listem. Je však nezbytné odlišovat registrovanou od skutečné nezaměstnanosti. Data z úřadů totiž nezahrnují osoby, které aktivně hledají práci, ale z různých důvodů se do evidence nepřihlásí. Naopak míru nezaměstnanosti nadhodnocují jedinci, kteří v evidenci zůstávají pouze kvůli sociální podpoře a práci aktivně nehledají, čímž zkreslují reálnou nabídku práce na trhu (Brožová, 2018).

2.1 Měření nezaměstnanosti

Pro měření nezaměstnanosti je nejprve nutné vymezit základní kategorie obyvatelstva. Z makroekonomického pohledu se zaměstnanost vztahuje zejména na osoby v produktivním věku, tedy od ukončení povinné školní docházky až do dosažení

důchodového věku. V rámci této skupiny jsou rozlišovány dvě skupiny, a to ekonomicky aktivní a neaktivní obyvatelstvo (Vejmělek a kol., 2025).

Ekonomicky aktivní obyvatelstvo tvoří osoby, které jsou zaměstnané, ale i nezaměstnané. Do skupiny zaměstnaných se řadí nejen pracovníci, kteří vykonávají práci na plný či částečný úvazek, ale také osoby samostatně výdělečně činné (OSVČ) a podnikatelé. Nezaměstnaní jsou osoby bez zaměstnání, které jsou schopné a ochotné pracovat a aktivně hledají pracovní uplatnění (Brčák a kol., 2018). Typicky jsou evidováni na úřadu práce, pravidelně se zde hlásí a jsou připraveni nastoupit do zaměstnání v krátké době.

Ekonomicky neaktivní obyvatelstvo zahrnuje osoby, které nejsou zaměstnané a zároveň práci aktivně nehledají. Patří sem například studenti prezenčního studia, důchodci, osoby pečující o děti či handicapované členy rodiny, zdravotně postižení, kteří nemohou pracovat, ale také ti, kteří po dlouhodobém neúspěšném hledání zaměstnání ztratili motivaci nebo si zvolili alternativní životní styl bez zaměstnání (Helísek, 2002).

Z uvedeného rozdělení obyvatelstva vychází několik ukazatelů, které pomáhají analyzovat vývoj na pracovním trhu. Mezi nejčastěji používaný ukazatel patří **míra nezaměstnanosti**, která se vypočítá jako procentuální podíl počtu nezaměstnaných osob k celkovému počtu ekonomicky aktivního obyvatelstva.

Podle Jurečky a kol. (2023) se míra nezaměstnanosti vyjadřuje následujícím vzorcem:

$$Míra\ nezaměstnanosti = \frac{počet\ nezaměstnaných\ osob}{počet\ ekonomicky\ aktivních\ osob}\ x\ 100 \qquad (1)$$

kde:

- počet nezaměstnaných zahrnuje osoby bez zaměstnání, kterou jsou schopné a ochotné pracovat a aktivně si hledají práci,
- počet ekonomicky aktivních osob tvoří součet zaměstnaných a nezaměstnaných osob.

Míra nezaměstnanosti se neuvádí pouze jako celostátní průměr, ale sleduje se také na úrovni jednotlivých regionů a specifických skupin obyvatelstva, například podle pohlaví, věku nebo dosaženého vzdělání. V České republice ji zjišťuje Český statistický úřad prostřednictvím výběrového šetření pracovních sil. Výsledkem je tzv. obecná míra nezaměstnanosti, která slouží nejen k hodnocení situace na domácím trhu práce, ale

i k mezinárodnímu srovnání, například prostřednictvím institucí jako je Eurostat nebo OECD (Vejmělek a kol., 2025).

Podíl nezaměstnaných osob je dalším významným ukazatelem používaným v České republice k vyjádření úrovně nezaměstnanosti. Tento ukazatel je vypočítáván MPSV jako poměr mezi počtem dosažitelných uchazečů o zaměstnání a celkovým počtem obyvatel v produktivním věku a vyjadřuje se v procentech.

Jak uvádějí Jurečka a kol. (2023), podíl nezaměstnaných osob se stanovuje pomocí následujícího vzorce:

$$Podíl\ nezaměstnaných\ osob = \frac{dosažitelní\ uchazeči\ o\ zaměstnání}{počet\ osob\ v\ produktivním\ věku}\ x\ 100 \qquad (2)$$

kde:

- počet dosažitelných uchazečů o zaměstnání jsou osoby evidované na úřadu práce, které jsou schopné a ochotné nastoupit do zaměstnání do 14 dnů,
- počet osob v produktivním věku je obyvatelstvo ve věku od ukončení povinné školní docházky do důchodového věku.

Na rozdíl od obecné míry nezaměstnanosti umožňuje tento ukazatel detailnější analýzu situace na trhu práce, zejména na regionální úrovni. Je často využíván při srovnání nezaměstnanosti mezi jednotlivými kraji, okresy či obcemi. Kromě geografického členění lze podíl nezaměstnaných osob analyzovat také z hlediska demografických charakteristik, jako je pohlaví, věk nebo dosažené vzdělání (Jurečka a kol., 2023).

Dalším ukazatelem, který popisuje situaci na trhu práce v dané zemi, je **míra ekonomické aktivity**. Tento ukazatel se stanovuje jako podíl počtu ekonomicky aktivních obyvatel k obyvatelstvu v produktivním věku a vyjadřuje se v procentech (Spěváček a kol., 2016).

Podle Jurečky a kol. (2023) se míra ekonomické aktivity určuje na základě následujícího vzorce:

$$Míra\ ekonomické\ aktivity = \frac{počet\ ekonomicky\ aktivních\ osob}{obyvatelé\ v\ produktivním\ věku} * 100 \qquad (3)$$

kde:

- počet ekonomicky aktivních osob představuje souhrn zaměstnaných a nezaměstnaných osob, které jsou schopné a ochotné pracovat,

- obyvatelé v produktivním věku označují osoby ve věku od ukončení povinné školní docházky do dosažení důchodového věku.

2.2 Struktura nezaměstnanosti

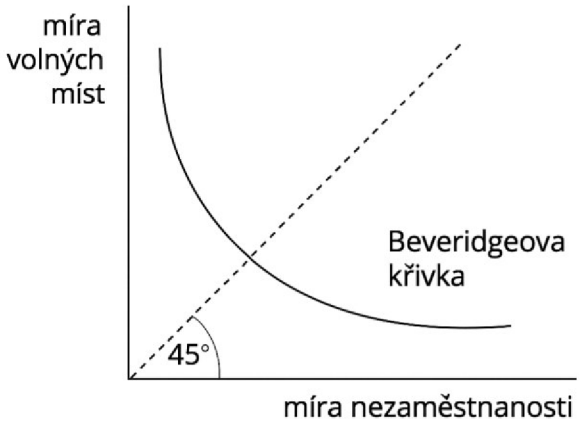
Pro analýzu nezaměstnanosti není důležitá pouze její celková míra, ale především struktura. Krátkodobá nezaměstnanost, trvající obvykle pouze několik týdnů, je často spojena s přirozenou fluktuací na trhu práce. Závažnější problém však představuje nezaměstnanost dlouhodobá (déle než jeden rok), která podle Mankiwa & Taylora (2020) vede k postupné ztrátě pracovní kvalifikace a negativně zasahuje do psychického i rodinného života jednotlivců. Tato skutečnost vykazuje značnou regionální nerovnoměrnost. Rozdíly se projevují nejen mezi regiony, ale i na úrovni okresů či obcí. Nezaměstnanost navíc dopadá na specifické skupiny, jako jsou absolventi bez praxe či lidé v předdůchodovém věku. Z těchto důvodů je nezbytné kombinovat makroekonomický pohled s mikroekonomickým přístupem, který umožňuje lépe cílit opatření na konkrétní ohrožené skupiny (Jurečka a kol., 2023).

2.3 Beveridgeova křivka

Vedle sledování míry nezaměstnanosti je důležité zohlednit také dostupnost pracovních příležitostí, tedy počet volných pracovních míst. Tento vztah znázorňuje Beveridgeova křivka, viz obr. 1, která graficky vyjadřuje závislost mezi mírou nezaměstnanosti na horizontální ose a mírou volných pracovních míst na vertikální ose (Soukup a kol., 2022). Typicky má křivka negativní sklon – vyšší počet volných míst bývá spojen s nižší nezaměstnaností a naopak. Tento vztah umožňuje posoudit šance uchazečů na nalezení zaměstnání i celkovou kondici trhu práce, která se mění v závislosti na fázi ekonomického cyklu. V období recese se bod na křivce posouvá směrem k vyšší nezaměstnanosti a nižšímu počtu volných míst, zatímco v době ekonomické expanze se objevuje více pracovních příležitostí a nezaměstnanost klesá (Cardullo & Guerci, 2019).

Křivka na obr. 1 znázorňuje vztah mezi mírou nezaměstnanosti a počtem volných pracovních míst. Jejím účelem je zobrazit situaci na trhu práce a posoudit možnosti uchazečů získat volné pracovní místo. Přerušovaná přímka svírající úhel 45° často znázorňuje rovnovážný stav mezi oběma veličinami. Každý bod na křivce pak označuje tzv. stálý stav, kdy jsou toky do nezaměstnanosti a z ní v rovnováze (Soukup a kol., 2022).

Obr. 1: Beveridgeova křivka



Zdroj: vlastní zpracování dle Jurečky a kol. (2023), 2025

Posuny Beveridgeovy křivky lze interpretovat dle Yashiva (2006) jako změny efektivity propojování uchazečů s volnými místy. Pokud se křivka posune směrem doprava, značí to zhoršení tohoto procesu, například kvůli strukturálním problémům, technologickým změnám nebo hysterezi. Naopak posun doleva indikuje zlepšení efektivity trhu práce. Moderní teorie často využívají tzv. matching modely, které zohledňují jak stranu nabídky, tak stranu poptávky po práci a jejich interakci v procesu hledání zaměstnání.

2.4 Typy nezaměstnanosti

Podle příčin vzniku a dopadů na ekonomiku jsou rozlišovány následující typy nezaměstnanosti: frikční, strukturální a cyklická nezaměstnanost. Tyto typy určují, zda jde o nezaměstnanost dobrovolnou či nedobrovolnou (Holman, 2016). Pokud je trh práce v rovnováze jedná se o dobrovolnou nezaměstnanost, která má frikční nebo strukturální charakter a tvoří přirozenou míru nezaměstnanosti. Naopak cyklická nezaměstnanost vzniká jako důsledek tržní nerovnováhy. V takovém případě jde o nedobrovolnou nezaměstnanost, protože lidé nemohou najít práci i přes svoji snahu. Právě cyklický výkyv pak způsobuje odchylky od přirozené úrovně (Martincová, 2002).

Frikční nezaměstnanost vzniká jako důsledek přirozeného pohybu pracovníků mezi zaměstnáními. Jedná se o krátkodobý jev, který svědčí o pružnosti trhu práce. Lidé mění pracovní pozici například z důvodu stěhování, ukončení studia či nespokojenosti v předchozím zaměstnání (Spěváček a kol., 2016). Problémem zde není nedostatek pracovních míst, ale čas, který uchazeči věnují hledání nové práce (Mankiw, 2019).

Specifickou formou frikční nezaměstnanosti je **sezónní nezaměstnanost**, která vzniká v odvětvích, kde poptávka po práci kolísá v závislosti na ročním období – typicky v zemědělství, stavebnictví, turismu nebo cukrovarství (Kotýnková & Němec, 2003). Projevuje se pravidelnými výkyvy během roku a má významný dopad zejména v zemích s rozvinutým turistickým průmyslem, jako je Španělsko, Řecko nebo Itálie (Jurečka a kol., 2023).

Míra frikční nezaměstnanosti závisí na dostupnosti informací o volných pracovních místech, ochotě pracovníků stěhovat se za prací, dostupnosti bydlení a demografické struktuře populace. Mladší pracovníci bývají mobilnější, zatímco starší často preferují stabilitu nebo odchod do důchodu (Dean a kol., 2016).

Strukturální nezaměstnanost se objevuje v důsledku nesouladu mezi kvalifikací pracovníků a požadavky na trhu práce. Vzniká v situacích, kdy lidé nemají potřebné dovednosti nebo žijí v regionech, kde chybí odpovídající pracovní příležitosti (Brčák a kol., 2018). Příkladem může být situace po pandemii Covid-19, kdy byli zaměstnanci v pohostinství nuceni hledat práci v jiných odvětvích, zatímco v řemeslných profesích či dopravě chyběli pracovníci (Vejmělek a kol., 2025).

Příčinou strukturálních změn bývá technologický pokrok a automatizace, kdy stroje dokážou vykonávat lidskou práci mnohem efektivněji. Tato technologická nezaměstnanost má často dlouhodobý charakter a bývá regionálně nerovnoměrná. Je to dáno tím, že dřívější dovednosti pracovníků se stávají nadbytečnými a proces hledání nového uplatnění vyžaduje náročnou rekvalifikaci či přizpůsobení se novým požadavkům trhu (Mankiw & Taylor, 2020).

Na rozdíl od frikční nezaměstnanosti zde neexistuje rovnováha mezi strukturou nabídky a poptávky práce, přestože celkový počet volných míst může odpovídat počtu uchazečů (Martincová, 2002). Strukturální nezaměstnanost nelze jednoznačně označit za dobrovolnou či nedobrovolnou, neboť vždy záleží na konkrétní situaci.

Úroveň strukturální nezaměstnanosti také ovlivňují institucionální faktory, jako je legislativní rámec, výše sociálních dávek či dostupnost informací o volných pracovních místech. Podle Jurečky a kol. (2023) může nevhodné nastavení systému oslabovat motivaci k hledání práce. Tento problém nastává v momentě, kdy je čistá mzda srovnatelná s výší pobíraných dávek. Ke snížení této nerovnováhy pak slouží zejména podpora vzdělávání a rekvalifikace.

Cyklická nezaměstnanost je způsobena výkyvy hospodářského cyklu. V období recese se zvyšuje, protože firmy omezují výrobu a snižují počet zaměstnanců. Naopak v době ekonomické expanze klesá (Mankiw, 2019). Tento typ nezaměstnanosti je nedobrovolný, protože pracovníci chtějí pracovat, ale kvůli poklesu poptávky po zboží a službách není dostatek pracovních míst. Cyklická nezaměstnanost se často vyjadřuje jako odchylka skutečné míry nezaměstnanosti od její přirozené úrovně (Martincová, 2002).

V ideálním případě by měl pokles reálné mzdy obnovit rovnováhu mezi nabídkou a poptávkou práce, ale v praxi tomu brání nepružnosti na trhu práce. Tyto podmínky způsobují, že cyklická nezaměstnanost přetrvává i v situacích, kdy by teoreticky nemusela existovat (Soukup a kol., 2022).

2.5 Důsledky nezaměstnanosti

Podle Spěváčka a kol. (2016) se důsledky nezaměstnanosti neomezují pouze na hospodářské ukazatele, ale zasahují i sociální a psychologickou oblast života jednotlivců. Dopady se projevují na stabilitě společnosti, úrovni spotřeby i dlouhodobém ekonomickém růstu. Nejvýraznější jsou při dlouhodobé nezaměstnanosti, která může způsobit trvalé změny na trhu práce.

Ekonomický dopad nezaměstnanosti představuje významný makroekonomický problém, který vede ke ztrátám produkčního potenciálu ekonomiky (Brčák a kol., 2018). Pokud je míra nezaměstnanosti vysoká, země nevyrábí na hranici svých produkčních možností, protože část výrobních faktorů, zejména pracovní síla, zůstává nevyužita. Tento propad lze kvantifikovat pomocí Okunova zákona, podle něhož zvýšení skutečné míry nezaměstnanosti o jeden procentní bod nad přirozenou mírou způsobuje pokles reálného produktu přibližně o 2-3 % (Soukup a kol., 2022). Nezaměstnanost oslabuje veřejné finance skrze nižší daňové příjmy a vyšší výdaje na podpory a politiku zaměstnanosti. Pokles příjmů domácností následně omezuje spotřebu a tlumí agregátní poptávku.

Dále s tím souvisí **sociální a psychologické dopady**, které se projevují jak v životě jednotlivce, tak v rámci celé společnosti. Dlouhodobá nezaměstnanost má závažné sociální a psychologické dopady (Spěváček a kol., 2016). Ztráta zaměstnání často vede ke snížení životní úrovně, sociální izolaci a oslabení společenského postavení jednotlivce. V rodinách může způsobit napětí, narušení vztahů a ztrátu autority. Psychologické

dopady zahrnují pokles sebevědomí, ztrátu sebeúcty, zvýšené riziko depresí a v krajních případech i sebevražedné tendence. Nezaměstnaní se mohou uchylovat k rizikovému chování, například ke zvýšené konzumaci alkoholu či drog. Dlouhodobý pobyt mimo pracovní proces mění strukturu dne, vede k pasivitě a ztrátě motivace, což dále komplikuje návrat na trh práce (Mankiw & Taylor, 2020).

Jedním z nejvýznamnějších dlouhodobých důsledků nezaměstnanosti je **úpadek lidského kapitálu**. Osoby, které zůstávají bez práce delší dobu, postupně ztrácejí pracovní návyky, odborné znalosti i praktické dovednosti, což snižuje jejich produktivitu a schopnost adaptace na nové pracovní podmínky. Firmy navíc často znevýhodňují uchazeče s dlouhou mezerou mezi zaměstnáními, což komplikuje jejich uplatnění na trhu práce (Mankiw & Taylor, 2020). Situaci pak může dále komplikovat pokles nabízené mzdy pod úroveň rezervní mzdy požadované zaměstnancem (Němec, 2010).

Tyto mechanismy souvisejí s fenoménem **hystereze**, kdy dočasné šoky na trhu práce mohou zanechat trvalé následky. Blanchard & Summers (1986) vysvětlují, že dlouhodobě nezaměstnaní ztrácejí vliv na výši mezd, zatímco stávající zaměstnaní udržují mzdovou hladinu vysoko. To následně brání tvorbě nových pracovních míst. Akdoğan (2016) v této souvislosti zdůrazňuje riziko, že se cyklická nezaměstnanost může změnit v nezaměstnanost strukturální. Příčinou jsou vysoké náklady na najímání a propouštění pracovníků. Samotná míra nezaměstnanosti nehraje podle Němce (2010) při mzdových vyjednáváních zásadní roli. Stávající zaměstnanci si totiž uvědomují, že jejich šance na nalezení nového místa jsou výrazně vyšší, než je tomu u průměrného nezaměstnaného. Tyto faktory vedou k posunu přirozené míry nezaměstnanosti a komplikují obnovu trhu práce i po odeznění původního šoku.

Nezaměstnanost může mít i **širší společenské dopady**, kdy pokles příjmů domácností zvyšuje riziko kriminality a náklady státu na bezpečnostní složky. V oblastech s vysokou nezaměstnaností se často objevuje vícegenerační nezaměstnanost, která prohlubuje sociální vyloučení a snižuje šance na ekonomickou mobilitu. Ačkoliv je nezaměstnanost vnímána převážně negativně, v omezené míře, zejména v krátkodobé horizontu, může přispívat k efektivnější alokaci pracovních sil a motivaci k vyšším výkonům (Jurečka a kol., 2023). Snižování její míry proto patří mezi hlavní cíle hospodářské politiky, která skrze fiskální a monetární opatření stimuluje agregátní poptávku a ekonomický růst.

Důležitou roli hraje také **politika zaměstnanosti**, která zahrnuje aktivní a pasivní přístup. Tato politika zahrnuje vše od podpory rekvalifikace a tvorby pracovních míst až po poskytování informací a finanční pomoci nezaměstnaným (Brčák a kol., 2018). Tyto přístupy budou dále předmětem kapitoly 4.

