

**Česká zemědělská univerzita v Praze**

**Provozně ekonomická fakulta**

**Katedra ekonomických teorií**



**Diplomová práce**

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

**Bc. Michal Hošek**

© 2019 ČZU v Praze



## ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Michal Hošek

Ekonomika a management  
Provoz a ekonomika

Název práce

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

Název anglicky

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

---

### Cíle práce

Hlavním cílem diplomové práce je zhodnotit uplatnění rizikových skupin uchazečů o zaměstnání v regionu Pelhřimov. Dílčí cíle práce souvisí s naplněním hlavního cíle. Prvním dílčím cílem je zhodnotit situaci na trhu práce v regionu Pelhřimov. Dalším dílčím cílem je analýza vývoje počtu uchazečů o zaměstnání spadajících do rizikových skupin. Posledním cílem je práce je zhodnocení uplatnění uchazečů o zaměstnání v jednotlivých firmách v regionu Pelhřimov.

### Metodika

V teoretické části diplomové práce jsou na základě studia odborné literatury charakterizovány pojmy, se kterými se bude pracovat v části praktické. Jedná se o trh práce, rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání, aktivní politika zaměstnanosti a pasivní politika zaměstnanosti. V této části bude použit metoda deskripce a studium odborné literatury. Základem praktické části je analýza regionu Pelhřimov spojená se spoluprací se zaměstnanci Kontaktního pracoviště Úřadu práce Pelhřimov. Další částí bude dotazníkové šetření směřované na zaměstnavatele.

## Doporučený rozsah práce

60 – 80

## Klíčová slova

Rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání, nezaměstnanost, aktivní politika zaměstnanosti, pasivní politika zaměstnanosti, trh práce, Pelhřimov

---

## Doporučené zdroje informací

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

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

MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. ISBN 80-901424-9-4.

NĚMEC, O. – VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMICKÁ V PRAZE. PODNIKOHOSPODÁŘSKÁ FAKULTA. *Lidské zdroje na trhu práce*. Praha: Oeconomica, 2002. ISBN 80-245-0350-6.

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

---

## Předběžný termín obhajoby

2019/20 LS – PEF

## Vedoucí práce

doc. PhDr. Ing. Lucie Severová, Ph.D.

## Garantující pracoviště

Katedra ekonomických teorií

Elektronicky schváleno dne 11. 6. 2019

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

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 14. 10. 2019

**Ing. Martin Pelikán, Ph.D.**

Děkan

V Praze dne 30. 03. 2020

### **Čestné prohlášení**

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

V Praze dne 3.4.2020

---

## **Poděkování**

Rád bych touto cestou poděkoval doc. Ing. PhDr. Lucii Severové, Ph.D. z katedry ekonomických teorií za vedení mé diplomové práce, za odborné rady a cenné připomínky k mé diplomové práci a za čas, který mi věnovala při konzultacích. Dále bych chtěl poděkovat všem respondentům za ochotu a čas při vyplnění dotazníku. Nakonec bych rád poděkoval své rodině za podporu po celou dobu studia.

# Rizikové skupiny na trhu práce ve vybraném regionu

## Abstrakt

Diplomová práce se zaměřuje na rizikové skupiny na trhu práce v regionu Pelhřimov. Analýza uchazečů a jejich spádovost do rizikových skupin je charakterizována v letech 2010-2019.

Teoretická část je věnována charakteristice trhu práce a pojmů s ním souvisejících. Dále je definována nezaměstnanost, kde je popsáno její měření, jednotlivé typy nezaměstnanosti a důsledky dopadu nezaměstnanosti na člověka. Hlavní část je věnována rizikovým skupinám na trhu práce. Závěr teoretické části patří státní politice zaměstnanosti a jejím typům.

V praktické části je charakterizován okres Pelhřimov, a to z hlediska pracovních odvětví, vývoje nezaměstnanosti a struktury uchazečů. Praktická část se konkrétně zabývá strukturou uchazečů o zaměstnání z hlediska pohlaví, věku, vzdělání a délky evidence na úřadu práce. V poslední řadě jsou uchazeči charakterizováni z hlediska jejich spádovosti do rizikových skupin uchazečů o zaměstnání. Závěr praktické části tvoří vlastní výzkum ve formě dotazníkového šetření.

**Klíčová slova:** trh práce, nezaměstnanost, typy nezaměstnanosti, rizikové skupiny, absolventi a mladiství, starší osoby, ženy, osoby se zdravotním postižením, osoby s nízkou kvalitací, romské etnikum, státní politika zaměstnanosti, Pelhřimov

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

## **Abstract**

The diploma thesis focuses on vulnerability groups in the labor market in the Pelhřimov region. The analysis of candidates and their subsumption into vulnerability groups is characterized in 2010-2019.

The theoretical part is devoted to the characteristics of the labor market and terms related to it. Furthermore, unemployment is defined, where its measurement, individual types of unemployment and consequences of the impact of unemployment on people are described. The main part is devoted to vulnerability groups in the labor market. The conclusion of the theoretical part belongs to the state employment policy and its types.

The practical part is characterized by the Pelhřimov district in terms of employment, unemployment and the structure of job seekers. The practical part deals specifically with the structure of job seekers in terms of gender, age, education and length of registration at the labor office. Lastly, job seekers are characterized in terms of their descent into vulnerability groups of job seekers. The conclusion of the practical part consists of own research in the form of a questionnaire survey.

**Keywords:** labor market, unemployment, types of unemployment, vulnerability groups, graduates and juveniles, elderly people, women, people with disabilities, low-skilled people, Roma ethnicity, state employment policy, Pelhřimov



# Obsah

<b>1</b>	<b>Úvod</b> .....	<b>11</b>
<b>2</b>	<b>Cíl práce a metodika</b> .....	<b>13</b>
2.1	Cíl práce .....	13
2.2	Metodika .....	13
<b>3</b>	<b>Teoretická východiska</b> .....	<b>15</b>
3.1	Trh práce .....	15
3.1.1	Nabídka práce .....	16
3.1.2	Poptávka po práci.....	18
3.1.3	Rovnováha na trhu práce.....	19
3.1.4	Nedokonalosti trhu práce .....	20
3.1.5	Minimální mzda .....	21
3.2	Nezaměstnanost.....	21
3.2.1	Měření nezaměstnanosti.....	23
3.2.2	Typologie nezaměstnanosti.....	25
3.2.3	Phillipsova křivka .....	30
3.2.4	Okunův zákon .....	32
3.3	Rizikové skupiny na trhu práce.....	32
3.3.1	Absolventi a mladiství .....	33
3.3.2	Starší osoby .....	35
3.3.3	Ženy .....	36
3.3.4	Osoby s nízkým vzděláním.....	37
3.3.5	Osoby se zdravotním postižením .....	38
3.3.6	Romské etnikum .....	40
3.4	Státní politika zaměstnanosti.....	42
3.4.1	Cíle státní politiky zaměstnanosti .....	42
3.4.2	Aktivní politika zaměstnanosti.....	43
3.4.3	Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.....	44
3.4.4	Pasivní politika zaměstnanosti .....	47
<b>4</b>	<b>Vlastní práce</b> .....	<b>49</b>
4.1	Okres Pelhřimov.....	49
4.1.1	Demografická, ekonomická a sociální situace.....	50
4.2	Vývoj nezaměstnanosti v okrese Pelhřimov .....	52
4.3	Struktura nezaměstnaných osob .....	54
4.3.1	Struktura nezaměstnaných osob dle pohlaví .....	54

