

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra ekonomických teorií



Bakalářská práce

**Změny na trhu práce České republiky v období
pandemie Covidu-19**

Natálie Maletínská

© 2022 ČZU v Praze

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Natálie Maletínská

Ekonomika a management

Název práce

Změny na trhu práce České republiky v období pandemie Covidu-19

Název anglicky

Changes in the labor market of the Czech republic during the Covid-19 pandemic

Cíle práce

Hlavním cílem této práce bude vyhodnotit dopady koronavirové pandemie na trh práce v České republice v období od roku 2018 do roku 2021. Dílčími cíli práce budou srovnání vývoje nezaměstnanosti v jednotlivých krajích ČR ve sledovaném období, analýza poptávky po pracovní síle a nabídky pracovní síly a vyhodnocení vlivu vládních opatření na zaměstnanost, které bude provedeno pomocí vlastního dotazníkového šetření zaměřeného na zaměstnané i nezaměstnané občany České republiky.

Výzkumné otázky:

Jak se vyvíjela nezaměstnanost v jednotlivých krajích během sledovaného období?

Jaký vliv mělo onemocnění Covid-19 na nabídku práce a poptávku po práci?

Jakým způsobem vládní opatření ovlivnilo zaměstnání dotázaných respondentů?

Metodika

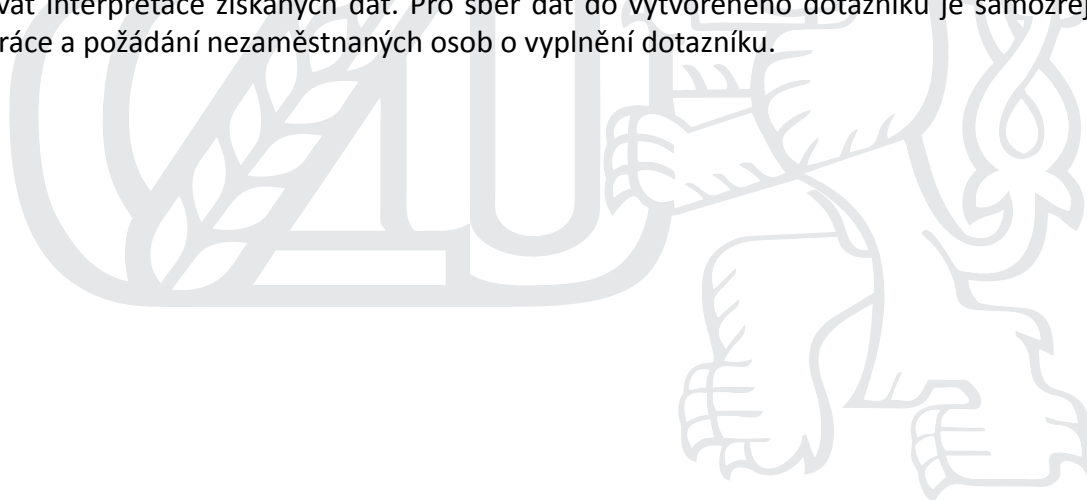
Tato práce se bude skládat z teoretické a praktické části.

V teoretické části bude charakteristika trhu práce a státní politiky zaměstnanosti, vymezení pojmů souvisejících s trhem práce, např. míra nezaměstnanosti a její výpočet, druhy nezaměstnanosti a příčiny a důsledky nezaměstnanosti. Teoretická část bude vypracována na základě studie informací z odborných publikací.

Součástí praktické části bude:

- provedení obecné charakteristiky krajů v České republice (počet obyvatel, věková struktura obyvatel, rozloha krajů atd.),
- komparace nezaměstnanosti v jednotlivých krajích České republiky ve sledovaném období,
- analýza poptávky po pracovní síle a nabídka pracovní síly dle klasifikace zaměstnání, která jsou nejvíce ovlivněna současnou pandemickou situací (např. služby, prodej a zdravotnictví),
- vytvoření a interpretace dotazníku, analyzujícího dopad onemocnění Covid-19 na zaměstnané i nezaměstnané občany České republiky (zda se respondenti museli vzdát svého zaměstnání, rekvalifikovat se, zda pro ně bylo v době pandemie Covidu-19 obtížné najít nové zaměstnání atd.).

Zkoumané období bude od roku 2018 do roku 2021, především kvůli sledování změn na trhu práce v souvislosti s pandemií Covidu-19. Získaná data budou zahrnovat časové řady uchazečů v evidenci úřadu práce a podíl nezaměstnaných osob v jednotlivých krajích, dále strukturu nezaměstnanosti podle profese a věku a analýzu poptávky po pracovní síle a nabídku pracovní síly. Tato data, čerpána především z Českého statistického úřadu a Ministerstva práce a sociálních věcí, budou rozdělena do tabulek a grafů, po kterých bude následovat interpretace získaných dat. Pro sběr dat do vytvořeného dotazníku je samozřejmá návštěva Úřadu práce a požádání nezaměstnaných osob o vyplnění dotazníku.



Doporučený rozsah práce

30-40 stran

Klíčová slova

nezaměstnanost, míra nezaměstnanosti, trh práce, Covid-19, poptávka po práci, nabídka práce, druhy nezaměstnanosti, Česká republika

Doporučené zdroje informací

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

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD: *Zaměstnanost, nezaměstnanost*. [online]. Dostupné z: <https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=statistiky&katalog=30853>

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

KACZOR, P. – VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMICKÁ V PRAZE. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. Praha: Oeconomica, 2013. ISBN 978-80-245-1930-2.

KNOLL, O. *Druhy nezaměstnanosti a příčiny jejich vzniku*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 1993.

KOLIBOVÁ, H. – KUBICOVÁ, A. *Trh práce a politika zaměstnanosti : distanční studijní opora*. Karviná: Slezská univerzita v Opavě, Obchodně podnikatelská fakulta v Karviné, 2005. ISBN 80-7248-321-8.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ: *Analýza poptávky po pracovní síle a nabídky pracovní síly*. [online]. Dostupné z: <https://data.mpsv.cz/web/data/vizualizace13>

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

ŠIMEK, M. *Trh práce*. Ostrava: Vysoká škola podnikání, 2005. ISBN 80-86764-26-5

Předběžný termín obhajoby

2021/22 LS – PEF

Vedoucí práce

Ing. Roman Svoboda, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra ekonomických teorií

Elektronicky schváleno dne 29. 12. 2021

doc. PhDr. Ing. Lucie Severová, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 10. 2. 2022

doc. Ing. Tomáš Šubrt, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 10. 03. 2022

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci "Změny na trhu práce České republiky v období pandemie Covidu-19" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího bakalářské práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autorka uvedené bakalářské práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 10.3.2022

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala Ing. Romanu Svobodovi, Ph.D. za jeho ochotu, cenné rady, vstřícný přístup a odborné vedení bakalářské práce. Dále bych ráda poděkovala rodině za podporu během zpracovávání této bakalářské práce.

Změny na trhu práce České republiky v období pandemie Covidu-19

Abstrakt

Téma této bakalářské práce se nazývá Změny na trhu práce České republiky v období pandemie Covidu-19. Hlavním cílem práce je vyhodnotit dopady koronavirové pandemie na trh práce České republiky ve sledovaném období, které je od roku 2018 do roku 2021. Hlavního cíle je dosaženo třemi dílčími cíli. Prvním dílčím cílem je srovnání vývoje nezaměstnanosti v jednotlivých krajích České republiky ve sledovaném období, dalším dílčím cílem je analýza poptávky po pracovní síle a nabídky pracovní síly a posledním dílčím cílem je vyhodnocení vlivu vládních opatření na zaměstnanost, které je provedeno pomocí vlastního dotazníkového šetření zaměřeného na zaměstnané i nezaměstnané občany České republiky.

Tato bakalářská práce se skládá ze dvou částí, teoretické a analytické. Teoretická část je vypracována na základě studie informací z odborných publikací, které se týkají např. trhu práce, nezaměstnanosti, dopadů nezaměstnanosti a Covidu-19. Součástí analytické části je stručná charakteristika krajů ČR, komparace obecné míry nezaměstnanosti v krajích ČR, analýza poptávky po pracovní síle a nabídky pracovní síly v zaměstnáních ovlivněných vládními opatřeními a také interpretace vlastního dotazníkového šetření. Výsledkem práce je zjištění, že pandemie Covidu-19 měla dopady jak na nezaměstnanost, tak na nabídku práce a poptávku po práci a také na ekonomicky aktivní obyvatelstvo.

Klíčová slova: nezaměstnanost, míra nezaměstnanosti, trh práce, Covid-19, poptávka po práci, nabídka práce, druhy nezaměstnanosti, Česká republika

Changes in the labor market of the Czech Republic during the Covid-19 pandemic

Abstract

The topic of this bachelor thesis is called Changes in the labor market of the Czech Republic during the Covid-19 pandemic. The main goal of this bachelor thesis is to evaluate the effects of the coronavirus pandemic on the labor market of the Czech Republic in the period under review, which is from 2018 to 2021. The main goal is achieved by three sub-goals. The first objective is to compare the development of unemployment in individual regions of the Czech Republic in the period under review, the other objective is to analyze labor demand and labor supply and the last objective is to evaluate the impact of government measures on employment, which is carried out using its own questionnaire survey focused on employed and unemployed citizens of the Czech Republic.

This bachelor thesis consists of two parts, theoretical and analytical. The theoretical part is based on a study of information from professional publications, which relate to, for example, the labor market, unemployment, the effects of unemployment and Covid-19. The analytical part includes a brief description of the regions of the Czech Republic, a comparison of the general unemployment rate in the regions of the Czech Republic, analysis of labor demand and labor supply in jobs affected by government measures, as well as interpretation of own questionnaire survey. The conclusion is that the Covid-19 pandemic has an impact on both unemployment and labor supply and demand, including those already actively engaged in the employment market.

Keywords: unemployment, unemployment rate, labor market, Covid-19, labor demand, labor supply, types of unemployment, Czech Republic

Obsah

1 Úvod.....	14
2 Cíl práce a metodika	15
2.1 Cíl práce	15
2.2 Metodika	15
3 Teoretická východiska	16
3.1 Trh práce	16
3.1.1 Poptávka po práci.....	16
3.1.2 Nabídka práce	16
3.1.3 Rovnováha na trhu práce	18
3.2 Lidský kapitál.....	18
3.2.1 Základní lidský kapitál.....	19
3.2.2 Širší lidský kapitál	20
3.3 Nezaměstnanost.....	20
3.3.1 Ekonomicky aktivní obyvatelstvo	20
3.3.2 Ekonomicky neaktivní obyvatelstvo.....	21
3.4 Měření nezaměstnanosti.....	21
3.4.1 Přirozená míra nezaměstnanosti	21
3.4.2 Ukazatel obecné míry nezaměstnanosti	22
3.4.3 Podíl nezaměstnaných osob na obyvatelstvu ve věku 15–64 let	22
3.5 Druhy nezaměstnanosti	22
3.5.1 Frikční nezaměstnanost.....	22
3.5.2 Sezónní nezaměstnanost	23
3.5.3 Strukturální nezaměstnanost	23
3.5.4 Cyklická nezaměstnanost.....	24
3.5.5 Skrytá nezaměstnanost.....	24
3.5.6 Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost	25
3.5.7 Podzaměstnanost.....	25
3.5.8 Dlouhodobá nezaměstnanost	26
3.6 Dopady nezaměstnanosti.....	26
3.6.1 Dopady nezaměstnanosti na fyzické zdraví.....	27
3.6.2 Dopady nezaměstnanosti na lidskou psychiku	27
3.6.3 Problémy spojené s interpersonální komunikací	27
3.6.4 Ekonomické dopady nezaměstnanosti	27
3.7 Státní politika zaměstnanosti.....	28
3.7.1 Aktivní politika zaměstnanosti	28
3.7.2 Pasivní politika zaměstnanosti.....	31

3.8	Covid-19.....	32
3.8.1	Definice Covidu-19.....	32
3.8.2	Šíření Covidu-19.....	32
3.8.3	Varianty koronaviru SARS-CoV-2.....	32
3.8.4	Vládní opatření.....	33
4	Vlastní práce	35
4.1	Charakteristika jednotlivých krajů České republiky	35
4.2	Komparace obecné míry nezaměstnanosti v jednotlivých krajích České republiky 36	
4.3	Analýza poptávky po pracovní síle a nabídky pracovní síly.....	39
4.3.1	Pracovníci v oblasti osobních služeb	39
4.3.2	Pracovníci v oblasti prodeje.....	41
4.3.3	Pracovníci osobní péče ve zdravotní a sociální oblasti.....	42
4.4	Dotazníkové šetření.....	43
4.4.1	Charakteristika dotazníkového šetření	44
5	Výsledky a diskuse	54
6	Závěr.....	57
7	Seznam použitých zdrojů.....	59
8	Přílohy	63

Seznam grafů

Graf 1: Křivka nabídky práce.....	17
Graf 2: Rovnováha na trhu práce	18
Graf 3: Pracovníci v oblasti osobních služeb.....	40
Graf 4: Pracovníci v oblasti prodeje	41
Graf 5: Pracovníci osobní péče ve zdravotní a sociální oblasti	43
Graf 6: Jaké je Vaše pohlaví?	44
Graf 7: Kolik je Vám let?.....	45
Graf 8: Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?	45
Graf 9: V jakém oboru jste pracoval/a před vypuknutím pandemie Covidu-19?.....	46
Graf 10: Přišel/a jste kvůli pandemii Covidu-19 o Vaše zaměstnání?.....	47
Graf 11: Jak pandemie Covidu-19 ovlivnila Vaše zaměstnání?	48
Graf 12: Pokud jste kvůli pandemii Covidu-19 musel/a zůstat určitý čas doma, jaké z níže uvedených problémů se u Vás projeví?	49
Graf 13: Pokud jste v době pandemie hledal/a nové zaměstnání, myslíte si, že pro Vás bylo obtížnější ho najít, než kdybyste ho hledal/a v době před pandemií?	49
Graf 14: Změnil/a jste kvůli pandemii Covidu-19 obor svého zaměstnání? Pokud ano, z jakého oboru jste přešel/a a kam?	50
Graf 15: Kdybyste si teď hledal/a nové zaměstnání, myslíte si, že Vaše požadavky na nové zaměstnání se kvůli pandemii změnil? Pokud ano, uveďte prosím jak.	51
Graf 16: Jak se změnila Vaše příjmy během pandemie Covidu-19?.....	51

Graf 17: Začal/a jste během pandemie Covidu-19 pracovat ve zdravotnických nebo odběrových zařízeních?	52
Graf 18: Pokud jste se nakazil/a Covidem-19, ovlivnilo to Vaši pracovní výkonnost?	52
Graf 19: Musel/a jste se během pandemie Covidu-19 rekvalifikovat?.....	53

Seznam tabulek

Tabulka 1: Vybrané údaje o jednotlivých krajích ČR	35
Tabulka 2: Vývoj obecné míry nezaměstnanosti v jednotlivých krajích ČR (v %)	37

1 Úvod

Tématem této bakalářské práce je sledování změn na trhu práce v souvislosti s koronavirovou pandemií. Vzhledem k tomu, že onemocnění Covid-19 se v České republice objevilo teprve nedávno, je toto téma velmi aktuální.

První potvrzený případ se v České republice objevil 1. března 2020 (Ministerstvo zdravotnictví České republiky, 2021). Postupem času vláda vydávala různá proticovidová opatření, která zasáhla mimo jiné i trh práce České republiky. Jednalo se například o uzavírání téměř všech obchodů, zákaz prodeje služeb, omezování volného pohybu osob, zákaz cestování do zahraničí, omezování provozu škol a rušení sportovních, společenských a kulturních akcí. Do roku 2022 se sice řada proticovidových opatření zmírnila nebo úplně zrušila, ale stále je Covid-19 velmi řešeným tématem a následky pandemie Covidu-19 na trhu práce České republiky ještě stále přetrvávají.

Z pohledu nezaměstnanosti v Evropské unii je na tom Česká republika nejlépe. Ta si totiž dlouhodobě udržuje nejnižší nezaměstnanost ze všech zemí Evropské unie a udržovala si ji i během pandemie Covidu-19 navzdory všem proticovidovým restrikcím. Dá se tedy konstatovat, že Česká republika je z pohledu nezaměstnanosti v Evropské unii premiantem.

Výběr tématu závisel především na autorčině zvědavosti, jaké dopady a v jaké míře měla pandemie Covidu-19 na trh práce, konkrétně na nezaměstnanost, počty uchazečů o zaměstnání a počet volných pracovních míst a také na zaměstnané i nezaměstnané občany České republiky. Po zkoumání této problematiky se nabízí otázka nová, a to za jak dlouho se český trh práce vrátí plně do své původní podoby, kterou měl trh práce před pandemií.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Hlavním cílem této bakalářské práce je vyhodnocení dopadů koronavirové pandemie na trh práce České republiky ve sledovaném období, které je od roku 2018 do roku 2021. Hlavního cíle je dosaženo třemi dílčími cíli. Prvním dílčím cílem je srovnání vývoje obecné míry nezaměstnanosti v jednotlivých krajích České republiky, druhým dílčím cílem je analýza poptávky po pracovní síle a nabídky pracovní síly a třetím dílčím cílem je vyhodnocení vlivu vládních opatření na zaměstnanost, které bylo provedeno pomocí vlastního dotazníkového šetření zaměřeného na zaměstnané i nezaměstnané občany České republiky.

2.2 Metodika

Tato bakalářská práce se skládá z teoretické a praktické části. V teoretické části byla zpracována literární rešerše týkající se trhu práce, lidského kapitálu, nezaměstnanosti, dopadů nezaměstnanosti, státní politiky zaměstnanosti a Covidu-19. V praktické části byla provedena charakteristika krajů ČR na základě rozlohy, počtu obyvatel, průměrného věku, počtu okresů a hustoty obyvatelstva. Praktická část dále obsahuje komparaci obecné míry nezaměstnanosti v jednotlivých krajích ČR ve sledovaném období od prvního čtvrtletí 2018 do třetího čtvrtletí 2021. Součástí je i analýza poptávky po pracovní síle a nabídky pracovní síly dle klasifikace zaměstnání, která byla ovlivněna pandemickou situací, konkrétně se jedná o pracovníky v oblasti osobních služeb, pracovníky v oblasti prodeje a pracovníky osobní péče ve zdravotní a sociální oblasti. Dále bylo vytvořeno vlastní dotazníkové šetření, které analyzovalo dopady pandemie Covidu-19 na zaměstnané i nezaměstnané občany České republiky.

Zkoumané období bylo od roku 2018 do roku 2021, především kvůli sledování změn na trhu práce v souvislosti s pandemií Covidu-19. Data, která byla čerpána především z Českého statistického úřadu, Úřadu práce ČR a Ministerstva práce a sociálních věcí, byla uspořádána do tabulek a grafů, které byly následně okomentovány a interpretovány.

3 Teoretická východiska

3.1 Trh práce

Na trhu práce lidé nabízejí výrobní faktor práce jako službu. Každý člověk je unikátní jedinec a nabízí službu práce podle svých možností, talentů a životních zkušeností. Tuto službu, společně se službami ostatních výrobních faktorů, si najímají výrobci, kteří vyrábějí různé produkty. Trh práce se řídí nabídkou práce a poptávkou po práci. Čím více se spotřebitelé budou poptávat po nových produktech, tím více se firmy budou poptávat po pracovních silách (Brožová, 2003, s. 13).