Dalšími opatřeními jsou podpora malého a středního podnikání, zlepšení geografické mobility pracovní síly prostřednictvím dostupného bydlení a rozvoje dopravní infrastruktury. V posledních letech se prosazuje koncept **flexicurity**, který spojuje pružnost trhu práce s vysokou mírou sociální ochrany zaměstnanců, a důraz na neustálé zvyšování zaměstnatelnosti jednotlivců (Palíšková, 2014).

2.6 Rizikové skupiny

Jednotlivé sociální skupiny mají podle Kuchaře (2007) rozdílné možnosti a schopnosti reagovat na změny na trhu práce. Faktory jako nízké vzdělání, vyšší věk či odlišná etnická příslušnost představují významnější překážku při hledání pracovního uplatnění než například nedostatek kreativity nebo neochota dojíždět. Mezi nejvíce ohrožené nezaměstnaností jsou osoby s nízkou kvalifikací, vybrané skupiny žen, určité věkové kategorie, osoby se zdravotním postižením, osoby etnických menšin a cizinci.

2.6.1 Nekvalifikovaná pracovní síla

Osoby s nejnižší kvalifikací patří dlouhodobě mezi nejvíce ohrožené nezaměstnaností. Nízká nebo zcela chybějící kvalifikace výrazně zvyšuje riziko ztráty zaměstnání, protože moderní pracovní procesy vyžadují vyšší odbornou úroveň. Podle Hlahůlka a kol. (2020) je postavení této skupiny na trhu práce velmi nestálé a jejich uplatnění navíc komplikuje rychlý rozvoj digitalizace. Český trh práce byl historicky orientován na odborné profese, zatímco zaměstnávání nekvalifikovaných osob mělo spíše charakter sociálního zajištění (Kuchař, 2007).

Tento vývoj vede k úbytku pracovních míst v oborech, jako je obsluha strojů nebo pomocné práce, kde tito lidé nejčastěji působí (Hlahůlek a kol., 2020). Nevýhodné postavení těchto skupin upevňuje i nízká ochota účastnit se rekvalifikačních či vzdělávacích programů a nastavení sociální politiky, které může snižovat motivaci k aktivnímu hledání práce (Bičáková & Kalíšková, 2018).

2.6.2 Ženy

Ženy představují významnou rizikovou skupinu na trhu práce. Jejich znevýhodnění souvisí nejen s genderovými nerovnostmi, ale také s náročnou kombinací rodičovských povinností a často méně perspektivní kvalifikace. Specifikem českého trhu práce je podle Křížkové & Pospíšilové (2023) silná závislost mezi mateřstvím a výrazným mzdovým znevýhodněním žen. Příčinou je ekonomická neaktivita žen po návratu z rodičovské dovolené. Ta v praxi vede k vysoké nezaměstnanosti matek, které usilují o návrat do pracovního procesu. Specifickou skupinou jsou mladé ženy, které čelí kombinaci bariér spojených s věkem a přetrvávajícími stereotypy o jejich budoucích mateřských povinnostech (Janošová a kol., 2024).

Podle Bičákové & Kalíškové (2015) je návrat zlomovým bodem, kdy riziko nezaměstnanosti matek prudce roste. Rozdíl je patrný zejména u žen s nižším vzděláním, které jsou ohroženy nestálými a hůře placenými místy. Zatímco ženy s vyšší kvalifikací čelí spíše bariérám v kariérním postupu. Křížková & Pospíšilová (2023) k tomu dodávají, že český institucionální rámec stále nedostatečně motivuje otce k zapojení do péče a spíše udržuje model dlouhé rodičovské dovolené. Mezi hlavní bariéry patří nedostatek částečných úvazků a omezená kapacita předškolních zařízení. Situaci také zhoršuje i nastavení daňového systému, který může být pro matky při brzkém návratu do práce finančně nevýhodný.

2.6.3 Absolventi škol

Absolventi škol tvoří specifickou skupinu na trhu práce, která se často potýká s obtížemi při hledání odpovídajícího uplatnění. Mezi hlavní příčiny patří nerovnoměrná regionální nabídka míst a rozdíly v ekonomické situaci regionů. Z pohledu samotných absolventů jsou nejčastějšími překážkami faktory, které sami nemohou ovlivnit, například velká vzdálenost zaměstnání od místa bydliště nebo nízká úroveň nabízené mzdy (Janošová a kol., 2024).

Zaměstnavatelé však vnímají tyto problémy odlišně. Často kladou důraz na ochotu učit se novým věcem a nést odpovědnost (Trhlíková a kol., 2008). Nedostatek pracovní praxe je sice vnímán negativně, na druhou stranu v něm ale mohou vidět silný zájem absolventa o daný obor. Podle Vojtěcha a kol. (2020) jsou absolventi považováni za rizikovou

skupinu, zejména kvůli chybějícím pracovním návykům a minimálním zkušenostem. Pokud si firmy mohou vybírat, volí raději kvalifikované pracovníky s praxí.

2.6.4 Předdůchodový věk

Lidé v předdůchodovém věku představují specifickou skupinu, která čelí odlišným problémům než mladší generace. Zatímco absolventi řeší vstup na trh práce, osoby v předdůchodovém věku usilují především o udržení svého uplatnění. Jejich prioritou je tak zajištění profesní stability a ochrana dosažené pracovní pozice před koncem kariéry (Palíšková, 2014). Podle Lakomého & Zajíčkové (2022) je však tato snaha o stabilitu v současnosti ohrožena rychlou digitalizací, která na starší pracovníky klade vysoké nároky a může pro ně představovat technologickou bariéru. Ti po dosažení určitého věku často narážejí na tzv. šedý strop, kdy jsou vnímáni jako méně přizpůsobiví novým technologiím, což omezuje jejich další rozvoj. Situaci dále ovlivňuje postupné prodlužování věkové hranice pro odchod do důchodu, které výrazně mění věkovou strukturu pracovní síly v produktivním věku. Míra ekonomické aktivity se v tomto ohledu liší podle regionů. Zejména v průmyslových oblastech bývá setrvání v zaměstnání obtížnější kvůli vysoké náročnosti vykonávaných profesí (Václavíková & Kamrádová, 2021).

Pro zlepšení postavení této skupiny je nezbytné posilovat společenské povědomí o přínosech zaměstnávání starších osob, neboť tzv. aktivní stárnutí přináší ekonomické, sociální i psychologické výhody. Tento přístup nejenže snižuje zátěž mladších generací, ale současně podporuje kvalitu života starších osob, čímž se stává žádoucím pro celou společnost (Lakomý & Zajíčková, 2022).

2.6.5 Osoby se zdravotním postižením

Lidé se zdravotním postižením představují velmi heterogenní skupinu, která čelí specifickým problémům při hledání pracovního uplatnění. Postižení může být fyzické, psychické, genetické nebo získané v důsledku nemoci či úrazu (Rychtář a kol., 2016).

Možnosti jejich zapojení do pracovního procesu se po přechodu na tržní ekonomiku podstatně zhoršily. Zatímco dříve existovaly specializované podniky, které zaměstnávaly osoby se zdravotním postižením bez ohledu na hospodářskou rentabilitu, nový ekonomický vývoj vedl k omezení těchto příležitostí. To mělo za následek nárůst nezaměstnanosti v této skupině (Rychtář a kol., 2016). Současný přístup vychází

z konceptu zdravotního postižení jako souhrnu sociálních bariér, které brání plnému uplatnění těchto osob ve společnosti. Cílem je jejich začlenění a využití pracovního i sociálního potenciálu (Křížková a kol., 2018).

Jedním z hlavních problémů je ztráta motivace k práci, pokud očekávané příjmy z pracovní činnosti nejsou výrazně vyšší než poskytované sociální dávky. Bariéry se objevují i na straně zaměstnavatelů (Rychtář a kol., 2016). Pro ty je při současném nastavení pracovněprávní ochrany nevýhodné zaměstnat osobu jejíž propuštění je obtížné (Kotýnková & Němec, 2003).

Další překážkou jsou investice spojené s úpravou pracovního prostředí pro některé skupiny zdravotně postižených (Křížková a kol., 2018). Neméně závažným problémem je nízká kvalifikační úroveň této skupiny, kdy značná část osob nemá žádné vzdělání a jen menšina dosahuje vysokoškolského stupně. To ve spojení se zdravotním handicapem výrazně omezuje jejich šance na trhu práce (Rychtář a kol., 2016).

Zlepšení současného stavu je možné zejména ve třech oblastech: rozšiřování možností dodatečného vzdělávání, posílení motivačních faktorů prostřednictvím úpravy pravidel pro výplatu sociálních dávek a odstranění bariér, které brání zaměstnavatelům přijímat zdravotně postižené bez obav z nemožnosti jejich případného propuštění (Křížková a kol., 2018).

2.6.6 Osoby z etnických menšin a cizinci

Osoby z etnických menšin a cizinci představují na trhu práce specifickou skupinu, která je často sociálně a kulturně znevýhodněna. Preissová Krejčí (2023) uvádí, že národnostní jednotnost České republiky může vést k předsudkům a následnému znevýhodňování menšin. Tyto bariéry pak u některých skupin (zejména u romské menšiny) zhoršují jejich společenské postavení a omezují možnosti získání vyšší pracovní kvalifikace.

Jak uvádí Pořízková (2010) postavení těchto skupin je dále ovlivněno segmentací trhu práce, která způsobuje jejich vytlačování do tzv. terciárního sektoru. Tento segment zahrnuje neatraktivní, nestabilní a nízkokvalifikovaná pracovní místa, o která má domácí populace dlouhodobě nízký zájem. Tato místa jsou pak často obsazována cizinci, kteří jsou vnímáni jako flexibilní pracovní síla ochotná akceptovat horší pracovní podmínky.

Nejpočetnější skupinu cizinců v ČR tvoří občané Ukrajiny. Schebelle a kol. (2023) uvádějí, že jejich postavení na českém trhu práce komplikuje především slabá znalost

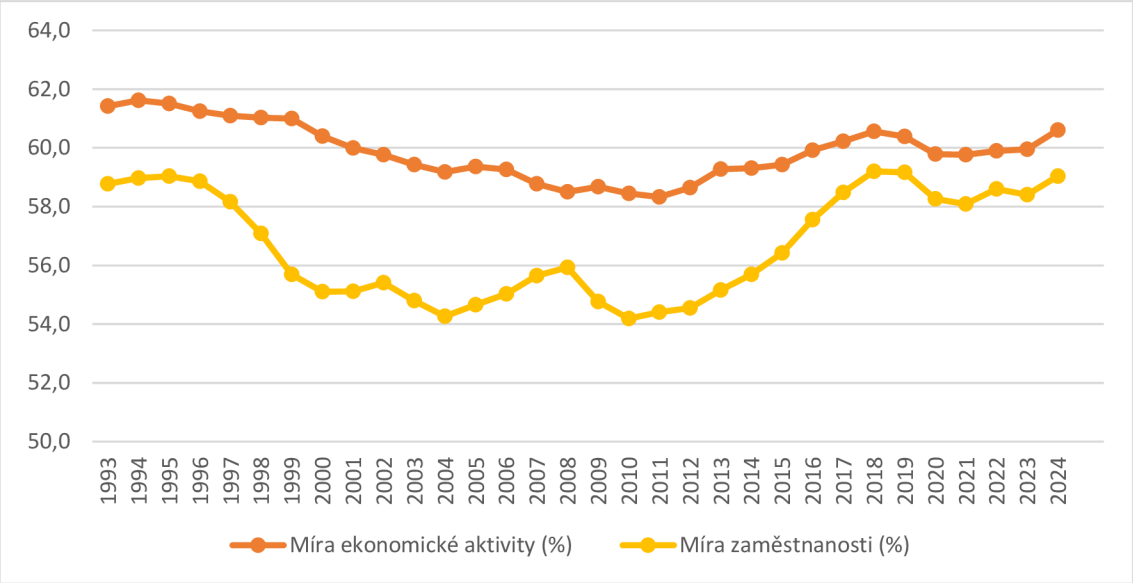
jazyka a složité uznávání jejich vzdělávání. To často vede k situaci, kdy i vysoce kvalifikovaní lidé vykonávají pomocné práce. V případě vietnamské menšiny se původně dočasná pracovní migrace mění v trvalé usazení. I přes probíhající integraci však tito lidé často zůstávají uzavřeni v rámci svých komunitních ekonomických struktur (Preissová Krejčí, 2023). Řešením těchto bariér může být rozvoj sociálního podnikání, které prokazatelně napomáhá pracovní integraci znevýhodněných skupin (Potluka, 2024).

3 Vývoj trhu práce v České republice

Vývoj trhu práce v České republice mezi lety 1993 až 2024 zobrazuje dynamické proměny národního hospodářství. Následující data a časové řady vychází z dat Výběrového šetření pracovních sil (VŠPS) Českého statistického úřadu (ČSÚ, 2026) a umožňují sledovat reakce trhu na důležité milníky tuzemského ekonomického vývoje.

Následující analýza se zaměřuje na tři základní makroekonomické indikátory, kterými jsou míra ekonomické aktivity, míra zaměstnanosti a obecná míra nezaměstnanosti. Vývoj těchto veličin je znázorněn na obr. 2 a 3.

Obr. 2: Vývoj míry ekonomické aktivity a míry zaměstnanosti v ČR (osoby 15leté a starší, 1993-2024)



Zdroj: vlastní zpracování dle ČSÚ (2026), 2026

Obr. 2 znázorňuje vývoj míry ekonomické aktivity a míry zaměstnanosti v České republice v letech 1993–2024. Křivka míry ekonomické aktivity představuje podíl osob, které jsou na trhu práce aktivní, zatímco druhá křivka ukazuje samotnou míru zaměstnanosti.

Míra ekonomické aktivity (oranžová křivka) na obr. 2 vykazuje v dlouhodobém horizontu vysokou stabilitu a setrvává v relativně úzkém pásmu mezi 58 % a 62 %. Mezi lety 1993 a 2011 docházelo k mírnému poklesu až na úroveň minima 58,3 %. Od roku 2012 však ukazatel začal postupně růst, kdy nejprve dosáhl hodnoty 58,6 % a následně pokračoval v soustavném nárůstu, který vrcholí v roce 2024 na hodnotě 60,6 %. Mírné

rozkolísání lze sledovat v letech 2020-2021, kdy v souvislosti s pandemií Covid-19 hodnota ukazatele klesla na 59,8 %. Po tomto období se však hodnoty rychle vrátily k původnímu růstu (ČSÚ, 2026).

Za tímto vývojem stojí primárně demografické a ekonomické faktory. Od roku 2012 křivka roste mimo jiné v souvislosti se zvyšováním věku odchodu do důchodu. Významným demografickým faktorem je vliv silných populačních ročníků ze 70. let 20. století, které se postupně přesouvají do vyšších věkových kategorií. Podle MPSV (2023) je právě aktivita těchto početných skupin ve starším věku klíčová pro udržení celkové ekonomické aktivity v České republice. Naopak proti tomuto růstu působí pozdější vstup mladých lidí na trh práce, který je způsoben delší dobou studia a snahou o získání vyšší kvalifikace. Proces terciárního vzdělávání snižuje míru ekonomické aktivity v mladších věkových kategoriích.

Dalším faktorem ovlivňujícím participaci na trhu práce je zastoupení žen, což je spojeno často s podporou zkrácených úvazků umožňujících lepší přechod z rodičovské dovolené zpět do práce. Trh práce je dále ovlivňován zpřísněním podmínek pro získání sociálních dávek, což motivuje neaktivní osoby k registraci na úřadech práce. Nelze opomenout ani vliv cizinců s trvalým pobytem, kteří výrazně zvyšují ekonomickou aktivitu, zejména v posledních letech v souvislosti s uprchlickou vlnou vyvolanou válečným konfliktem na Ukrajině (MPSV, 2023). K vysokému podílu ekonomicky aktivního obyvatelstva v mezinárodním srovnání však přispívá i přetrvávající podíl šedé ekonomiky. Ta se projevuje neoficiálními příjmy či prací „na černo“, kterou oficiální šetření ČSÚ zachycuje jen částečně (Andrlík & Stibůrková, 2017).

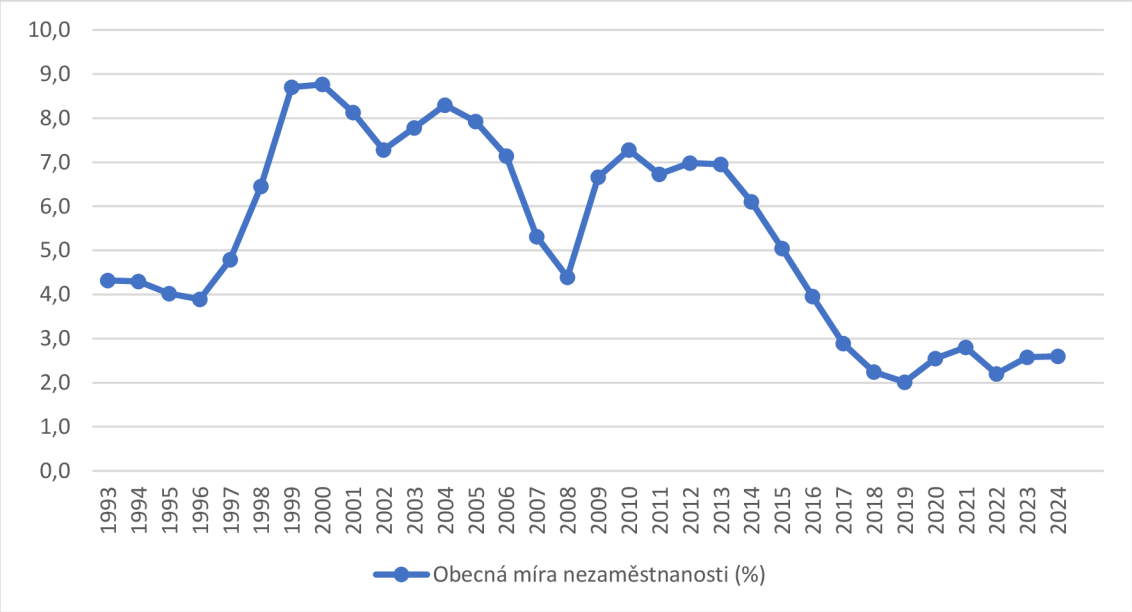
K růstu ekonomické aktivity významně přispívá mzdový nárůst, který stimuluje oportunitní náklady volného času. Vyšší odměna za práci tak motivuje k zapojení na trh práce i dříve neaktivní osoby (například osoby v domácnosti), pro které se výdělečná činnost stává atraktivnější než neplacená práce v domácnosti či volný čas. Pozitivní vliv má i vysoká dostupnost pracovních míst, která snižuje bariéry vstupu na trh a dodává lidem jistotu, že jejich aktivní hledání práce bude úspěšné.

Míra zaměstnanosti, znázorněná žlutou křivkou, představuje reálné uplatnění populace na trhu práce. Na rozdíl od stabilnější míry aktivity tato křivka citlivěji odráží aktuální kondici ekonomiky a dopady krizí. Vztah mezi oběma křivkami ukazuje míru nezaměstnanosti, přičemž jejich vzájemné přibližování značí nižší míru nezaměstnanosti.

V průběhu období lze sledovat několik fází, kdy se křivky přibližovaly a oddalovaly. V období strukturálního poklesu a recese mezi lety 1997 až 2000 došlo k výraznému oddělení obou křivek, kdy zaměstnanost propadla na své dno, a to na hodnotu 55,1 %. Tento nepříznivý stav vystřídal vstup do EU v roce 2004, po němž začala zaměstnanost opět růst a přibližovat se k míře ekonomické aktivity. Další výrazný zlom přinesla světová finanční krize po roce 2009, která způsobila opětovný propad míry zaměstnanosti až na hodnotu 54,2 % v roce 2010 při relativně stabilní křivce míry ekonomické aktivity, což značilo nárůst podílu nezaměstnaných v tuzemsku.