4.3.2	Struktura nezaměstnaných osob dle věku .....	55
4.3.3	Struktura nezaměstnaných dle dosaženého vzdělání .....	57
4.3.4	Struktura nezaměstnaných dle délky v evidenci .....	59
4.4	Rizikové skupiny na trhu práce v okrese Pelhřimov .....	61
4.5	Dotazníkové šetření .....	65
4.5.1	Metodika šetření .....	65
4.5.2	Charakteristika základního souboru .....	66
4.5.3	Formulace hypotéz .....	66
4.5.4	Výsledky dotazníkového šetření .....	67
4.6	Vyhodnocení statistických hypotéz .....	86
<b>5</b>	<b>Zhodnocení výsledků .....</b>	<b>89</b>
5.1	Výsledky dotazníkového šetření .....	89
<b>6</b>	<b>Závěr .....</b>	<b>91</b>
<b>7</b>	<b>Seznam použitých zdrojů .....</b>	<b>93</b>
7.1	Literatura .....	93
7.2	Webové zdroje .....	96
<b>8</b>	<b>Seznam obrázků, tabulek a grafů .....</b>	<b>98</b>
8.1	Seznam obrázků .....	98
8.2	Seznam tabulek .....	98
8.3	Seznam grafů .....	99
<b>9</b>	<b>Přílohy .....</b>	<b>100</b>
9.1	Dotazníkové šetření .....	100
9.2	Hypotézy – výpočet .....	105

## **Seznam použitých zkratk**

APZ – aktivní politika zaměstnanosti  
OZP – osoba se zdravotním postižením  
PPZ – pasivní politika zaměstnanosti  
ÚP – úřad práce

# 1 Úvod

Nezaměstnanost je problémem týkajícím se nejen vybraných jedinců, ale celé společnosti a může potkat každého. Pro člověka přináší nezaměstnanost problémy nejen ekonomické, ale také sociální a psychické. Trh práce je z majoritní části ovlivněn současnou hospodářskou situací, a to národní i mezinárodní. Hlavním cílem politiky zaměstnanosti je těmto problémům zabránit, a proto je součástí každé vyspělé ekonomiky. Stát by měl pomocí nástrojů politiky zaměstnanosti podporovat osoby, které o práci stojí a mají zájem pracovat, ale i ostatní osoby za účelem získání pracovních návyků.

Problém s hledáním pracovního uplatnění v regionu Pelhřimov, ale i ve zbytku republiky mají především rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání, které mají z různých důvodů ztíženou možnost uplatnění na trhu práce. Za uchazeče o zaměstnání spadající do těchto skupin se obecně považují absolventi středních a vysokých škol a mladiství, dále starší osoby, ženy, a to především matky pečující o dítě do 15 let, osoby zdravotně postižené, lidé s nízkým vzděláním, ke kterým řadíme i recidivisty a alkoholiky, nakonec pak do rizikových skupin řadíme romské etnikum. Tyto skupiny výrazně, a i negativně, ovlivňují trh práce. Stát těmto uchazečům často vyplácí sociální dávky a dávky hmotné nouze. Některé osoby díky těmto dávkám (příjmům) ztrácí motivaci k hledání zaměstnání, i k samotnému pracování. Na tyto osoby se úřady práce zaměřují především pomocí nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, kdy se jejich využitím snaží zmírnit nevýhodnou situaci na trhu práce těchto osob. Podporu při zaměstnávání rizikových skupin poskytuje i EU, která vytváří programy pro osoby v evidenci Úřadu práce ČR.

Tématem diplomové práce je „Rizikové skupiny na trhu práce ve vybraném regionu“ a pro její vypracování jsem si vybral region Pelhřimov. Důvodem pro volbu regionu je můj osobní vztah k němu, vzhledem k tomu, že v daném regionu žiji. Dalším důvodem je i podíl nezaměstnaných osob, který se dlouhodobě pohybuje v porovnání s Krajem Vysočina i celou ČR na nejnižší, či jedné z nejnižších hodnot. Proto jsem se rozhodl věnovat rizikovým skupinám na trhu práce.

Jak je již výše zmíněno, tato diplomová práce se věnuje rizikovým skupinám na trhu práce v okrese Pelhřimov. Teoretická část objasňuje pojmy spojené s trhem práce a nezaměstnaností, popisuje jednotlivé rizikové skupiny, které se na trhu práce vyskytují a důvody, proč jsou právě tyto skupiny na trhu práce považovány za rizikové.

Praktická část začíná popisem okresu Pelhřimov, jeho nejvýznamnějšími pracovními odvětvími a největšími zaměstnavateli. Dále je popsána nezaměstnanost v letech 2010-2019. Byla provedena analýza uchazečů o zaměstnání v evidenci Kontaktního pracoviště ÚP v Pelhřimově. Uchazeči byli analyzováni podle pohlaví, věku, nejvyššího dosaženého vzdělání a délky doby v evidenci. V poslední řadě jsou uchazeči rozděleni do rizikových skupin a je spočítán podíl jednotlivých rizikových skupin na celkovém počtu uchazečů. Další částí diplomové práce je kvantitativní výzkum, který je prováděn formou dotazníkového šetření. Je směřován na zaměstnavatele v okrese Pelhřimov a jejich pohled na problematiku rizikových skupin a získání jejich názoru na tyto skupiny.

## 2 Cíl práce a metodika

### 2.1 Cíl práce

Diplomová práce je zaměřená na jednotlivé rizikové skupiny na trhu práce, které jsou zasaženy nezaměstnaností. Hlavním cílem diplomové práce je analýza nezaměstnanosti v okrese Pelhřimov z pohledu uchazečů o zaměstnání spadajících do rizikových skupin na trhu práce. Hlavní cíl je podložen dotazníkovým šetřením, které se zabývá praktickým pohledem zaměstnavatelů na tyto skupiny.

Dílčím cílem teoretické části je popis obecné charakteristiky trhu práce a pojmů s ním souvisejících. Je zde definována nezaměstnanost, rizikové skupiny, se kterými se můžeme setkat na trhu práce, a státní politika zaměstnanosti.