V závislosti na nabídce a poptávce, které jsou na trhu práce proměnlivými veličinami, se různě vyvíjí situace na trhu práce. Dochází ke změnám míry nezaměstnanosti a počtu i struktury pracovních pozic na trhu práce. Tyto změny také mohou mít dopady na cenu práce (Kaczor, 2013, s. 8).

Cena práce neboli mzda, slouží jako nástroj pro sladění poptávky po práci a nabídky práce (Jírová, 1999, s. 7).

Hlavní podstatou trhu práce je rozdělení práce jako výrobního faktoru mezi různé zaměstnavatele, případně mezi regiony nebo odvětví (Němec, 2002, s.10).

3.1.1 Poptávka po práci

Poptávka po práci se považuje za poptávku odvozenou. Vychází z poptávky spotřebitelů po službách a produktech. Má stejný sklon a je funkcí klesající, která je závislá na mzdovém tarifu. Poptávka po práci vyjadřuje, jak se různé podniky na základě jejich mzdově nákladových struktur poptávají po práci (Němec, 2002, s. 9).

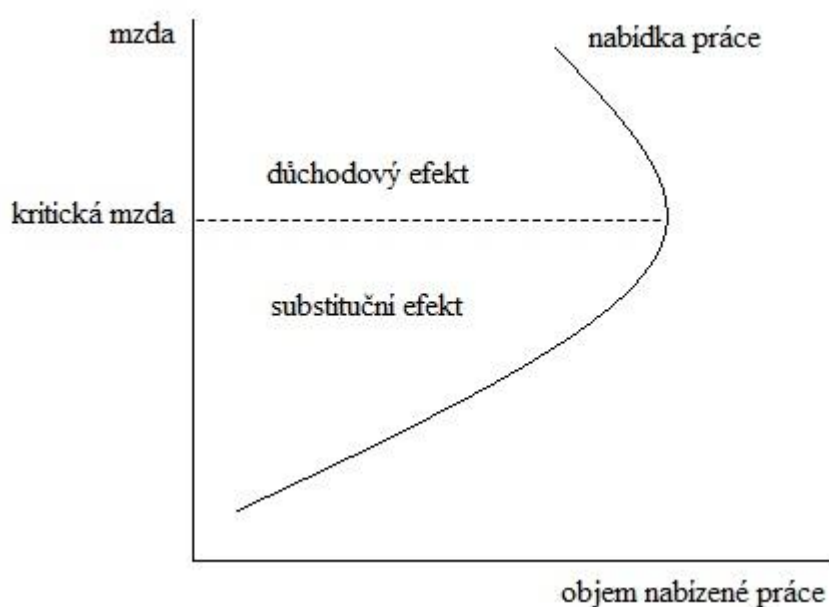
Pokud dojde ke zdražení pracovní síly, zaměstnavatelé začnou více zvažovat nutnost a počet pracovníků, které jsou ochotni zaměstnat. Pokud dojde ke snížení mzdy, zaměstnavatelé si v rámci určitého rozpočtu mohou dovolit najmout více pracovníků a pracovní síla se pro ně stává atraktivnější (Kaczor, 2013, s. 11).

3.1.2 Nabídka práce

V ekonomice je nabídka práce tvořena konkrétními občany, kteří jsou součástí domácností. U nabídky práce platí zákon rostoucí nabídky jen do určité výše mzdy, která se nazývá kritická mzda. Do této výše jsou domácnosti ochotny nabízet více práce za vyšší mzdu. Zvýšení mezd může vyvolat i takzvaný **substituční efekt**. To znamená, že někteří

lidé, kteří dříve nechtěli pracovat a pracovní místa odmítali z různých důvodů, jsou za vyšší mzdu ochotni pracovat a reálně svou pracovní sílu začnou nabízet na trhu práce. Substituční se nazývá z toho důvodu, že kvůli zvýšení mzdy lidé začnou preferovat práci před jejich volným časem a dojde k substituci jejich volného času za práci. Pokud ale nabízená mzda přesáhne kritickou mzdu, nabídka práce se začne snižovat. Při vysokých mzdách totiž mnohdy dochází k tomu, že jeden člen domácnosti dá přednost například péči o děti nebo o domácnost před prací, protože výše mzdy druhého člena domácnosti je dost vysoká na to, aby ten první nemusel pracovat. Tato situace se nazývá **důchodový efekt**. Úroveň důchodu některých domácností je dostatečně vysoká na to, aby byla možná preference volného času před nutností pracovat. Kritickou mzdu, důchodový a substituční efekt zachycuje následující graf:

Graf 1: Křivka nabídky práce



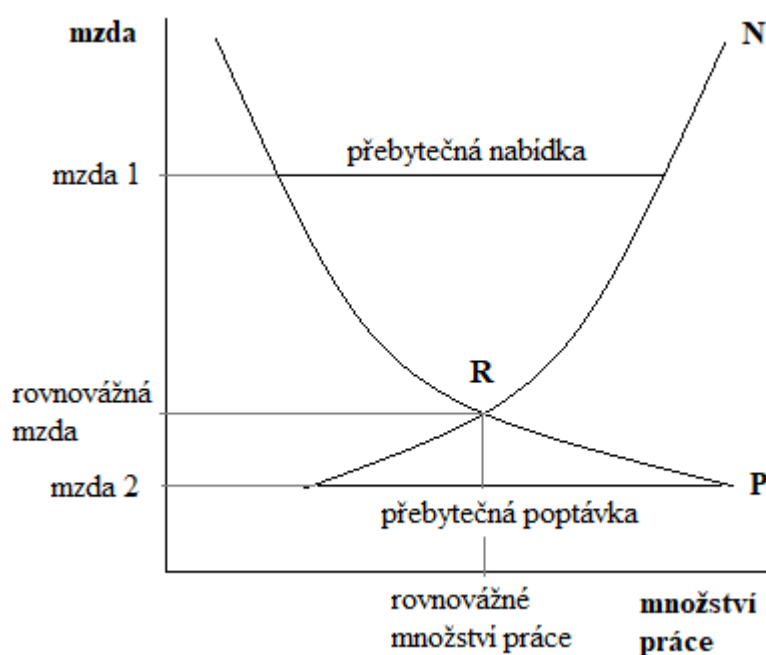
(Kaczor, 2013, s. 9 + vlastní zpracování).

Podle Jírové je možno nabídku práce popsat jako rozhodnutí spotřebitele, zda je mu přednější užitek z volného času nebo užitek ze statků a služeb nakoupených za vydělanou mzdu, pro jejíž získání musel spotřebitel svůj volný čas obětovat. Jírová také tvrdí, že nabídka práce je počet pracovníků, kteří jsou v ekonomice k dispozici nebo počet odpracovaných hodin při výdělečné činnosti (Jírová, 1999, s. 8).

3.1.3 Rovnováha na trhu práce

Rovnováha na trhu práce vzniká při vzájemné interakci nabídky práce a poptávky po práci. K tržní rovnováze (R) dochází ve chvíli, kdy se nabídka práce (N) protne s poptávkou po práci (P). Tržní rovnováha je charakterizována rovnovážným množstvím práce a rovnovážnou mzdou. Kdyby mzda neodpovídala rovnovážné mzdě, pak by poptávané množství práce neodpovídalo nabízenému množství práce. V takových případech na trhu práce vzniká přebytečná nabídka práce nebo přebytečná poptávka po práci. Ve chvíli, kdy dojde k přebytečné nabídce práce, která je v grafu znázorněna jako mzda 1 a je vyšší než mzda rovnovážná, domácnosti jsou více ochotny za takto vysokou mzdu pracovat, než jsou firmy ochotny za danou mzdu pracovníky najímat. Pokud dojde k přebytečné poptávce, která se v grafu vyznačuje jako mzda 2 a je nižší než mzda rovnovážná, zaměstnavatelé nejsou v této situaci schopni na trhu práce zajistit dostatečný počet zaměstnanců, kteří by byli ochotni pracovat při dané mzdě. Rovnováhu na trhu práce znázorňuje následující graf:

Graf 2: Rovnováha na trhu práce



(Kaczor, 2013, s. 11–12 + vlastní zpracování).

3.2 Lidský kapitál

Trh práce je specifickou komoditou, která se na něm oproti jiným trhům v ekonomice obchoduje. Jedná se o lidskou pracovní sílu, kterou je možné na rozdíl od člověka koupit.

Lidský kapitál je soubor zručností a znalostí, které se získávají vzděláním, vlastními zkušenostmi a pracovním výcvikem. Kaczor dodává, že lidský kapitál je nejen individuální soubor dovedností a znalostí, ale také osobnostních charakteristik. Podle Brožové se lidský kapitál utváří vzděláváním a kultivací na základě talentu a nadání jeho nositele. Osobní vlastnosti, jako jsou například schopnost komunikace, vytrvalost a cílevědomost pak lidský kapitál zušlechťují. Na lidský kapitál má vliv i vzhled jeho nositele, způsob oblékání a chování. Součástí lidského kapitálu je podle Brožové i krása a atraktivnost. Tímto souborem disponují jednotliví pracovníci a je určitým druhem produktivního kapitálu, jehož hodnota se určuje na trhu práce. Lidský kapitál může být pronajat. (Šimek, 2005, s. 11; Kaczor, 2013, s. 23; Brožová, 2003, s. 33)

Kameníček za lidský kapitál nepovažuje přímo soubor zručností a znalostí, ale spíše různé kurzy, například jazykové kurzy nebo kurzy výpočetní techniky, vzdělávání se ve škole, výdaje na lékařskou péči a různé přednášky o čestnosti a dobrých mravech. Tyto aktivity jedincům zaručují větší zisky a například výdaje na lékařskou péči vedou k lepšímu zdraví. Po absolvování přednášek o čestnosti a dobrých mravech se může jedinci dostat uznání od ostatních a jeho reputace se může výrazně zlepšit. Výdaje za tyto aktivity pak Kameníček označuje za investice do lidského kapitálu (Kameníček, 2003, s. 16).

Kaczor rozděluje lidský kapitál na základní a širší. Součet těchto dvou kapitálů utváří celkový lidský kapitál (Kaczor, 2013, s. 24).

3.2.1 Základní lidský kapitál

Kaczor uvádí, že základní lidský kapitál je vše, co je vrozené a nedá se to skoro nijak ovlivnit. Jedná se například o věk, pohlaví, osobnostní rysy, vzrůst atd. Základní lidský kapitál výrazně ovlivňuje první dojem a může být pozitivně využíván například při pracovních pohovorech. Z tohoto důvodu se ve výběrovém řízení často používají například psychotesty, aby se eliminovaly vlivy základního lidského kapitálu, které by mohly zaměstnavatele na první pohled oklamat. V některých profesích je ale základní lidský kapitál preferován. Jedná se například o profese, kde hraje roli fyzická zdatnost (služba u policie nebo v armádě) nebo vzhled (letušky, modelky atp.). Uchazeči disponující dobrým lidským kapitálem pak budou mít větší výhody než ostatní (Kaczor, 2013, s. 24).

3.2.2 Širší lidský kapitál

Podle Kaczora je širší lidský kapitál vše, čím konkrétní jedinec dokáže svůj základní kapitál rozšířit nebo obohatit. Jedná se například o výši dosaženého vzdělání, řídičský průkaz, znalost cizích jazyků, profesní zkušenosti, postoje, motivaci atd. Na rozdíl od základního lidského kapitál ho může konkrétní jedinec ovlivnit a zvýšit tak svoji atraktivitu na trhu práce (Kaczor, 2013, s. 24).

3.3 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost znamená, že na trhu práce existuje nerovnováha mezi poptávkou po práci a nabídkou práce, kdy nabídka převyšuje poptávku (Němec, 2002, s. 55).

Pokud se v ekonomice nacházejí osoby, které samy nepodnikají, nemají žádný pracovní poměr a mají zájem o práci, kterou i hledají, pak dochází k nezaměstnanosti (Brčák et al., 2018, s. 161).

Příčin, které vedou k nezaměstnanosti, je mnoho. Některé z nich jsou například strukturální změny, nepružnost mezd a mzdová politika, demografické vlivy, střídání ekonomických cyklů a dynamiky ekonomiky, zásahy státu na trhu práce, vývoj inflace atd. (Kolibová, Kubicová, 2005, s. 68).

Brožová zmiňuje tzv. registrovanou nezaměstnanost, kdy nezaměstnaná osoba musí být registrována na úřadu práce, prostřednictvím kterého nové zaměstnání hledá (Brožová, 2003, s. 77).

Podle Knolla dochází ke zkreslení registrované nezaměstnanosti, protože nezahrnuje osoby, které nepracují, hledají nové zaměstnání a nejsou registrované na úřadu práce. Naopak zahrnuje osoby, které jsou zaregistrované na úřadu práce a mohou, ale z různých důvodů nechtějí pracovat (Knoll, 1993, s. 7).

3.3.1 Ekonomicky aktivní obyvatelstvo

Ekonomicky aktivní obyvatelstvo se dělí na zaměstnané a nezaměstnané občany. Za zaměstnaného je považován ten, který má placené zaměstnání nebo sebezaměstnání. Zároveň jsou za zaměstnané osoby považováni i ti, kteří nepracují, přestože práci mají, například z důvodu dovolené, nemoci nebo momentální stávký. U zaměstnaných nehraje roli, jestli je jejich práce trvalá, sezónní nebo dočasná. Za nezaměstnaného se považuje osoba, která je schopna pracovat, je ochotna během krátké doby, například 14 dnů, nastoupit do práce, nemá žádné zaměstnání ani sebezaměstnání a aktivně nové zaměstnání hledá.

Zároveň musí být starší 15 let. V některých interpretacích nezaměstnaného se uvádí i horní hranice věku. (Brožová, 2003, s. 77; Kolibová, Kubicová, 2005, s. 70–71)

3.3.2 Ekonomicky neaktivní obyvatelstvo

Ekonomicky neaktivní obyvatelstvo jsou občané, kteří se neřadí do ekonomicky aktivního obyvatelstva. Jedná se o ženy na mateřské a rodičovské dovolené, lidi v důchodu, osoby v domácnosti, studenty, osoby dlouhodobě nebo trvale neschopné práce a osoby, které nehledají žádné zaměstnání (Jírová, 1999, s. 20).

3.4 Měření nezaměstnanosti

Měření nezaměstnanosti se mnohdy potýká s různými problémy a nedostatky. Při měření nezaměstnanosti je například měření sezónní nezaměstnanosti problém. Také měření nezaměstnanosti například nezohledňuje, že někteří jedinci pracují na nižší pracovní dobu, než by chtěli. Kvůli odlišnostem ve zjišťování údajů o zaměstnanosti a odlišným metodám statistického šetření v jednotlivých státech je někdy obtížné objektivní mezinárodní srovnání. Kritéria pro získání statutu nezaměstnanosti jsou v různých zemích odlišná, a proto vykazovaná míra nezaměstnanosti nemusí odrážet skutečnou situaci na trhu práce (Brčák et al., 2018, s. 162).

3.4.1 Přirozená míra nezaměstnanosti

Jedná se o míru, kdy jsou trhy statků a práce v rovnováze. Při této míře jsou vyrovnané síly, které mají vliv na snižování a zvyšování mzdové a cenové inflace. Jedná se o nejnižší míru nezaměstnanosti, která odpovídá potenciálnímu produktu země a vyjadřuje nejvyšší udržitelnou úroveň zaměstnanosti.

Existuje takzvaná **recesní mezera** v ekonomice, kdy je reálně dosahovaný produkt nižší než potenciální produkt. Ve chvíli, kdy dojde k recesní mezeře v ekonomice, znamená to, že je nevyužitá pracovní a nevyužitá výrobní kapacita a měl by se stimulovat růst zaměstnanosti spolu s růstem agregátní poptávky na trhu výrobků a služeb.

V opačném případě může nastat tzv. **inflační mezera** v ekonomice, kdy ekonomika dosahuje vyššího produktu, než je produkt potenciální. Inflační mezera není pro ekonomiku žádoucí a naznačuje, že nedochází k uspokojení poptávky na trhu výrobků a služeb z důvodu nedostatku disponibilní pracovní síly a výrobních kapacit. Tato situace vytváří tlak na růst cen, tedy inflaci.

Přirozená míra nezaměstnanosti je ideální stav, kdy dochází k rovnováze mezi inflační a recesní mezerou. (Samuelson, Nordhaus, 1991, s. 296–297; Kaczor, 2013, s. 53)

3.4.2 Ukazatel obecné míry nezaměstnanosti

Obecná míra nezaměstnanosti podle Kaczora vyjadřuje takové procento obyvatelstva, které v danou chvíli nemůže nalézt uplatnění na trhu práce. Jinými slovy se podle Brožové míra nezaměstnanosti vyjadřuje v procentech a poměřuje počet nezaměstnaných k ekonomicky aktivnímu obyvatelstvu. Počet nezaměstnaných a pracovní síla jsou ukazatele, které se konstruují na základě mezinárodních doporučení a definic Mezinárodní organizace práce (ILO) a Eurostatu. Obecná míra nezaměstnanosti se počítá podle následujícího vzorce: (Brožová, 2003, s. 78; Kaczor, 2013, s. 46–48)

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

kde:

u – míra nezaměstnanosti vyjádřena v %;

U – počet nezaměstnaných;

L – počet zaměstnaných.

3.4.3 Podíl nezaměstnaných osob na obyvatelstvu ve věku 15–64 let

Tento ukazatel používá Ministerstvo práce a sociálních věcí a nahrazuje původní ukazatel registrované míry nezaměstnanosti, který se používal do 31.12.2012. Podíl nezaměstnaných osob na obyvatelstvu ve věku 15–64 let poměřuje evidované nezaměstnané osoby na úřadu práce ke všem osobám ve věku 15–64 let. Vyjadřuje ho následující vzorec: (Kaczor, 2013, s. 50)

$$\text{podíl nezaměstnaných osob} = \frac{\text{dosažitelní uchazeči o zaměstnání}}{\text{počet obyvatel ve věku 15 – 64 let}} \cdot \frac{\text{evidováni na ÚP ve věku 15 – 64 let}}{\text{počet obyvatel ve věku 15 – 64 let}}$$

3.5 Druhy nezaměstnanosti

3.5.1 Frikční nezaměstnanost

Knoll uvádí, že frikční nezaměstnanost je krátkodobá a trvá zhruba 6–12 týdnů. Tvrdí, že vzniká kvůli hledání nového pracovního místa po dobrovolném rozhodnutí zaměstnané

osoby o opuštění svého stávajícího pracovního místa. Důvody opuštění zaměstnání nejsou rozhodující, může se jednat například o hledání lepších pracovních nabídek nebo o snahu vyhnout se plánovanému propuštění (Knoll, 1993, s. 9).

Brožová označuje frikční nezaměstnanost také jako technologickou a vyhledávací nezaměstnanost. Technologická nezaměstnanost znamená ztrátu zaměstnání kvůli zavádění nových technologií v podniku. Podle Kolibové a Kubicové se týká jak polokvalifikovaných či nekvalifikovaných osob, tak i vysoce vzdělaných odborníků. Vyhledávací nezaměstnaností se vyznačuje situace, kdy uchazeč o nové zaměstnání nechce přijmout hned první možnou nabídku práce a čeká na nabídky lepší. (Brožová, 2003, s. 82; Kolibová, Kubicová, 2005, s. 74)

Podle Samuelsona a Nordhause by existovala frikční nezaměstnanost z důvodu fluktuace i kdyby byl v ekonomice stav plné zaměstnanosti, dochází totiž k neustálému pohybu mezi pracovními místy a oblastmi (Samuelson, Nordhaus, 1991, s. 288).

Kolibová a Kubicová uvádí, že pokud je na trhu práce dostatek volných pracovních míst, jedná se o nezaměstnanost frikční. Pokud by jich byl nedostatek, jednalo by se spíše o nezaměstnanost cyklickou (Kolibová, Kubicová, 2005, s. 72).