Od roku 2014 nastávala postupně etapa tzv. přehřátého trhu práce, kdy se obě křivky k sobě velmi těsně přiblížily, což odráželo rekordně nízkou nezaměstnanost. Tento těsný vztah zůstal zachován i přes události v podobě pandemie Covid–19 a energetické krize. K vysoké odolnosti trhu práce v krizovém období přispěl nejen státní program Antivirus (MPSV, 2020a), ale také schopnost firem rychle se adaptovat, což se projevilo rozsáhlým přechodem na flexibilní formy práce, zejména home office. V roce 2024 dosáhla míra zaměstnanosti hodnoty 59,0 %, což v porovnání s mírou ekonomické aktivity na úrovni 60,6 % potvrzuje, že český trh práce zůstává i nadále velmi napjatý a vykazuje minimální rezervy volných pracovních sil.

Obr. 3: Vývoj obecné míry nezaměstnanosti v ČR (osoby 15leté starší, 1993-2024)



Zdroj: vlastní zpracování dle ČSÚ (2026), 2026

Na obr. 3 je znázorněn vývoj obecné míry nezaměstnanosti, která úzce souvisí s popsaným vývojem zaměstnanosti, avšak s opačným průběhem. První významný milník představuje měnová krize v roce 1997, která vyvolala prudký nárůst nezaměstnanosti. Tento negativní trend byl ovlivněn vlnou bankrotů velkých průmyslových podniků a bank, což vedlo k rozsáhlému propouštění (Pravec, 2022). Celý proces restrukturalizace ekonomiky vyvrcholil na přelomu tisíciletí, kdy v roce 2000 nezaměstnanost dosáhla vysoké hodnoty 8,8 %, tedy maxima v historii samostatné České republiky.

Mezi lety 2001 a 2002 obr. 3 ukazuje přechodný pokles nezaměstnanosti, který byl podpořen především přílivem zahraničních investic, a to vlivem zavedení investičních pobídek (CzechInvest, n.d.). Následně však ukazatel opět vzrostl k dalšímu vrcholu 8,3 % v roce 2004. Období 2002–2004 je v české ekonomice označováno jako „jobless growth". Podle Martus (2016) tento jev nastává, když hospodářský růst nevede k dostatečné k tvorbě nových pracovnách míst, která by nahradila ta zanikající. Ačkoli HDP rostlo, probíhající restrukturalizace a ekonomické ochlazení v zemích EU bránily vzniku nových pracovních příležitostí, což udržovalo nezaměstnanost na vysoké úrovni až do vstupu České republiky do Evropské unie.

Zásadní zlom přineslo období let 2004–2008, kdy se po vstupu České republiky do EU naplno projevil efekt zahraničních investic. Tento silný hospodářský růst následně snížil míru nezaměstnanosti na tehdejší minimum 4,4 % v roce 2008. Tento pozitivní vývoj přerušila světová finanční krize, která se v tuzemsku projevila s mírným zpožděním v roce 2009. Nezaměstnanost začala v důsledku přetrvávající ekonomické recese opět stoupat a svého vrcholu dosáhla v letech 2012 a 2013, kdy činila 7,0 %, tedy o 1,8 procentního bodu méně, než tomu bylo v roce 2000.

Následující etapa mezi lety 2014 a 2019 je charakteristická historickým poklesem nezaměstnanosti až na historické minimum kolem 2,0 %. Česká republika se v tomto období stala zemí s nejnižší nezaměstnaností v celé Evropské unii. Tento zdánlivě pozitivní efekt má ovšem své úskalí, kterým je prohlubování nedostatku pracovní síly.

Období let 2020-2024 prokázalo vysokou odolnost českého trhu práce vůči vnějším šokům. Jak již bylo zmíněno u vývoje míry zaměstnanosti, vládní podpůrné programy v kombinaci s vysokou poptávkou po práci zabránily prudkému nárůstu nezaměstnanosti i během pandemických uzavírek. Ani následná válka na Ukrajině a energetická krize

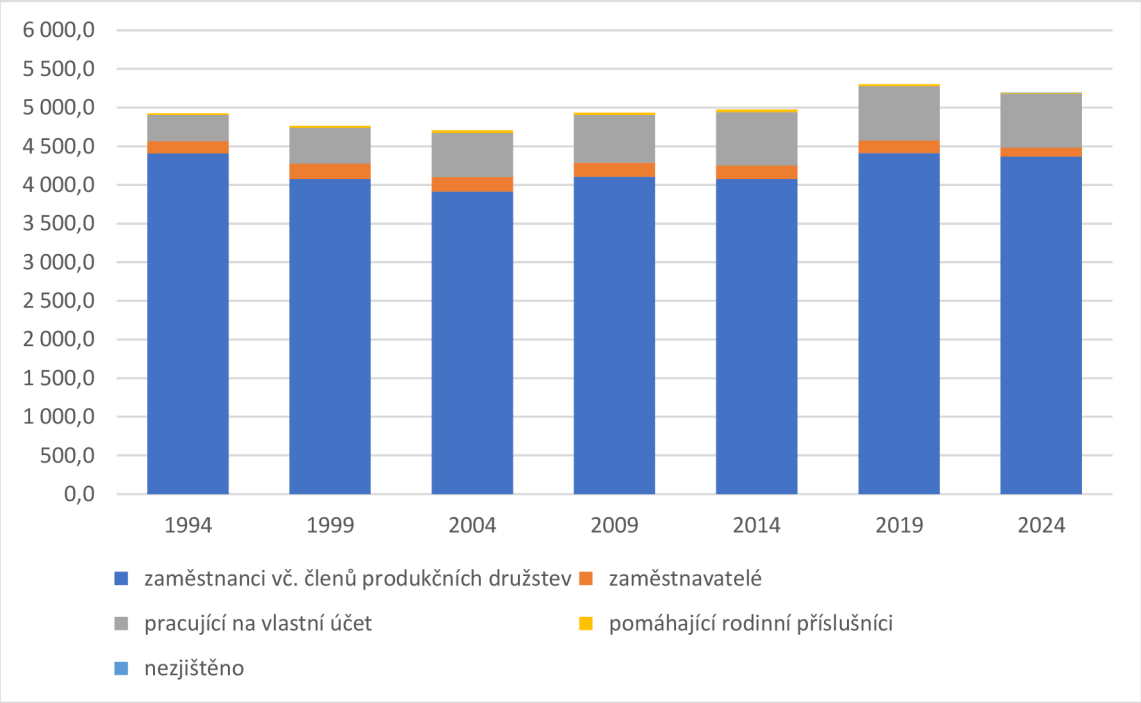
v letech 2022-2024 tuzemský trh neoslabily. Díky vysoké odolnosti ekonomiky a velkému počtu neobsazených pracovních míst se nezaměstnanost stabilně drží pod hranicí 3,0 %, což potvrzuje přetrvávající napjatost na trhu práce.

Na tuto oblast je dále možné navázat konkrétnějšími statistikami, které se mohou zaměřovat jak na podobu postavení, tak ekonomickou činnost aj.

3.1 Charakteristiky zaměstnanosti podle postavení v zaměstnání

Klasifikace postavení v zaměstnání rozlišuje podle dat ČSÚ (2026) pět základních kategorií, jak zachycuje i obr. 4. Jedná se o zaměstnance, u kterých to může být doplněno i o členy produkčních družstev, zaměstnavatele, pracující na vlastní účet, pomáhající rodinné příslušníky, příp. může být dané nezjištěné, což představuje výrazně nejnižší hodnotu mezi kategoriemi, která dosahuje nejvyšší hodnoty 2,4 tis. osob v roce 2024.

Obr. 4: Zaměstnaní podle postavení v zaměstnání



Zdroj: vlastní zpracování dle ČSÚ (2026), 2026

Obr. 4 zachycuje proměnu, kterou si český trh práce prošel v letech 1994 až 2024. Nejsilnější vývoj lze sledovat u skupiny pracujících na vlastní účet (OSVČ). Zatímco v roce 1994 dosahoval jejich počet hodnoty 338,7 tis. osob, do roku 2024 se tato skupina se více než zdvojnásobila na 697,1 tis. osob. Nárůst je projevem nejen rozvíjejícího se podnikatelského prostředí, ale zároveň může v některých odvětvích poukazovat na

využívání tzv. švarcsystému. Hlavním motivem pro tento postup je snaha o snížení daňového a odvodového zatížení, které je u samostatné výdělečné činnosti výrazně nižší než v případě klasického pracovního poměru (Tomášková & Neckář, 2023).

Zcela opačný vývoj je u zaměstnavatelů, kde došlo k významnému poklesu. Zatímco v roce 1999 činil jejich počet 195,7 tis. osob, v roce 2024 dosahuje již pouze hodnoty 115,3 tis. osob. Z těchto dat vyplývá, že ačkoli celková zaměstnanost v ekonomice roste, počet těchto subjektů, které zaměstnávají další osoby, výrazně ubývá. Trh práce je stále více ovlivňován velkými korporacemi, zatímco malé podniky buď zanikají, nebo přecházejí na formu podnikání bez zaměstnanců.

Tento posun potvrzuje i podíl klasických zaměstnanců na celkovém trhu práce. V roce 1994 tvořili zaměstnanci 4 410,8 tis. osob přibližně 89,53 % z celkové zaměstnanosti 4 926,8 tis. osob. Do roku 2024 se celková zaměstnanost zvýšila na 5 192,4 tis. osob, avšak počet zaměstnanců 4 367,3 tis. osob tvoří již pouze 84,11 % trhu. Ačkoli je zaměstnanecký poměr i nadále dominantní formou práce, jeho podíl na trhu se postupně snižuje na úkor rozvíjející se samostatné výdělečné činnosti.

3.2 Charakteristiky zaměstnanosti podle ekonomické činnosti

Charakteristika zaměstnanosti podle ekonomické činnosti (CZ – NACE) zachycuje rozdělení pracovních sil mezi jednotlivá odvětví ekonomiky. Tab. 1 porovnává data ČSÚ (2026) pro vybraná období let 2004, 2014 a 2024. Přehled zahrnuje osmnáct vybraných kategorií, které umožňují sledovat dlouhodobé změny v zastoupení jednotlivých odvětví na trhu práce.

Česká ekonomika si prošla zásadními strukturálními změnami, které lze sledovat v tab. 1. V primárním sektoru dochází k dlouhodobému poklesu počtu pracovníků. A to zejména v odvětví zemědělství, lesnictví a rybářství (kategorie A), kde došlo k poklesu z 193,9 tis. osob v roce 2004 na 146,2 tis. osob v roce 2024. Hlavním důvodem je technologický pokrok a modernizace techniky, která postupně nahrazuje manuální lidskou práci. Mnohem větší pokles nastal v kategorii těžby a dobývání (kategorie B), kde se počet zaměstnaných snížil z 58,1 tis. na 22,5 tis. osob, což přímo souvisí s útlumem těžby uhlí a postupným uzavíráním dolů v České republice.

Pro sekundární sektor zůstává i nadále důležitý zpracovatelský průmysl (kategorie C). Přestože jde o největší tuzemské odvětví, od roku 2014 v něm pracovníků mírně ubývá,

což naznačuje postupný odklon od tradičních manuálních profesí. Naopak stabilní počet si udržuje stavebnictví (kategorie F), které se dlouhodobě pohybuje kolem hranice 414 tis. pracovníků. Důvodem je stálý zájem o výstavbu bytů a rozsáhlé investice do oprav dopravní infrastruktury.

Tab. 1: Zaměstnanost podle odvětví ekonomické činnosti dle CZ – NACE

	2004	2014	2024
Zaměstnaní celkem	4 706,6	4 974,3	5 192,4
z toho:			
A – Zemědělství, lesnictví, rybářství	193,9	136,7	146,2
B – Těžba a dobývání	58,1	35,7	22,5
C – Zpracovatelský průmysl	1 225,4	1 329,8	1 276,7
D – Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu	62,5	57,2	59,4
E – Zásobování vodou; činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi	42,4	55,4	61,7
F – Stavebnictví	454,2	413,9	414,2
G – Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel	616,4	590,2	569,7
H – Doprava a skladování	318,8	295,9	309,0
I – Ubytování, stravování a pohostinství	174,8	195,2	168,1
J – Informační a komunikační činnosti	104,7	148,7	197,3
K – Peněžnictví a pojišťovnictví	94,3	121,5	132,1
L – Činnosti v oblasti nemovitostí	30,8	46,2	43,0
M – Profesní, vědecké a technické činnosti	149,3	222,4	269,3
N – Administrativní a podpůrné činnosti	99,2	129,8	118,0
O – Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení	312,9	319,4	345,4
P – Vzdělávání	280,9	326,2	405,8
Q – Zdravotní a sociální péče	317,3	353,5	431,5
R – Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	72,3	81,2	88,8
S – Ostatní činnosti	94,1	87,6	91,6

Zdroj: vlastní zpracování dle ČSÚ (2026), 2026

Největší nárůst zaznamenal terciární sektor, což potvrzuje postupnou terciarizaci ekonomiky (Keller, 2025). Zřetelný vzestup je vidět u informační a komunikační činnosti (kategorie J), kde se počet pracujících téměř zdvojnásobil z 104,7 tis na 197,3 tis. osob. Trh práce se zde přizpůsobuje digitalizaci a rozmachu informačních technologií. Podobně výrazný vzestup o více než 100 tis. osob se týká i profesní, vědecké a technické činnosti (kategorie M), což ukazuje na rostoucí poptávku po odborných službách. Pozitivní vývoj je i v sektoru vzdělávání (kategorie P) a zdravotní a sociální péče (kategorie Q). Zatímco u vzdělávání stojí za nárůstem z 280,9 tis. osob na 405,8 tis. osob vyšší zájem o studium a potřeba učitelů, zvýšení počtu pracovníků ve zdravotnictví na 431,5 tis. osob je dáno

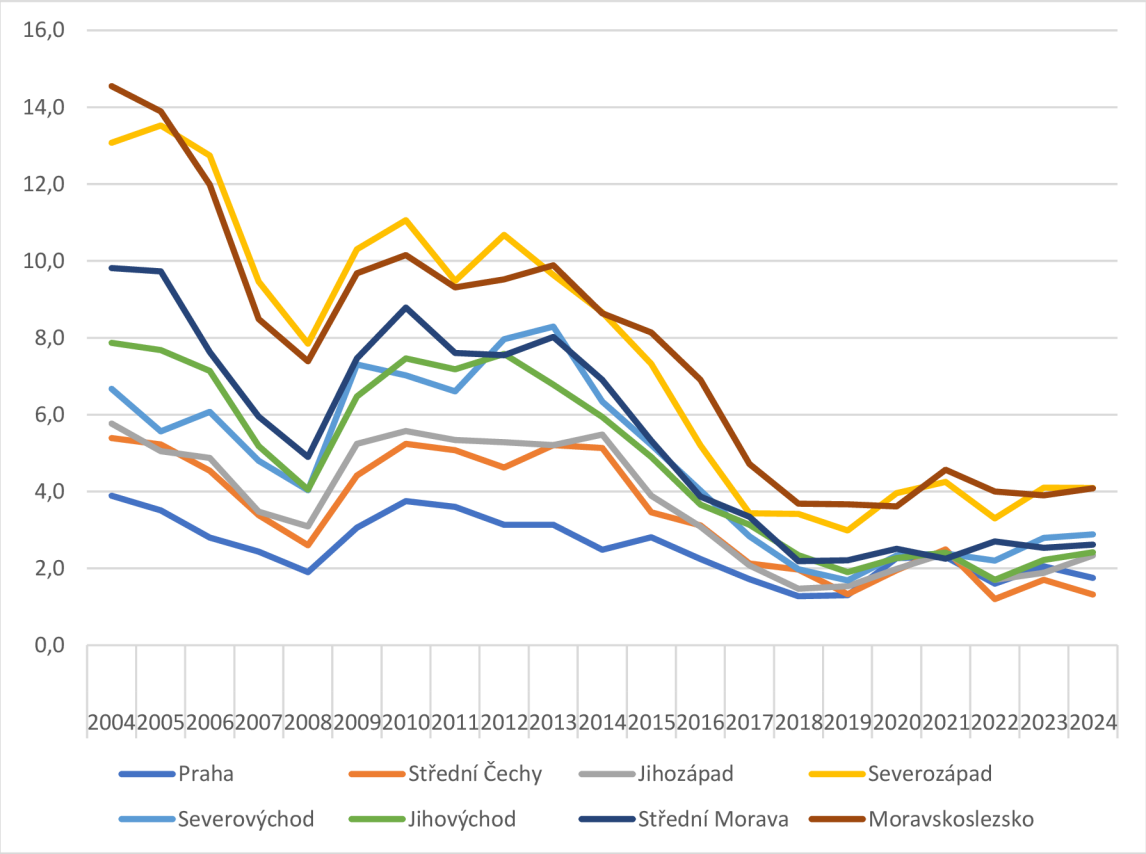
především demografickými změnami a stárnutím populace, které zvyšuje nároky na dostupnou péči.

Všechny tyto změny ukazují na posun české ekonomiky směrem k odborným a kvalifikovaným profesím, což klade stále vyšší nároky na vzdělanost obyvatelstva.

3.3 Charakteristiky nezaměstnanosti

Regionální rozložení nezaměstnanosti odráží specifické ekonomické podmínky jednotlivých částí České republiky a jejich historický vývoj. Obr. 5 zachycuje vývoj obecné míry nezaměstnanosti v regionech soudržnosti v letech 2004–2024 na základě údajů ČSÚ (2026). Data grafu umožňují sledovat proměny trhu práce v čase, od dopadů hospodářských cyklů až po postupné sbližování úrovně nezaměstnanosti mezi jednotlivými územními celky.

Obr. 5: Obecná míra nezaměstnanosti v regionech soudržnosti



Zdroj: vlastní zpracování dle ČSÚ (2026), 2026

Obr. 5 ukazuje, že křivky všech regionů soudržnosti kopírují společný vývoj obecné míry nezaměstnanosti v ČR (viz obr. 3). K nejvýraznějšímu společnému nárůstu

nezaměstnanosti došlo mezi lety 2008 a 2010 v důsledku globální finanční a hospodářské krize. Následný pokles nastal po roce 2014, kdy česká ekonomika vstoupila do fáze silného růstu.

V regionech, kde převažuje těžký průmysl, roste nezaměstnanost v dobách krize mnohem rychleji než v regionech zaměřených na služby. Naopak dlouhodobou stabilitu vykazuje Praha, která si dlouhodobě udržuje nejnižší míru nezaměstnanosti pod hranicí 4 %. Důvodem je především to, že v Praze převažují služby a trh práce tak není přímo závislý na těžkém průmyslu. Tato odolnost metropole potvrzuje vliv postupné terciarizace ekonomiky, která byla popsána v předchozí kapitole u analýzy odvětvové struktury. Podobně nízké hodnoty dosahují také i Střední Čechy, což je dáno jejich provázaností s pražským trhem práce a dobrou dopravní dostupností do metropole.

Naopak Severozápad a Moravskoslezsko se dlouhodobě potýká s nejvyšší mírou nezaměstnanosti. Hlavní příčinou jsou především útlumy těžby a těžkého průmyslu (viz tab. 1). Zatímco v roce 2004 byl rozdíl mezi Prahou (3,9 %) a Moravskoslezskem (14,5 %) propastných 10,6 procentního bodu, do roku 2024 se tyto hodnoty výrazně přiblížily. Aktuální rozdíl činí pouze 2,4 procentního bodu, kdy se Praha nachází na úrovni 1,7 % a Moravskoslezsko na 4,1 % (ČSÚ, 2026).