Prvním dílčím cílem praktické části je analýza trhu práce v okrese Pelhřimov, vývoj nezaměstnanosti v letech 2010–2019, struktura uchazečů o zaměstnání dle pohlaví, věku, dosaženého vzdělání, délky doby v evidenci a zařazení do rizikových skupin.

Druhým dílčím cílem praktické části je provedení a následná analýza kvantitativního výzkumu formou dotazníkového šetření se zaměřením na zaměstnavatele v okrese Pelhřimov a jejich praktický pohled na problematiku rizikových skupin a získání jejich názoru na tyto skupiny.

### 2.2 Metodika

Teoretická část bakalářské práce vychází ze studia odborné literatury a internetových informačních zdrojů týkajících se dané problematiky. Je zde použita *deskriptivní* metoda.

Praktická část je z poloviny vypracována na základě dat z oficiálních zdrojů, konkrétně Českého statistického úřadu a Ministerstva práce a sociálních věcí ČR. K analýze nezaměstnanosti jsou využity především roční statistiky a zprávy o stavu na trhu práce v okrese Pelhřimov.

Druhou polovinu praktické části tvoří *kvantitativní výzkum formou dotazníkového šetření*. Dotazník je cílený na zaměstnavatele v okrese Pelhřimov.

Cílem dotazníkového šetření je zjištění praktického pohledu zaměstnavatelů na problematiku rizikových skupin na trhu práce a získání jejich názoru na tyto skupiny - zda-li zaměstnávají osoby spadající do těchto skupin, jakou formou plní zaměstnávání OZP, jakým způsobem napomáhají k zaměstnávání těchto skupin a jaké jsou hlavní důvody, proč jsou tyto skupiny považovány za rizikové. Dotazníkové šetření probíhalo on-line formou, kdy byly jednotlivé firmy kontaktovány e-mailem, který obsahoval odkaz na vyplnění dotazníku. Bylo osloveno 256 zaměstnavatelů, dotazník byl vyplněn 108 zaměstnavateli.

Kvantitativní výzkum je rozšířen o analýzu dat s cílem testování stanovených hypotéz, které je možné zamítnout nebo přijmout. Ke splnění tohoto dílčího cíle je třeba stanovení čtyř výchozích hypotéz:

1. Osoby se zdravotním postižením (OZP) jsou zaměstnány ve větší míře u zaměstnavatelů s vyšším počtem zaměstnanců.
2. Ve věci plnění povinného podílu OZP je patrné, že firmy s větším počtem zaměstnanců plní povinný podíl více přímo zaměstnáváním OZP, případně odebíráním výrobků od firem převážně zaměstnávajících OZP.
3. Fluktuace zaměstnanců je nejvíce patrna u osob s nižším věkem.
4. Příspěvek od ÚP za účelem zaměstnávání osob z rizikových skupin uchazečů o zaměstnání využili v posledních 10 letech spíše zaměstnavatelé s menším počtem zaměstnanců.

Stanovené hypotézy prošly ověřením pomocí doplňku RealStat v programu Microsoft Excel a pro určení závislosti mezi proměnnými byl použit  $\chi^2$  test. V závěru práce jsou zhodnoceny výsledky a zároveň jsou navržena řešení na snížení nezaměstnanosti rizikových skupin uchazečů o zaměstnání v okrese Pelhřimov.

## 3 Teoretická východiska

### 3.1 Trh práce

Trh práce je místo, kde se střetává nabídka práce a poptávka po práci. Tak, jako na každém trhu, platí i pro trh práce skutečnost, že jeho hlavním smyslem je směna. Zároveň je pod vlivem různých tržních zákonitostí jako trhy ostatní. Specifickým rysem trhu práce je však předmět směny – práce, která je potřebná k výrobě statků. Práce je výrobním faktorem, který je výhradně vázán na člověka, je v jeho vlastnictví. Člověk sám rozhoduje o tom, zda práci jako službu nabídne na trhu práce či nikoliv. Vůle pracovat je velmi individuální jev. To, zda člověk práci nabídne, je ovlivněno jeho schopnostmi, nadáním, talentem, a velmi důležité jsou i životní a pracovní zkušenosti. (Kuchař, 2007, s. 11-12)

Ceně, kterou pracovníci za práci utrží, se říká mzda. Z pohledu pracovníka mzda také vyjadřuje cenu jejich volného času. Při rozhodování, zda jít nebo nejít pracovat, je potřebné, aby daný jedinec znal cenu svého volného času, tak i cenu ostatních statků. (Holman, 2011, s. 275)

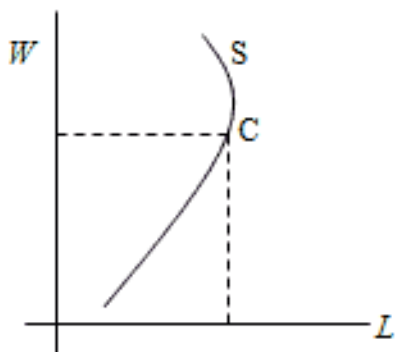
Na trhu práce se střetávají tři aktéři, a to pracovníci (zaměstnanci), firmy a vláda. Na straně nabídky stojí pracovníci, kteří svou práci prodávají za cenu, které se říká mzda. Cílem pracovníků je maximalizace užítku, znamená to fakt, že čím vyšší je mzda, tím více jsou pracovníci ochotni pracovat. Na straně poptávky pak stojí firmy, které se rozhodují, koho najmou, koho naopak propustí a za jakou cenu, tak aby maximalizovali svůj zisk. Vláda pak vstupuje na trh jako regulátor. Trh práce reguluje pomocí stanovení minimální mzdy, standardů bezpečnosti práce či spolupráce s odbory. (Lipovská, 2017, s. 80)

Trh práce zastává dvě funkce, funkci ekonomickou a funkci sociální. Ekonomickou funkci určuje vztah mezi pracovními místy a pracovní silou, kde pracovní síla vystupuje jako výrobní činitel, společně s mezní produktivitou pak určuje její pozici na pracovním trhu. Funkce sociální určuje fakt, že pracovní silou si jedinec zabezpečuje prostředky k životu. Pracovní trh pracovníkům zajišťuje určitý příjem a sociální status, který je spojen s určitou pozicí na pracovním trhu. V dnešní moderní společnosti, která je založena na výkonu v zaměstnání, je právě profesní status tím, co určuje i sociální status. (Sirovátka, 1995, s. 5)

### 3.1.1 Nabídka práce

Nabídka práce v ekonomice je tvořena domácnostmi, konkrétními lidmi, tedy pracovníky. Nabídka práce představuje volbu, a to mezi užitkem z volného času a užitkem, který plyne ze statků a služeb, které si můžeme za mzdu nakoupit. Čím větší užitek z nakoupených statků a služeb chce spotřebitel mít, tím více volného času musí obětovat, tedy musí nabízet větší množství práce. Nabídka pracovních sil na trhu je závislá na újmě z obětovaného volného času, s čímž souvisí i výše reálné mzdy, kterou pracovník za odvedenou práci dostane. S růstem reálné výše mzdy mění spotřebitel svou volbu mezi užitkem z volného času a užitkem ze statků a služeb. (Jírová, 1999, s. 8)