3.5.2 Sezónní nezaměstnanost

Knoll označuje sezónní nezaměstnanost za krátkodobou. Vyskytuje se v odvětvích jako je například lesnictví, zemědělství a stavebnictví, kde je produkce závislá na počasí a také ve zpracovatelských odvětvích, která navazují na výše zmíněná odvětví. Sezónní nezaměstnanost způsobují i vánoční a velikonoční svátky nebo střídání ročních období, které vedou k výkyvům ve spotřebě (Knoll, 1993, s. 10).

Jírová dodává, že sezónní nezaměstnanost je důsledkem sezónního kolísání pracovních příležitostí (Jírová, 1999, s. 20).

3.5.3 Strukturální nezaměstnanost

Podle Brožové je strukturální nezaměstnanost způsobena strukturálními změnami v ekonomice. Některá odvětví expandují a vzniká tím spousta nových pracovních míst, a naopak jiná odvětví zažívají fázi útlumu, kdy dochází ke snižování počtu pracovních míst. To má za následek růst poptávky po profesích v expandujících odvětvích a pokles poptávky v úpadkových odvětvích. Pro přechod z odvětví do odvětví je nutná rekvalifikace (Brožová, 2003, s. 83).

Knoll tvrdí, že strukturální nezaměstnanost více ohrožuje starší osoby, vdané ženy, rodiče, kteří mají více dětí a osoby s nízkou kvalifikací. Tito lidé se hůře přizpůsobují struktuře pracovních míst (Knoll, 1993, s. 12).

Knoll uvádí 5 příčin vedoucích ke vzniku strukturální nezaměstnanosti: (Knoll, 1993, s. 12)

1. ztěžování rovnováhy regionálních trhů práce způsobené prostorovou nepohyblivostí pracovních sil,
2. zavádění nových technologií, které mají za následek pokles poptávky po pracovních silách,
3. pokles konečné poptávky, který způsobuje pokles poptávky po pracovních silách,
4. vliv politických nebo ekonomických příčin na růst nabídky pracovních sil,
5. existence rozdílu mezi strukturou produktivity práce a strukturou mezd, který způsobuje pokles poptávky po pracovních silách s určitou kvalifikací – dochází ke zdražování pracovních sil.

3.5.4 **Cyklická nezaměstnanost**

Cyklická nezaměstnanost na rozdíl od výše zmíněných nezaměstnaností již nepatří do přirozené míry. Je úzce spjata s hospodářským cyklem. V době hospodářského poklesu klesá vyrobený produkt, a to má za následek vznik nezaměstnanosti ve všech odvětvích. Počet pracovních míst se snižuje všude, proto je pro propuštěné pracovníky těžké si najít nové místo, a to i v jiných odvětvích (Brožová, 2003, s. 84).

Podle Samuelsona a Nordhause vzniká cyklická nezaměstnanost tehdy, když zaměstnanost klesá v důsledku nedostatečné agregátní poptávky (Samuelson, Nordhaus, 1991, s. 289).

Tento typ nezaměstnanosti je hlavní formou nedobrovolné nezaměstnanosti. Trvá několik měsíců, dokud se opět nezvýší poptávka po práci a nevzroste národní produkce. Jírová považuje cyklickou nezaměstnanost za vážný politický, sociální a ekonomický problém (Jírová, 1999, s. 20).

3.5.5 **Skrytá nezaměstnanost**

Skrytě nezaměstnané osoby představují pro ekonomiku nevyužitý potenciál trhu práce. Jedná se o osoby, které nemají žádné zaměstnání, nejsou evidovány na úřadu práce, ale

přesto chtějí být zaměstnané. Jedná se například o ženy na rodičovské dovolené, které sice pobírají rodičovský příspěvek, ale chtějí chodit do práce a nedaří se jim žádné vhodné zaměstnání nalézt. Skrytě nezaměstnaní mohou být i lidé v předčasném důchodu, kterým se delší dobu nedaří najít žádné pracovní uplatnění (Kaczor, 2013, s. 56–57).

Za skrytě nezaměstnané se považují i lidé, kteří se účastní rekvalifikačních kurzů nebo využívají jiné nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. V tu chvíli totiž nejsou evidováni jako nezaměstnaní, ale přesto nejsou nikde zaměstnaní (Kolibová, Kubicová, 2005, s. 76).

3.5.6 Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost

Kaczor uvádí, že typičtí dobrovolně nezaměstnaní, zpravidla méně kvalifikovaní nebo zcela nekvalifikovaní, preferují pobírání sociálních dávek před zaměstnáním. Správné nastavení sociálního systému dané ekonomiky může být významným faktorem eliminujícím dobrovolnou nezaměstnanost. Pokud nastavení tohoto sociálního systému není příliš přísné a nezaměstnaný pobírá takové finanční a jiné benefity, že se mu nevyplatí pracovat, pak je počet dobrovolně nezaměstnaných zpravidla vyšší než v ekonomikách, kde je tento systém přísnější. Kaczor dále uvádí, že většina dobrovolně nezaměstnaných je nezaměstnaná dlouhodobě a může se jednat o určitý životní styl. Podle Kolibové a Kubicové jsou dobrovolně nezaměstnaní i jedinci, kteří chtějí vyšší mzdu, než nabízejí zaměstnavatelé na trhu práce.

Nedobrovolná zaměstnanost vzniká ve chvíli, kdy se jedinec aktivně snaží najít pracovní pozici, ale z různých důvodů ji najít nemůže. Kolibová a Kubicová uvádějí, že k dobrovolné nezaměstnanosti dochází, když je reálná mzdová sazba příliš vysoká. V tu chvíli je počet nabízejících pracovní sílu vyšší než počet poptávajících po pracovní síle. (Kaczor, 2013, s. 57–58; Kolibová, Kubicová, 2005, s. 76)

3.5.7 Podzaměstnanost

K tomuto typu nezaměstnanosti dochází, když jsou lidé nuceni přijmout pracovní pozici neodpovídající jejich kvalifikaci kvůli situaci na trhu práce. O podzaměstnanost se může jednat i ve chvíli, kdy mají lidé kratší pracovní úvazek, než původně chtěli (Kaczor, 2013, s. 58).

Podle Kolibové a Kubicové podzaměstnanost není vyloženě typem nezaměstnanosti, jedná se totiž o neúplnou zaměstnanost. Lidé, kteří nastoupí do zaměstnání se zkrácenou

pracovní dobou nebo velmi nízkou mzdou, už se nevidují jako nezaměstnaní, ale stále dochází k neúplnému využití pracovní síly (Kolibová, Kubicová, 2005, s. 77).

3.5.8 Dlouhodobá nezaměstnanost

Podle Brožové se osoby, které si déle než 12 měsíců nemohou najít pracovní místo a nepracují, považují za dlouhodobě nezaměstnané. Kaczor uvádí, že za hranici mezi krátkodobou a dlouhodobou nezaměstnaností se nejčastěji považuje půl roku, někdy i jeden rok. Z hlediska společnosti představují dlouhodobě nezaměstnaní problém. Je nutné jim vyplácet sociální dávky, snižuje se jim lidský kapitál, nezískávají nové pracovní zkušenosti a přicházejí o kontakt s vývojem oboru. Pokud jsou takoví lidé neustále odmítáni, dochází ke ztrátě pracovních návyků, vůli pracovat a také ke ztrátě každodenních povinností. Brožová označuje dlouhodobě nezaměstnané za nezaměstnatelné. (Brožová, 2012, s. 237; Kaczor, 2013, s. 55)

Dlouhodobá nezaměstnanost je vnímána negativně i ze strany potencionálních zaměstnavatelů. Pokud je osoba dlouhodobě nezaměstnaná, signalizuje to menší chuť pracovat a ztrátu smyslu jak pro povinnosti, tak pro svou odbornost. Firmy jsou z tohoto důvodu méně ochotny zaměstnávat dlouhodobě nezaměstnané osoby (Brožová, 2012, s. 237).

Kolibová a Kubicová zmiňují takzvanou past nezaměstnanosti, ke které může dojít v případě, kdy jsou náhradní příjmy téměř stejné nebo vyšší než mzdy (Kolibová, Kubicová, 2005, s. 76).

3.6 Dopady nezaměstnanosti

Nezaměstnanost má negativní vliv na lidské zdraví, psychiku i sociální stránku lidského jedince. Spoustu lidí má určitý vztah k jejich pracovnímu místu nebo pracovišti. Ztráta zaměstnání je pro člověka velkým zásahem a přináší s sebou spoustu sociálních, psychologických a zdravotních problémů (Buchtová et al., 2002, s. 129).

Němec popisuje nezaměstnanost jako zátěžovou situaci pro nezaměstnaného jedince, který se musí vyrovnat s několika negativně působícími faktory. Těmito negativně působícími faktory jsou finance, reorganizace každodenního života, snižování vlastní konkurenceschopnosti a snížení sebeúcty (Němec, 2002, s. 96–97).

3.6.1 Dopady nezaměstnanosti na fyzické zdraví

Zdravotní problémy se u nezaměstnaných osob projevily jak tělesnými příznaky, tak častými návštěvami zdravotnických zařízení. Často spojované zdravotní problémy s nezaměstnaností jsou například kardiovaskulární onemocnění, vysoké hodnoty cholesterolu, bronchiální poruchy, vysoký krevní tlak a vyšší úmrtnost (Buchtová et al., 2002, s. 130).

Němec uvádí, že průvodními znaky nezaměstnanosti jsou například žaludeční potíže, nespavost, zvýšená náchylnost k nemocím, bolesti hlavy, kožní alergie a častější výskyt civilizačních chorob. Těmto zdravotním problémům se dá předejít aktivitou a tvořivými činnostmi, které fungují jako náhrada za dřívější mimopracovní činnost (Němec, 2002, s. 95).

3.6.2 Dopady nezaměstnanosti na lidskou psychiku

Nejčastější duševní problémy spojovány s nezaměstnaností jsou alkoholismus, deprese, sebevražedné pokusy, sebevraždy, poruchy chování, domácí násilí a jiné. Někteří nezaměstnaní lidé také trpí nedostatkem sebeúcty, nemají pocit celkového zdraví a uspokojení a mají zhoršenou kvalitu života (Buchtová et al., 2002, s. 130).

3.6.3 Problémy spojené s interpersonální komunikací

Nezaměstnanost také ovlivňuje interpersonální komunikaci jedince. Zaměstnaný jedinec je zvyklý na pevný pracovní řád, účastní se kolektivních cílů, má určité postavení, socializuje se a má vynucenou pravidelnou aktivitu. Se ztrátou zaměstnání přichází pocit ztráty a z nucené aktivity se stává nucená pasivita. Nezaměstnaný přestane zaujímat i určité role v sociálních vazbách, to vede například ke zhoršení nebo změně vztahů s rodinou, omezení sociálních kontaktů a vytvoření sociální izolace (Němec, 2002, s. 96).

3.6.4 Ekonomické dopady nezaměstnanosti

Při vysoké nezaměstnanosti, ke které dochází během deprese, ekonomika vyrábí méně, než kolik je schopna a dochází kvůli tomu k plýtvání zdroji (Samuelson, Nordhaus, 1991, s. 285).

Ztráta makroekonomického produktu se označuje za nejzávažnější společenskou ztrátu, která je spojena s nezaměstnaností. Pokud v ekonomice není stav plné zaměstnanosti, dochází k produkční mezeře, která je mezi skutečným a potencionálním produktem. Lidé, kteří by chtěli pracovat, ale neppracují, nepřispívají k výrobě statků a služeb. Úroveň

makroekonomického produktu dané země je pak kvůli aktivnímu obyvatelstvu, které nepracuje, nižší, než které by daná země mohla dosáhnout, kdyby všichni aktivní lidé pracovali (Brožová, 2003, s. 101).

3.7 Státní politika zaměstnanosti

Cíle státní politiky zaměstnanosti jsou podporovat rovnováhu na trhu práce a omezovat nezaměstnanost, zabezpečovat práva občanů na zaměstnání a produktivně využívat zdroje pracovních sil. Státní politika zaměstnanosti je zabezpečována Ministerstvem práce a sociálních věcí a územními orgány práce (Jírová, 1999, s. 27–29).

Vývoj vztahů na trhu práce je státem ovlivňován hospodářsko-politickými opatřeními a prostřednictvím aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti (Němec, 2002, s. 69).

3.7.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Do aktivní politiky zaměstnanosti spadá podpora zaměstnávání mladých lidí, rekvalifikace, vytváření nových pracovních míst nebo podpora zachování již existujících pracovních míst (Němec, 2002, s. 69).

Aktivní politika zaměstnanosti je soubor činností snažících se o zařazení nezaměstnaných osob zpět na trh práce a vytvoření jejich vlastní finanční soběstačnosti. Pomáhá nezaměstnaným lidem vzdělávat se a více se kvalifikovat za účelem nálezu nového zaměstnání nebo upevnění jejich stávající pozice na trhu práce. Zaměstnavatelé jsou prostřednictvím aktivní politiky zaměstnanosti motivováni různými daňovými úlevami nebo příspěvky k tomu, aby zaměstnávali například osoby s nízkou kvalifikací, zdravotně postižené osoby nebo osoby, které se snaží najít práci po rodičovské dovolené (Kaczor, 2013, s. 219).

Podle Jírové aktivní politika zaměstnanosti snižuje finanční náročnost státního rozpočtu na pasivní politiku zaměstnanosti, pomáhá rizikovým skupinám obyvatelstva v návratu na trh práce a odstraňuje bariéry, určuje podmínky pro územní pohyblivost pracovních sil, podporuje sociálně ekonomický rozvoj v jednotlivých regionech, poskytuje rekvalifikační a kvalifikační programy, umožňuje nezaměstnaným práci na veřejně prospěšných pracích a poskytuje příležitost sebezaměstnávání (Jírová, 1999, s. 30).

Podle Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti existuje několik nástrojů, kterými je realizována aktivní politika zaměstnanosti. Jedná se zejména o: (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 104)

- a) „rekvalifikace,
- b) investiční pobídky,
- c) veřejně prospěšné práce,
- d) společensky účelná pracovní místa,
- e) překlenovací příspěvek,
- f) příspěvek na zapracování,
- g) příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.“

a) Rekvalifikace

Rekvalifikace je získávání nové kvalifikace, případně rozšiřování stávající kvalifikace rekvalifikované osoby. Rekvalifikace má velký význam ve strukturální zaměstnanosti, protože pomáhá přizpůsobit nabídku práce poptávce po práci. Při rekvalifikaci rekvalifikovaná osoba získává teoretické i praktické zkušenosti a je prováděna akreditovaným vzdělávacím zařízením. Úřad práce, který danou rekvalifikaci hradí, uzavírá písemnou dohodu s uchazečem nebo zájemcem o zaměstnání. Mimo hrazení samotné rekvalifikace má rekvalifikovaná osoba nárok na úhradu některých nákladů spojených s rekvalifikací. Jedná se například o náklady na dopravu, protože větší vzdálenost rekvalifikačního kurzu od místa bydliště potenciálního účastníka kurzu může být významnou překážkou (Kaczor, 2013, s. 223).

b) Investiční pobídky

Podle Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti jsou investiční pobídky nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti. Tento nástroj u zaměstnavatelů, kterým bylo vydáno rozhodnutí o příslibu investiční pobídky podle zvláštního právního předpisu, hmotně podporuje vytváření nových pracovních míst a rekvalifikaci nebo školení zaměstnanců na nových pracovních místech (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 111).

c) Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce jsou časově omezené pracovní příležitosti. Jedná se o údržbu veřejných budov a komunikací, údržbu veřejných prostranství a jiných obdobných činností ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí. Tyto pracovní příležitosti jsou vytvářeny zaměstnavatelem na nejdéle 24 po sobě jdoucích kalendářních měsíců k pracovnímu umístění uchazečů o zaměstnání. Úřad práce vytváří dohody o těchto

pracovních příležitostech a může na ně zaměstnavateli poskytnout příspěvek (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 112).

d) Společensky účelná pracovní místa

Společensky účelná pracovní jsou taková pracovní místa, která jsou zřizována zaměstnavatelem na základě dohody s úřadem práce a jsou obsazována takovými uchazeči o zaměstnání, kterým nelze jiným způsobem zajistit pracovní uplatnění. Společensky účelné pracovní místo může být po dohodě s úřadem práce zřízeno i uchazečem o zaměstnání za účelem samostatné výdělečné činnosti. Na tyto pracovní místa může být úřadem práce poskytnut příspěvek (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 113).

Společensky účelná pracovní místa jsou jedním z nejvyužívanějších nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti (Kaczor, 2013, s. 228).

e) Překlenovací příspěvek

Překlenovací příspěvek se na základě dohody s úřadem práce poskytuje osobám samostatně výdělečně činným, které už nejsou uchazeči o zaměstnání a byl jim poskytnut příspěvek na společensky účelná pracovní místa. Tento příspěvek se poskytuje na úhradu provozních nákladů, které vznikly a byly uhrazeny v období, na které se překlenovací příspěvek poskytuje a může být poskytnut nejdéle na 5 měsíců. Za provozní náklady, na které lze poskytnout překlenovací příspěvek, se považují: (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 113)

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

f) Příspěvek na zapracování

Příspěvek na zapracování úřad práce poskytuje takovému zaměstnavateli, který zaměstnal uchazeče z evidence úřadu práce a vznikly mu určité náklady, které musí být doložitelné, spojené se zapracováním výše zmíněného uchazeče. Tyto náklady vznikají pouze ve vzácných případech, ale i tak je zákon vymezuje (Kaczor, 2013, s. 231).

g) Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program úřad práce poskytuje zaměstnavatelům, kteří přecházejí na nový podnikatelský program a kvůli tomuto přechodu nemohou zabezpečit práci pro své zaměstnance v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 117).

Tento příspěvek se poskytuje jako ochrana před případným propouštěním zaměstnanců. Výplata podpory mezd je pro stát i firmu efektivnější, než kdyby stát musel propuštěné zaměstnance saturovat v evidenci úřadu práce. Za přechod na nový podnikatelský program lze považovat změnu předmětu podnikání zapsanou v obchodním rejstříku nebo v živnostenském oprávnění nebo změnu poskytování služeb a výroby, při které dochází k zásadním technologickým změnám (Kaczor, 2013, s. 232).

3.7.2 Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politika zaměstnanosti slouží k sociálnímu zabezpečení nezaměstnaných. Nezaměstnané sociálně zabezpečuje příslušný úřad práce ve formě podpory v nezaměstnanosti, případně jinými dávkami, jako jsou například dávky hmotné nouze a dávky sociální podpory. Na podporu v nezaměstnanosti, kterou Kaczor nazývá pojistnou dávkou, má nárok takový uchazeč o zaměstnání, který požádal úřad práce o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti, v posledních dvou letech získal důchodové pojištění, které mu bylo vypláceno po dobu alespoň 12 měsíců před jeho zaevidováním zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti a zároveň ke dni, ke kterému se přiznává podpora v nezaměstnanosti, nepobírá starobní důchod (Kaczor, 2013, s. 197, 203-204).

Pasivní politika zaměstnanosti na rozdíl od aktivní politiky zaměstnanosti nevrací nezaměstnané zpět na trh práce, ale pouze je saturuje dávkami. Z toho plyne, že pasivní politika zaměstnaností neřeší nezaměstnanost, ale i tak je nezbytná (Kaczor, 2013, s. 197).

Vyznačuje se podporou v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci, evidencí volných pracovních pozic a evidencí zájemců a uchazečů o zaměstnání (Kolibová, Kubicová, 2005, s. 133).