V období let 2011–2013 se vývoj v jednotlivých krajích lišil. Zatímco průmyslové regiony, zejména Severozápad, zaznamenaly opětovný nárůst nezaměstnanosti, docházelo jinde ke stagnaci nebo mírnému poklesu nezaměstnanosti. V závěru sledovaného období je u všech regionů znatelné zastavení poklesu a mírná stagnace či růst. Tento vývoj odráží současné ochlazení ekonomiky, dopady energetické krize a vysokou míru inflace v posledních letech.

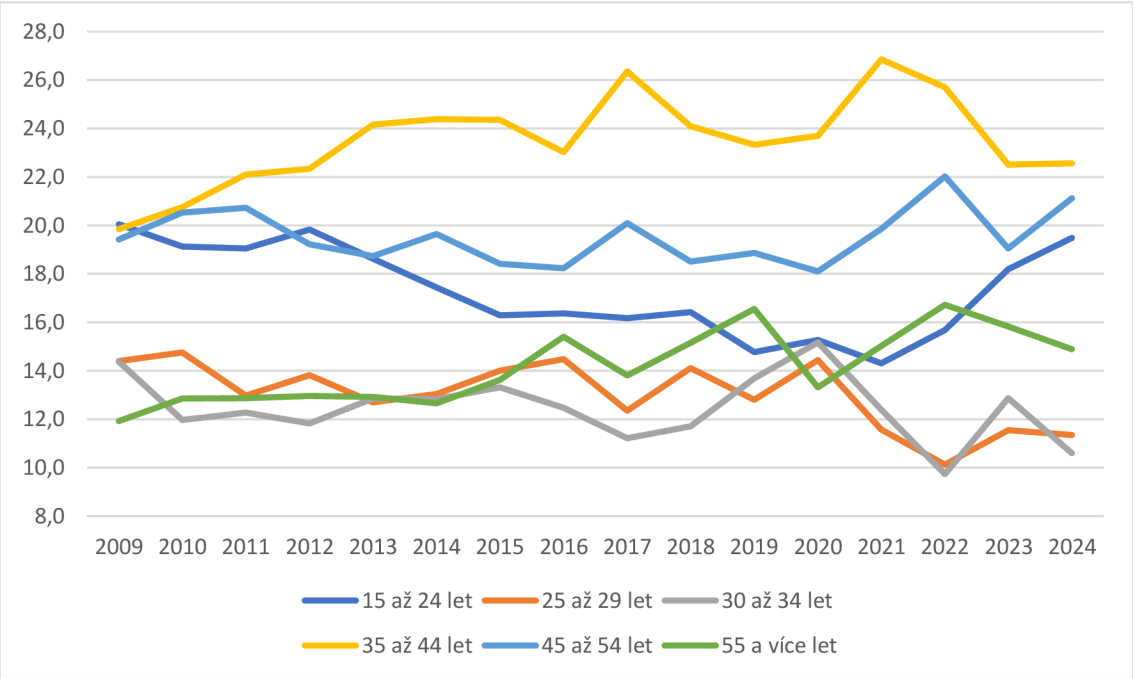
3.4 Charakteristiky nezaměstnaných podle věku, vzdělání a pohlaví

Analýza nezaměstnanosti podle demografických a sociálních charakteristik umožňuje identifikovat skupiny obyvatel, které jsou na trhu práce nejvíc ohroženy. Data na obr. 6–8 na základě údajů ČSÚ (2026) zachycují dlouhodobý vývoj nezaměstnaných podle věku, vzdělání a pohlaví v období let 2009-2024, což přímo ovlivňuje jejich možnosti uplatnění a stabilitu v rámci ekonomického cyklu.

První analyzovanou částí je nezaměstnanost dle věkové struktury. Kategorie středního věku 35–44 let na obr. 6 (žlutá křivka) tvoří dlouhodobě nejvýraznější podíl na celkové

nezaměstnanosti, především v důsledku demografického vývoje a vysokého zastoupení těchto populačně silných ročníků v ekonomicky aktivním obyvatelstvu. Svého vrcholu dosáhla v roce 2021 hodnotou 26,9 %, přičemž zde hrají velkou roli sociální faktory, jako je návrat žen na trh práce po rodičovské dovolené či rostoucí nároky na péči o rodinu, což může limitovat flexibilitu uchazečů při hledání nového uplatnění. Tento vliv se prolíná i do kategorie 45–54 let (světle modrá křivka), kde rodiče často stále pečují o nezletilé děti, a tato skupina tak tvoří druhý nejvyšší podíl na nezaměstnanosti, pohybující se stabilně v rozmezí 18–21 %. Osoby v tomto věku jsou navíc často vnímány jako méně adaptabilní vůči technologickým změnám, jako je například rychlá digitalizace v průmyslu. K těmto bariérám se přidává i vyšší výskyt zdravotních omezení nebo nutnost péče o stárnoucí rodiče, což komplikuje možnost uplatnění na plný pracovní úvazek. Zásadní problém představuje také zanikání tradičních pozic. Pokud v regionu zanikne velký průmyslový podnik, tito lidé hledají nové uplatnění jen obtížně. Tyto nepříznivé dopady jsou výraznější zejména v regionech Severozápad a Moravskoslezsko, které se s útlumem průmyslu potýkají dlouhodobě (viz obr. 5).

Obr. 6: Charakteristika nezaměstnaných podle věku (% celkové nezaměstnanosti)



Zdroj: vlastní zpracování dle ČSÚ (2026), 2026

Nejmladší kategorie ve věku 15-24 let (tmavě modrá křivka) v čase kolísá. Zatímco v roce 2009 dosahovala 20 %, v roce 2022 klesla na své minimum 14,3 %, ale do roku 2024 se její hodnota opět zvýšila na 19,5 %. Tento nárůst naznačuje zhoršující se situaci

absolventů na trhu práce, což je zapříčiněno zejména chybějící praxí. V dobách ekonomické nejistoty firmy méně ochotně nabírají nové pracovníky, protože jejich zaučení je nákladné. Negativně se projevil i vliv pandemie Covid – 19, která omezením praktické výuky zhoršila pozici absolventů po dokončení školy. Problémem zůstává také strukturální nesoulad mezi studijními obory a aktuální poptávkou firem. Příkladem je vysoký počet absolventů humanitních zaměření, zatímco kritický nedostatek přetrvává u řemesel a technických oborů.

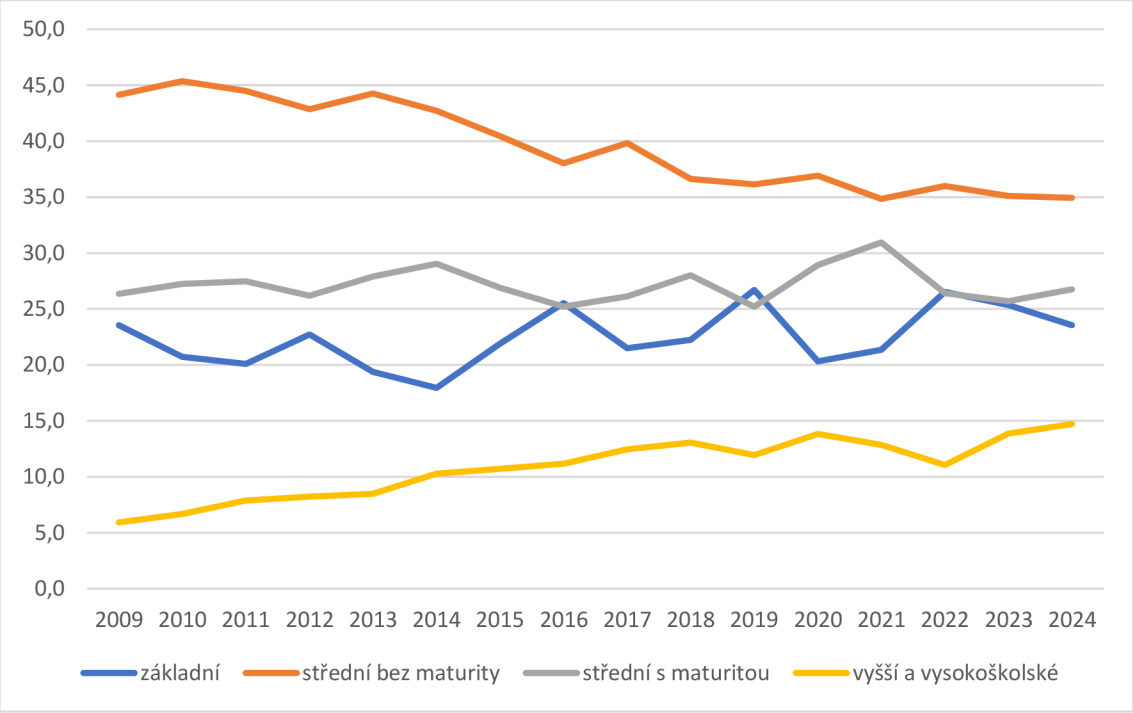
V nižších hodnotách se pohybuje křivka kategorie 25–29 let (oranžová křivka). Lidé v tomto věku již obvykle disponují vysokoškolským vzděláním a mají za sebou první roky praxe. Přestože u žen v této věkové kategorii začíná hrát roli plánování rodiny, pro zaměstnavatele se obecně jedná o velmi atraktivní skupinu. Díky kombinaci flexibility a již získaných pracovních návyků tito pracovníci čelí nižšímu riziku nezaměstnanosti. Podobně příznivý vývoj se vyznačuje i kategorie 30–34 let (šedá křivka), která má dlouhodobě stabilní až klesající tendenci. Z hodnoty 14,4 % v roce 2009 se v roce 2024 dostala na 10,6 %. Tato kategorie představuje pro zaměstnavatele ideální věk, a proto bývá v případě propouštění postihována jako poslední. Pracovníci v tomto věku již mají dostatečné zkušenosti, ale zároveň jsou vysoce přizpůsobiví a technologicky zdatní.

Kategorie starších pracovníků nad 55 let (zelená křivka) zaznamenává mírný, ale trvalý nárůst, který vyvrcholil v roce 2022 na hodnotě 16,7 %, po čemž následoval mírný pokles na 14,9 % v roce 2024. Tento vývoj úzce souvisí s demografickým stárnutím populace a probíhající důchodovou reformou, neboť postupné zvyšování věku odchodu do starobního důchodu udržuje tyto osoby na trhu práce déle. Pokud tito lidé ztratí zaměstnání krátce před dosažením důchodového věku, stávají se rizikovou skupinou, protože někteří zaměstnavatelé mají stále předsudky vůči jejich flexibilitě a zdravotnímu stavu. Bariérou může být rovněž rychlý nástup nových technologií a digitalizace, zejména v případech, kdy firmy neinvestují do jejich rekvalifikace.

Následuje charakteristika s ohledem na dosažené vzdělání na obr. 7. Kategorie střední vzdělání bez maturity (oranžová křivka) tvoří dlouhodobě nejvýraznější podíl na celkové nezaměstnanosti. Od roku 2010, kdy dosáhla svého maxima 45,4 %, sice její podíl postupně klesal až na 34,9 % v roce 2024, stále se však jedná o nejrizikovější kategorii. Tito pracovníci hledají uplatnění především v sekundárním sektoru na pozicích jako dělník, operátor výroby nebo řemeslník. Vysoká nezaměstnanost je zde dána tím, že tyto pozice jsou často nahrazovány stroji, a v případě úspor ve firmách tito lidé přicházejí

o práci jako první. Postupný pokles od roku 2010 je dán tím, že roste poptávka po řemeslných profesích. Kvalifikovaných pracovníků je na trhu nedostatek, což jim usnadňuje hledání práce.

Obr. 7: Charakteristika nezaměstnaných dle vzdělání (% celkové nezaměstnanosti)



Zdroj: vlastní zpracování dle ČSÚ (2026), 2026

Kategorie střední vzdělání s maturitou (šedá křivka) vykazuje stabilní vývoj, kdy se hodnoty dlouhodobě drží pod hranicí 31 %. Nejnižší hodnoty dosáhla v letech 2016 a 2019 (25,2 %), zatímco maximum zaznamenala v roce 2021 s hodnotou 30,9 %. Tato skupina lidí dominuje především v terciárním sektoru, kde obsazuje pozice jako administrativní pracovníci, obchodní zástupci nebo technici. Jejich výhodou je širší kvalifikace, která jim umožňuje ve srovnání s předchozí skupinou lépe reagovat na změny na trhu práce, i když jsou na ně kladeny stále vyšší nároky v oblasti digitálních dovedností.

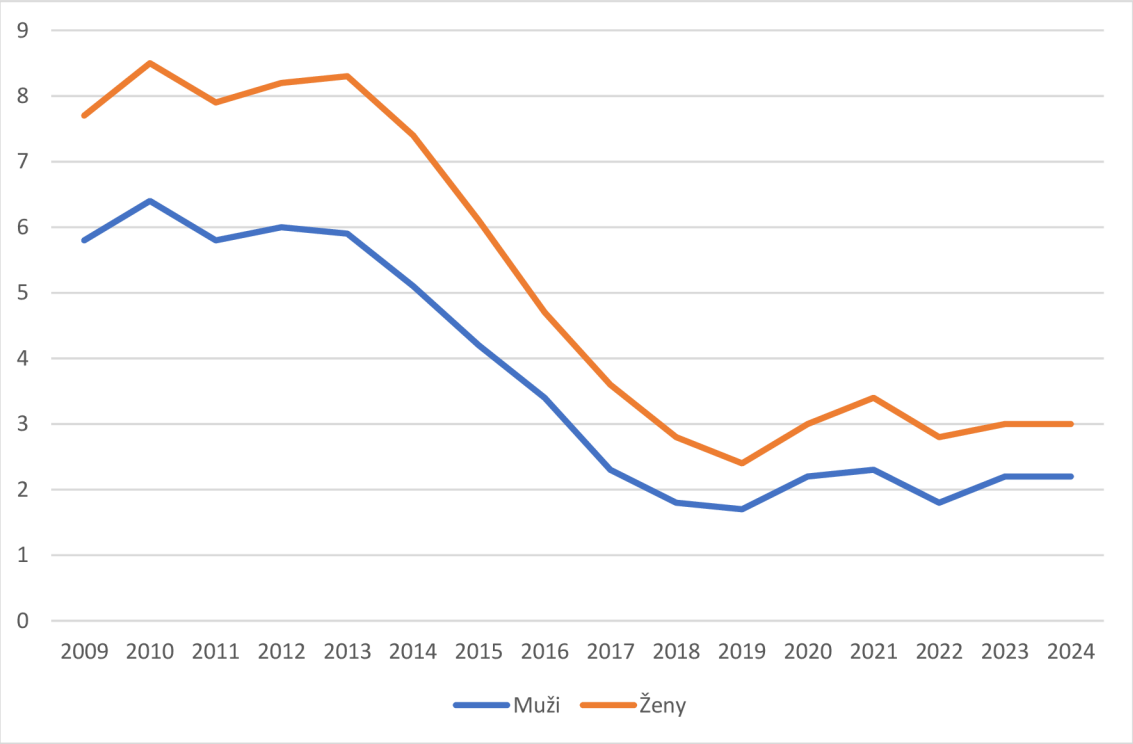
Pro kategorii základní vzdělání (modrá křivka) je typické kolísání, přičemž se hodnoty dlouhodobě drží v rozmezí 17 a 27 %. Nejvyšší hodnoty dosáhla v roce 2016 (26,7 %) a v roce 2019 (26,5 %), naopak nejnižší hodnota byla zaznamenána v roce 2014 (17,9 %). Výrazné změny v podílu naznačují, že tito pracovníci jsou často využíváni pro sezónní nebo pomocné práce. V období ekonomického útlumu se jedná o skupinu, která bývá propouštěna mezi prvními, což vysvětluje náhlé výkyvy na křivce. Tito lidé nacházejí

uplatnění v sektoru pomocných a nekvalifikovaných prací například úklid, pomocné práce na stavbách, sezónní práce v zemědělství nebo lesnictví. Jelikož jde často o krátkodobé úvazky, tito pracovníci se v průběhu roku opakovaně vracejí do evidence nezaměstnaných.

Dlouhodobě nejnižší hodnoty vykazuje kategorie vyšší a vysokoškolské vzdělání. Mírný nárůst z 5,9 % v roce 2009 na 14,7 % v roce 2024 odráží především rostoucí počet vysokoškolsky vzdělaných osob v celkové populaci, nikoliv zhoršení jejich uplatnění na trhu práce. Vyšší kvalifikace nadále slouží jako nejúčinnější bariéra proti nezaměstnanosti. Tito experti působí v kvartérním sektoru (vzdělávání, věda, výzkum, IT, vysoký management). Vysoká míra specializace a odborných znalostí (lékaři, inženýři, právníci, IT specialisté) z nich činí pro zaměstnavatele klíčové pracovníky, které si firmy snaží udržet i v dobách krize.

Poslední charakteristikou, která je sledována, je pohlaví, jak ukazuje obr. 8, kde je pro pohlaví zobrazena míra nezaměstnanosti.

Obr. 8: Charakteristika nezaměstnaných dle pohlaví (% nezaměstnanosti dle pohlaví)



Zdroj: vlastní zpracování dle ČSÚ (2026), 2026

Nezaměstnanost žen (oranžová křivka) vykazuje dlouhodobě vyšší míru nezaměstnanosti než muži. Hlavním důvodem jsou častější kariérní pauzy z důvodu péče o rodinu

a následně ztížený návrat na trh práce. Ženy také častěji pracují na zkrácené úvazky či dohody mimo pracovní poměr, což jsou formy zaměstnání, které zaměstnavatelé v dobách úspor ukončují jako první. Specifikem je také vysoká koncentrace žen v administrativě a službách, tedy v oborech, které jsou aktuálně nejvíce zasaženy digitalizací a automatizací rutinních činností.

Nezaměstnanost mužů (modrá) dosahuje stabilně nižších hodnot, ale je citlivější na hospodářské výkyvy. Jelikož muži dominantně působí v sekundárním sektoru (průmyslu, stavebnictví), jejich nezaměstnanost rostla prudčeji zejména v roce 2010 v období finanční krize, kdy v roce 2010 dosáhla svého maxima 6,4 %. K dalšímu vrcholu došlo v roce 2013 (5,9 %), kdy průmyslové obory opětovně omezovaly výrobu v důsledku hospodářské recese.

Mezi lety 2009 a 2024 je patrné postupné sbližování obou křivek. Zatímco v roce 2009 činil rozdíl mezi pohlavími 1,9 procentního bodu, v roce 2024 se tento odstup snížil na pouhých 0,8 procentního bodu. Tento vývoj ukazuje na postupné snižování rozdílů v tradičním rozdělení trhu práce a rostoucí potřebu flexibility zaměstnavatelů vůči oběma pohlavím.

V závěru sledovaného období lze u obou skupin sledovat mírný nárůst oproti minimům z roku 2022 (1,8 % u mužů a 2,8 % u žen). Tento stav reflektuje celkové ochlazení české ekonomiky, energetickou krizi a dopady vysoké inflace, které v letech 2023 a 2024 zastavily předchozí pokles nezaměstnanosti.

4 Politika zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti představuje klíčovou součást hospodářské politiky státu. Jejím primárním cílem je rovnováha mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce. Současně má podporovat vysokou zaměstnanost a chránit občany před negativními dopady nezaměstnanosti (Soukup a kol., 2022), na které již bylo v kapitole 1 upozorňováno. Z hlediska sociální politiky jde o systémové opatření, které brání prudkému nárůstu nezaměstnanosti a pomáhá občanům realizovat jejich uplatnění na trhu práce (Kotýnková & Němec, 2003). V českém právním řádu je tato problematika ukotvena zejména v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Tento zákon definuje státní politiku zaměstnanosti jako souhrn opatření, k zajištění rovného přístupu k zaměstnání.