**Obrázek 1 - Individuální nabídka práce**



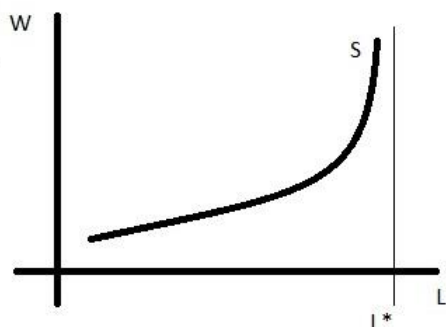
Zdroj: Miras, 2018

W – Mzdová sazba

L – Množství pracovních sil



**Obrázek 2 - Tržní nabídka práce**



Zdroj: Kaczor, 2013, s. 9, vlastní zpracování

W – Mzdová sazba

L – Množství pracovních sil

L\* - Maximální výše nabídky práce

Do určité úrovně nabízené mzdy se domácnosti chovají klasickým způsobem, tedy, že za vyšší nabízenou mzdu jsou ochotni nabídnout větší množství práce. Zvýšení mzdy pak způsobí, že práci začnou nabízet i takoví jedinci, kteří doposud pracovní místa odmítali, a to pod různými záminkami (zdravotní důvody, péče o své děti atd.). Tomuto jevu se v ekonomii říká substituční efekt.

**Substituční efekt** znamená, že lidé, kteří doposud preferovali svůj volný čas před prací kvůli nedostatečně atraktivní mzdě, svůj názor změní a dojde u nich k substituci volného času prací.

Když úroveň mzdy dosáhne bodu tzv. „Kritické mzdy“, pak se objem nabízené práce začne snižovat. Tento jev se dá charakterizovat na příkladu domácností, kterým vystačí mzda pouze jednoho člena, např. muž pracuje a žena upřednostní péči o děti a domácnost, protože mzda muže vystačí na zabezpečení celé rodiny. Tento jev je však častější ve vyspělých ekonomikách, které dosahují většího platového ohodnocení, a tím pádem ekonomika tento jev umožňuje. Literatura tento jev popisuje jako důchodový efekt.

**Důchodový efekt** znamená, že příjem (důchod) je na tak vysoké úrovni, že umožňuje preferovat volný čas před nutností pracovat. Toto specifikum je výrazem zvláštnosti pracovní síly. Je schopna myslet, vyhodnocovat výhodnosti a nevýhodnosti

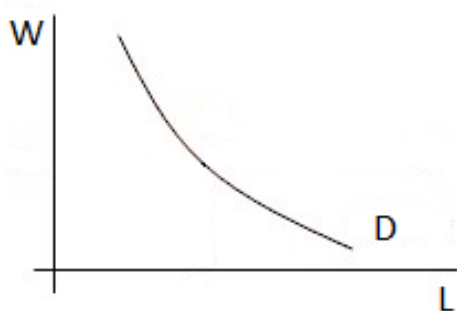
pracovní nabídky na trhu, včetně úrovně mzdy. Platí tedy, že motivace pomocí vyšší mzdy platí jen do určité míry. (Kaczor, 2013, s. 9-10)

### 3.1.2 Poptávka po práci

Na každém trhu, tedy i na trhu práce musí existovat dvě strany, nabídka a opačná strana, poptávka. Na trhu práce se pak pohybujeme na trhu poptávky po práci. Křivka poptávky po práci má klasický sklon, který kopíruje sklon poptávky po produktech a službách. Tato křivka je pak dále závislá na postavení firmy na trhu, technologických postupech a cílech firmy. (Němec, 2002, s. 9)

Poptávku po práci tvoří firmy, které mají zájem najímat pracovníky, a to při různých úrovních mzdové sazby. Cílem firmy je maximalizace zisku, proto poptávají takové množství práce, při kterém se mzda – mezní náklady na práci rovnají příjmu z mezního produktu. Tohoto stavu firmy dosáhnou tak, že buď omezují poptávku po práci, nebo ji rozšíří v závislosti na aktuální situaci na trhu práce. Poptávka firem po práci je ovlivněna produktivitou práce, množstvím práce, technologiemi a celkovou organizací práce v daném subjektu (Samuelson, 2007, s. 244-245).

**Obrázek 3 - Tržní poptávka po práci**



Zdroj: Kaczor, s. 10, 2013

W – Mzdová sazba

L – Množství pracovních sil

Graf označuje skutečnost, že na trhu práce funguje obecná závislost poptávaného množství (práce) na jeho ceně (mzda). Jedná se o takzvaný zákon klesající poptávky, který

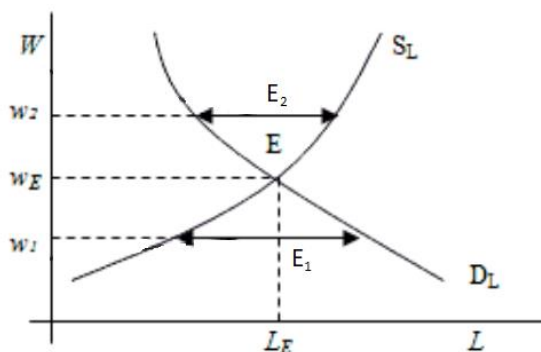
popisuje, že s rostoucí cenou statku nebo služby klesá poptávka po daném statku či službě. Je-li pracovní síla dražší, pak je zaměstnavatel nucen zvažovat nezbytnost a s tím spojený počet pracovníků, které bude ochoten zaměstnat. Opakem tohoto jevu je stav, kdy je cena práce nižší, pracovní síla se pro zaměstnavatele stává atraktivnější, což znamená, že je schopen i ochoten v rámci daného rozpočtového omezení zaměstnat více pracovníků (Kaczor, 2013, s. 10-11).

### 3.1.3 Rovnováha na trhu práce

Rovnováha na trhu práce se nachází v bodě, kde se nabídka a poptávka rovnají, tzn. při rovnovážné mzdové sazbě, která je dána průsečíkem křivky tržní poptávky a křivky tržní nabídky. Křivka tržní poptávky je horizontálním součtem individuálních křivek poptávky po práci všech firem na trhu práce, křivka tržní nabídky je horizontálním součtem individuálních křivek nabídky práce a představuje, kolik hodin práce budou nabízet všichni pracovníci na trhu při dané výši mzdové sazby (Macáková, 2010, s. 165).