3.8 Covid-19

3.8.1 Definice Covidu-19

Onemocnění Covid-19 způsobuje nový typ koronaviru, který má odborné označení SARS-Cov-2. Toto onemocnění je vysoce infekční a mezi příznaky patří například horečky, bolest svalů, únava a respirační potíže, jako je kašel a dušnost (Ministerstvo zdravotnictví České republiky, 2021).

3.8.2 Šíření Covidu-19

V čínském městě Wu-chan byly 31. prosince 2019 hlášeny první případy onemocnění Covidu-19. První případ výskytu onemocnění Covid-19 mimo Čínskou lidovou republikou byl oznámen v Thajsku 13. ledna 2020. Dále se toto onemocnění rozšířilo do Japonska. První evropskou zemí, kde se potvrdila nákaza onemocnění Covidu-19, byla Francie. Dále se onemocnění rozšířilo do Spojených arabských emirátů a 30. ledna 2020 již bylo potvrzeno v 18 zemích mimo Čínskou lidovou republiku. 25. února byl ohlášen druhý případ v Africe, konkrétně v Alžírsku. V březnu 2020 se Evropa stala epicentrem pandemie s více hlášenými případy onemocnění a úmrtími než ve zbytku světa dohromady, kromě Čínské lidové republiky (Světová zdravotnická organizace, 2022). Do České republiky se toto onemocnění dostalo 1. března 2020, kdy se potvrdily tři případy nákazy Covidem-19 (Ministerstvo zdravotnictví České republiky, 2021). Světová zdravotnická organizace 4. dubna 2020 oznámila, že na celém světě bylo potvrzeno více než 1 milion případů Covidu-19, což bylo více než desetinásobný nárůst za méně než měsíc. K 23. lednu 2022 bylo celosvětově hlášeno více než 346 milionů potvrzených případů a více než 5,5 milionu úmrtí (Světová zdravotnická organizace, 2022).

3.8.3 Varianty koronaviru SARS-CoV-2

Od počátku pandemie onemocnění Covidu-19 se objevilo několik variant koronaviru SARS-CoV-2 po celém světě. Během pandemie Covidu-19 byla identifikována například varianta britská, jihoafrická, indická a brazilská (Státní zdravotní ústav, 2021).

Britská varianta

Tato varianta se objevila v září roku 2020 ve Spojeném království, nese označení B.1.1.7 a vyznačuje se velkým množstvím mutací. Šíření této varianty je rychlejší a snadnější než u jiných variant. Ze Spojeného království se jako první na konci prosince 2020 rozšířila do USA (Státní zdravotní ústav, 2021).

Jihoafrická varianta

Tato varianta, zvaná B.1.351, se objevila v Jižní Africe na počátku října 2020 a některé její mutace jsou stejné jako u britské varianty. Jihoafrická varianta se šířila dále do USA, kde byly případy této varianty hlášeny v lednu 2021 a dále se šířila do zemí Evropy, Asie, Afriky, Austrálie a Oceánie. Později se objevila další jihoafrická varianta E484K, která ale není úplně novou variantou, protože se jedná o mutaci, která byla nalezena v jihoafrické variantě B.1.351 a brazilské variantě B.1.1.28 (Státní zdravotní ústav, 2021).

Brazilská varianta

Brazilská varianta byla objevena na počátku ledna 2021 v Brazílii a její název je P.1. V březnu 2021 byla v Brazílii důvodem většiny nálezů onemocnění Covidu-19 (Šprinclová, Klika, 2021).

Indická varianta

Indická varianta byla poprvé zjištěna v Indii v prosinci 2020. Vyznačuje se zvýšenou odolností vůči protilátkám a také zvýšenou infekčností. V dubnu 2020 se tato varianta dostala také do České republiky (Šprinclová, Klika, 2021).

3.8.4 Vládní opatření

Vláda 14.3.2020 rozhodla o uzavření téměř všech obchodů, otevřeny mohly zůstat pouze prodejny s potravinami, drogerie, lékárny, čerpací stanice a některé další obchody. Další den pak vláda vyhlásila karanténu na celém území České republiky, která ale neomezovala hromadnou dopravu a bylo možné docházet do zaměstnání. Vláda během března roku 2020 vydávala mimořádná opatření, kterými prodlužovala zákaz prodeje služeb v provozovnách a zákaz maloobchodního prodeje. Výjimkou však byly vybrané prodejny jako například myčky automobilů, zámečnictví, činnosti spojené s pohřbíváním atd. (Hospodářská komora České republiky, 2022).

V dubnu 2020 vláda rozhodla o znovuootevření hobby marketů, železářství, stavebnin, opraven jízdních kol a provozoven sbírajících a vykupujících suroviny. Nouzový stav však vláda stále prodlužovala a platila mimořádná opatření, která omezovala volný pohyb osob i v oblasti dopravy. Dne 14.4.2020 byl vládou představen plán pro rozvolňování vládních opatření. Během července se zvýšila kapacita účastníků pro konání hromadných akcí, také se zrušilo plošné omezení otevírací doby barů, restaurací, diskoték a podobných provozoven (Hospodářská komora České republiky, 2022).

Od prvního září se ale vládní opatření opět zpřísnila, začala platit povinnost nošení roušek a omezilo se cestování do zahraničí. V říjnu 2020 došlo k uzavření restaurací, barů a klubů. Například restaurace směly prodávat pouze přes tzv. výdejní okénka a jejich provozní doba byla omezena do 20:00. Omezil se i provoz škol, činnost úřadů a institucí, došlo ke zrušení všech sportovních, kulturních a společenských akcí. Od 22.10.2020 se zakázal volný pohyb osob a došlo k omezení prodeje v maloobchodech a poskytování služeb. Na začátku roku 2021 směly být otevřeny pouze obchody s životně nezbytným zbožím (drogerie, krmiva, potraviny atd.) (Hospodářská komora České republiky, 2022).

Od února 2021 se žáci začali vracet do škol a vláda umožnila pozvolné otevírání obchodů. Začátkem dubna skončil zákaz cestování mezi okresy a omezení nočního vycházení. 3.5.2021 se znovu otevřely všechny obchody. Začátkem června 2021 došlo ke zmírnění vládních opatření a mnoho provozoven tak mohlo po více než pěti měsících otevřít své vnitřní prostory. Od listopadu musí provozovatelé barů a restaurací kontrolovat potvrzení zákazníků o bezinfekčnosti. Za potvrzení o bezinfekčnosti lze od listopadu 2021 považovat pouze plné očkování nebo potvrzení o prodělání Covidu-19 v posledních 180 dnech. Lidé ve vybraných profesích a lidé nad 60 let se podle nové vyhlášky, která vyšla 10.12.2021, musí nechat povinně očkovat proti Covidu-19. Od 17. ledna 2022 se zavedlo plošné testování dvakrát týdně všech zaměstnanců. Také se od ledna 2022 zkrátila doba karantény a izolace při kontaktu s osobou, která byla pozitivní na koronavirus. Podle odhadů by se od dubna 2022 mělo onemocnění Covid-19 považovat za standardní respirační onemocnění a měla by se tak rozvolnit proticovidová opatření (Hospodářská komora České republiky, 2022).

4 Vlastní práce

4.1 Charakteristika jednotlivých krajů České republiky

V této kapitole je provedena charakteristika jednotlivých krajů České republiky na základě rozlohy krajů, počtu obyvatel, průměrného věku obyvatel, počtu okresů a hustoty obyvatelstva. Vybrané údaje, které jsou aktuální k 31.12.2020, zachycuje tabulka číslo 1.

Tabulka 1: Vybrané údaje o jednotlivých krajích ČR

Kraj	Rozloha (km ²)	Počet obyvatel	Průměrný věk	Počet okresů	Hustota obyvatelstva (osoby/km ²)
Hlavní město Praha	496	1 335 084	42,0	1	2 690,6
Středočeský	10 928	1 397 997	41,4	12	127,9
Jihočeský	10 058	643 551	43,0	7	64,0
Plzeňský	7 649	591 041	42,9	7	77,3
Karlovarský	3 310	293 311	43,3	3	88,6
Ústecký	5 339	817 004	42,4	7	153,0
Liberecký	3 163	442 476	42,4	4	139,9
Královéhradecký	4 759	550 803	43,4	5	115,7
Pardubický	4 519	522 856	42,7	4	115,7
Vysočina	6 796	508 852	43,0	5	74,9
Jihomoravský	7 188	1 195 327	42,6	7	166,3
Olomoucký	5 272	631 767	43,1	5	119,6
Zlínský	3 963	580 119	43,4	4	146,4
Moravskoslezský	5 431	1 192 834	43,0	6	219,7

Zdroj: vlastní zpracování na základě ČSÚ, 2021

Rozloha

Z tabulky 1 je patrné, že krajem s nejmenší rozlohou je Hlavní město Praha, které má rozlohu pouhých 496 km². Naopak krajem s největší rozlohou je kraj Středočeský, který má rozlohu 10 928 km² a na druhém místě ve velikosti je kraj Jihočeský se svou rozlohou 10 058 km². Druhým nejmenším krajem je kraj Liberecký o rozloze 3 163 km² (ČSÚ, 2021).

Počet obyvatel

Nejlidnatějším krajem České republiky je kraj Středočeský, ve kterém žije 1 397 997 obyvatel. Hned na druhém místě se nachází Hlavní město Praha, kde žije 1 335 084 osob. Přes milion obyvatel ještě žije v Jihomoravském kraji (1 195 327 obyvatel) a v Moravskoslezském kraji (1 192 834 obyvatel). Krajem s nejmenším počtem obyvatel je kraj Karlovarský, kde žije 293 311 obyvatel (ČSÚ, 2021).

Průměrný věk

Průměrný věk se v krajích České republiky pohybuje mezi 41,4 až 43,4 lety. Nejnižší průměrný věk je ve Středočeském kraji (41,4 let) a nejvyšší průměrný věk je v Královéhradeckém a Zlínském kraji (43,4 let) (ČSÚ, 2021).

Počet okresů

Kromě Hlavního města Prahy se počet okresů v České republice pohybuje mezi třemi až dvanácti okresy. Tři okresy má Karlovarský kraj, čtyři okresy mají kraje Liberecký, Pardubický a Zlínský, pět okresů je v kraji Vysočina, Královéhradeckém a Olomouckém kraji, šest okresů má pouze kraj Moravskoslezský. V Jihočeském, Plzeňském, Ústeckém a Jihomoravském kraji se nachází sedm okresů a krajem s největším počtem okresů je Středočeský kraj, který se skládá z dvanácti okresů (ČSÚ, 2021).

Hustota obyvatelstva

Posledním údajem pro srovnání jednotlivých krajů České republiky v této kapitole je hustota obyvatelstva. Největší hustota obyvatelstva je v Praze, která má nejmenší rozlohu ze všech krajů a zároveň je druhým nejlidnatějším krajem. Konkrétně se jedná o 2 690,6 osob na km². Tato hodnota je daleko vyšší než hustota obyvatelstva v ostatních krajích, kde se pohybuje mezi 64 – 219,7 obyvateli na km². Nejnižší hustota obyvatelstva je v Jihočeském kraji a druhá nejvyšší (hned po Praze) je v Moravskoslezském kraji (ČSÚ, 2021).

4.2 Komparace obecné míry nezaměstnanosti v jednotlivých krajích České republiky

V této kapitole je provedena komparace obecné míry nezaměstnanosti v jednotlivých krajích České republiky. Sledované období je od prvního kvartálu roku 2018 do třetího kvartálu roku 2021. Délka zkoumaného období byla zvolena především kvůli znázornění změn obecné míry nezaměstnanosti v období pandemie Covidu-19.

Tabulka 2: Vývoj obecné míry nezaměstnanosti v jednotlivých krajích ČR (v %)

Rok	2018				2019				2020				2021		
kraj/čtvrtletí	1.	2.	3.	4.	1.	2.	3.	4.	1.	2.	3.	4.	1.	2.	3.
Hlavní město Praha	1,7	1,1	1,3	1,0	1,3	1,5	1,2	1,3	1,1	2,2	2,7	3,1	3,1	2,5	2,3
Středočeský kraj	2,1	2,1	2,2	1,5	1,5	1,2	1,4	1,2	1,1	1,4	2,3	3,0	3,5	2,9	2,1
Jihočeský kraj	1,5	1,2	1,4	1,7	1,5	1,7	1,7	2,2	1,8	1,6	1,4	2,3	2,3	1,9	1,8
Plzeňský kraj	1,6	1,5	1,6	1,4	1,4	1,1	1,4	1,2	1,9	1,8	2,5	2,7	3,9	3,4	3,2
Karlovarský kraj	2,0	3,3	3,0	3,3	4,2	4,3	4,4	3,8	3,0	4,5	5,4	6,1	8,4	5,4	5,0
Ústecký kraj	3,4	3,6	3,9	3,6	1,9	2,3	3,4	2,4	2,4	3,6	4,1	4,6	4,6	3,9	3,0
Liberecký kraj	1,8	2,2	1,6	1,9	1,3	1,9	2,0	2,2	2,4	2,3	3,6	3,2	2,7	3,4	2,6
Královéhradecký kraj	2,3	2,1	2,3	2,4	1,5	1,4	2,1	1,5	2,1	2,9	3,2	2,1	3,0	1,8	2,1
Pardubický kraj	2,1	1,5	1,4	1,8	1,9	1,3	1,7	1,4	1,8	1,6	1,7	1,3	2,2	2,5	2,1
Kraj Vysočina	2,1	1,6	1,6	1,5	1,3	1,5	1,6	1,2	1,7	1,9	2,6	2,7	2,6	2,3	2,0
Jihomoravský kraj	2,6	2,3	3,0	2,6	2,5	1,7	1,9	2,4	1,9	2,1	2,4	2,7	3,0	2,2	2,7
Olomoucký kraj	2,9	2,6	2,8	2,0	2,9	2,4	2,0	2,5	3,0	2,5	2,9	3,9	3,5	2,5	2,1
Zlínský kraj	2,5	1,8	1,5	1,3	1,5	1,7	2,6	2,1	1,6	1,9	2,3	1,8	1,5	1,9	2,0
Moravskoslezský kraj	3,9	3,7	4,0	3,1	3,8	3,5	3,8	3,6	3,3	3,9	3,9	3,2	4,2	5,2	4,9
Česká republika	2,4	2,2	2,3	2,0	2,0	1,9	2,1	2,0	2,0	2,4	2,9	3,0	3,4	3,0	2,7

Zdroj: vlastní zpracování na základě ČSÚ, 2022

Tabulka 2 zachycuje obecnou míru nezaměstnanosti ve všech krajích České republiky a součástí této tabulky je i obecná míra nezaměstnanosti v celé České republice.

Při pohledu na obecnou míru nezaměstnanosti ve sledovaném období lze vidět, že nejvyšších hodnot obecné míry nezaměstnanosti dosahuje především Karlovarský kraj, Moravskoslezský kraj a Ústecký kraj.

V příloze 2 lze vidět, že během roku 2018 a 2019 se v obecné míře nezaměstnanosti objevila největší odchylka od průměrných hodnot v Ústeckém kraji, kde mezi čtvrtým čtvrtletím 2018 a prvním čtvrtletím 2019 klesla obecná míra nezaměstnanosti o 1,7 p. b. z 3,6 % na 1,9 %. K výraznějším odchylkám ale docházelo od roku 2020, kdy se v České republice, jak již bylo zmíněno v teoretické části této bakalářské práce, objevilo onemocnění Covid-19 a vláda zaváděla mnoho protipandemických restrikcí, které ovlivnily mimo jiné i trh práce České republiky (ČSÚ, 2020).

Z tabulky 2 lze vyčíst, že obecná míra nezaměstnanosti v celé České republice se od prvního čtvrtletí roku 2020 mírně zvyšovala, až ve čtvrtém čtvrtletí 2020 dosáhla úrovně 3,0 %. Mezi prvním a druhým čtvrtletím 2020 došlo k největšímu nárůstu obecné míry nezaměstnanosti v Karlovarském kraji (o 1,5 p. b.), dále v Ústeckém kraji (o 1,2 p. b.) a v Praze (o 1,1 p. b.). Naopak k největšímu poklesu došlo v Olomouckém kraji (o 0,5 p. b.). Z pohledu změny mezi druhým a třetím čtvrtletím obecná míra nezaměstnanosti klesla pouze v Jihočeském kraji (o 0,2 p. b.), v Moravskoslezském kraji zůstala stejná a ve všech ostatních krajích se zvýšila. Nejhorší na tom byl Liberecký kraj, kde se obecná míra nezaměstnanosti mezi druhým a třetím čtvrtletím zvýšila o 1,3 procentního bodu, viz příloha 2. Ve čtvrtém čtvrtletí měl Karlovarský kraj nejvyšší hodnotu obecné míry nezaměstnanosti ze všech krajů za rok 2020, která byla ve výši 6,1 %. Podle Českého statistického úřadu se tak jednalo o největší meziroční zvýšení ze všech krajů (ČSÚ, 2021).

V tabulce 2 nebo také v příloze 2 lze vidět, že největší nárůst obecné míry nezaměstnanosti v Karlovarském kraji pokračoval i do roku 2021, kdy došlo ke zvýšení mezi čtvrtým čtvrtletím 2020 a prvním čtvrtletím 2021 o 2,3 p. b. z 6,1 % na 8,4 %. Jedná se tak o největší mezičtvrtletní nárůst obecné míry nezaměstnanosti ze všech krajů za sledované období. Autorka práce se domnívá, že důvodem nárůstu obecné míry nezaměstnanosti v Karlovarském kraji je především závislost kraje na cestovním ruchu a lázeňství, u kterých došlo kvůli vládním opatřením k výrazným omezením. Tuto domněnku částečně potvrzuje ČSÚ, který uvádí, že v Karlovarském kraji se projevil propad cestovního ruchu a dále se ztěžovaly podmínky pro pendlery. V prvním čtvrtletí roku 2021 byla obecná míra nezaměstnanosti za celou Českou republiku nejvyšší za sledované období (3,4 %). Dále nejvyšších hodnot v prvním čtvrtletí 2021 dosahuje např. Ústecký kraj (4,6 %), Moravskoslezský kraj (4,2 %), Plzeňský kraj (3,9 %), Olomoucký a Středočeský kraj (3,5 %) a Praha (3,1 %). Mnoho krajů tak v tomto čtvrtletí dosáhlo svých nejvyšších hodnot obecné míry nezaměstnanosti za sledované období. V posledních dvou čtvrtletích sledovaného období se obecná míra nezaměstnanosti celorepublikově snižovala, což podle Českého statistického úřadu souviselo s uvolňováním vládních opatření a s plným znovuotevřením ekonomiky (ČSÚ, 2021).

Podle Jaromíra Gece se obecná míra nezaměstnanosti ve sledovaném období vyvíjela lépe, než se očekávalo. Jeden z důvodů může být například to, že lidé, kteří během pandemie Covidu-19 přišli o zaměstnání, se aktivně nesnažili hledat nové zaměstnání a v rámci statistického šetření pracovních sil Českého statistického úřadu byli vedeni jako ekonomicky

neaktivní obyvatelstvo. Také za nízkou úroveň obecné míry nezaměstnanosti mohou částečně i vládní opatření, např. program Antivirus, v rámci kterého stát zaměstnavatelům určitým způsobem kompenzoval mzdové náklady pro zaměstnance (Gec, 2021). Podle generálního ředitele ÚP ČR Viktora Najmona přijal Úřad práce ČR už v první vlně pandemie opatření, díky kterým byl připraven na růst nezaměstnanosti a zaměstnanci, kteří byli propouštěni, mohli bez větších obtíží přejít k novým zaměstnavatelům (Úřad práce ČR, 2021).