Za tvorbu a fungování politiky zaměstnanosti v České republice odpovídá MPSV. Konkrétní opatření a zprostředkování práce má na starosti Úřad práce ČR, který prostřednictvím svých poboček zajišťuje také výplatu podpor (Václavíková, 2025). Při své činnosti Česká republika spolupracuje s orgány Evropské unie a svou strategii přizpůsobuje té evropské. Klíčovým nástrojem pro financování projektů zaměřených na zvýšení zaměstnatelnosti je Evropský sociální fond plus ([ESF+], n.d.).

Fungování celého systému je úzce spjato s jeho financováním, které je zajištěno v rámci pojistného na sociální zabezpečení. Podle zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociálním zabezpečení, je jednou ze složek povinných odvodů právě příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Tento příspěvek je 1,2 % z vyměřovacího základu. U zaměstnanců v pracovním poměru hradí tuto částku v plné výši zaměstnavatel, zatímco samotní zaměstnanci tento příspěvek neodvádějí. V případě OSVČ je tato sazba rovněž 1,2 % a tvoří pevnou součást jejich celkového pojistného na sociální zabezpečení. Vybrané prostředky plynou do státního rozpočtu. Odtud se pak financují konkrétní nástroje aktivní a pasivní politiky, které jsou uvedeny v následujících podkapitolách. Celkový objem těchto výdajů není pevně vázán na množství vybraných peněz. Každý rok je schvalován v rámci státního rozpočtu podle toho, jak se vyvíjí situace na trhu práce.

4.1 Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politika zaměstnanosti se zaměřuje na zmírnění finančních dopadů ztráty práce. Jejím hlavním úkolem je zajistit nezaměstnaným přijatelné sociální podmínky. Mezi hlavní výdaje v této oblasti patří podpory v nezaměstnanosti nebo programy pro

předčasný odchod do důchodu (Soukup a kol., 2022). Přestože je tato pomoc nezbytná, bývá také předmětem kritiky. Pokud jsou podmínky pro získání podpory nastaveny příliš velkoryse, může to uchazeče demotivovat v aktivním hledání nového zaměstnání (Brčák a kol., 2018).

Hlavním nástrojem je podpora v nezaměstnanosti, jejíž podmínky upravuje zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Aby uchazeč na tuto podporu dosáhl, musí v rozhodném období posledních dvou let před zařazením do evidence získat alespoň 12 měsíců důchodového pojištění. Tuto podmínku lze splnit i započtením tzv. náhradních dob, kam patří například péče o dítě do 4 let věku nebo pobírání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně (MPSV, n.d.a).

V tab. 2 je dle MPSV (n.d.e) uvedeno srovnání parametrů podpory v nezaměstnanosti do roku 2025 a v novém systému od roku 2026.

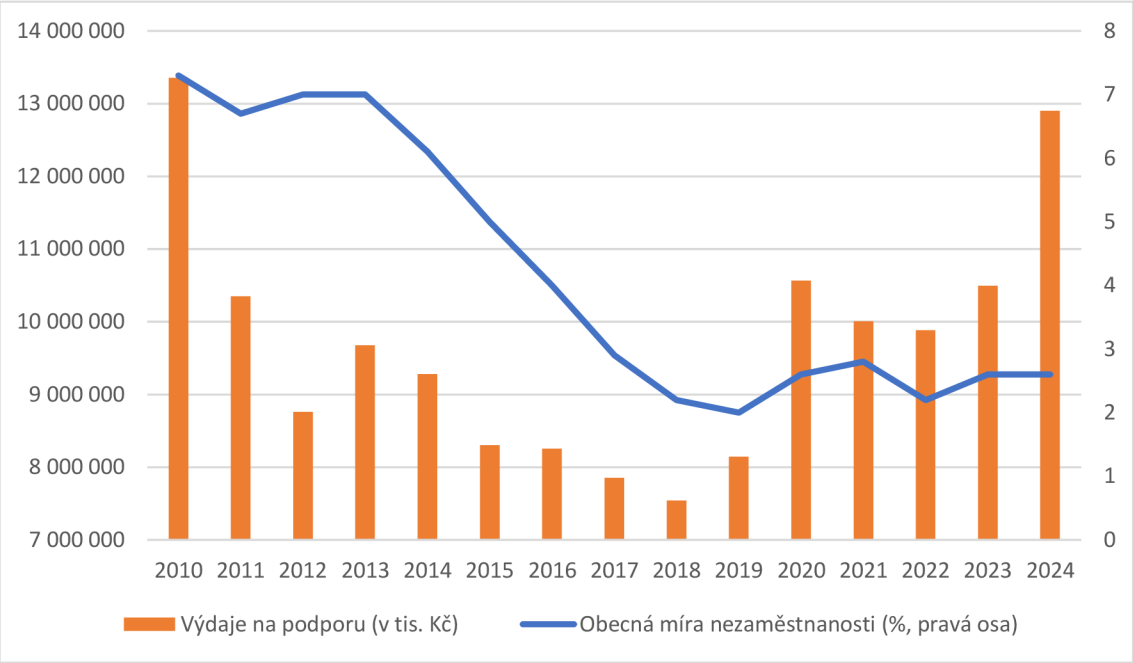
Tab. 2: Srovnání kategorií dávky v nezaměstnanosti

Kategorie	Do 31. 12. 2025	Od 1. 1. 2026
Věk uchazeče a podpůrčí doba	Do 50 let: 5 měsíců 50–55 let: 8 měsíců Nad 55 let: 11 měsíců	Do 52 let: 5 měsíců 52–57: 8 měsíců Nad 57 let: 11 měsíců
Výše podpory	1.-2. měsíc: 65 % Další 2 měsíce: 50 %	První 2 měsíce 80 % (nad 52 let první 3 měsíce) Další 2 měsíce 50 % (nad 52 let další 3 měsíce)
Trvale snížená dávka v nezaměstnanosti	Uchazeč ukončil zaměstnání sám nebo dohodou bez vážného důvodu	Zrušeno (platí jednotná sazba 80 %, 50 % a 40 % dle délky doby)
Výše trvale snížené dávky v nezaměstnanosti	45 %	40 % (platí po zbývající podpůrčí dobu)

Zdroj: vlastní zpracování dle MPSV (n.d.e), 2026

Zásadní změnou, kterou přinesla novela č. 408/2023 Sb. účinná od 1. ledna 2024, je zrušení odkladu výplaty podpory v případě vyplacení odstupného. Zatímco dříve se výplata posouvala o dobu odpovídající výši odstupného, nyní je podpora vyplácena ihned od prvního měsíce evidence na Úřadu práce. Další úpravou podle § 94 odst. 1 zákona o zaměstnanosti je zpřísnění podmínek pro opakovaný nárok na podporu. Pokud uchazeč vyčerpal celou podpůrčí dobu, musí pro vznik nového nároku nově odpracovat alespoň 9 měsíců namísto dřívějších 6 měsíců.

Obr. 9: Srovnání vývoje výdajů na podpory v nezaměstnanosti a míry nezaměstnanosti v ČR



Zdroj: vlastní zpracování dle MPSV (2026), 2026

Obr. 9 znázorňuje vztah mezi objemem vyplacených finančních prostředků na podpory v nezaměstnanosti a obecnou mírou nezaměstnanosti v České republice v letech 2010–2024. Zatímco dříve se oba ukazatele vyvíjely souběžně, v posledních letech dochází k jejich vzájemnému vzdalování. I přes přetrvávající nízkou nezaměstnanost náklady státu rostou, což způsobují nové ekonomické vlivy a změny pravidel systému.

Sledované období začíná v roce 2010, kdy se projevovaly následky hospodářské krize. Míra nezaměstnanosti tehdy dosahovala 7,3 % a objem vyplacených podpor činil 13,35 mld. Kč. V následujících letech docházelo k postupnému poklesu výdajů, přičemž nejnižší objem vyplacených prostředků za celé období byl v roce 2018, konkrétně 7,54 mld. Kč. Míra nezaměstnanosti pak dosáhla svého historického minima 2,0 % v roce 2019, kdy se trh nacházel na svém vrcholu.

Statistickou souvislost obou ukazatelů potvrzuje korelační analýza, na kterou lze nahlížet dvěma způsoby. Pokud je sledován vztah mezi počtem nezaměstnaných a absolutními výdaji v tis. Kč, dosahuje koeficient za celé období 2010–2024 hodnoty 0,21. Tato nízká hodnota je však ovlivněna inflací a růstem mezd, které nominální výdaje zvyšují bez ohledu na počet lidí v evidenci.

Mnohem silnější závislost vykazuje analýza při přepočtu výdajů na % HDP, kde koeficient za celé období dosahuje hodnoty 0,87. Tento pohled očišťuje data o ekonomický růst a potvrzuje, že výdaje na pasivní politiku přímo reagují na vývoj nezaměstnanosti, ovšem s výraznými rozdíly v jednotlivých etapách:

- **Období 2010–2014:** Korelace v tis. Kč (0,55) i v % HDP (0,63) naznačuje středně silnou až silnou přímou závislost. Trh práce se zotavoval a výdaje odpovídaly postupnému poklesu nezaměstnanosti.
- **Období 2015–2019:** V této etapě vykazuje vztah v % HDP téměř dokonalou závislost s koeficientem 0,99 (v tis. Kč 0,67). S rekordním poklesem nezaměstnanosti docházelo k velmi přesnému snižování nákladů státu.
- **Období 2020–2024:** V posledních pěti letech se souvislost výrazně oslabila. Koeficient v % HDP klesl na 0,43 a v tis. Kč dokonce na 0,19. Potvrzuje se tak, že v posledním období přestal být počet nezaměstnaných hlavním faktorem pro objem vyplacených prostředků.

Právě v posledním období (2020-2024) se naplno projevil výrazný rozdíl, kdy i přes přetrvávající nízkou nezaměstnanost (2,6 % v roce 2024) výdaje skokově narostly na 12,90 mld. Kč. Hlavními faktory jsou vysoká inflace z předchozích let a s ní spojený rychlý růst průměrné mzdy. Jelikož se výše podpory v nezaměstnanosti odvíjí právě od dosaženého výdělku, rostou celkové výdaje státu i při nízkém počtu uchazečů. Významnou roli hraje také zmíněná novela účinná od 1. ledna 2024, která zrušením odkladu výplaty u odstupného urychlila čerpání prostředků.

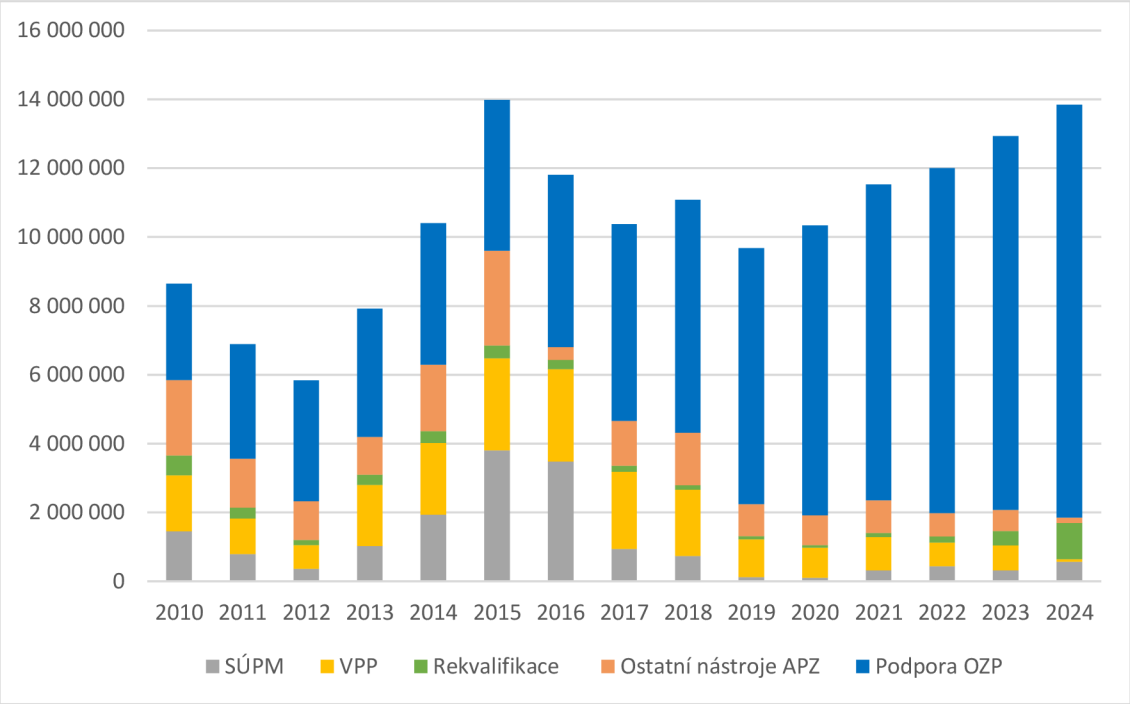
Specifickým faktorem je struktura uchazečů. Zatímco u běžných výpovědí závisí podpora na předchozím výdělku, u osob po rodičovské dovolené (náhradní doby) se podpora počítá fixně z průměrné mzdy v celém hospodářství. V roce 2024 tato částka činila 6 595 Kč pro první dva měsíce. Protože se tato částka každoročně zvyšuje spolu s průměrnou mzdou, rostou kvůli tomu i celkové výdaje státu (Kurzy, n.d.).

4.2 Aktivní politika zaměstnanosti

Zatímco pasivní politika řeší následky nezaměstnanosti, aktivní politika zaměstnanosti (APZ) se zaměřuje na prevenci a snahu o opětovné začlenění uchazečů na trh práce. Jejím cílem je propojovat nabídku a poptávku na trhu práce a odstraňovat překážky, které lidem brání v nalezení zaměstnání (Václavíková, 2025).

Důležitým rozdílem oproti podpoře v nezaměstnanosti je, že na opatření APZ není právní nárok. O poskytnutí příspěvku rozhoduje Úřad práce ČR podle situace v konkrétním regionu a v závislosti na aktuálním stavu disponibilních finančních prostředků (ÚP ČR, 2026). Celkový vývoj výdajů na tyto nástroje ukazuje obr. 10.

Obr. 10: Vývoj výdajů na jednotlivé nástroje APZ a podporu OZP (v tis. Kč)



Zdroj: vlastní zpracování dle MPSV (2026), 2026

Z obr. 10 vyplývá, že celkové výdaje prošly v letech 2010-2024 výraznými změnami. Na tomto vývoji se podílely zejména následující nástroje.

Nejobjemnější a nejstabilnější položku představuje **podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením (OZP)**, která je na obr. 10 znázorněna modrou barvou. Zahrnuje příspěvky na provoz chráněných míst a stimuly pro zaměstnavatele, kteří vytvářejí podmínky pro lidi se sníženou pracovní schopností. Stát v rámci tohoto nástroje proplácí zaměstnavatelům 75 % mzdových nákladu na zaměstnance, a to až do zákonem stanoveného limitu. Ačkoliv tyto příspěvky (podle § 78 zákona o zaměstnanosti) nejsou od roku 2003 formálně součástí APZ, v analýze jsou ponechány kvůli jejich zásadnímu vlivu na celkové výdaje státu (MPSV, n.d.b). Konkrétní data z obr. 10 potvrzují, že zatímco v roce 2010 činila tato podpora přibližně 2,8 mld. Kč, do roku 2024 vzrostla na rekordních 11,99 mld. Kč.

Společensky účelná pracovní místa (SÚPM), na obr. 10 znázorněná šedou barvou, představují pozice, které zaměstnavatel vyhradil nebo nově zřídil na základě dohody s Úřadem práce pro hůře umístitelné uchazeče. Tato kategorie zahrnuje také podporu pro začínající podnikatele (MPSV, n.d.d). Největší nárůst u tohoto nástroje nastal v roce 2015, kdy výdaje dosáhly maxima ve výši 3,8 mld. Kč. Poté následoval pokles až k absolutnímu minimu v roce 2020, kdy objem čerpaných prostředků na SÚPM klesl na 106,42 mil. Kč. V roce 2024 se tato částka pohybovala na úrovni 568 mil. Kč, což odpovídá aktuální situaci na trhu práce s nízkou nezaměstnaností.

Veřejně prospěšné práce (VPP), které jsou vyznačeny žlutou barvou, představují časově omezené pracovní příležitosti (maximálně na 24 měsíců) zaměřené především na údržbu obcí. Tento nástroj stát využívá zejména pro hůře uplatnitelné uchazeče v obdobích nepříznivé situace na trhu práce (MPSV, 2010). Z analýzy vyplývá, že intenzita využívání tohoto nástroje v období klesá. Zatímco v roce 2016 byl na VPP vynaložen nejvyšší objem prostředků ve výši 2,69 mld. Kč., v roce 2024 tato částka výrazně klesla na úroveň 77,5 mil. Kč.

Rekvalifikace, které jsou na obr. 10 znázorněny zelenou barvou, slouží k získání nové či k rozšíření stávající kvalifikace uchazečů. Jejím hlavním cílem je pružné přizpůsobení dovedností pracovní síly aktuálním potřebám trhu práce. Podmínkou pro proplacení nákladů ze strany státu je, aby kurz provádělo akreditované zařízení (Václavíková, 2025). Kritérii pro schválení jsou potřebnost a účelnost, tedy posouzení, zda má absolvent po ukončení kurzu reálnou šanci na pracovní uplatnění. V praxi se rozlišují rekvalifikace zajišťované přímo Úřadem práce a tzv. zvolené rekvalifikace, které si uchazeč vyhledává sám dle vlastního zájmu a profesního zaměření (MPSV, n.d.c). V současnosti je kladen silný důraz na digitální dovednosti. Tento vliv potvrzují data z roku 2024, kdy výdaje na rekvalifikace poprvé ve sledovaném období přesáhly 1 mld. Kč.

Kategorie **ostatních nástrojů**, označená oranžovou barvou, sdružuje pro přehlednost méně objemné nebo doplňkové položky APZ. Patří sem zejména investiční pobídky, příspěvky v době částečné nezaměstnanosti či podpora mobility. Součástí jsou také integrační pracovní místa zaměřená na specifické skupiny uchazečů. V roce 2024 tyto položky souhrnně představovaly výdaj ve výši 1,59 mld. Kč. Nejvýznamnější podíl na této částce měly v posledním roce výdaje spojené s insolvencí zaměstnavatelů a čerpání investičních pobídek.

Specifickou skupinu tvoří mimořádné výdaje vyvolané krizovými stavy. Příkladem je cílený program Antivirus využívaný v letech 2020–2022, který sloužil k ochraně zaměstnanosti během pandemie Covid-19. Celkové výdaje na tento program přesáhly 51 mld. Kč, přičemž největší objem finančních prostředků byl vyplacen v letech 2020 (23,79 mld. Kč) a 2021 (25,82 mld. Kč). V roce 2022 pak dočerpávání programu představovalo již jen 1,44 mil. Kč.

Podobně stát reagoval v roce 2024 prostřednictvím programu Povodeň 2024, který poskytl příspěvky na náhrady mezd v oblastech postižených živelní pohromou v celkové výši 19 458 tis. Kč. Tyto programy představují klíčový nástroj aktivní politiky zaměstnanosti, který umožňuje okamžitou stabilizaci trhu práce v době nepředvídatelných ekonomických šoků.