Pokud cena práce (mzda) neodpovídá rovnovážné ceně (rovnovážné mzdě), pak nebude nabízené množství odpovídat poptávanému. Takový případ poukazuje na přebytek nabídky práce, což znamená, že mzda je vyšší, tudíž i ochota domácností pracovat se zvyšuje, ale ochota firem zaměstnávat pracovníky se snižuje. V opačném případě nastává situace, kdy dochází k přebytečné poptávce po práci. Mzda je nižší než rovnovážná, zájem domácností o práci klesá, ale zájem firem zaměstnávat pracovníky je vyšší. Při tomto jevu nejsou zaměstnavatelé reálně schopni zajistit na trhu práce tolik pracovníků, kteří by byli ochotni pracovat při dané úrovni mzdy (Kaczor, 2013, s. 11).

Obrázek 4 - Rovnováha na trhu práce



Zdroj: Kaczor, s. 11, 2013, vlastní zpracování

W – Mzdová sazba

L – Množství pracovních sil

E – Rovnováha na trhu práce

E<sub>1</sub> – Dobrovolná nezaměstnanost

E<sub>2</sub> – Nedobrovolná nezaměstnanost

### 3.1.4 Nedokonalosti trhu práce

Trh práce se nachází v nedokonalé konkurenci. Důsledkem je vznik a trvání nezaměstnanosti a dlouhodobé přetrvávání mzdy vyšší než rovnovážné. Jednou z příčin je i zákon o minimální mzdě, který je stanovován státem. Jedná se o hranici, pod kterou vyplácená mzda nesmí klesnout. Na úrovni minimální mzdy pak nabízené množství práce převyšuje poptávané. Znamená to, že firmy budou ochotny zaměstnávat méně pracovníků, než kolik jich bude mít zájem pracovat. K nezaměstnanosti dochází, pokud se rovnovážná mzda nachází pod nastavenou hranicí. Na trhu práce se vytváří přebytek nabízené práce, protože je množství pracovních míst nižší. Někteří pracovníci si však nenajdou pracovní místo, i když by byli ochotni pracovat i za nižší mzdu, než je ta minimální. Firmy jim to však kvůli zákonu o minimální mzdě nemůžou dovolit. Stát poté nahrazuje nízkou mzdu podporou v nezaměstnanosti, čímž vytváří situaci, ve které každý pracuje pouze za rozdíl mezi výší podpory, kterou lze získat bez práce, a svou mzdou. Tento problém se týká především osob s nižším vzděláním (Brožová, 2003, s. 22).

Negativní rolí na trhu práce působí také odbory, které jsou jedním ze zdrojů nedokonalé konkurence. Jejich úkolem je sdružovat pracovníky určité profese a dojednat za ně s firmami vyšší mzdy a lepší pracovní podmínky. Pokud však dokáží vyjednat mzdu vyšší, než je rovnovážná, pak dochází ke snížení poptávaného množství práce ze strany firem, a naopak zvýšení ochoty pracovat ze strany pracovníků. Kvůli zvýšení mezd pak někteří z nich o práci přijdou. Výsledkem těchto jevů je nárůst nezaměstnanosti. Prospěch z kolektivní dohody mají pak pouze ti, kteří si svá pracovní místa udrží (Samuelson, 2007, s. 254).

### 3.1.5 Minimální mzda

Minimální mzda je hranice, která je stanovena státními institucemi a pod jejíž hodnotu nesmí zaměstnavatel klesnout při výplatě odměny pracovníkovi. Tato hranice mzdy má ochrannou funkci jak pro zaměstnance, tak i pro zaměstnavatele. Její právní úprava je zapsána v zákoníku práce – zákonem č. 262/2006 Sb. Základní výše minimální mzdy je pak určena nařízením vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě.

V ČR je minimální mzda stanovena od 1. 1. 2019 na 13 350,- Kč měsíčně, resp. 79,80 Kč/hod. Minimální mzda má 2 hlavní funkce:

- Sociálně – ochrannou – minimální mzda zaručuje zaměstnanci, že jeho příjmy nesmí ze zákona poklesnout pod úroveň, která by byla již existenčně neúnosná. Zaměstnavateli pak určuje přímé podmínky mzdového vypořádání.
- Ekonomicko – kritériální – úkolem minimální mzdy je motivovat zaměstnance k hledání zaměstnání namísto sociálních dávek. Zaměstnavatelům pak stanovuje nejnižší možnou výši nákladů na mzdy pracovníků, pod kterou ji nelze ponížít. (Minimální mzda, 2018)

## 3.2 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost je v současnosti jedním z nejsledovanějších jevů v tržním hospodářství a ani v minulosti tomu nebylo jinak. Nezaměstnanost je i velmi složitým společenským problémem. Ztráta zaměstnání představuje pro většinu lidí dosti nepříjemnou událost. Ta má za následek pokles životní úrovně, kterou mu zaměstnání přinášelo, ekonomickou nejistotu do budoucna, a to díky ztrátě mzdy. Pro některé lidi není ztráta zaměstnání pouze zdrojem důchodu, ale také jakýmsi smyslem života, náplní svého času či zařazením do kolektivu více osob, někdy i přátel. Ztráta zaměstnání a následné vyřazení z pracovního procesu je některými lidmi vnímáno jako osobní selhání a zpochybnění svého společenského postavení (Brožová, 2003, s. 76,77).

Období vysoké nezaměstnanosti se z ekonomického hlediska projevuje tak, že se v něm hrubý domácí produkt HDP dostává pod svou potencionální úroveň.

Vysoká nezaměstnanost je zapříčiněna plýtváním zdroji, a to znamená, že v období vysoké nezaměstnanosti ekonomika nevyrobí tolik, kolik je schopna. Toto plýtvání je pak vyšší než odhadované neefektivnosti způsobené monopolem nebo cly a kvótami. Ať už jsou však tyto ztráty jakkoli vysoké, nevyjadřují její propočty sociální ani psychologické vlivy, které na člověka dlouhodoběji působí (Jírová, 1999, s. 17).

Za nezaměstnaného se považuje osoba, která se uchází o zaměstnání, to znamená, že uchazeč o zaměstnání je občan, který:

- Není v pracovním poměru nebo podobném vztahu, nevykonává samostatnou výdělečnou činnost, ani se nepřipravuje soustavně na povolání
- Požádal osobně nebo písemně o zprostředkování vhodného zaměstnání na územně příslušném úřadu práce v místě trvalého bydliště

Do evidence úřadu práce je pak zapsána jako nezaměstnaná taková osoba, která splňuje tyto předpoklady. Předpokládá se však, že do evidence jsou uváděny osoby, které mohou a chtějí pracovat, ale nenašly zatím vhodné zaměstnání. Evidence jako zdroj registrované nezaměstnanosti, je však zkreslená. Jsou v ní uváděny i osoby, které pracovat mohou, ale pracovat nechtějí, ať už z rodinných či jiných důvodů. Naproti tomu nejsou do evidence zahrnuty osoby, které nepracují, ale práci hledají, nepožádali však úřad práce o zprostředkování zaměstnání (Němec, 2002, s. 55).