4.3 Analýza poptávky po pracovní síle a nabídky pracovní síly

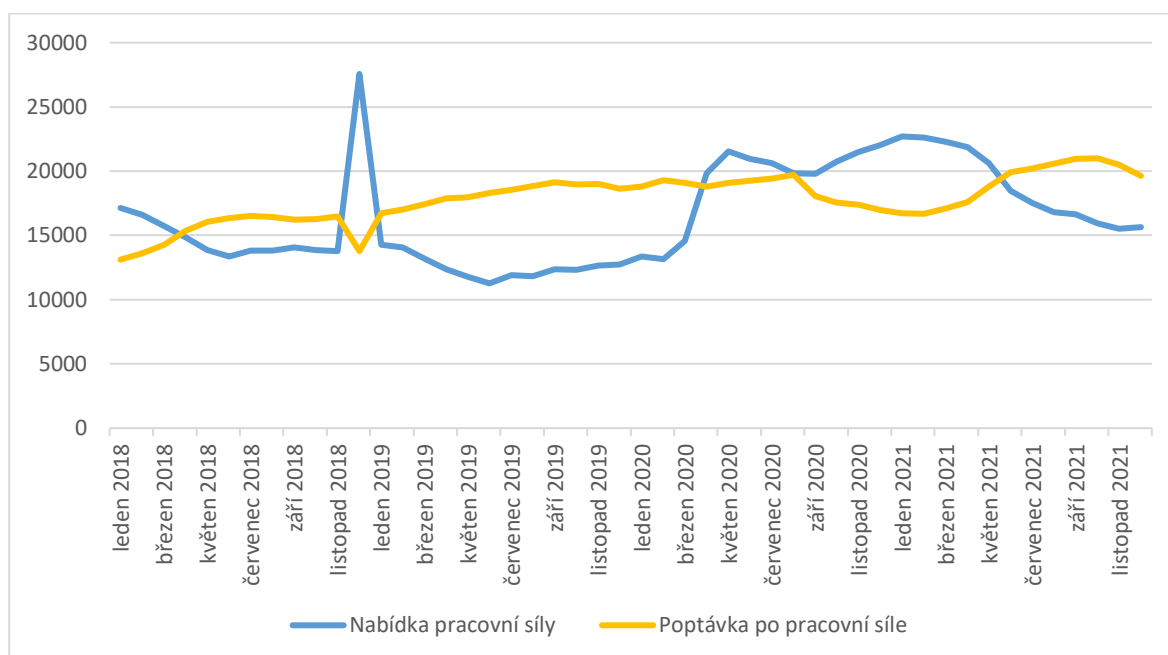
V této kapitole je provedena analýza poptávky po pracovní síle a nabídky pracovní síly ve vybraných profesích, které byly ovlivněny vládními opatřeními pro zamezení šíření onemocnění Covid-19. Zkoumané období je od ledna 2018 do prosince 2021, především kvůli sledování změn v souvislosti s pandemií Covidu-19 v nabídce pracovní síly a poptávce po pracovní síle ve vybraných zaměstnáních. Konkrétně se jedná o zaměstnání: Pracovníci v oblasti osobních služeb, Pracovníci v oblasti prodeje, Pracovníci osobní péče ve zdravotní a sociální oblasti. Počty uchazečů o zaměstnání a volná pracovní místa evidována na Úřadu práce ČR jsou zobrazeny v níže uvedených grafech.

Ve všech grafech, které jsou součástí této kapitoly, se v prosinci 2018 objevují značně rozdílné hodnoty oproti jiným měsícům. Autorka práce se domnívá, že na webových stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí, odkud byla data čerpána, se vyskytla chyba a počty volných pracovních míst a uchazečů o zaměstnání nejsou správné. Vysvětlení těchto extrémních odchylek od trendu autorka a vedoucí BP nikde nedohledali. Naopak dle prohlášení Dalibora Holého, ředitele odboru statistiky trhu práce a rovných příležitostí ČSÚ měl prosinec 2018 vykazovat pokračování trendu zvyšování zaměstnanosti (ČSÚ, 2019).

4.3.1 Pracovníci v oblasti osobních služeb

Pracovníci v oblasti osobních služeb spadají podle klasifikace zaměstnání ISCO do skupiny s kódem 51. Do této kategorie patří zaměstnání spojené se službami v dopravě a cestovním ruchu, kuchaři, číšníci a servírky, barmani a příbuzní pracovníci, kadeřníci, kosmetiči a pracovníci pracující v příbuzných oborech, provozní pracovníci a ostatní pracovníci v oblasti osobních služeb (MPSV, 2022).

Graf 3: Pracovníci v oblasti osobních služeb



Zdroj: vlastní zpracování na základě MPSV, 2022

Graf číslo tři zachycuje nabídku pracovní síly, tedy počty uchazečů o zaměstnání a poptávku po pracovní síle, tedy volná pracovní místa všech zaměstnání ve skupině Pracovníci v oblasti osobních služeb. Na svislé ose jsou znázorněny počty uchazečů a volná pracovní místa a na vodorovné ose je znázorněno sledované období.

Začátkem roku 2018 bylo na Úřadu práce ČR v oblasti osobních služeb méně pracovních míst, než kolik bylo uchazečů. Během roku 2018 se ale volná pracovní místa začala navyšovat. Podle Ministerstva práce a sociálních věcí se volná pracovní místa v roce 2018 zvyšovala dynamičtěji než v roce 2019. V posledních měsících roku 2019 totiž došlo k dočasnému poklesu volných pracovních míst (MPSV, 2020).

Začátkem roku 2020 se ale situace na trhu práce změnila, zřejmě kvůli vládním opatřením, které od půlky března zakazovaly prodej služeb v provozovnách. Z grafu lze vyčíst, že počet uchazečů o zaměstnání v oblasti osobních služeb dosahoval v březnu 2020 výše 14 581, v dubnu jich na ÚP bylo evidováno 19 833 a v květnu jich bylo evidováno 21 524. Autorka práce se domnívá, že tento nárůst v počtu uchazečů byl způsoben především výše zmíněnými vládními opatřeními, kvůli kterým mohla řada uchazečů přijít o jejich původní zaměstnání. Od června 2020 do srpna 2020 se počet uchazečů snižoval, což mohlo souviset s pozvolným uvolňováním vládních opatření. V září se ale vládní opatření začala znovu zpříšňovat a nabídka pracovní síly se v té době zvýšila. Během září docházelo

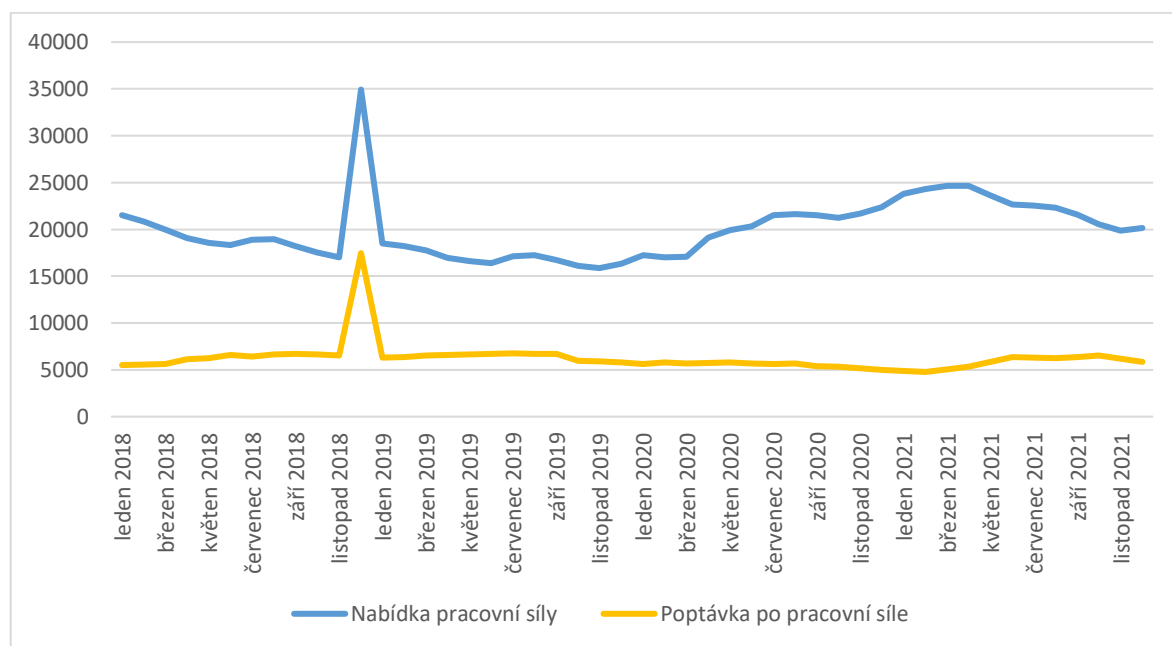
k postupnému snižování volných pracovních míst a nabídka pracovní síly tak byla o mnoho vyšší než poptávka po pracovní síle (Hospodářská komora České republiky, 2022).

Začátkem roku 2021 byl počet uchazečů o zaměstnání v oblasti osobních služeb za sledované období nejvyšší, v lednu bylo totiž na ÚP evidováno 22 683 uchazečů. Počet volných pracovních míst v lednu 2021 byl na úrovni 16 720. To znamená, že v lednu bylo o 5 963 více uchazečů o zaměstnání než volných pracovních míst. Jedná se tak o největší nesoulad mezi nabídkou práce a poptávkou po pracovní síle za celé sledované období. Z grafu lze vyčíst, že od února 2021 se počet volných pracovních míst zvyšoval a uchazečů o zaměstnání ubývalo, až nakonec poptávka převýšila nabídku. V únoru se začala pomalu rozvolňovat vládní opatření, proto se autorka práce domnívá, že se počty volných pracovních míst a počty uchazečů vracely do stavu, který byl na trhu práce před pandemií Covidu-19, tedy před březnem 2020 (Hospodářská komora České republiky, 2022).

4.3.2 Pracovníci v oblasti prodeje

Pracovníci v oblasti prodeje spadají do skupiny s kódem 52 podle klasifikace ISCO. Do této kategorie se řadí stánkoví a pouliční prodavači potravin, provozovatelé maloobchodních a velkoobchodních prodejen, pokladníci a prodavači vstupenek a jízdenek a ostatní pracovníci v oblasti prodeje (MPSV, 2022). Níže uvedený graf zachycuje vývoj nabídky pracovní síly a poptávky po pracovní síle ve sledovaném období.

Graf 4: Pracovníci v oblasti prodeje



Zdroj: vlastní zpracování na základě MPSV, 2022

Z grafu 4 je patrné, že nabídka pracovní síly dlouhodobě převyšuje poptávku po pracovní síle. Počet volných pracovních míst nabízených skrze Úřad práce ČR se během roku 2018 sice zvyšoval, ale ani tak nebylo dostatek volných pracovních míst pro všechny uchazeče o zaměstnání v oblasti prodeje.

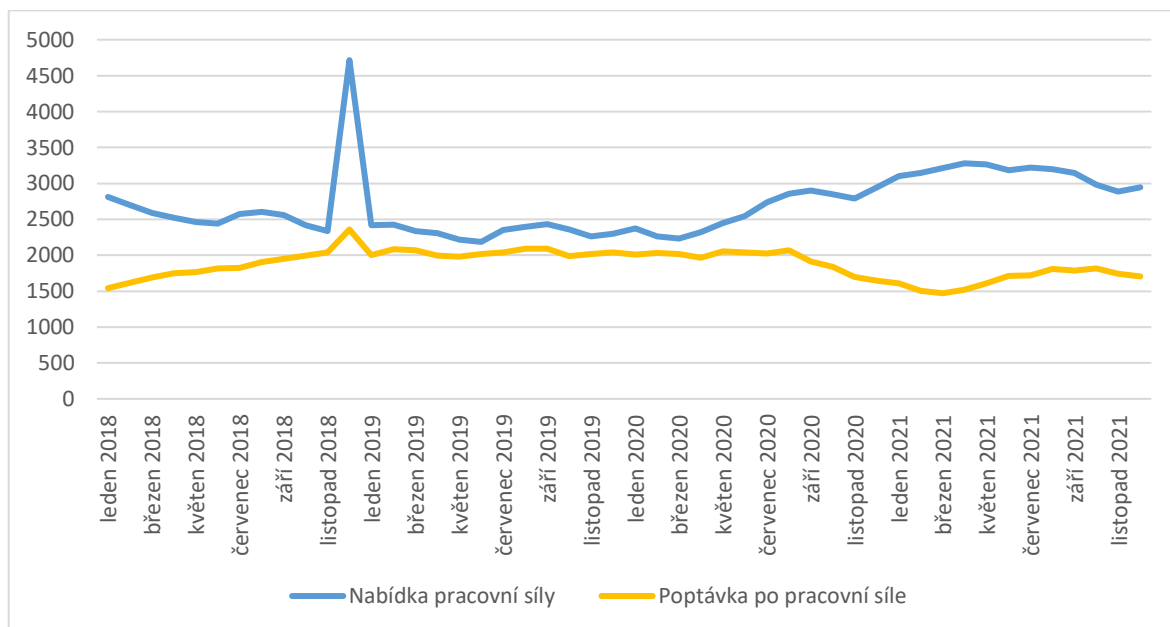
Od konce roku 2019 se začal počet volných pracovních míst snižovat. Ačkoliv došlo v březnu roku 2020 k uzavření téměř všech prodejen, v poptávce po pracovní síle nedošlo k příliš výrazné změně. Uzavření prodejen se však podle grafu 4 zřejmě projevilo na počtu uchazečů o zaměstnání, protože od března 2020 se nabídka pracovní síly začala zvyšovat. Od července do října 2020 došlo ke krátké stagnaci nabídky pracovní síly. I přes rozvolňování vládních opatření v těchto měsících nedošlo k poklesu uchazečů o zaměstnání, což mohlo souviset s každoročním zvyšováním nabídky pracovní síly během letních měsíců (Hospodářská komora České republiky, 2022).

Největší nabídka pracovní síly za sledované období byla v březnu 2021, kdy dosahovala úrovně 24 677 uchazečů. Od března se ale počet uchazečů o zaměstnání v oblasti prodeje začal snižovat. Úzkou souvislost to může mít s pozvolným otevíráním obchodů a vnitřních prostorů provozoven. Od února 2021, kdy byla poptávka po pracovní síle nejnižší, lze také vidět postupné navyšování volných pracovních míst. I v tomto případě může hrát roli otevírání všech provozoven a obchodů, které mohly po více než pěti měsících otevřít své vnitřní prostory a nabízet tak více volných pracovních míst skrze úřady práce (Hospodářská komora České republiky, 2022).

4.3.3 Pracovníci osobní péče ve zdravotní a sociální oblasti

Pracovníci osobní péče ve zdravotní a sociální oblasti spadají do kategorie s kódem 532 podle klasifikace ISCO. Pracovní náplní těchto pracovníků je poskytovat pomoc pacientům při pohybu, komunikaci a osobní péči, sterilizovat chirurgické nástroje a jiné vybavení, dohlížet na svěřené osoby, podávat zprávy sociálním nebo zdravotnickým pracovníkům, připravovat pacienty k zákrokům a podílet se na plánování péče o svěřené osoby (CZ-ISCO, 2022).

Graf 5: Pracovníci osobní péče ve zdravotní a sociální oblasti



Zdroj: vlastní zpracování na základě MPSV, 2022

V grafu číslo pět je znázorněn vývoj nabídky pracovní síly a poptávky po pracovní síle pracovníků osobní péče ve zdravotní a sociální oblasti. Z grafu lze vyčíst, že začátkem roku 2018 byl výrazný nesoulad mezi nabídkou pracovní síly a poptávkou po pracovní síle, ale postupem času se snižoval. Od listopadu 2018 byl skoro stejný počet uchazečů o zaměstnání a počet volných pracovních míst. Tento stav trval od listopadu 2018 do března 2020, kdy se v České republice objevil Covid-19. S objevením tohoto onemocnění v České republice docházelo k odkládání neakutních operací a zákroků z důvodu nedostatku personálu, který byl potřeba na covidových odděleních (Česká televize, 2021). Je tedy zajímavé, že u poptávky po pracovní síle došlo krátce po vypuknutí tohoto onemocnění místo nárůstu k poklesu. To ale může být způsobeno i tím, že v první vlně pandemie byly podle Horeckého a Švehlové (2021) omezovány ambulantní, terénní, respitní a pobytové sociální služby. S omezením těchto služeb mohlo dojít ke snížení poptávky po pracovní síle v sociální oblasti, protože bylo potřeba méně pracovníků. Naopak nabídka pracovní síly se od března 2020 začala zvyšovat a došlo tak k výraznému nesouladu mezi nabídkou pracovní síly a poptávkou po pracovní síle oproti minulým obdobím.

4.4 Dotazníkové šetření

Dotazníkové šetření, které je součástí praktické části této bakalářské práce, bylo distribuováno elektronicky. Respondenti tohoto dotazníkového šetření jsou například

spolužáci ze stejného ročníku České zemědělské univerzity, učitelé na základních a středních školách, lidé pracující v IT, v sociálních službách, na ekonomických odděleních a dále bylo dotazníkové šetření distribuováno například i nezaměstnaným osobám. Všechny odpovědi byly anonymní a respondenti vyplňovali zmíněné dotazníkové šetření zcela dobrovolně.

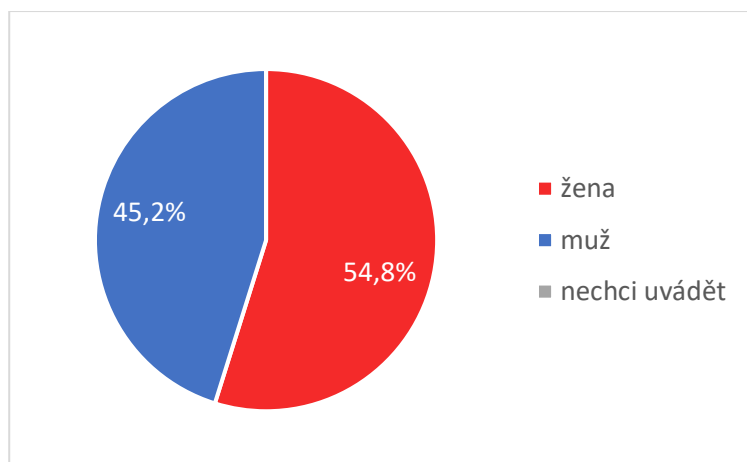
Hlavním cílem tohoto dotazníkového šetření bylo zjistit, jakým způsobem vládní opatření proti zamezení šíření Covidu-19 ovlivnila zaměstnání dotázaných respondentů.

4.4.1 Charakteristika dotazníkového šetření

Pohlaví respondentů

Dotazníkové šetření vyplnilo celkem 217 respondentů, konkrétně se jednalo o 119 žen a 98 mužů.

Graf 6: Jaké je Vaše pohlaví?