Z hlediska ekonomiky jsou výdaje na aktivní politiku hodnoceny mnohem lépe než pasivní vyplacení dávek. Přestože vyžadují vyšší počáteční investici, státu se dlouhodobě vrací díky úsporám na sociálních dávkách a vyššímu výběru daní od pracujících osob (Soukup a kol., 2022). Při pohledu na celkový vývoj je zřejmé, že stát stále více prostředků směřuje do stabilní podpory handicapovaných (OZP), zatímco přímé nástroje na tvorbu míst (SÚPM, VPP) využívá flexibilně podle aktuálního stavu ekonomiky.

5 Výsledky a diskuze

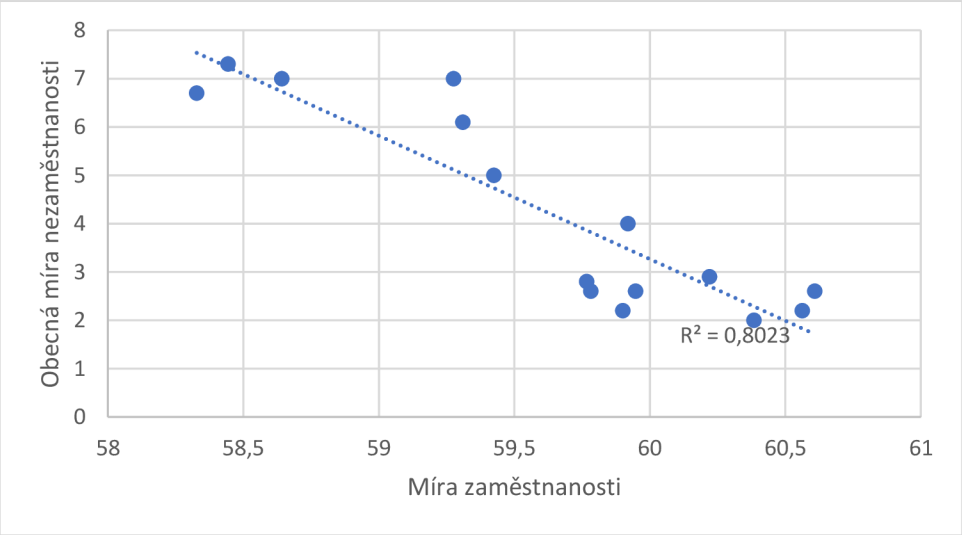
V této části dochází ke shrnutí teoretických poznatků a jejich porovnání s výsledky z praktické části. Na základě analýzy zpracovaných dat a grafů jsou zodpovězeny stanovené výzkumné otázky a je zhodnocen celkový vývoj na trhu práce v České republice.

5.1 Výzkumná otázka 1

VO1: Jak ovlivňuje vývoj míry nezaměstnanosti vybrané skupiny?

V rámci této otázky je zkoumáno, jakým způsobem dopadá nezaměstnanost na konkrétní rizikové skupiny obyvatelstva a jak citlivě tyto skupiny reagují na změny trhu práce. Nejprve byl sledován vztah mezi celkovou zaměstnaností a obecnou mírou nezaměstnanosti v České republice, který zachycuje obr. 11.

Obr. 11: Závislost obecné míry nezaměstnanosti na míře zaměstnanosti v ČR



Zdroj: vlastní zpracování dle ČSÚ (2026), 2026

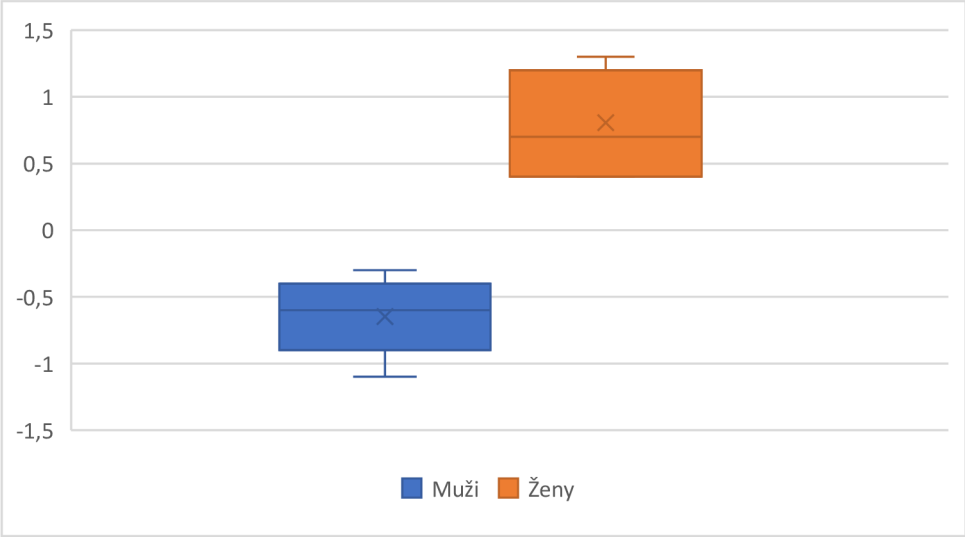
Data na obr. 11 ukazují velmi silnou negativní korelaci. Tento vztah potvrzuje i vysoká hodnota koeficientu determinace ($R^2 = 0{,}8023$). V praxi to znamená, že z 80 % lze nezaměstnanost v ČR vysvětlit právě celkovou zaměstnaností. Zbývajících 20 % tvoří faktory, které tento model přímo nezachycuje, jedná například o vliv šedé ekonomiky, legislativní změny nebo přirozené odchody do starobního důchodu.

Tato zjištěná vysoká provázanost odkazuje na Okunův zákon, jak jej uvádí Soukup a kol. (2022). Tato teorie vysvětluje, že pokud není pracovní síla plně využita, dochází ke

snížení celkového produktu (HDP). Analýza dat potvrzuje, že nezaměstnanost v České republice reaguje velmi citlivě na výkyvy hospodářského cyklu. Příkladem může být chování lidí v předdůchodovém věku, kteří, jak i uvádí Václavíková & Kamrádová (2021), při ztrátě zaměstnání a vyšší míře nezaměstnanosti mohou volit ekonomickou neaktivitu, tj. předčasný důchod, čímž míru nezaměstnanosti oficiálně snižují.

Na tento celkový vývoj navazuje pohled na první skupinu, která analyzuje rozdíl dle pohlaví, tj. jsou zde znázorněny rozdíly mezi muži a ženami. Ty jsou zachyceny v krabicovém grafu na obr. 12, který ukazuje, jak moc se nezaměstnanost obou pohlaví liší od celkového průměru.

Obr. 12: Rozdíly v nezaměstnanosti mužů a žen v České republice (2010-2024)



Zdroj: vlastní zpracování dle ČSÚ (2026), 2026

Na obr. 12 je vidět strukturální nerovnost na trhu práce. Hodnoty u žen se stabilně pohybují v kladných číslech, v průměru o 0,8 procentního bodu nad celkovým průměrem. To znamená, že jejich nezaměstnanost je trvale vyšší. U mužů je situace opačná a jejich hodnoty zůstávají o 0,6 procentního bodu pod tímto průměrem. Celkový rozdíl mezi oběma pohlavími tak činí 1,5 procentního bodu.

Tato čísla potvrzují teorii Kuchaře (2007) o heterogenitě trhu práce. Vyšší nezaměstnanost žen v ČR souvisí podle Křížkové & Pospíšilové (2023) především s institucionálními bariérami. Mezi hlavní překážky patří zejména dlouhá rodičovská dovolená a specifické nastavení daňového systému. Tyto faktory ztěžují ženám návrat do práce a zároveň přispívají k přetrvávajícímu rozdílu 1,5 p. b. v míře nezaměstnanosti. To naznačuje, že jsou ženy častěji vytlačovány do sekundárního sektoru (Tuleja, 2007), kde

je nižší jistota zaměstnání. V kombinaci s mateřstvím to pro ně znamená vyšší riziko ztráty zaměstnání nebo mnohem těžší návrat na trh.

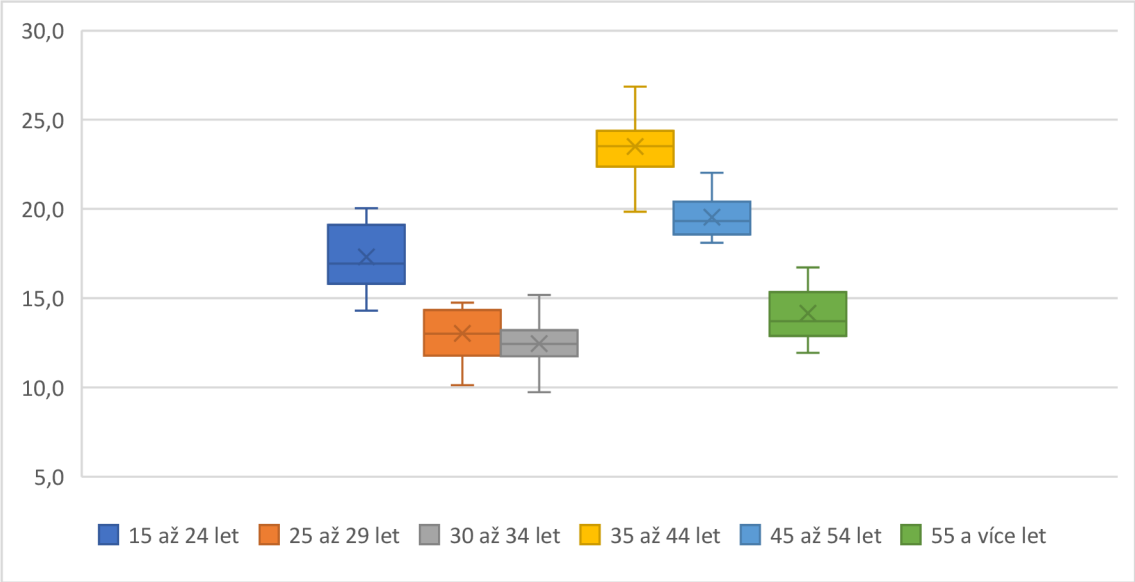
Kromě pohlaví hraje zásadní roli ve vývoji nezaměstnanosti také věk. Analýza na obr. 13 ukazuje, že existují významné rozdíly mezi podíly míry nezaměstnanosti mezi jednotlivými věkovými skupinami. To je doplněno i citlivostí obecné míry nezaměstnanosti na podíl nezaměstnanosti mezi věkovými skupinami, který je měřen korelací.

Nejcitlivěji reagují mladí lidé do 24 let, u kterých je dlouhodobě podíl míry nezaměstnanosti mezi věkovými skupinami na úrovni 17,14 %. Míru citlivosti této skupiny potvrzuje vysoká míra korelace (0,67), přestože velká část této věkové kategorie je kvůli studiu neaktivní. Ti, kteří již na trh práce vstoupili, pociťují jakékoliv změny nejrychleji. Právě absolventi se tak stávají nejvíce ohroženými. V souladu s Vojtěchem a kol. (2020) je pro firmy hlavním rizikem jejich chybějící praxe a pracovní návyky. A proto zaměstnavatelé v době recese upřednostňují zkušené pracovníky.

U mladých dospělých ve věku 25-29 let je situace o něco stabilnější (podíl míry nezaměstnanosti 12,94 % a korelace 0,43). Většina z nich už dokončila vzdělání a začíná získávat první pracovní zkušenosti. Ale i tak podle Janošové a kol. (2024) narážejí na bariéry, jako je nedostatečná nabídka míst či nízké počáteční mzdy. Na druhou stranu, jak dodává Trhlíková a kol. (2008), jejich výhodou zůstává větší flexibilita a ochota učit se novým věcem.

Skupina 30-34 let vykazuje téměř nulovou korelaci (0,07), což naznačuje, že tito pracovníci nepodléhají takové citlivosti ve srovnání s ostatními skupinami. Podíl nezaměstnanosti této věkové skupině je dlouhodobě na úrovni 12,33 %. Naproti tomu největší podíl na celkové nezaměstnanosti mají dlouhodobě lidé ve věku 35-44 let s 23,75 % (viz obr. 13). U této kategorie se projevují sociální vlivy, jako je již zmíněný návrat žen z rodičovské dovolené nebo vysoké nároky na péči o rodinu. Nezaměstnanost zde obvykle nezpůsobuje nedostatek kvalifikace, ale spíše omezená flexibilita. Jelikož se u této generace často střetávají nároky na výchovu dětí a péči o stárnoucí rodiče. Data potvrzují, že pro stabilitu této skupiny je klíčové nastavení podmínek (např. flexibilní úvazky), o kterých píše Václavíková (2025).

Obr. 13: Vztah celkové nezaměstnanosti a podílu jednotlivých věkových skupin (2009-2024)



Zdroj: vlastní zpracování dle ČSÚ (2026), 2026

Velmi specifická je skupina 45-54 let, u které se celkový vývoj trhu do jejich nezaměstnanosti prakticky neprojevuje (korelace 0,01), i přes vyšší podíl míry nezaměstnanosti s 19,54 %. Tento výsledek potvrzuje, že jde o nejstabilnější pracovníky na trhu. Dlouholetá praxe z nich dělá klíčové zaměstnance, které si firmy drží i v době krize. Jejich nezaměstnanost tak nezpůsobuje stav ekonomiky, ale spíše individuální příčiny.

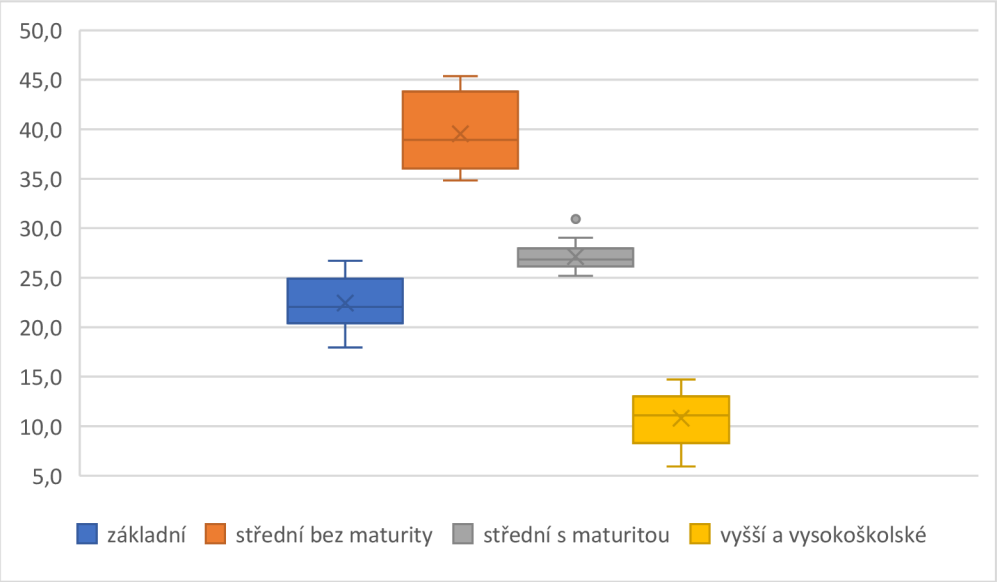
U lidí nad 55 let je situace zcela odlišná, což dokládá i silná negativní korelace (-0,81). Tato čísla potvrzují, že starší lidé po ztrátě práce v evidenci nezaměstnaných obvykle nezůstávají. Podle Václavíkové a Kamrádové (2021) totiž v předdůchodovém věku často volí vynucený odchod do předčasného důchodu, protože nemohou najít jiné uplatnění. Tento výsledek potvrzuje existenci tzv. „šedého stropu“ a ukazuje nízkou schopnost návratu starších ročníků do pracovního procesu.

Dalším zásadním faktorem, který ovlivňuje stabilitu na trhu práce, je dosažené vzdělání.

Z analýzy dat, která jsou na obr. 14 vyplývá, že na změny nejcitlivěji reagují lidé se středním vzděláním bez maturity. U této skupiny je závislost na vývoji trhu extrémně vysoká (korelace 0,95), zároveň tvoří 39,24 % nezaměstnaných. Podle Hlahůlka a kol. (2020) je to způsobeno nižší úrovní kvalifikace, která jim v době hospodářského poklesu nezaručuje dostačenou stabilitu. Vysokou míru negativní korelace (-0,60) lze spatřovat

u skupiny se základním vzděláním, která se podílí 22,39 % na podílu nezaměstnanosti. U této skupiny nedostatečná odbornost ztěžuje udržení pracovního místa, na straně druhé tito pracovníci udržují základní a nezbytný chod.

Obr. 14: Vztah celkové nezaměstnanosti a podílu nezaměstnaných podle vzdělání (2009-2024)



Zdroj: vlastní zpracování dle ČSÚ (2026), 2026

K výraznému poklesu citlivosti dochází u skupiny se středním vzděláním s maturitou. Zde je korelace výrazně nejnižší (0,37), což naznačuje mnohem vyšší míru stability. Tato úroveň vzdělání zajišťuje profesní jistotu a odolnost vůči běžným výkyvům ekonomiky. Naopak u vysokoškolsky vzdělaných osob byla zjištěna silná negativní korelace (-0,89). To potvrzuje jejich schopnost udržet si práci i v dobách nepříznivého vývoje. Vyšší kvalifikace zde funguje jako signál stability a adaptability pro zaměstnavatele.

Z analýzy vyplývá, že vývoj nezaměstnanosti dopadá na jednotlivé skupiny s velmi odlišnou intenzitou. Rozhodující pro stabilitu člověka na trhu práce je především kombinace jeho vzdělání a věku. Zatímco lidé s vyšším vzděláním a zkušení pracovníci ve věku 45-54 let představují nejstabilnější část trhu. Mladí lidé do 24 let a osoby s nízkým vzděláním jsou vůči hospodářským změnám extrémně zranitelní.

Na základě provedené analýzy dat a jejich následného porovnání s odbornou literaturou lze formulovat doporučení zaměřená na stabilizaci nejvíce ohrožených skupin. Zásadní význam je přisuzován rozvoji flexibilních forem práce (pružná pracovní doba, částečné úvazky, sdílená pracovní místa či práce z domova), které usnadňují návrat rodičů

z rodičovské dovolené i pozvolný odchod pracovníků v předdůchodovém věku do starobního důchodu. Prioritou aktivní politiky zaměstnanosti je podpora zapojení obou rodičů do péče o děti. Klíčovou podmínkou pro odbourání bariér při jejich návratu na trh práce je pak zejména navýšení kapacit předškolních zařízení. Dalším důležitým opatřením jsou vzdělávací kurzy zaměřené na obnovu digitálních dovedností a odborných znalostí po rodičovské dovolené. Tato podpora usnadňuje ženám návrat do původních profesí a brání jejich vytlačování do sekundárního sektoru.

U profesí s nízkou kvalifikací je cílem motivovat zaměstnavatele, aby si pracovníky udrželi déle. K tomu by měl přispět systém státních individuálních vzdělávacích účtů, které zejména osobám se středním vzděláním bez maturity umožní získat nové dovednosti dříve, než dojde ke ztrátě zaměstnání.

U nejmladší věkové kategorie do 24 let je za nezbytné považováno posílení dlouhodobých stáží během studia. Tyto zkušenosti studentům pomáhají získat pracovní návyky ještě před vstupem na trh práce. Pro skupinu nad 55 let je pak prioritou podpora age – managementu a flexibilních forem práci. Tato opatření mají předcházet vynuceným odchodům do předčasného důchodu a umožnit lepší využití zkušených pracovníků.