Za zaměstnaného je považována osoba, která je v jakémkoli placeném pracovním poměru, nebo osoba samostatně výdělečně činná (Zákon o nezaměstnanosti, 2004).

Zaměstnaní společně s nezaměstnanými dohromady tvoří tzv. ekonomicky aktivní obyvatelstvo (pracovní sílu). Lidé, kteří nepatří do skupiny zaměstnaných ani nezaměstnaných, pak tvoří skupinu ekonomicky neaktivního obyvatelstva. Tuto skupinu tvoří studenti, důchodci, nebo například ženy v domácnosti (Brožová, 2003, s. 77).

### 3.2.1 Měření nezaměstnanosti

Mezi nezaměstnané osoby patří patnáctiletí a starší, kteří splňují následující podmínky:

- Nejsou zaměstnaní
- Jsou připraveni nastoupit do práce (jsou během referenčního období k dispozici okamžitě nebo nejpozději do 14 dnů pro výkon zaměstnání nebo sebezaměstnání)
- Hledají aktivně zaměstnání (registrovali se na úřadu práce nebo u soukromé agentury zprostředkovávající práci nebo hledají práci soukromě, podnikají kroky k založení vlastní firmy, podali žádost o pracovní povolení nebo licenci atd.)

Ty osoby, které nesplňují alespoň jednu z těchto vlastností, řadíme jako zaměstnané nebo ekonomicky neaktivní osoby. (Brčák, 2014, s. 189)

#### **Obecná míra nezaměstnanosti**

Rozsah nezaměstnanosti měříme pomocí obecné míry nezaměstnanosti. Tento ukazatel se vypočítá jako podíl počtu nezaměstnaných k ekonomicky aktivnímu obyvatelstvu (ČSÚ, 2018).

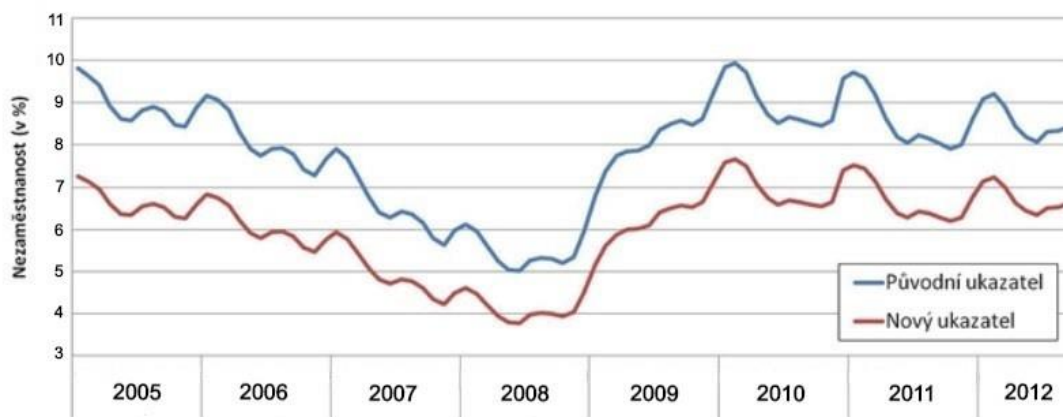
Ukazatel obecná míra nezaměstnanosti však obsahuje i některé nedostatky. Například v něm nejsou zohledněny osoby, které musí „nedobrovolně“ pracovat na dobu nižší než měsíční či týdenní. Dalším problémem je zachycení sezónní zaměstnanosti nebo zahrnutí osob, které nenašly během referenční doby (např. 4 týdny) práci (Jírová, 1999, s. 18).

#### **Podíl nezaměstnaných osob**

Úřady práce však využívají ukazatel, který se nazývá podíl nezaměstnaných osob na obyvatelstvu ve věku 15-64 let. Tento ukazatel se vypočítá jako podíl nezaměstnaných (konkrétně počet dosažitelných neumístěných uchazečů o zaměstnání ve věku 15-64 let) ku celkovému počtu obyvatel ve věku 15-64 let. Tento ukazatel nahrazuje od ledna 2013 již dříve zveřejňovanou registrovanou míru nezaměstnanosti. Registrovaná míra

nezaměstnanosti měřila všechny dosažitelné uchazeče jako podíl nezaměstnaných ku ekonomicky aktivnímu obyvatelstvu (ČSÚ, 2018).

**Obrázek 5 - Původní a nový ukazatel nezaměstnanosti, vývoj 2005 - 2012 v ČR**



Zdroj: ČSÚ, 2017

Původní ukazatel (obecná míra nezaměstnanosti) vyjadřoval podíl registrovaných uchazečů na úřadech práce pouze na ekonomicky aktivních osobách, které zahrnují jak zaměstnané, tak nezaměstnané, nikoli však ekonomicky neaktivní. Rozdíl je tedy zřejmý, jmenovatel nového ukazatele (podíl nezaměstnaných osob na obyvatelstvu ve věku 15-64 let) zahrnuje počty lidí, kteří pracovat nemohou nebo nechtějí. Především jde o mladé lidi, kteří studují, rodiče na mateřské nebo rodičovské dovolené, důchodce, dlouhodobě nemocné, nebo ty, které již hledání práce přestalo bavit. Ekonomicky neaktivní osoby však trh práce neovlivňují. Nový ukazatel, podíl nezaměstnaných osob na obyvatelstvu ve věku 15-64 let, je tedy logicky nižší než dosavadní obecná míra nezaměstnanosti (ČSÚ, 2019)

### **Přirozená míra nezaměstnanosti**

Přirozená míra nezaměstnanosti přibližně odpovídá velikosti nezaměstnanosti při úplné zaměstnanosti. To znamená, že se jedná o takovou míru nezaměstnanosti, která obvykle v ekonomice převažuje a skutečná nezaměstnanost se od ní dlouhodobě neodchyluje. Definována je jako míra nezaměstnanosti, při které je stabilní míra inflace (nedochází ke zvyšování ani snižování), tedy očekávaná inflace se rovná skutečné inflaci (Brožová, 2003, s. 80).



Považovat za přirozenou míru nezaměstnanosti lze i takovou míru nezaměstnanosti, při níž je počet nezaměstnaných roven počtu volných pracovních míst. Nezaměstnanost, která se nachází na úrovni přirozené míry nezaměstnanosti, označujeme jako dobrovolnou nezaměstnanost. Z toho vyplývá, že nezaměstnaní z různých důvodů nemají zájem o nabízená volná pracovní místa, kterých je dostatek, ale nejsou pro uchazeče dosti vhodné (Jírová, 1999, s. 19).