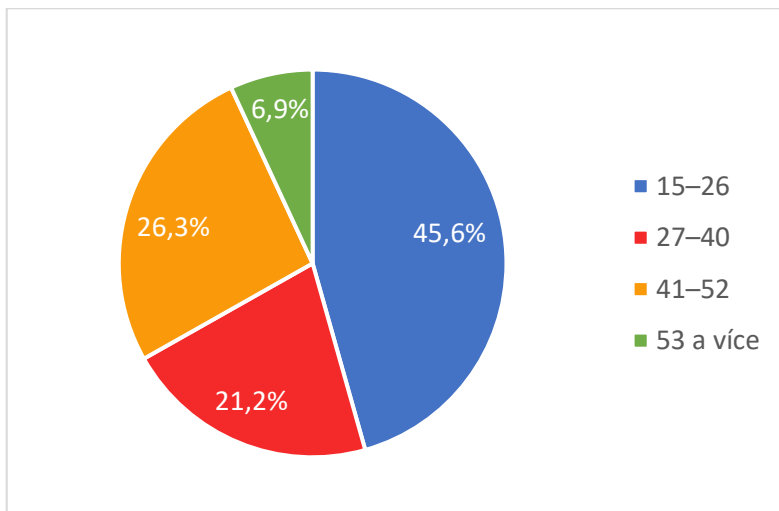


Zdroj: vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

Věk respondentů

Z grafu číslo sedm je patrné, že všechny věkové kategorie byly zastoupeny. Nejvíce zastoupená věková kategorie byla mezi 15 a 26 lety, do které spadalo 99 respondentů. Druhá nejpočetnější skupina byla od 41 do 52 let, kam spadalo 57 respondentů, ve věku 27–40 jich bylo o trochu méně (46 respondentů) a nejméně zastoupená věková skupina byla od 53 a více let (15 respondentů).

Graf 7: Kolik je Vám let?

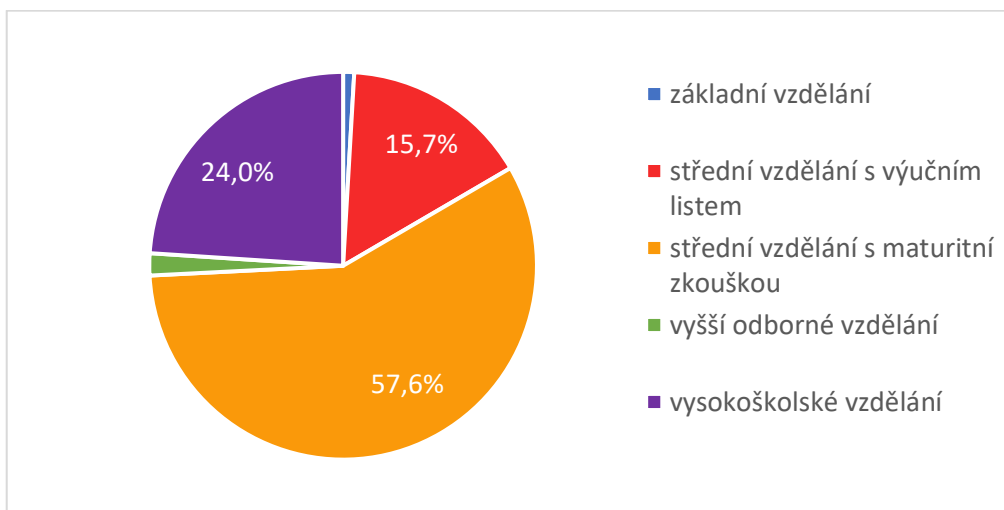


Zdroj: vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

Nejvyšší dosažené vzdělání respondentů

Nejvíce respondentů (125) má střední vzdělání s maturitní zkouškou. To může souviset především s velkým počtem respondentů ve věku 15–26 let, kteří teprve vysokou školu studují. Dále mělo 24 % respondentů vysokoškolské vzdělání, 15,7 % respondentů mělo střední vzdělání s výučním listem. Druhou nejméně zastoupenou skupinou byla skupina respondentů s vyšším odborným vzděláním (1,8 %) a nejméně zastoupenou skupinu tvořili respondenti se základním vzděláním (0,9 %).

Graf 8: Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

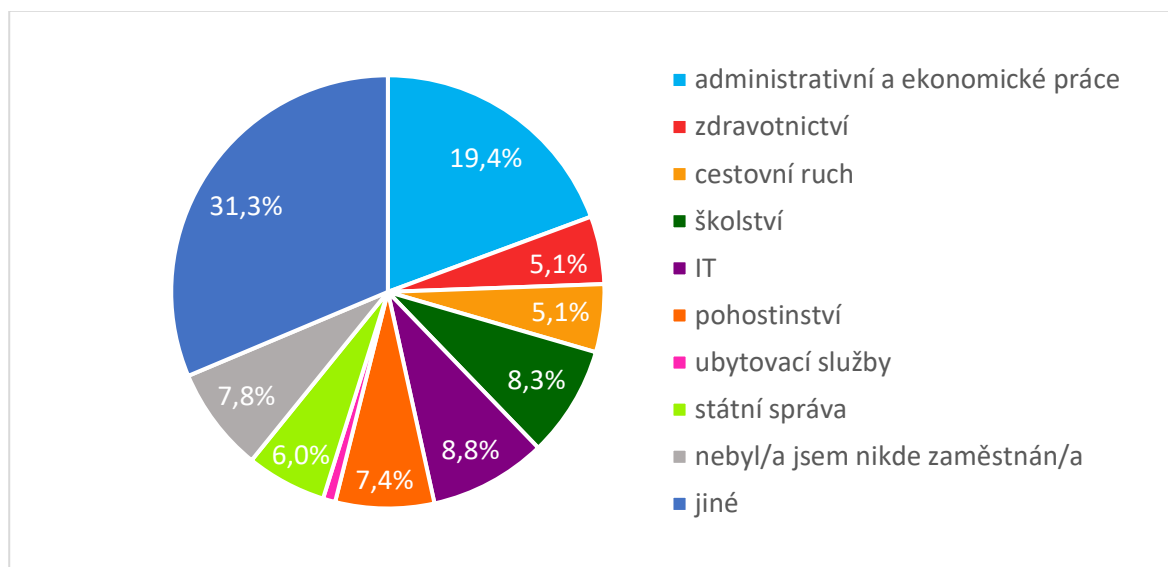


Zdroj: vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

Obor zaměstnání dotázaných respondentů

Graf 9 znázorňuje, v jakém oboru jednotliví respondenti pracovali před vypuknutím pandemie Covidu-19. Jsou zde vybrána především zaměstnání, která byla nějakým způsobem ovlivněna pandemií Covidu-19. Nejvíce respondentů zaškrtnulo možnost jiné, tedy obor, který nebyl uveden ve výběru. Dále nejvíce respondentů pracovalo v administrativě nebo v zaměstnání spojeném s ekonomikou, 8,8 % respondentů pracovalo v IT a 8,3 % ve školství. Naopak nejméně respondentů pracovalo v ubytovacích službách (0,9 %).

Graf 9: V jakém oboru jste pracoval/a před vypuknutím pandemie Covidu-19?



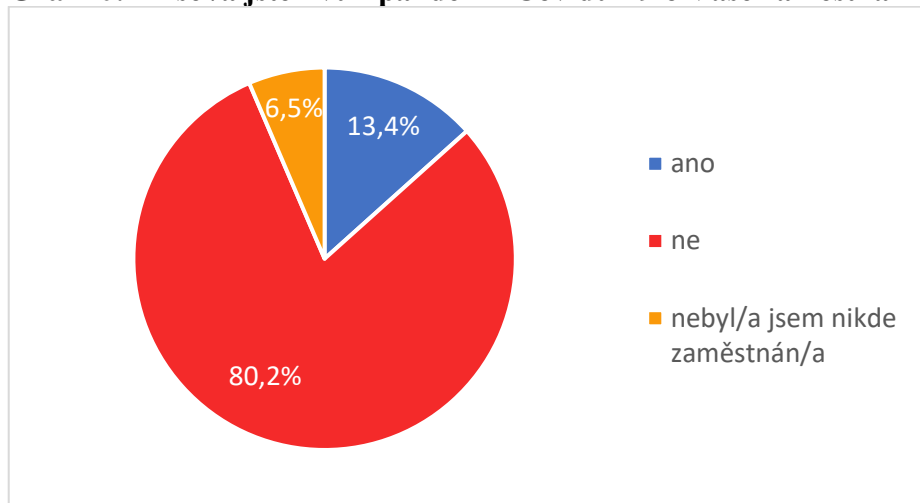
Zdroj: vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

Ztráta zaměstnání

Na grafu 10 je znázorněno, zda respondenti přišli kvůli pandemii Covidu-19 o zaměstnání. Většina respondentů (174) uvedla, že zaměstnání kvůli pandemii neztratila. Ovšem 13,4 % respondentů uvedlo, že o své zaměstnání kvůli pandemii přišlo. V deseti případech se jednalo o respondenty, kteří uvedli, že pracují v jiném než výše zmíněném oboru, dále sedm respondentů ztratilo zaměstnání v oblasti cestovního ruchu, pět v pohostinství, čtyři v ekonomických a administrativních zaměstnáních a dále vždy jeden v IT, v ubytovacích službách a ve státní správě.

V ubytovacích službách pracovali celkem dva respondenti a z toho jeden přišel o zaměstnání. Dále z 11 dotázaných respondentů, kteří pracovali v cestovním ruchu, 7 ztratilo zaměstnání. Konkrétně ubytovací služby a cestovní ruch se tedy podle tohoto dotazníkového šetření jeví jako nejvíce zasažené obory kvůli pandemii Covidu-19. V grafu je také znázorněno, že 6,5 % respondentů nebylo nikde zaměstnaných.

Graf 10: Přišel/a jste kvůli pandemii Covidu-19 o Vaše zaměstnání?



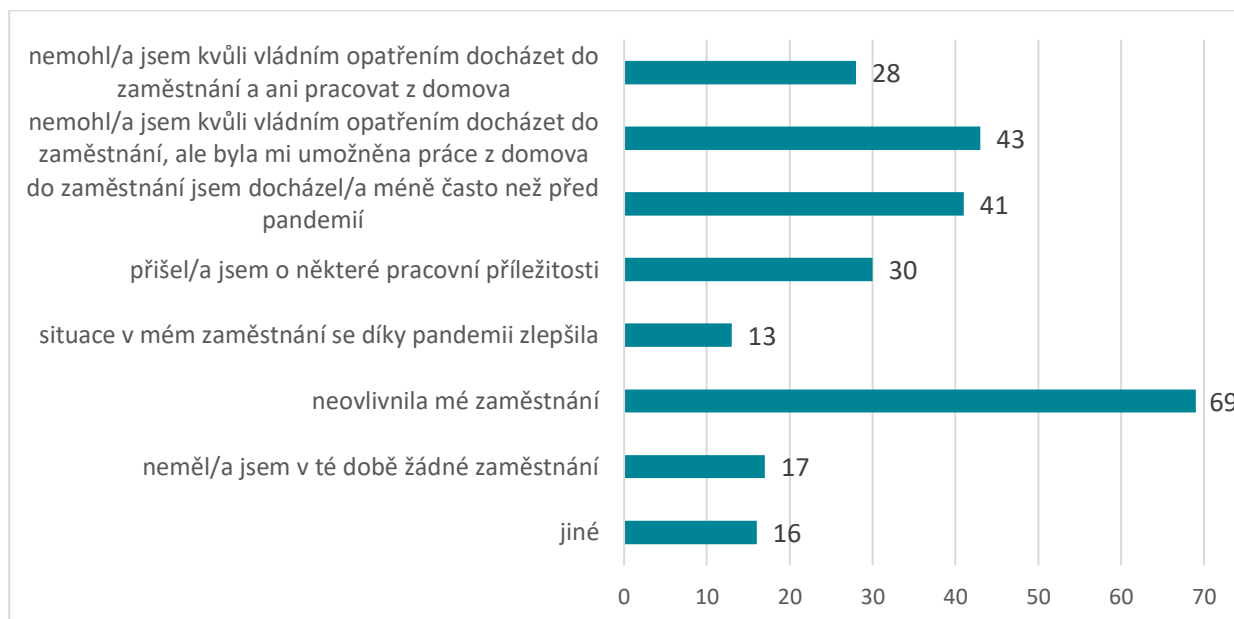
Zdroj: vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

Dopady pandemie na zaměstnání respondentů

Další otázka v dotazníkovém šetření byla zaměřena na to, jak pandemie Covidu-19 ovlivnila zaměstnání jednotlivých respondentů. V tomto případě respondenti mohli zaškrtnout více odpovědí.

Nejpočetnější skupinu tvořila možnost, že pandemie nijak neovlivnila zaměstnání dotázaných respondentů, zaškrtnulo ji totiž 69 osob. Druhou nejpočetnější odpovědí byla odpověď, kdy respondenti nemohli kvůli vládním opatřením docházet do zaměstnání, ale byla jim umožněna práce z domova (43 respondentů) a 41 respondentů docházelo do zaměstnání méně často než před pandemií. Naopak nejméně respondentů zaškrtnulo možnost týkající se zlepšení situace v zaměstnání díky pandemii (13 respondentů).

Graf 11: Jak pandemie Covidu-19 ovlivnila Vaše zaměstnání?



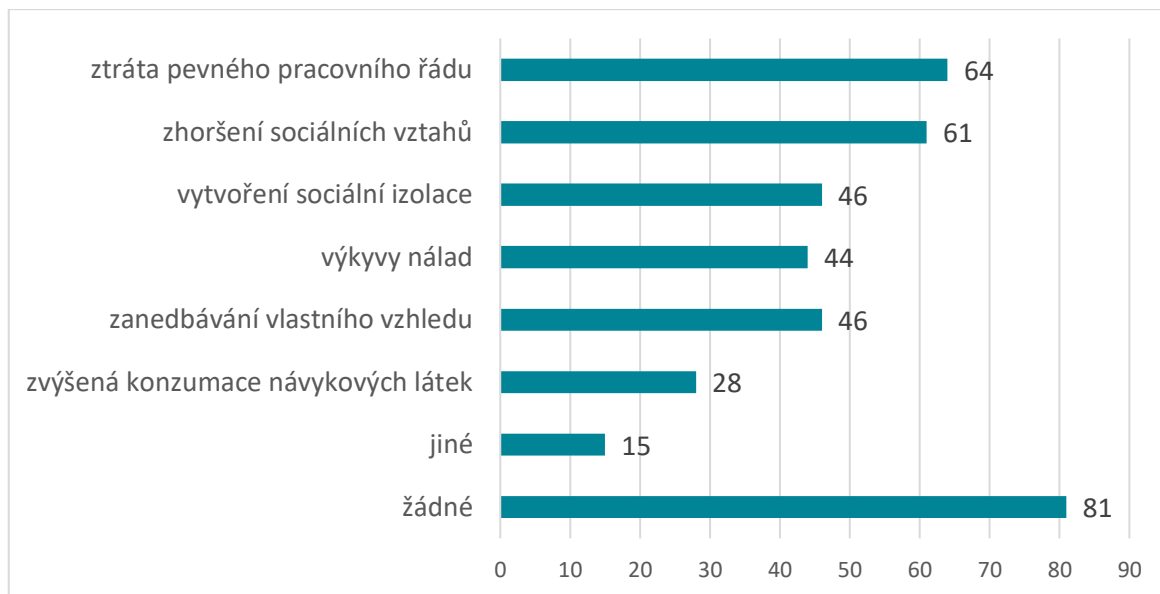
Zdroj: vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

Problémy spojené s nemožností docházet do zaměstnání

Stejně tak jako nezaměstnanost má negativní dopady na lidskou psychiku a zdraví, cílem této otázky bylo zjistit, jaké dopady měla pandemie Covidu-19 na respondenty, jestliže museli zůstat určitý čas doma nebo docházeli do zaměstnání méně často. Opět zde byla možnost zaškrtnout více odpovědí.

Nejvíce respondentů (81) zaškrtnulo možnost, že se u nich žádné problémy neprojeví. 45 z těchto respondentů ale zároveň v předchozí otázce uvedlo, že pandemie nijak neovlivnila jejich zaměstnání a dá se tedy předpokládat, že nemuseli zůstat určitý čas doma a bez omezení docházeli do zaměstnání. U 62,7 % dotázaných respondentů se ale nějaké problémy projeví. V nejvíce případech se jednalo o ztrátu pevného pracovního řádu (64 respondentů) a druhý nejčastější problém se týkal zhoršení sociálních vztahů, který zaškrtnulo 61 respondentů.

Graf 12: Pokud jste kvůli pandemii Covidu-19 musel/a zůstat určitý čas doma, jaké z níže uvedených problémů se u Vás projevíly?

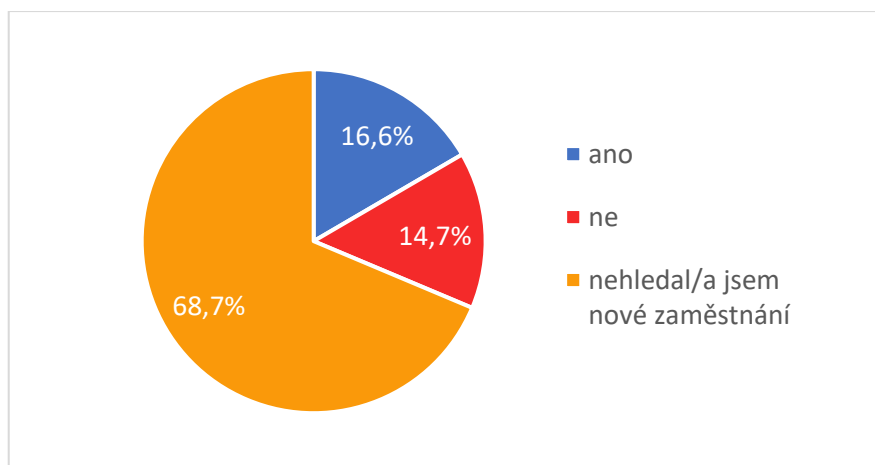


Zdroj: vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

Ztížené hledání nového zaměstnání

V této otázce byli respondenti dotazováni, zda jim hledání nového zaměstnání přišlo obtížnější v době pandemie než před pandemií. Většina respondentů (68,7 %) nové zaměstnání nehledala. Z těch, kteří si nové zaměstnání hledali, to 16,6 % přišlo obtížnější, než kdyby si ho hledali v době před vypuknutím pandemie. Zbýlých 14,7 % uvedlo, že jim hledání nového zaměstnání obtížnější nepřišlo.

Graf 13: Pokud jste v době pandemie hledal/a nové zaměstnání, myslíte si, že pro Vás bylo obtížnější ho najít, než kdybyste ho hledal/a v době před pandemií?

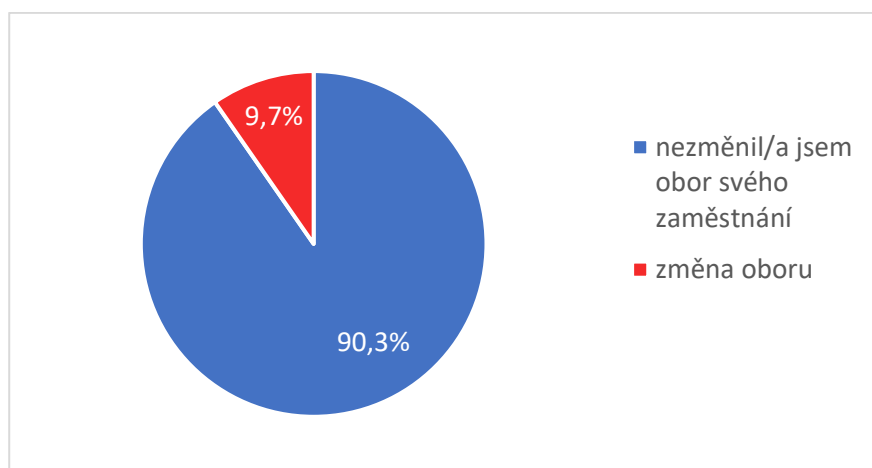


Zdroj: vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

Změna oboru zaměstnání

Tato otázka se týkala změny oboru zaměstnání kvůli pandemii. Ze všech dotázaných respondentů 9,7 % změnilo obor jejich zaměstnání. Nejvíce respondentů (konkrétně 6) přešlo z pohostinství do jiného oboru, dále pět ze sociálních služeb a tři z cestovního ruchu. Také někteří respondenti přecházeli z ubytovacích služeb, z maloobchodu, ze státní správy nebo například i z módního průmyslu. Z těchto oborů dotázaní respondenti přecházeli nejvíce do administrativy nebo ekonomicky zaměřených zaměstnání, dále do zdravotnictví, méně pak do práva, školství, IT nebo finančních služeb.