5.2 Výzkumná otázka 2

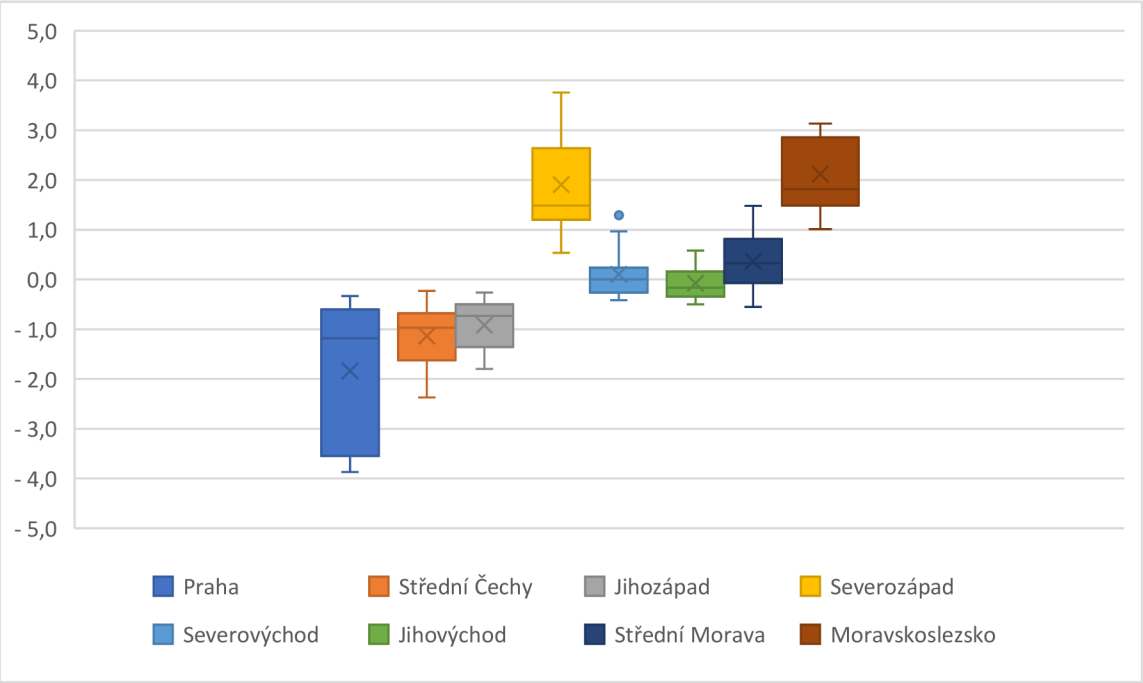
VO2: Jaký je regionální rozdíl mezi mírou nezaměstnanosti?

V této části je zkoumáno, jakým způsobem se celkový vývoj nezaměstnanosti promítá do jednotlivých regionů soudržnosti. K analýze citlivosti jednotlivých územních celků byl využit β koeficient regresivní analýzy. Tento ukazatel udává, jak silně region reaguje na změnu celostátní nezaměstnanosti, přičemž hodnoty vyšší než 1 značí nadprůměrnou citlivost a hodnoty nižší než 1 naopak vyšší stabilitu daného celku.

Z analýzy dat na obr. 15 vyplývá značná regionální diferenciace ve srovnání s republikovým průměrem. Tu potvrzuje i β koeficient, kdy nejnižší míru citlivosti na ekonomické změny vykazuje Praha s hodnotou 0,52. Díky tomuto výsledku lze hlavní město považovat za nejstabilnější region, který je v souladu s teorií o terciarizaci ekonomiky (Keller, 2025). Pražský trh práce se vyznačuje vysokou koncentrací služeb, informační technologií a státní správy. Právě v těchto sektorech dochází k dlouhodobému nárůstu zaměstnanosti, což činí hlavní město odolnější vůči celkovým hospodářským výkyvům.

V souvislosti s geografickou segmentací trhu (Mankiw & Taylor, 2020) představuje Praha pracovní metropoli. Díky široké nabídce příležitostí dokáže lépe absorbovat šoky, které v jiných regionech vedou k rychlému růstu nezaměstnanosti. Podobně nízká citlivost pod hranicí 1 je pozorována také u Jihozápadu (0,78) a Středních Čech (0,73), kde je stabilita ovlivněna i dobrou dopravní dostupností do metropole a silným zastoupením sekundárního sektoru s vysokou přidanou hodnotou.

Obr. 15: Rozdíly v nezaměstnanosti dle regionů soudržnosti (2010-2024)



Zdroj: vlastní zpracování dle ČSÚ (2026), 2026

Oproti tomu u ostatních regionů se β koeficient pohybuje na úrovni 1 nebo nad její hranicí. Zatímco Jihovýchod (1,00) přesně kopíruje celorepublikový vývoj, u regionů Severovýchod (1,04) a Střední Morava (1,11) je již reakce na hospodářské výkyvy znatelnější. Zcela extrémní citlivost vykazuje Severozápad (1,45) a Moravskoslezsko (1,46). V těchto regionech se jakákoliv celostátní změna nezaměstnanosti projevuje téměř s 1,5násobnou intenzitou.

Tento silný dopad souvisí s útlumem těžby a těžkého průmyslu (viz změny v NACE v tab.1), na které jsou regiony Severozápad a Moravskoslezko historicky silně navázány. Právě kvůli tomuto jednostrannému zaměření vykazují oba regiony mnohem prudší nárůst nezaměstnanosti v období hospodářských šoků. Tento stav odpovídá teorii

strukturální nezaměstnanosti (Brčák a kol., 2018). Jde o oblasti, ve kterých dosud nebyla dokončena ekonomická transformace.

Zjištěné rozdíly v β koeficientech mezi Prahou (0,52) a Moravskoslezskem (1,46) jasně zobrazují regionální nerovnováhu, o které píše Jurečka a kol. (2023). Zatímco Praha vykazuje znaky primárního trhu práce s vysokou stabilitou. Strukturálně postižené regiony se blíží charakteristikám sekundárního trhu, kde je zaměstnanost vysoce nestálá a přímo závislá na poptávce po průmyslové produkci.

Na základě zjištěné regionální diferenciace a vysoké citlivosti strukturálně postižených regionů lze formulovat doporučení zaměřená na stabilizaci těchto oblastí. Vzhledem k extrémním hodnotám β koeficientu u Severozápadu a Moravskoslezska je nezbytné zaměřit státní podporu na urychlení ekonomické transformace. Jako efektivní nástroj se jeví systém Regionálních individuálních projektů (např. Šance na práci v Jihomoravském Kraji) (ÚP ČR, 2025b), který by měl být prioritně rozšiřován právě do těchto oblastí. Klíčové je v tomto směru posílení projektů jako je RE:START nebo využití prostředků z OP Spravedlivá transformace. Kombinace rekvalifikací a doprovodných opatření, jako je příspěvek na hlídání dětí nebo cestovné, efektivně odstraňují hlavní překážky při hledání práce.

Dále je důležitá změna v útlumových průmyslových odvětví směrem k moderním technologiím a službám. Státní investiční pobídky by měly být podmíněny tvorbou stabilních pracovních míst, nikoliv pouze vznikem pozic s nízkou přidanou hodnotou. Současně je nezbytné posílit lokální mobilitu skrze rozvoj dopravní infrastruktury a podporu malého a středního podnikání přímo v postižených regionech. To by snížilo závislost regionů na velkých průmyslových korporací a přispěje k vyrovnání regionální nerovnováhy.

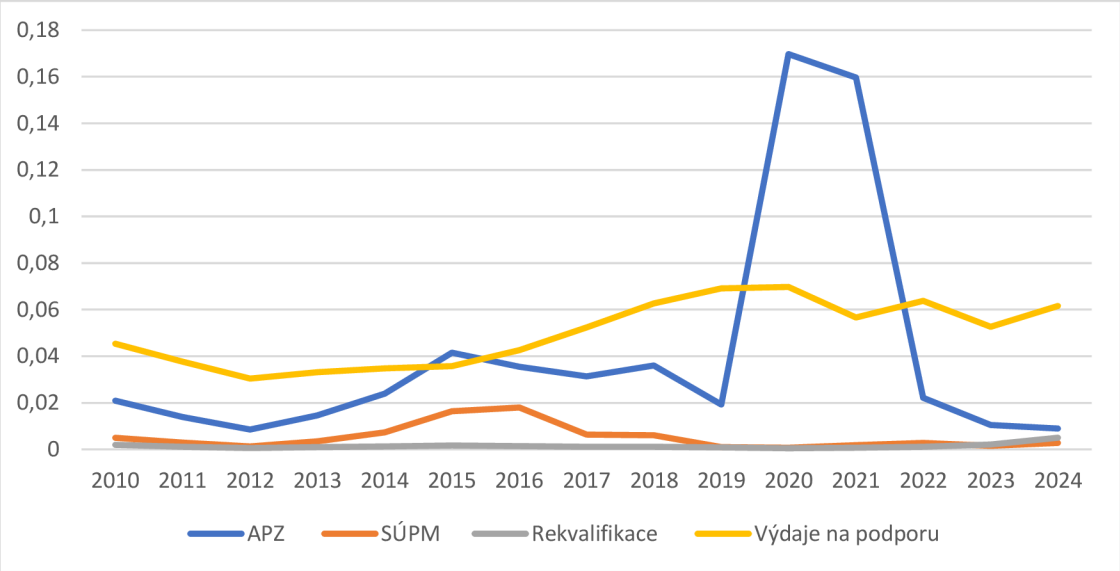
5.3 Výzkumná otázka 3

VO3: Jak nezaměstnanost ovlivňuje financování aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti?

Poslední část analýzy se zaměřuje na to, jakým způsobem nezaměstnanost ovlivňuje financování aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti. Pro srovnání byla využita relativní položka vyjadřující procentní podíl výdajů z HDP přepočtené na jedno procento

nezaměstnanosti. Tento ukazatel umožňuje sledovat skutečnou intenzitu státní podpory nezávisle na absolutním počtu nezaměstnaných osob.

Obr. 16: Výdaje na politiku zaměstnanosti (v % HDP na 1 % nezaměstnanosti)



Zdroj: vlastní zpracování dle MPSV (2026), 2026

Obr. 16 ukazuje, že výdaje na pasivní politiku (výdaje na podporu) zůstávají ve sledovaném období relativně stabilní. Zatímco do roku 2014 výdaje spíše stagnovaly, po roce 2015 je u této položky patrný postupný nárůst. Tento vývoj lze vysvětlit pravidly pro stanovení výše podpory, která jsou popsána v kapitole 4.1. Jelikož se dávka odvíjí od předchozího výdělku, dochází vlivem inflace a růstu mezd k automatickému zvyšování nákladu státu. Tento princip odpovídá teoretickému vymezení pasivní politiky (Brčák a kol., 2018), která má za cíl udržet sociální úroveň nezaměstnaných. Z analýzy tak vyplývá, že i když lidí v evidenci ubývá, celkové výdaje neklesají, protože průměrná částka vyplacená na jednoho uchazeče se neustále zvyšuje. Tento jev nastává i v období, kdy obecná míra nezaměstnanosti zůstává na historických minimech.

Zcela zásadní vývoj je však pozorován u aktivní politiky zaměstnanosti (APZ). V roce 2020 byl zaznamenán extrémní nárůst hodnot až na úroveň 0,17 % HDP na 1 % nezaměstnanosti. Tento prudký výkyv byl přímou reakcí na pandemii Covidu–19. Jak bylo uvedeno v kapitole 4.2, stát v tomto období vynaložil značné prostředky na mimořádné programy pro udržení pracovních míst. Jednalo se zejména o program Antivirus (MPSV, 2020a). Ačkoliv byl tento zásah úspěšný a zabránil masivnímu propouštění, v datech je patrný výrazný nepoměr. Zatímco většina prostředků směřovala

na udržení stávajících míst, klasické nástroje jako rekvalifikace nebo společensky účelná pracovní místa tvoří v rámci APZ jen zlomek výdajů (viz obr. 10).

Právě tento důraz na ochranu starých míst na úkor modernizace pracovní síly se odráží v posunu Beveridgeovy křivky. I po odeznění pandemie totiž trh vykazuje vysoký počet volných míst, která neodpovídají kvalifikaci uchazečů. Státní politika sice dokázala trh krátkodobě stabilizovat, ale ukazuje se však jako méně účinná při řešení strukturálního nesouladu, který nyní omezuje další ekonomický růst.

Na základě analýzy financování aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti lze formulovat doporučení zaměřená na zefektivnění státních výdajů. Vzhledem k rostoucím nákladům na výplatu podpor (vlivem mzdové inflace) se navrhuje úprava systému vyplácení podpor v nezaměstnanosti. Aby státní prostředky nebyly využívány pouze pasivně, bylo by vhodné zavést rychlejší snižování výše podpory v čase. Vyšší podpora na začátku by zajistila životní potřeby uchazeče. Její rychlejší pokles v dalších měsících by ho motivoval k aktivnějšímu hledání práce nebo k rekvalifikaci.

V oblasti aktivní politiky je doporučeno přesunout finance z plošného udržování míst k podpoře vzdělávání přímo u zaměstnavatelů. Stát by měl více přispívat firmám na zaškolení nových pracovníků. To sníží finanční riziko firem při nabírání lidí bez praxe a zajistí, že kvalifikace uchazečů bude odpovídat reálným potřebám trhu.

Závěr

Bakalářská práce se věnovala analýze vývoje trhu práce a politiky zaměstnanosti v České republice. Cílem bakalářské práce byla identifikace faktorů mající vliv na nezaměstnanost a zhodnocení efektivnosti státní politiky zaměstnanosti. Za tímto účelem byla provedena analýza vývoje nezaměstnanosti se zaměřením na rizikové skupiny, regionální diferenciace a efektivitu státních výdajů.

V teoretické části práce je vymezen trh práce a jeho fungování, na což navazuje definování nezaměstnanosti včetně Beveridgeovy křiky. Tyto poznatky umožnily následnou interpretaci statistických údajů v aplikační části, která potvrdila, že český trh práce prošel v posledních letech velkou změnou.

Analýza zaměřená na dopady nezaměstnanosti na vybrané rizikové skupiny prokázala, že český trh práce je i přes svou celkovou stabilitu vnitřně rozdělený. Těsný negativní vztah mezi celkovou zaměstnaností a nezaměstnaností potvrdila vysoká hodnota koeficientu determinace. Analýza rizikových skupin ukázala na rozdíly dle pohlaví. U žen je míra nezaměstnanosti v průměru o 1,5 procentního bodu vyšší, což je způsobeno především překážkami při návratu z rodičovské dovolené.

Na tyto rozdíly navazuje analýza věkové struktury, kde jsou jako nejzranitelnější identifikováni mladí lidé do 24 let, jejichž uplatnění vykazuje extrémní citlivost na hospodářské cykly. Naopak nejstabilnější jsou pracovníci ve věku 45-54 let, což potvrzuje jejich vysoká praxe a význam pro zaměstnavatele. U kategorie nad 55 let se ukazuje existence „šedého stropu“, kdy ztráta zaměstnaní v předdůchodovém věku často vede k vynucenému odchodu do předčasného důchodu. Celkovou analýzu doplňuje úroveň vzdělání. Osoby s nízkou kvalifikací čelí nejvyššímu riziku ztráty práce. Naopak u vysokoškolsky vzdělaných osob je riziko nezaměstnanosti dlouhodobě nejnižší. Z výsledků vyplývá, že plošná opatření státu nestačí. Politika zaměstnanosti by se měla více zaměřit na adresnou pomoc konkrétním skupinám.

Dále byla provedena analýza regionálních rozdílů, kdy byla potvrzena nerovnováha mezi regiony. Zatímco Praha je díky terciarizaci ekonomiky nejstabilnějším regionem, u strukturálně postižených oblastí, jako jsou Severozápad a Moravskoslezsko, nezaměstnanost reaguje citlivěji. Tento stav poukazuje na nedokončenou transformaci

průmyslových oblastí a potřebu investic do moderních služeb, které by závislost těchto oblastí na těžkém průmyslu zmírnily.

Poslední analyzovanou částí byly finance alokované do politiky zaměstnanosti. Bylo ukázáno, že i při rekordně nízké nezaměstnanosti celkové výdaje na podpory rostou, což je dáno tím, že výše dávek se odvíjí od průměrné mzdy, což v kombinaci s vysokou inflací výrazně zvyšuje náklady státu. Aktivní politika zaměstnanosti, zastoupená zejména programem Antivirus, sice trh v důsledku pandemie Covid-19 v roce 2020 stabilizovala, ale dlouhodobě se stát zaměřuje primárně na ochranu stávajících míst na úkor modernizace a rekvalifikace pracovní síly. Trh vykazuje vysoký počet volných míst, která však neodpovídají kvalifikaci dostupných uchazečů

Na základě těchto výsledků práce je navrhováno zavedení výraznějšího poklesu podpor v nezaměstnanosti, tedy jejich rychlejší snižování v čase, což by mělo uchazeče lépe motivovat. Finance by se měly přesunout směrem k profesnímu vzdělávání přímo u zaměstnavatelů a rozvoji digitálních dovedností a odborných znalostí. Klíčovým opatřením je také rozšíření cílených programů pro strukturálně postižené regiony, které by pomohly snížit vysokou citlivost na hospodářské výkyvy a podpořily by vznik stabilnějších pracovních míst.

Přestože vykazuje Česká republika nízkou celkovou nezaměstnanosti, vnitřní rozdíly mezi skupinami a regiony zůstávají značné. Budoucí vývoj ovlivní zejména stárnutí populace a nízká mobilita pracovní síly. Pokud stát nedokáže efektivněji reagovat na specifické problémy regionů, hrozí narůstající nesoulad, který omezí další hospodářský růst a konkurenceschopnost země.

Seznam použitých zkratek

APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
ASO ČR	Asociace samostatných odborových svazů České republiky
CZ – NACE	Klasifikace ekonomických činností (Czech Classification of Economic Activities)
ČMKOS	Českomoravská konfederace odborových svazů
ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistiky úřad
ESF+	Evropský sociální fond plus
EU	Evropská unie
EURES	European Employment Services (Evropské služby zaměstnanosti)
HDP	Hrubý domácí produkt
ILO	International Labour Organization (Mezinárodní organizace práce)
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development (Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj)
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná
OZP	Osoba se zdravotním postižením
SÚIP	Státní úřad inspekce práce
SÚPM	Společensky účelná pracovní místa
ÚP ČR	Úřad práce České republiky
VO	Výzkumná otázka
VPP	Veřejně prospěšné práce
VŠPS	Výběrové šetření pracovních sil

Seznam použitých zdrojů

Během přípravy této práce autorka použila Gemini k stylistické úpravě textu. Po použití tohoto nástroje/služby autorka pečlivě zkontrolovala a upravila obsah podle potřeby a přebírá plnou odpovědnost za výsledný obsah práce.

Akdoğan, K. (2016). Unemployment hysteresis and structural change in Europe. *Empirical Economics, 53*(1), 1415-1440. https://doi.org/10.1007/s00181-016-1171-8

Andrlík, B., & Stibůrková, P. (2017). Stínová ekonomika České republiky. *Acta Academica Karviniensia, 17*(1), 5-17. https://doi.org/10.25142/aak.2017.001

Asociace samotných odborů České republiky. (n.d). *Cíle a poslání.* Dostupné 03.04.2026 z https://www.asocr.cz/obsah/64/cile-poslani/881

Bičáková, A, & Kalíšková, K. (2018). *The low-skilled in the Czech Republic.* IDEA. https://idea.cerge-ei.cz/files/IDEA_Study_3_2018_Low_skilled/files/downloads/IDEA_Study_3_2018_Low_skilled.pdf

Bičáková, A., & Kalíšková, K. (2015). *Od mateřství k nezaměstnanosti: Postavení žen s malými dětmi na trhu práce.* Národohospodářský ústav AV ČR. https://idea.cerge-ei.cz/files/IDEA_Studie_8_2015_Od_materstvi_k_nezamestnanosti/files/downloads/IDEA_Studie_8_2015_Od_materstvi_k_nezamestnanosti.pdf

Blanchard, O. J., & Summers, L. H. (1986). Hysteresis in Unemployment. *Working Paper no. 2035.* National Bureau of Economic Research. https://doi.org/10.3386/w2035

Bortis, H. (2023). Classical-Keynesian Political Economy, not Neoclassical Economics, is the Economic Theory of the Future. *Review of Political Economy*, *35*(1), 65-97. https://doi.org/10.1080/09538259.2022.2063512

Brčák, J., Sekerka, B., Severová, L., & Stará, D. (2018). *Makroekonomie. Makroekonomický přehled.* Aleš Čeněk.