### **3.2.2 Typologie nezaměstnanosti**

Nezaměstnanost se pro snadnější pochopení člení podle příčin jejího vzniku nebo podle jejího charakteru. Mezi základní typy nezaměstnanosti patří nezaměstnanost *frikční*, *sezónní*, *cyklická* a *strukturální*. Z časového hlediska rozlišujeme krátkodobou a dlouhodobou nezaměstnanost. A v neposlední řadě je nezaměstnanost dobrovolná a nedobrovolná (Dvořáček, 2012, s. 28).

#### **Frikční nezaměstnanost**

Nezaměstnanost frikční je taková nezaměstnanost, která vzniká v důsledku neustálého pohybu osob mezi pracovními místy nebo příležitostmi. Na trhu práce najdeme vždy jedince, kteří byli propuštěni v důsledku toho, že firma vznikla či zanikla, nebo došlo k technologickým změnám ve firmě. Všechny tyto příčiny pak často vedou ke ztrátě pracovního místa. Do této skupiny se řadí i ti, kteří své pracovní místo opustili dobrovolně a hledají si jinou, zpravidla lépe placenou práci. Dalším důvodem k opuštění pracovního místa je stěhování a přesun do jiného bydliště, kde si hledají nové zaměstnání. Dále se do této skupiny dají zařadit i osoby, které hledají své první zaměstnání (Buchtová, 2002, s. 66).

Vymezení tohoto druhu nezaměstnanosti určuje její trvání, které je podmíněno časem, který člověk potřebuje k nalezení nového pracovního místa – získáním informací o volných pracovních místech, časem na rozhodování o nástupu do nového zaměstnání, porovnáním alternativ atd. (Němec, 2002, s. 57).

Jelikož neustále vznikají nová pracovní místa, ve frikční nezaměstnanosti jde fakticky o vyhledávání nových pracovních míst (vyhledávací nezaměstnanost). Lidé většinou nepřijímají hned první nabídku, chtějí si vybrat a potřebují porovnat alternativy. Kdyby byla všechna nabízená pracovní místa stejná, nebyl by problém ve výběru nového

zaměstnání, člověk by si vybral první, které by mu bylo nabídnuto, protože by mu vyhovovalo stejně jako ostatní. Každý pracovník se liší svými schopnostmi a dovednostmi. Stejně tak se liší i pracovní místa, každá firma má na vypsané volné pracovní místo své požadavky, ať už je to vzdělání nebo zkušenost (Brožová, 2003, s. 82).

Doba trvání frikční nezaměstnanosti bývá většinou krátká, a to do 3 měsíců. Poměr frikčně nezaměstnaných i podíl frikční nezaměstnanosti klesá s poklesem úrovně nezaměstnanosti. Tento druh nezaměstnanosti je standardním ekonomickým procesem, který bývá označován jako normální nezaměstnanost a jeho hodnoty jsou mezi 1-2%. Zároveň je také podmínkou bezporuchové alokace pracovních sil do různých odvětví a různých organizací ve společnosti. Dále se tato nezaměstnanost nazývá nezaměstnaností flukтуаční (Němec, 2002, s. 57).

### **Sezónní nezaměstnanost**

Sezónní nezaměstnanost má krátkodobé trvání a je způsobena nevyrovnaností produkce v odvětvích, kde je výroba závislá na počasí. Důsledkem jsou sezónní změny poptávky po práci. Nejčastěji se vyskytuje ve stavebnictví, zemědělství, odvětví turismu atd. Dále se pak se sezónní nezaměstnaností setkáváme v těžařském průmyslu při výrobě povrchových nerostných surovin, lesnictví nebo rybolovu a jejich důsledky jsou patrné v navazujících zpracovatelských průmyslech, jako je např. průmysl cukrovarnický.

Zahraničními státy jsou vůči sezónní nezaměstnanosti, především pak ve stavebnictví, podnikány opatření na podporu celoročních prací. Základem opatření je, že osobám, které v určitém období, zpravidla listopad-únor, ztratili ve stavebnictví zaměstnání, úřad práce proplácí za určitých podmínek mzdu, a to až ve výši 60-80 % čisté mzdy. Díky tomuto opatření si zaměstnavatel udrží kolektiv a nemusí jim proplácet mzdu během období, kdy kolektiv nepracuje.

Dalším nástrojem na podporu celoroční práce ve stavebnictví je např. proplácení části nákladů na pracovní oděvy a příspěvky podnikatelům na nákup či pronájem strojů a zařízení umožňujících práci v zimním období. Dále může jít o přímé příspěvky z nákupní ceny zařízení, tak i půjčky, resp. úhradu úroků z půjček použitých na nákup daného zařízení (Jírová, 1999, s. 20), (Němec, 2002, s. 57-58).

### **Strukturální nezaměstnanost**

Strukturální nezaměstnanost postihuje jen některé druhy odvětví nebo výroby. Vyvolává ji nedostatečná, tedy klesající poptávka po určité produkci statků. Důsledkem je pak klesající poptávka po práci v odvětvích a výroбах, ve kterých došlo ke snížení poptávky po statech. Tento jev je doprovázen růstem výroby v jiných odvětvích. Nezaměstnanost, která vzniká utlumením některých výrob, je ale naopak charakteristická tím, že uvolněná pracovní síla získává možnost uplatnění na jiných pracovních místech, většinou v jiných odvětvích. I když v ekonomice nastane stejný počet těch, kteří práci hledají, s počtem volných pracovních míst, znamená strukturální nezaměstnanost nerovnováhu regionálních trhů práce (Buchtová, 2003, s. 67).

Další příčiny výskytu nezaměstnanosti:

- Pokles poptávky po práci z důvodu technických a technologických změn, které šetří živou práci
- Růst nabídky pracovních sil, který je způsoben ekonomickými nebo politickými příčinami, např. zvýšený příliv imigrantů
- Pokles poptávky po pracovní síle disponující určitou kvalifikací, který je určen rozdílem ve struktuře pracovní síly a strukturou produktivity práce, v důsledku tohoto dochází ke zdražení určité části pracovních sil (Němec, 2002, s. 58-59)

S přechodem pracovní síly do nového odvětví souvisí i změna profese, která pro člověka není zrovna příjemnou a jednoduchou záležitostí. Dotýká se nejen dané osoby, ale i její rodiny. Změna pak bývá horší pro pracovníky ve vyšším věku, pro které bývá změna úplně novým prvkem v jejich životě a vyžaduje určitý čas na aklimatizování. Strukturální změny probíhají v ekonomice neustále, opačný jev by poté vedl k zaostávání ekonomiky. Změna profese je přirozeným procesem v životě člověka, tento jev trvá nějakou dobu, a proto je krátkodobá strukturální nezaměstnanost součástí každé životaschopné ekonomiky (Brožová, 2003, s. 83)

## **Cyklická nezaměstnanost**

Cyklická nezaměstnanost zapříčiňuje vznik nedobrovolné nezaměstnanosti, tedy je její hlavní formou. O cyklické nezaměstnanosti hovoříme, pokud je nízká celková nabídka po práci (rozdíl od situace, kdy je poptávka nízká jen v určitých oblastech či odvětvích jako je např. těžba uhlí, výroba automobilů, stavebnictví). Cyklickou nezaměstnanost způsobuje pokles hospodářského cyklu, což znamená snížení celkové úrovně výdajů a produkce v celé ekonomice. Pokud se produkt a celkové výdaje snižují, tak se nezaměstnanost zvětšuje, a to prakticky v každém odvětví. Cyklická nezaměstnanost má dlouhého trvání, zpravidla několik měsíců i let, a její trvání končí opětovným růstem národní produkce a zvýšením poptávky po práci. Cyklická nezaměstnanost představuje velký ekonomický, sociální a politický problém (Jírová, 1999, s. 20).