Graf 14: Změnil/a jste kvůli pandemii Covidu-19 obor svého zaměstnání? Pokud ano, z jakého oboru jste přešel/a a kam?

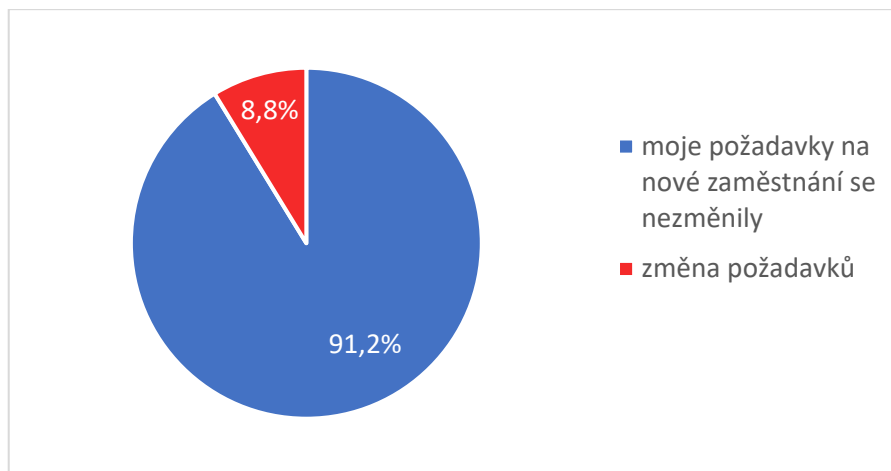


Zdroj: vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

Změna požadavků na nové zaměstnání

Na grafu 15 je znázorněno, kolik respondentů kvůli pandemii změnilo nebo naopak nezměnilo jejich požadavky na případné nové zaměstnání. 91,2 % respondentů jejich požadavky na nové zaměstnání nezměnilo. Zbýlých 8,8 % respondentů uvedlo, že se jejich požadavky změnily. Ve většině případů by respondenti požadovali možnosti práce z domova, někteří by požadovali i pracovní počítač, větší volnost v plánování pracovních směn nebo například možnost pracovních schůzek v online prostředí. Jeden respondent dokonce uvedl, že už by nikdy nechtěl pracovat ve školství.

Graf 15: Kdybyste si teď hledal/a nové zaměstnání, myslíte si, že Vaše požadavky na nové zaměstnání se kvůli pandemii změnilы? Pokud ano, uveďte prosím jak.



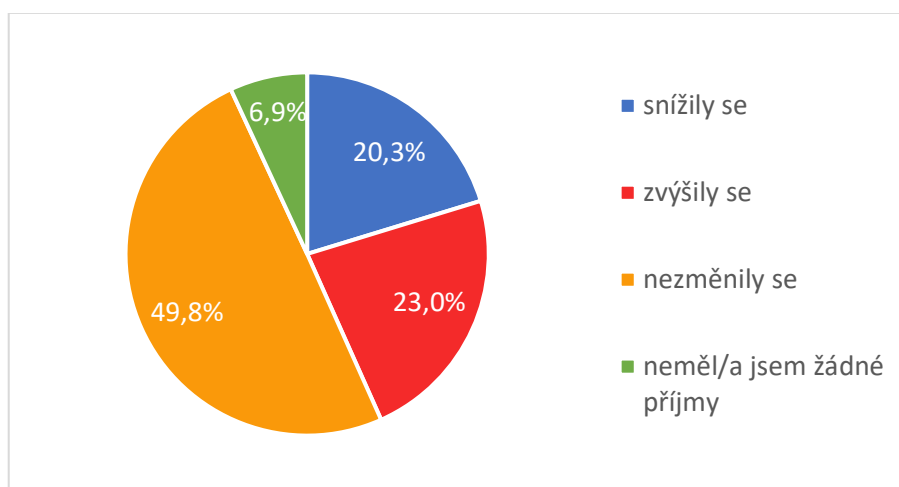
Zdroj: vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

Změna příjmů

Graf 16 znázorňuje, jak se jednotlivým respondentům během pandemie změnilы jejich příjmy. U 49,8 % respondentů ke změně příjmů nedošlo, 23 % se příjmy zvýšily, u 20,3 % respondentů došlo ke snížení příjmů a 6,9 % respondentů žádné příjmy nemělo.

Respondenti, kterým se jejich příjmy snížily, pracovali nejvíce v jiném než výše zmíněném oboru (12 respondentů), dále v pohostinství (9 respondentů), v cestovním ruchu (7 respondentů), v administrativních a ekonomických pracích (5) a ve školství (4). Naopak ke zvýšení příjmů docházelo především v administrativních a ekonomických zaměstnáních, v IT, ve školství a ve zdravotnictví.

Graf 16: Jak se změnilы Vaše příjmy během pandemie Covidu-19?

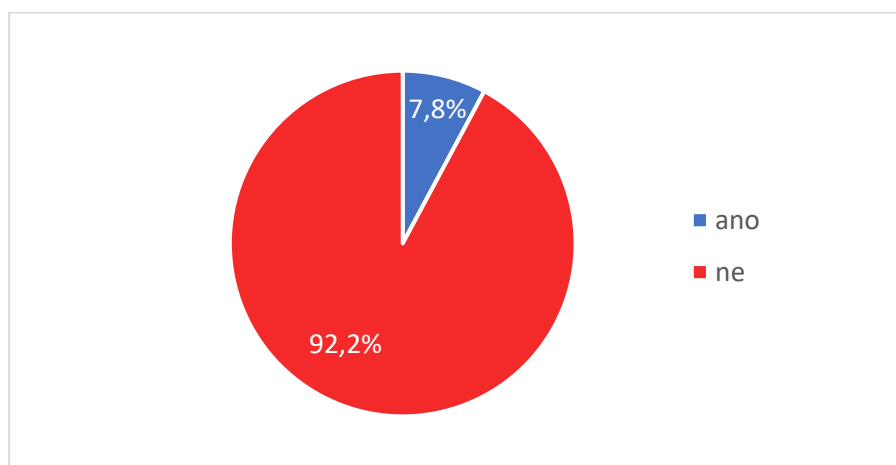


Zdroj: vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

Práce ve zdravotnických nebo odběrových zařízeních

Vzhledem k nutnosti testování osob na Covid-19 vzniklo mnoho odběrových zařízení, ve kterých mohli lidé začít pracovat. Také lidé mohli začít pomáhat ve zdravotnických zařízeních, kde byl například nedostatek personálu. Na grafu 17 je znázorněno, že ze všech respondentů začalo ve zdravotnických nebo odběrových zařízeních pracovat 7,8 % respondentů.

Graf 17: Začal/a jste během pandemie Covidu-19 pracovat ve zdravotnických nebo odběrových zařízeních?

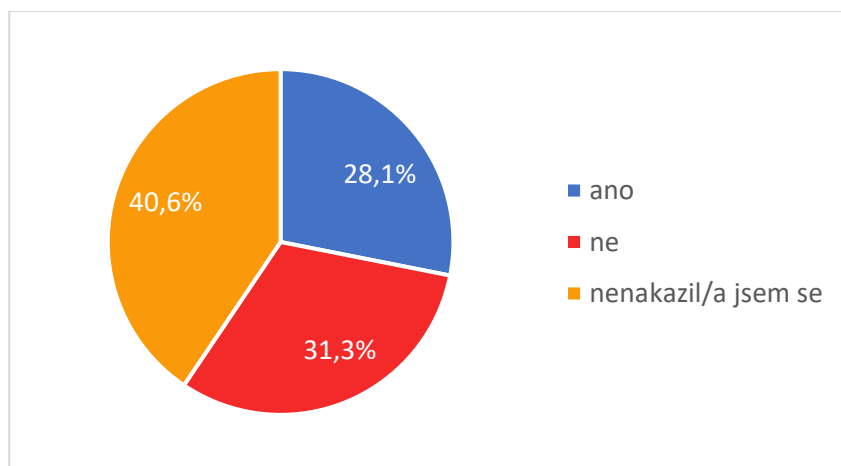


Zdroj: vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

Ovlivnění pracovní výkonnosti

V této otázce bylo zjišťováno, jestli nákaza Covidem-19 ovlivnila pracovní výkonnost jednotlivých respondentů. 40,6 % respondentů uvedlo, že se nenakazilo. U 31,3 % respondentů pracovní výkonnost nebyla ovlivněna a 28,1 % respondentů odpovědělo, že kvůli prodělanému onemocnění došlo k ovlivnění jejich pracovní výkonnosti.

Graf 18: Pokud jste se nakazil/a Covidem-19, ovlivnilo to Vaši pracovní výkonnost?

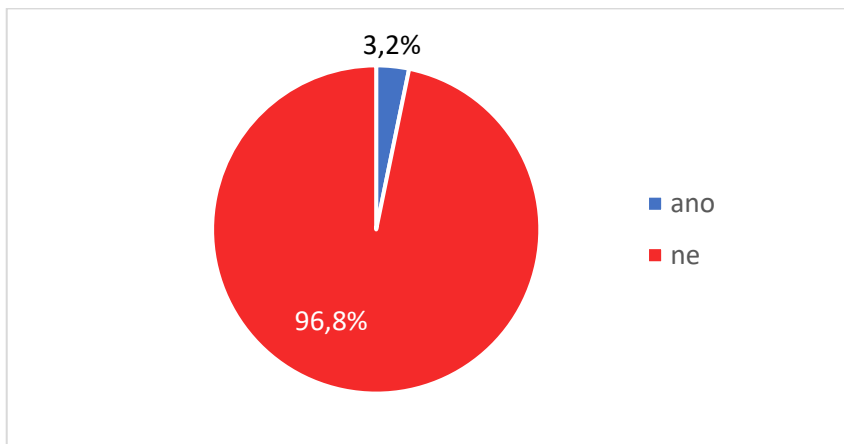


Zdroj: vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

Rekvalifikace

Poslední otázka dotazníkového šetření se týkala rekvalifikace. Naprostá většina respondentů se během pandemie nerequalifikovala. Ze všech respondentů se requalifikovalo pouze 3,2 %. Jednalo se například o requalifikaci týkající se sociálních služeb, informačních technologií a administrativy nebo ekonomických oborů.

Graf 19: Musel/a jste se během pandemie Covidu-19 requalifikovat?



Zdroj: vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

5 Výsledky a diskuse

V praktické části práce byla provedena komparace obecné míry nezaměstnanosti ve všech krajích České republiky, která zkoumala, *jak se vyvíjela nezaměstnanost v jednotlivých krajích během sledovaného období*. Sledované období bylo od prvního čtvrtletí 2018 do třetího čtvrtletí 2021. Během roků 2018 a 2019 v obecné míře nezaměstnanosti nedocházelo k výrazným změnám. K výraznějším změnám docházelo až od roku 2020, kdy začínala platit různá vládní opatření pro zamezení šíření onemocnění Covid-19, která mimo jiné negativně zasáhla trh práce České republiky. Z pohledu mezičtvrtletních změn se jevílo nejhůře období mezi druhým a třetím čtvrtletím 2020, kdy se ve všech krajích kromě dvou (Jihočeského a Moravskoslezského) obecná míra nezaměstnanosti zvýšila. Nejvyšších hodnot dosahoval bezkonkurenčně Karlovarský kraj, který měl ve většině případů nejvyšší obecnou míru nezaměstnanosti ze všech krajů a také největší mezičtvrtletní přírůstky. Souvislost to může mít se závislostí kraje na cestovním ruchu a lázeňství, u kterých došlo kvůli vládním opatřením k velkým omezením, a to se negativně projevilo na obecné míře nezaměstnanosti. Nejvyšších hodnot pak téměř všechny kraje dosáhly v prvním čtvrtletí 2021, kdy celorepubliková obecná míra nezaměstnanosti dosahovala hodnoty 3,4 %. Od druhého čtvrtletí 2021 se vládní opatření začala rozvolňovat a docházelo tak k poklesu obecné míry nezaměstnanosti v téměř všech krajích. Obecná míra nezaměstnanosti by vzhledem ke stálému rozvolňování vládních opatření mohla klesat i v příštích obdobích.

Další kapitola se zabývala vývojem volných pracovních míst a počtu uchazečů o zaměstnání evidovaných na úřadech práce ve vybraných profesích, které byly ovlivněny pandemií Covidu-19. Konkrétně se jednalo o následující profese: Pracovníci v oblasti osobních služeb, Pracovníci v oblasti prodeje a Pracovníci v oblasti zdravotních a sociálních služeb. S touto kapitolou se pojí výzkumná otázka, která se ptá na to, *jaký vliv mělo onemocnění Covid-19 na nabídku práce a poptávku po práci*. Sledované období bylo od ledna 2018 do prosince 2021. K největším změnám v počtu volných pracovních míst a uchazečů o zaměstnání docházelo v oblasti osobních služeb. Původně tam před březnem 2020 převyšoval počet volných pracovních míst, a to až o několik tisíc. S příchodem koronaviru se ale situace změnila a nabídka pracovní síly nakonec převyšovala poptávku po pracovní síle. Tento stav trval až do června 2021, kdy se začala rozvolňovat vládní opatření a situace se začala vracet zpět do původního stavu, kdy poptávka po pracovní síle opět

převyšovala nabídku pracovní síly. Důvodem, který vedl ke zvýšenému počtu uchazečů o zaměstnání v oblasti služeb, byla nepochybně vládní opatření, která zakazovala poskytování a prodej služeb. Kvůli tomu tedy spoustu lidí nemohlo vykonávat jejich zaměstnání a obracelo se na úřady práce. Méně se pak vypuknutí pandemie projevilo na změnách v nabídce a poptávce po pracovní síle v oblasti prodeje. Poptávka po pracovní síle se téměř nezměnila a docházelo hlavně k navyšování nabídky pracovní síly. Důvodem zvyšování byla také vládní opatření, konkrétně ta, která rozhodla o uzavření téměř všech obchodů. Změny se projevily i v poskytování osobní péče ve zdravotní a sociální oblasti. Vzhledem k omezení poskytování terénních, ambulantních, pobytových a respitních služeb se zřejmě snížila potřeba počtu pracovníků a poklesla tak poptávka po pracovní síle. Zároveň s nižší potřebou pracovníků docházelo k navyšování nabídky pracovní síly. V posledních měsících se ale s rozvolňováním vládních opatření začaly počty uchazečů a volných pracovních míst pomalu vracet do původního stavu.

Poslední částí praktické části bylo dotazníkové šetření, které zkoumalo, *jak vládní opatření ovlivnila zaměstnání dotázaných respondentů*. Bylo zjištěno, že většina respondentů nepřišla kvůli pandemii o zaměstnání, ale pokud ano, jednalo se především o ubytovací služby, cestovní ruch a pohostinství. Dále kvůli vládním opatřením dotázaní respondenti například nemohli docházet do zaměstnání, ale byla jim umožněna práce z domova nebo do zaměstnání docházeli méně často. V souvislosti s méně častým docházením do zaměstnání se u 62,7 % dotázaných respondentů projevily různé problémy, nejčastěji se jednalo o ztrátu pevného pracovního řádu, zhoršení sociálních vztahů, vytvoření sociální izolace nebo zanedbávání vlastního vzhledu. Ukázalo se, že i dočasná nemožnost docházení do zaměstnání má dosti podobné dopady na lidskou psychiku jako například dlouhodobá nezaměstnanost.

Další otázka se týkala ztíženého hledání nového zaměstnání. Z 31,3 % respondentů, kteří si v době pandemie hledali nové zaměstnání, to více než polovině přišlo obtížnější, než kdyby si zaměstnání hledali v době před pandemií. Kvůli pandemii i někteří respondenti museli změnit obor svého zaměstnání. Přejížděli především z pohostinství, ze sociálních služeb, z cestovního ruchu, ubytovacích služeb nebo maloobchodu. Všechny tyto obory byly omezeny vládními opatřeními a jejich činnost byla utlumena. S příchodem pandemie se u některých uchazečů změnila požadavky na jejich nové zaměstnání. 8,8 % respondentů uvedlo, že by od nového zaměstnání požadovalo například možnost práce z domova, pracovní počítač, možnost pracovních schůzek v online prostředí nebo větší volnost

v plánování směn. Z pohledu změny příjmů během pandemie v 49,8 % ke změnám nedocházelo, dále se ve 23 % respondentů příjmy zvýšily a 20,3 % respondentů se příjmy snížily. Z uvedených oborů v dotazníkovém šetření docházelo k nejčastějším zvýšením v administrativních a ekonomických zaměstnáních, v IT, ve školství a ve zdravotnictví. Naopak k nejčastějším snížením docházelo v pohostinství a v cestovním ruchu. Kvůli pandemii Covidu-19 se zřizovala odběrová místa a lidé tak mohli uplatnit svou pracovní sílu v odběrových nebo zdravotnických zařízeních. Z dotazníkového šetření bylo zjištěno, že 7,8 % respondentů během pandemie začalo pracovat ve zdravotnických nebo odběrových zařízeních. Další otázka se týkala ovlivnění pracovní výkonnosti po nakažení onemocněním Covid-19. U 28,1 % respondentů došlo k ovlivnění pracovní výkonnosti. Poslední otázka dotazníkového šetření byla zaměřena na rekvalifikaci. Bylo zjištěno, že naprostá většina respondentů se rekvalifikovat nemusela. Rekvalifikovalo se pouze 3,2 % respondentů, u kterých docházelo k rekvalifikaci v sociálních službách, informačních technologiích nebo administrativních a ekonomických zaměstnáních.

6 Závěr

Hlavním cílem této bakalářské práce bylo vyhodnotit dopady koronavirové pandemie na trh práce v České republice ve sledovaném období. Sledované období bylo od roku 2018 do roku 2021, především kvůli sledování změn na trhu práce pár let před pandemií a dále během pandemie. Bylo zjištěno, že pandemie měla dopady jak na nezaměstnanost, tak na vývoj nabídky práce a poptávky po práci a také na dotázané respondenty, tedy ekonomicky aktivní obyvatelstvo.

Z pohledu nezaměstnanosti byla sledována obecná míra nezaměstnanosti ve všech krajích ČR, která se s objevením koronaviru v České republice začala zvyšovat. Nejvyšších hodnot obecné míry nezaměstnanosti dosahovala většina krajů v prvním čtvrtletí 2021. Konkrétně byly nejvyšší hodnoty naměřeny v Karlovarském kraji, Ústeckém kraji, Moravskoslezském, Plzeňském, Olomouckém, Středočeském a v Praze. S uvolňováním vládních opatření a plným znovuotevíráním ekonomiky se začala obecná míra nezaměstnanosti celorepublikově snižovat.

Dopady koronavirové pandemie se projeví i na vývoji nabídky práce a poptávky po práci. Konkrétně byl v praktické části práce sledován vývoj týkající se třech skupin pracovníků: v oblasti osobních služeb, v oblasti prodeje a v oblasti osobní péče ve zdravotní a sociální oblasti. K největším změnám docházelo u pracovníků v oblasti osobních služeb. Důvodem změn u všech zmíněných skupin byla vládní opatření týkající se omezení prodeje služeb, omezení provozování provozoven a omezování různých druhů sociálních služeb.