Brožová, D. (2018). *Kapitoly z moderní ekonomie trhů práce*. C. H. Beck.

Caballero, R. J., & Hammour, M. L. (1998). Jobless growth: appropriability, factor substitution, and unemployment. *Carnegie – Rochester Conference Series on Public Policy*, *48*, 51-94. https://doi.org/10.1016/S0167-2231(98)00016-5

Cardullo, G., & Guerci, E. (2019). Interpreting the Beveridge curve. Na agent-based approach. *Journal of Economic Behavior & Organization, 157*, 84-100. https://doi.org/10.1016/j.jebo.2017.12.003

CzechInvest (n.d.). *Investiční pobídky a dotace.* Dostupné 03.04.2026 z https://czechinvest.gov.cz/cz/Sluzby-pro-male-a-stredni-podnikatele/Investitionsanreize

Českomoravská konfederace odborových svazů (n.d.). *Kdo jsme*. Dostupné 03.04.2026 z https://www.cmkos.cz/kdo-jsme/

Český statistický úřad (2026). *Zaměstnanost, nezaměstnanost.* Dostupné 06.04.2026 z https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=statistiky&katalog=30853

Český statistický úřad (n.d.). *Činnost ČSÚ.* Dostupné 03.04.2026 z https://csu.gov.cz/cinnost-csu

Dean, E., Elardo, J., Green, M., Wilson, B., & Berger, S. (2016). *Principles of Economics: Scarcity and Social Provisioning* (2. vyd.). OpenStax Economics. https://openoregon.pressbooks.pub/socialprovisioning2/

Evangelu, J. E., & Juřička, O. (2013). *Personální agentury: Jejich úloha na trhu práce*. Key Publishing.

Evropská komise. (n.d.). *Základní informace o Evropské komisi*. Dostupné 03.04.2026 z https://commission.europa.eu/about_cs

Evropský sociální fond Plus. (n.d.). *What is the ESF+?* Dostupné 03.04.2026 z *https://european-social-fund-plus.ec.europa.eu/en/what-esf*

Hedija, V., & Musil, P. (2009). *Praktikum Makroekonomie*. Aleš Čeněk.

Helísek, M. (2002). *Makroekonomie. Základní kurz.* Melandrium.

Hlahůlek, J., Kabelová, Z., Vidicová, S., & Weisser, P. (2020). *Ohrožené skupiny zaměstnanců v roce 2020 a možnosti využití práce z domova pro jejich podporu.* Asociace samostatných odborů. https://ipodpora.odbory.info/soubory/uploads/STUDIE_II_ES_ZAMESTNANCI_2020_FI.pdf

Holman, R. (2016). *Ekonomie* (6. vyd.). C. H. Beck.

Hořejší, B., Macáková, L., Soukup, J., & Soukupová, J. (2018). *Mikroekonomie* (6. vyd.). Management Press.

Janošová, L., Mikulcová, K., & Navrátil, M. (2024). *Důvody nízké zaměstnanosti mladých dospělých do 29 let v ČR.* Svaz průmyslu a dopravy České republiky. https://www.spcr.cz/images/Anal%C3%BDza_KA7_D%C5%AFvody_n%C3%ADzk%C3%A9_zam%C4%9Bstnanosti_mlad%C3%BDch_dosp%C4%9Bl%C3%BDch_do_29_let_v_%C4%8CR.pdf

Jurečka, V., Hon, M., Jánošíková, I., Kolcunová, E., & Spáčilová, L. (2018). *Mikroekonomie* (3. vyd.). Grada Publishing.

Jurečka, V., Macháček, M., Hlaváček, M., Jánošíková, I., Paličková, I., Spáčilová, L., & Wroblowský, T. (2023). *Makroekonomie* (4. vyd.). Grada Publishing.

Keller, J. (2025). *Služby a služebníci: Pohled kulturně – historický.* Karolinum.

Kotýnková, M., & Němec, O. (2003). *Lidské zdroje na trhu práce*. Professional Publishing.

Křížková, A., & Pospíšilová, K. (2023). Za stejnou práci stejná odměna? Genderová rovnost v odměňování v různých kontextech trhu práce. *Sociologický časopis/Czech Sociological Review*, *59*(1), 31-63.

Křížková, A., Hašková, H., & Pospíšilová, K. (2018). Zdravotní znevýhodnění, gender a vzdělání na trhu práce v interjekcionální perspektivě. *Gender a výzkum, 19*(2), 102-134.

Kuchař, P. (2007). *Trh práce. Sociologická analýza.* Karolinum.

Kurzy. (n.d.). *Kalkulačka podpory v nezaměstnanosti 2024 – při mzdě 30.000 Kč je podpora 19.500 Kč.* Dostupné 03.04.2026 z https://www.kurzy.cz/kalkulacka/podpora-v-nezamestnanosti-2024/

Lakomý, M., & Zajíčková, D. (2022). Digitalizace a rozhodování o odchodu do důchodu v evropském kontextu. In J. Langhamrová (Ed.), *Reproduction of Human Capital – mutual links and connections* (s. 447-456). VŠE.

Macáková, L., Breňová, L., Hořejší, B., Koderová, J., Rusmichová, L., Soukup, J., & Soukupová, J. (2010). *Mikroekonomie. Základní kurz* (11. vyd.). Melandrium.

Mankiw, N. G. (2019). *Macroeconomics* (10. vyd.). Worth publishers. Dostupné 03.04.2026 z https://studylib.net/doc/25949333/n.-gregory-mankiw-macroeconomics-macmillan-higher-educati...?p=4

Mankiw, N. G., & Taylor M. P. (2020). *Macroeconomics* (5. vyd.). Cengage Learning.

Martincová, M. (2002). *Nezamestnanosť ako makroekonomický problém*. Iura Edition.

Martus, B. S. (2016). Jobless Growth: The Impact of Structural Changes. *Public Finance Quarterly, 61*(2), 244-264. https://unipub.lib.uni-corvinus.hu/8815/1/martus_2016_2_a.pdf

Mezinárodní organizace práce (ILO). (n.d.). *About the ILO*. Dostupné 03.04.2026 z https://www.ilo.org/about-ilo

Ministerstvo práce a sociálních věcí (2010). *Veřejně prospěšné práce a veřejná služba mohou pomoci lidem bez zaměstnání a ve složité finanční situaci*. Dostupné 03.04.2026 z https://mpsv.gov.cz/verejne-prospesne-prace-a-verejna-sluzba-mohou-pomoci-lidem-bez-zamestnani-a-ve-slozite-financni-situaci

Ministerstvo práce a sociálních věcí (2020a). *Ochrana zaměstnanosti*. Dostupné 03.04.2026 z https://mpsv.gov.cz/antivirus

Ministerstvo práce a sociálních věcí (2020b). *Strategický rámec politiky zaměstnanosti do roku 2030*. Dostupné 03.04.2026 z https://mpsv.gov.cz/cms/documents/54b6a703-3d6b-5928-c5cb-4146aeb48e16/SRPZ_2030.pdf

Ministerstvo práce a sociálních věcí (2025). *O MPSV*. Dostupné 03.04.2026 z https://mpsv.gov.cz/o-mpsv

Ministerstvo práce a sociálních věcí (2026). *Výdaje na státní politiku zaměstnanosti*. https://mpsv.gov.cz/vydaje-na-statni-politiku-zamestnanosti

Ministerstvo práce a sociálních věcí (n.d.a). *Evidence uchazečů o zaměstnání a podpora v nezaměstnanosti*. Dostupné 03.04.2026 z https://mpsv.gov.cz/evidence-uchazecu-o-zamestnani-a-podpora-v-nezamestnanosti-1

Ministerstvo práce a sociálních věcí (n.d.b). *Příspěvek na podporu zaměstnávání OZP*. Dostupné 03.04.2026 z https://mpsv.gov.cz/prispevky-na-podporu-zamestnavani-ozp

Ministerstvo práce a sociálních věcí (n.d.c). *Rekvalifikace pro občany*. Dostupné 03.04.2026 z https://mpsv.gov.cz/rekvalifikace

Ministerstvo práce a sociálních věcí (n.d.d). *Společensky účelné pracovní místo (SÚPM) zřízené*. Dostupné 03.04.2026 z https://mpsv.gov.cz/spolecensky-ucelne-pracovni-misto-supm-zrizene

Ministerstvo práce a sociálních věcí (n.d.e). *Základní poučení uchazeče o zaměstnaní*. Dostupné 03.04.2026 z https://mpsv.gov.cz/zakladni-pouceni-uchazece-o-zamestnani

Ministerstvo práce a sociálních věcí. (2023). *Změny nabídky a poptávky po práci v České republice do roku 2031 v kontextu demografického vývoje.*

https://mpsv.gov.cz/cms/documents/6f7989d1-5382-4556-92dc-c622867ac330/Zm%C4%9Bna+nab%C3%ADdky+a+popt%C3%A1vky+po+pr%C3%A1ci+v+%C4%8CR+do+2031+v+kontextu+demografick%C3%A9ho+v%C3%BDvoje.pdf

Němec, D. (2010). *Hystereze nezaměstnanosti v České republice v makroekonomických souvislostech*. Masarykova univerzita.

Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj. (n.d.). *About: Better policies for better lives.* Dostupné 03.04.2026 z https://www.oecd.org/en/about.html

Palíšková, M. (2014). *Trh práce v Evropské unii. Historický vývoj, aktuální trendy a perspektivy*. C. H. Beck.

Pořízková, H. (2010). Segmentace trhu práce jako faktor integrace cizinců na trhu práce. In R. Trbola, & M. Rákoczyová (Eds.), *Vybrané aspekty života cizinců v České republice* (pp. 13-32). VÚPSV. https://katalog.vupsv.cz/Fulltext/vz_319.pdf#page=13

Potluka, O. (2024). How Effective is European Public Support Granted to Social Enterprises for Employment in the Czech Republic? *Journal of Social Entrepreneurship. 15*(2), 283-308. https://doi.org/10.1080/19420676.2021.1961287

Pravec, J. (2022). *Investoři před 25 lety potopili českou korunu, ČNB kvůli tomu změnila přístup k inflaci.* Ekonom. Dostupné 03.04.2026 z https://ekonom.cz/c1-67076590-investori-pred-25-lety-potopili-ceskou-korunu-cnb-kvuli-tomu-zmenila-pristup-k-inflaci

Preissová Krejčí, A. (2023). *Menšinové skupiny: Distanční studijní text* (2. doplněné vyd.). Slezská univerzita v Opavě. https://is.slu.cz/el/fvp/leto2024/UVSSPUK022/um/FVP_sablona_Mensinove_skupiny_PREISSOVA_KREJCI.pdf

Růčková, P. (2021). *Finanční analýza – metody, ukazatele, využití v praxi* (7. vyd.). Grada Publishing.

Rychtář, K., & Sokolovský, T. (2016). *Osoby se zdravotním postižením na trhu práce v ČR. Dopad přijímaných opatření na zlepšení zaměstnávání osob se zdravotním postižením.* Centrum vizualizace a interaktivity vzdělávání. https://ipodpora.odbory.info/soubory/dms/wysiwyg_uploads/013c67c033b59c8c/uploads/Odborn%C3%A1_studie_OZP_na_trhu_pr%C3%A1.pdf

Schebelle, D., Cviklová, L., & Kubát, J. (2023). *Specifika a bariéry dalšího profesního vzdělávání a rekvalifikací Ukrajinců žijících na území ČR.* Výzkumný ústav práce a sociálních věcí. https://katalog.vupsv.cz/fulltext/vz_552.pdf

Soukup, J., Pošta, V., Pavelka, T., & Neset, P. (2022). *Makroekonomie* (4. vyd.). Management Press.

Spěváček, V., Žďárek, V., Rojíček, M., Vejmělek, J., & Zamrazilová, E. (2016). *Makroekonomická analýza: Teorie a praxe*. Grada Publishing.

Státní úřad inspekce práce. (n.d.). *Údaje o SÚIP.* Dostupné 03.04.2026 z https://suip.gov.cz/web/suip/udaje-o-suip

Tomášková, E., & Neckář, J. (2023). Employment, Entrepreneurship, and the "Švarc-system" from the Social Development Point of View. *WBS Journal of Business and Finance, 57*(1), 96-102. https://doi.org/10.2478/WSBJBF-2023-0011

Trhlíková, J., Vojtěch, J., & Úlovcová, H. (2008). *Analýza bariér účasti dospělých na dalším vzdělávání.* Národní ústav odborného vzdělání. https://nuov.cz/uploads/MS_setreniabsazam08final_prowww.pdf

Tuleja, P., Nezval, P., & Majerová, I. (2012). *Základy makroekonomie* (2. vyd.). BizBooks.

Úřad práce ČR. (2025a). *O Úřadu práce České republiky*. Dostupné 03.04.2026 z https://up.gov.cz/o-uradu-prace

Úřad práce ČR. (2025b). *Regionální individuální projekty.* Dostupné 07.04.2026 z https://up.gov.cz/regionalni-individualni-projekty-10

Václavíková, A. (2025). *Politika zaměstnanosti: Distanční studijní text.* Slezská univerzita v Opavě. https://is.slu.cz/el/fvp/zima2025/VS24VK031/Politika_zamestnanosti_2025.pdf

Václavíková, A., & Kamrádová, L. (2021). Ekonomická aktivita osob v postproduktivním věku se zaměřením na vybraný region. In *Reprodukce lidského kapitálu – vzájemné vazby a souvislosti* (pp. 814-826). Vysoká škola ekonomická v Praze. https://relik.vse.cz/2021/download/pdf/453-Kamradova-Lucie-paper.pdf

Vejmělek, J., Ždárek, V., Chaloupka, L., & Rojíček, M. (2025). *Makroekonomická analýza – od teorie k aplikaci*. Grada Publishing.

Vlček, J. (2016). *Ekonomie a ekonomika* (5. vyd.). Wolters Kluwer.

Vojtěch, J., Zahradníčková, K., & Novotná, H. (2020). *Nezaměstnanost absolventů škol se středím a vyšším odborným vzděláním – 2020*. Národní pedagogický institut České republiky. https://pruvodcekarierou.zkola.cz/wp-content/uploads/2020/11/Nezamestnanost_absolventu_skol_se_strednim_a_vyssim_odbornym_vzdelanim__2020.pdf

Vyhlídal, J., & Mareš, P. (2006). *Analýza trhu práce a politika zaměstnanosti v ČR.* VÚPSV. https://katalog.vupsv.cz/fulltext/vz_188.pdf

Yashiv, E. (2006). *The Beveridge Curve.* Insitute for the Study of Labor. https://docs.iza.org/dp2479.pdf

Zákon č. 408/2023 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění

Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, v platném znění

Seznam tabulek

Tab. 1: Zaměstnanost podle odvětví ekonomické činnosti dle CZ – NACE 33

Tab. 2: Srovnání kategorií dávky v nezaměstnanosti 42

Seznam obrázků

Obr. 1: Beveridgeova křivka 18

Obr. 2: Vývoj míry ekonomické aktivity a míry zaměstnanosti v ČR (osoby 15leté a starší, 1993-2024) 27

Obr. 3: Vývoj obecné míry nezaměstnanosti v ČR (osoby 15leté starší, 1993-2024) 29

Obr. 4: Zaměstnaní podle postavení v zaměstnání 31

Obr. 5: Obecná míra nezaměstnanosti v regionech soudržnosti 34

Obr. 6: Charakteristika nezaměstnaných podle věku (% celkové nezaměstnanosti) 36

Obr. 7: Charakteristika nezaměstnaných dle vzdělání (% celkové nezaměstnanosti) 38

Obr. 8: Charakteristika nezaměstnaných dle pohlaví (% nezaměstnanosti dle pohlaví) 39

Obr. 9: Srovnání vývoje výdajů na podpory v nezaměstnanosti a míry nezaměstnanosti v ČR 43

Obr. 10: Vývoj výdajů na jednotlivé nástroje APZ a podporu OZP (v tis. Kč) 45

Obr. 11: Závislost obecné míry nezaměstnanosti na míře zaměstnanosti v ČR 48

Obr. 12: Rozdíly v nezaměstnanosti mužů a žen v České republice (2010-2024) 49

Obr. 13: Vztah celkové nezaměstnanosti a podílu jednotlivých věkových skupin (2009-2024) 51

Obr. 14: Vztah celkové nezaměstnanosti a podílu nezaměstnaných podle vzdělání (2009-2024) 52

Obr. 15: Rozdíly v nezaměstnanosti dle regionů soudržnosti (2010-2024) 54

Obr. 16: Výdaje na politiku zaměstnanosti (v % HDP na 1 % nezaměstnanosti) 56

Abstrakt

Vojtová, K. (2026). *Trh práce a politika zaměstnanosti* [Bakalářská práce, Západočeská univerzita v Plzni].

Klíčová slova: trh práce, nezaměstnanost, rizikové skupiny, regionální rozdíly, politika zaměstnanosti

Tato bakalářská práce se věnuje analýze vývoje trhu práce a politiky zaměstnanosti v České republice. Cílem práce je identifikace faktorů mající vliv na nezaměstnanost a zhodnocení efektivnosti státní politiky zaměstnanosti. Za klíčové sledované parametry lze označit míru nezaměstnanosti u specifických demografických skupin, regionální odolnost měřenou pomocí β koeficientu a strukturu nákladů na pasivní a aktivní politiku zaměstnanosti. Získané výsledky vyvozují zjištění, že český trh práce vykazuje i přes celkovou stabilitu vnitřní rozdělení. Z praktické analýzy lze konstatovat, že nejzranitelnější skupinou jsou ženy, u nichž je nezaměstnanost v průměru o 1,5 procentního bodu vyšší než u mužů, a mladí lidé do 24 let. V rámci regionálního srovnání reagují strukturálně postižené kraji na ekonomické výkyvy citlivěji, zatímco Praha a Střední Čechy vykazují nízkou hodnotu změn i při zvýšení míry nezaměstnanosti. V oblasti politiky zaměstnanosti analýza ukázala, že i při nízké nezaměstnanosti rostou náklady na podporu, což bylo dáno specificky i pandemií Covid-19.

Abstract

Vojtová, K. (2026). *Labour Market and Employment Policy* [Bachelor Thesis, University of West Bohemia].

Key words: labour market, unemployment, risk groups, regional differences, employment policy

This bachelor's thesis examines the development of the labour market and employment policy in the Czech Republic. The aim of the thesis is to identify factors influencing unemployment and to evaluate the effectiveness of state employment policy. Key parameters under examination include the unemployment rate among specific demographic groups, regional resilience measured using the β coefficient, and the cost structure of passive and active employment policies. The results indicate that, despite its overall stability, the Czech labour market exhibits internal divisions. A practical analysis reveals that the most vulnerable groups are women, whose unemployment rate is on average 1.5 percentage points higher than that of men, and young people under the age of 24. In a regional comparison, structurally disadvantaged regions react more sensitively to economic fluctuations, while Prague and Central Bohemia show low levels of change even when the unemployment rate rises. In the area of employment policy, the analysis showed that even with low unemployment, the costs of unemployment benefits are rising, a trend specifically driven by the Covid-19 pandemic.