Poslední částí bakalářské práce bylo dotazníkové šetření. Podle výsledků tohoto dotazníkového šetření měla koronavirová pandemie dopad i na dotázané respondenty. Ukázalo se, že řada respondentů přišla o jejich původní zaměstnání kvůli pandemii, většině respondentů se změnila náplň jejich běžného pracovního dne, kdy jim v mnoha případech bylo znemožněno pravidelné docházení do zaměstnání, dále měla pandemie Covidu-19 negativní vliv i na psychiku dotázaných respondentů. Dotazníkovým šetřením bylo také zjištěno, že se pro některé respondenty stalo složitějším najít v době pandemie uplatnění na trhu práce, došlo k ovlivnění příjmů jednotlivých respondentů, jak negativnímu, tak pozitivnímu a také onemocnění Covid-19 ovlivnilo pracovní výkonnost mnoha respondentů.

Podle Českého statistického úřadu (2021) docházelo ve třetím čtvrtletí 2021 k výraznému ožívání trhu práce a nastal tak pozitivní obrat, což s postupným rozvolňováním vládních opatření vedlo k návratu k normálu. Trh práce České republiky se

tedy přibližoval ke stavu, který byl na českém trhu práce před začátkem pandemie Covidu-19. S příznivým vývojem proticovidových opatření tedy lze očekávat, že se postupem času český trh práce vrátí opět do svého původního stavu.

7 Seznam použitých zdrojů

Seznam literatury

- BRČÁK, Josef, Bohuslav SEKERKA, Lucie SEVEROVÁ a Dana STARÁ. *Makroekonomie: makroekonomický přehled*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2018. ISBN 978-80-7380-708-5.
- BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-86429-16-4.
- JÍROVÁ, Hana. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Praha: Vysoká škola ekonomická, 1999. ISBN 80-7079-635-9.
- KACZOR, Pavel. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. Praha: Oeconomica, 2013. ISBN 978-80-245-1930-2.
- KAMENÍČEK, Jiří. *Lidský kapitál: úvod do ekonomie chování*. V Praze: Karolinum, 2003. ISBN 80-246-0449-3.
- KNOLL, Oto. *Druhy nezaměstnanosti a příčiny jejich vzniku*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 1993.
- KOLIBOVÁ, Helena a Alina KUBICOVÁ. *Trh práce a politika zaměstnanosti: distanční studijní opora*. Karviná: Slezská univerzita v Opavě, Obchodně podnikatelská fakulta v Karviné, 2005. ISBN 80-7248-321-8.
- NĚMEC, Otakar. *Lidské zdroje na trhu práce*. Praha: Oeconomica, 2002. ISBN 80-245-0350-6.
- SAMUELSON, Paul Anthony a William D. NORDHAUS. *Ekonomie*. Přeložil Michal MEJSTRÍK, ilustroval Martina PROCHÁZKOVÁ, ilustroval Blanka DVOŘÁKOVÁ. Praha: Svoboda, 1991. ISBN 80-205-0192-4.
- SIROVÁTKA, Tomáš a Petr MAREŠ, ed. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: Masarykova univerzita, 2003. ISBN 80-210-3048-8.
- ŠIMEK, Milan. *Trh práce*. Ostrava: Vysoká škola podnikání, 2005. ISBN 80-86764-26-5.
- ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 2002. Psyché (Grada). ISBN 80-247-9006-8.

Seznam internetových zdrojů

Analýza poptávky po pracovní síle a nabídky pracovní síly. Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2022. [online; cit. 8.2.2022]. Dostupné z: <https://data.mpsv.cz/web/data/vizualizace13>

Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2018. Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2019. [online; cit. 18.2.2022]. Dostupné z:

<https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjhy8TRlon2AhU9if0HHYuEC9EQFnoECAwQAw&url=https%3A%2F%2Fwww.mpsv.cz%2Fdocuments%2F20142%2F848077%2Fanal2018.pdf%2F760053b9-9f64-b616-5453-2447ee935b7e&usg=AOvVaw37Y-ugx7ScaokEevrtcPyy>

Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2019. Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2020. [online; cit. 18.2.2022]. Dostupné z: https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwi=OqLmlYn2AhX5hv0HHav_AGAQFnoECACQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.mpsv.cz%2Fdocuments%2F20142%2F1736728%2FAnal%25C3%25BDza%2B-%2Btext.pdf%2F7f60fc4c-1ce3-b887-94e7-493d2dd1869c&usg=AOvVaw01_3jnHydRNIZ-TD2a24uI

COVID-19 a SARS-CoV-2. Ministerstvo zdravotnictví České republiky, 2021. [online; cit. 17.12.2021]. Dostupné z: <https://onemocneni-aktualne.mzcr.cz/covid-19--napoveda>

GEC, Jaromír. *Covid na českém trhu práce.* Česká národní banka, 2021. [online; cit. 15.2.2022]. Dostupné z: https://www.cnb.cz/cs/o_cnb/cnblog/Covid-na-ceskem-trhu-prace/

HOLÝ, Dalibor. *Míry zaměstnanosti, nezaměstnanosti a ekonomické aktivity – prosinec 2018.* Český statistický úřad, 2019. [online; cit. 4.3.2022]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cri/miry-zamestnanosti-nezamestnanosti-a-ekonomicke-aktivity-prosinec-2018>

HORECKÝ, Jiří a Alice ŠVEHLOVÁ. *Pandemie Covidu-19 a sociální služby 2020–2021.* Tábor: Asociace poskytovatelů sociálních služeb ČR, 2021. [online; cit. 26.2.2022]. Dostupné z: https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwj5uN2cuJX2AhWW_bsIHe-SBo0QFnoECBIQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.apsscr.cz%2Ffiles%2Ffiles%2FA4FACT%2520SHEETS%2520PANDEMIE%2520COVID-19.pdf&usg=AOvVaw1GOkFt4JRND_qpQLmGnMAn

Nemocnice omezují péči, chybí jim personál. Vynucený odklad operací přináší rizika. Česká televize, 2021. [online; cit. 26.2.2022]. Dostupné z: <https://ct24.ceskatelevize.cz/specialy/koronavirus/3409452-nemocnice-omezuji-peci-chybi-jim-personal-vynuceny-odklad-operaci>

Nezaměstnanost v Evropské unii klesla. Česko je stále premiantem. ČTK, 2022. [online; cit. 8.3.2022]. Dostupné z: <https://www.e15.cz/byznys/finance-a-bankovnictvi/nezamestnanost-v-evropske-unii-klesla-cesko-je-stale-premiantem-1386796>

Oddělení epidemiologie infekčních nemocí Národní referenční laboratoř pro chřipku a nechřipková respirační virová onemocnění. *Varianty koronaviru SARS-CoV-2.* Státní zdravotní ústav, 2021. [online; cit. 25.1.2022]. Dostupné z: <http://www.szu.cz/tema/prevence/varianty-koronaviru-sars-cov-2>

Pracovníci osobní péče ve zdravotní a sociální oblasti. CZ-ISCO, 2022. [online; cit. 19.2.2022]. Dostupné z: <http://www.cz-isco.cz/isco/532-pracovnici-osobni-pecce-ve-zdravotni-a-socialni-oblasti/>

Sledujte vývoj událostí den po dni. Hospodářská komora České republiky, 2022. [online; cit. 2.2.2022]. Dostupné z: <https://komora.cz/sledujte-vyvoj-udalosti-z-predeslych-dnu/>

Statistická ročenka hl. m. Prahy. Praha: Český statistický úřad, 2021. ISBN 978-80-250-3095-0. [online; cit. 5.2.2022]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/statisticka-rocenka-hl-m-prahy-2021>

Statistická ročenka Jihočeského kraje. Praha: Český statistický úřad, 2021. ISBN 978-80-250-3099-8. [online; cit. 9.2.2022]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/statisticka-rocenka-jihoceskeho-kraje-2021>

Statistická ročenka Jihomoravského kraje. Praha: Český statistický úřad, 2021. ISBN 978-80-250-3115-5. [online; cit. 9.2.2022]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/statisticka-rocenka-jihomoravskeho-kraje-2021>

Statistická ročenka Karlovarského kraje. Praha: Český statistický úřad, 2021. ISBN 978-80-250-3103-2. [online; cit. 6.2.2022]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/statisticka-rocenka-karlovarskeho-kraje-2021>

Statistická ročenka kraje Vysočina. Praha: Český statistický úřad, 2021. ISBN 978-80-250-3113-1. [online; cit. 9.2.2022]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/statisticka-rocenka-kraje-vysocina-2021>

Statistická ročenka Královéhradeckého kraje. Praha: Český statistický úřad, 2021. ISBN 978-80-250-3109-4. [online; cit. 9.2.2022]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/statisticka-rocenka-kralovehradeckeho-kraje-2021>

Statistická ročenka Libereckého kraje. Praha: Český statistický úřad, 2021. ISBN 978-80-250-3107-0. [online; cit. 9.2.2022]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/statisticka-rocenka-libereckeho-kraje-2021>

Statistická ročenka Moravskoslezského kraje. Praha: Český statistický úřad, 2021. ISBN 978-80-250-3121-6. [online; cit. 9.2.2022]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/statisticka-rocenka-moravskoslezskeho-kraje-2021>

Statistická ročenka Olomouckého kraje. Praha: Český statistický úřad, 2021. ISBN 978-80-250-3117-9. [online; cit. 9.2.2022]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/statisticka-rocenka-olomouckeho-kraje-2021>

Statistická ročenka Pardubického kraje. Praha: Český statistický úřad, 2021. ISBN 978-80-250-3111-7. [online; cit. 9.2.2022]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/statisticka-rocenka-pardubickeho-kraje-2021>

Statistická ročenka Plzeňského kraje. Praha: Český statistický úřad, 2021. ISBN 978-80-250-3101-8. [online; cit. 9.2.2022]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/statisticka-rocenka-plzenskeho-kraje-2021>

Statistická ročenka Středočeského kraje. Praha: Český statistický úřad, 2021. ISBN 978-80-250-3097-4. [online; cit. 6.2.2022]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/statisticka-rocenka-stredoceskeho-kraje-2021>

Statistická ročenka Ústeckého kraje. Praha: Český statistický úřad, 2021. ISBN 978-80-250-3105-6. [online; cit. 9.2.2022]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/statisticka-rocenka-usteckeho-kraje-2021>

Statistická ročenka Zlínského kraje. Praha: Český statistický úřad, 2021. ISBN 978-80-250-3119-3. [online; cit. 6.2.2022]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/statisticka-rocenka-zlinskeho-kraje-2021>

SÚKUPOVÁ, Karolína a Jiří KAMENICKÝ. *Vývoj ekonomiky České republiky – 2. čtvrtletí – trh práce*. Český statistický úřad, 2020. [online; cit. 1.3.2022]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/vyvoj-ekonomiky-ceske-republiky-2-ctvrtleti-2020>

ŠPRINCLOVÁ, Zuzana a Jan KLIKA. *Přehledně: Omicron a nejznámější mutace viru SARS-CoV v České republice*. Akademie věd České republiky, 2021. [online; cit. 25.1.2022]. Dostupné z: <https://www.avcr.cz/cs/veda-a-vyzkum/biologie-a-lekarske-vedy/Prehledne-Omicron-a-nejznamejsi-mutace-viru-SARS-CoV-2-v-Ceske-republice/>

Tisková zpráva. Praha: Úřad práce ČR, 2021. [online; cit. 17.2.2022]. Dostupné z: https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwi8k-jax4f2AhWM_bsIHVr-DskQFnoECAwQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.mpsv.cz%2Fdocuments%2F20142%2F2061970%2F05_02_2021_TZ_Nezamestnanost_leden.pdf%2F&usg=AOvVaw1dIQ6dkCimtk0Tlut4IZpL

ZÁBOJNÍKOVÁ, Karolína a Jiří KAMENICKÝ. *Vývoj ekonomiky České republiky – 3. čtvrtletí 2021 - trh práce*. Český statistický úřad, 2021. [online; cit. 1.3.2022]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/vyvoj-ekonomiky-ceske-republiky-3-ctvrtleti-2021>

ZÁBOJNÍKOVÁ, Karolína a Jiří KAMENICKÝ. *Vývoj ekonomiky České republiky – 4. čtvrtletí 2020 - trh práce*. Český statistický úřad, 2021. [online; cit. 4.3.2022]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/vyvoj-ekonomiky-ceske-republiky-3-ctvrtleti-2021>

Základní charakteristiky ekonomického postavení obyvatelstva ve věku 15 a více let. Český statistický úřad, 2022. [online; cit. 7.2.2022]. Dostupné z: https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt-parametry&f=TABULKA&z=T&katalog=30853&sp=A&skupId=426&pvo=ZAM01-B&u=v413__VUZEMI__97__19&str=v467

Základní tendence demografického, sociálního a ekonomického vývoje hl. m. Prahy v roce 2019. Praha: Český statistický úřad, 2020. ISBN 978-80-250-3012-7. [online; cit. 3.2.2022]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/zakladni-tendence-demografickeho-socialniho-a-ekonomickeho-vyvoje-hl-m-prahy-2019>

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti [online; cit. 8.12.2021]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>

8 Přílohy

Příloha 1: Dotazníkové šetření

Jaké je Vaše pohlaví? *

- žena
- muž
- nechci uvádět

Kolik je Vám let? *

- 15–26
- 27–40
- 41–52
- 53 a více

Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání? *

- základní vzdělání
- střední vzdělání s výučním listem
- střední vzdělání s maturitní zkouškou
- vyšší odborné vzdělání
- vysokoškolské vzdělání

V jakém oboru jste pracoval/a před vypuknutím pandemie Covidu-19? *

- administrativní a ekonomické práce
- zdravotnictví
- cestovní ruch
- školství
- IT
- pohostinství
- ubytovací služby
- státní správa
- nebyl/a jsem nikde zaměstnán/a
- jiné

Přišel/a jste kvůli pandemii Covidu-19 o Vaše zaměstnání? *

- ano
- ne
- nebyl/a jsem nikde zaměstnán/a

Jak pandemie Covidu-19 ovlivnila Vaše zaměstnání? *

- nemohl/a jsem kvůli vládním opatřením docházet do zaměstnání a ani pracovat z domova
- nemohl/a jsem kvůli vládním opatřením docházet do zaměstnání, ale byla mi umožněna práce z domova
- do zaměstnání jsem docházel/a méně často než před pandemií
- přišel/a jsem o některé pracovní příležitosti
- situace v mém zaměstnání se díky pandemii zlepšila
- neovlivnila mé zaměstnání
- neměl/a jsem v té době žádné zaměstnání
- jiné

Pokud jste kvůli pandemii Covidu-19 musel/a zůstat určitý čas doma, jaké z níže uvedených problémů se u Vás projevily? *

- ztráta pevného pracovního řádu
- zhoršení sociálních vztahů
- vytvoření sociální izolace
- výkyvy nálad
- zanedbávání vlastního vzhledu
- zvýšená konzumace návykových látek
- jiné
- žádné

Pokud jste v době pandemie hledal/a nové zaměstnání, myslíte si, že pro Vás bylo obtížnější ho najít, než kdybyste ho hledal/a v době před pandemií? *

- ano
- ne
- nehledal/a jsem nové zaměstnání

Změnil/a jste kvůli pandemii Covidu-19 obor svého zaměstnání? Pokud ano, z jakého oboru jste přešel/a a kam? *

- nezměnil/a jsem obor svého zaměstnání
- Jiné: _____

Kdybyste si teď hledal/a nové zaměstnání, myslíte si, že Vaše požadavky na nové zaměstnání se kvůli pandemii změnily? Pokud ano, uveďte prosím jak: (např. byste požadoval/a možnost práce z domova) *

- moje požadavky na nové zaměstnání se nezměnily
- Jiné: _____

Jak se změnila Vaše příjmy během pandemie Covidu-19? *

- snížily se
- zvýšily se
- nezměnily se
- neměl/a jsem žádné příjmy

Začal/a jste během pandemie Covidu-19 pracovat ve zdravotnických nebo odběrových zařízeních? *

- ano
- ne

Pokud jste se nakazil/a Covidem-19, ovlivnilo to Vaši pracovní výkonnost? *

- ano
- ne
- nenakazil/a jsem se

Musel/a jste se během pandemie Covidu-19 rekvalifikovat? *

- ano
- ne

Zdroj: vlastní zpracování

Příloha 2: Mezičtvrtletní změny v obecné míře nezaměstnanosti v jednotlivých krajích

ČR (v p. b.)

Rok	2018			2018 / 2019			2019 / 2020			2020 / 2021				
	1.-2.	2.-3.	3.-4.	4.-1.	1.-2.	2.-3.	3.-4.	4.-1.	1.-2.	2.-3.	3.-4.	4.-1.	1.-2.	2.-3.
Hlavní město Praha	-0,6	0,2	-0,3	0,3	0,2	-0,3	0,1	-0,2	1,1	0,5	0,4	0,0	-0,6	-0,2
Středočeský kraj	0,0	0,1	-0,7	0,0	-0,3	0,2	-0,2	-0,1	0,3	0,9	0,7	0,5	-0,6	-0,8
Jihočeský kraj	-0,3	0,2	0,3	-0,2	0,2	0,0	0,5	-0,4	-0,2	-0,2	0,9	0,0	-0,4	-0,1
Plzeňský kraj	-0,1	0,1	-0,2	0,0	-0,3	0,3	-0,2	0,7	-0,1	0,7	0,2	1,2	-0,5	-0,2
Karlovarský kraj	1,3	-0,3	0,3	0,9	0,1	0,1	-0,6	-0,8	1,5	0,9	0,7	2,3	-3,0	-0,4
Ústecký kraj	0,2	0,3	-0,3	-1,7	0,4	1,1	-1,0	0,0	1,2	0,5	0,5	0,0	-0,7	-0,9
Liberecký kraj	0,4	-0,6	0,3	-0,6	0,6	0,1	0,2	0,2	-0,1	1,3	-0,4	-0,5	0,7	-0,8
Královéhradecký kraj	-0,2	0,2	0,1	-0,9	-0,1	0,7	-0,6	0,6	0,8	0,3	-1,1	0,9	-1,2	0,3
Pardubický kraj	-0,6	-0,1	0,4	0,1	-0,6	0,4	-0,3	0,4	-0,2	0,1	-0,4	0,9	0,3	-0,4
Kraj vysočina	-0,5	0,0	-0,1	-0,2	0,2	0,1	-0,4	0,5	0,2	0,7	0,1	-0,1	-0,3	-0,3
Jihomoravský kraj	-0,3	0,7	-0,4	-0,1	-0,8	0,2	0,5	-0,5	0,2	0,3	0,3	0,3	-0,8	0,5
Olomoucký kraj	-0,3	0,2	-0,8	0,9	-0,5	-0,4	0,5	0,5	-0,5	0,4	1,0	-0,4	-1,0	-0,4
Zlínský kraj	-0,7	-0,3	-0,2	0,2	0,2	0,9	-0,5	-0,5	0,3	0,4	-0,5	-0,3	0,4	0,1
Moravskoslezský kraj	-0,2	0,3	-0,9	0,7	-0,3	0,3	-0,2	-0,3	0,6	0,0	-0,7	1,0	1,0	-0,3
Česká republika	-0,2	0,1	-0,3	0,0	-0,1	0,2	-0,1	0,0	0,4	0,5	0,1	0,4	-0,4	-0,3

Zdroj: vlastní zpracování na základě ČSÚ, 2022