Cyklická (konjunkturální) nezaměstnanost je typickou makroekonomickou nezaměstnaností. Sezónní nezaměstnanost postihuje jen některé druhy profesí, strukturální jen specifické skupiny pracovníků, cyklická má však plošný charakter a její dopad má do určité míry vliv na všechny hospodářské sektory (Němec, 2020, s. 60).

Tento typ nezaměstnanosti se již neřadí do přirozené míry nezaměstnanosti. Pracovníci, kteří jsou propuštěni v jednom odvětví, nemůžou najít práci v jiném odvětví, jelikož poptávka klesá všude. V období hospodářského poklesu se snižuje celkově počet pracovních míst. Vzniklý převis nabídky práce na trhu představuje spektrum pracovníků, kteří jsou schopni pracovat při výši nabízené mzdy, ale volné místo najít nemohou. Konjunkturální nezaměstnanost představuje spektrum pracovníků, kteří jsou při dané mzdě ochotni pracovat, ale volné místo najít nemohou. Cyklická nezaměstnanost představuje odchylku skutečné nezaměstnanosti od její přirozené míry (Brožová, 2003, s. 83).

## **Krátkodobá a dlouhodobá nezaměstnanost**

Odpověď na otázku, zda-li je nezaměstnanost závažným problémem, bezprostředně souvisí s délkou jejího trvání. Krátkodobá nezaměstnanost trvá zpravidla několik týdnů nebo měsíců a nezdá se být natolik závažná. Pracovníci by si měli ponechat určitý čas na nalezení vhodného zaměstnání, kde by dostatečně uplatnili své schopnosti a kvalifikaci.

Na druhé straně je nezaměstnanost dlouhodobá, za kterou je brána nezaměstnanost delší než 12 měsíců a představuje již skutečný problém, ať už pro jedince nebo společnost (Mankiw, 1999, s. 553).

V případě, že osoba nemůže dlouhodobě najít zaměstnání, může se dostat do značných finančních problémů, spojených s propadem životní úrovně, postupně vedoucích až k existenčním problémům jeho i celé jeho rodiny (Brožová, 2003, s. 87).

Příčiny dlouhodobé nezaměstnanosti:

- Dlouhodobě trvající ekonomická recese
- Dlouhodobá mzdová stagnace
- Nemotivující systém sociálních dávek
- Vysoká hladina minimální mzdy

Dlouhodobá nezaměstnanost především postihuje pracovní sílu, která má nízkou kvalifikaci, nízké či žádné vzdělání, kvalifikovanou, dříve dlouhodobě zaměstnanou pracovní sílu, ale nepružnou, ženy, obyvatele ze zaostávajících venkovských oblastí, příslušníky etnických minorit a imigranty, zdravotně postižené, mladistvé, zejména problémové jedince (Holman, 2011, s. 298).

### **Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost**

To, že je člověk dobrovolně nezaměstnaný znamená, že preferuje jinou aktivitu, především volný čas, před prací. Dobrovolně nezaměstnané osoby mohou dostávat nabídky pracovních míst, ale aktivně hledají jiné, často lépe placené místo, protože za daných mzdových podmínek nejsou ochotni pracovat. Protože hledají mzdu, kterou jim trh nemůže nabídnout, často zaměstnání nemůžou najít. Mají však možnost se rekvalifikovat, změnit profesi či obor a uplatnit se v jiném odvětví – pak se jedná o krátkodobý stav. Na druhé straně jsou tu tací, kteří raději nepracují vůbec, než aby pracovali za nižší mzdu, a volí si život na sociálních dávkách. Je jasné, že pokud jsou tyto dávky nízké a doba vyplácení krátká, je dobrovolná nezaměstnanost nízká, jelikož jsou nezaměstnaní motivováni k tomu, aby si rychle našli nové pracovní místo (Brožová, 2003, s. 85), (Holman, 2011, s. 295).

Naprostým opakem je nezaměstnanost nedobrovolná, kde si nezaměstnaní hledají aktivně práci za takovou mzdu, která na daném odvětvovém trhu převládá, a i přesto ji nemohou najít. Postihuje zejména ty pracovníky, pro které je rekvalifikace a s tím související změna profese náročná.

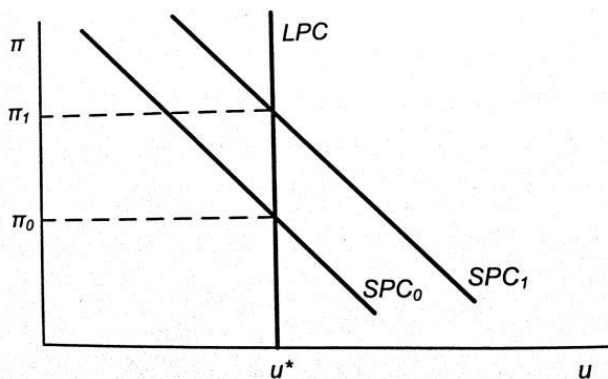
Vznik nedobrovolné nezaměstnanosti je spojen s existencí překážek, které brání poklesu mezd v situaci, kdy nabídka práce převyšuje poptávku po ní. Jsou to například odbory, které brání poklesu mezd a tím způsobují nezaměstnanost vlastním lidem. Pokud by se snížily mzdy, pak by nedobrovolná nezaměstnanost zmizela. Část nedobrovolné nezaměstnanosti by se přeměnila v zaměstnanost, která by stoupla a část by se proměnila v dobrovolnou nezaměstnanost, to by byli ti, kteří by nebyli ochotni za nižší mzdu pracovat (Brožová, 2003, s. 86).

### 3.2.3 Phillipsova křivka

Mimo vlastní hospodářskou aktivitu je nezaměstnanost také nepřímo úměrná inflaci. Tento vzájemný vztah mapuje tzv. *Phillipsova křivka*. Čím je vyšší inflace, tím je nižší nezaměstnanost a naopak. Pokud vláda chce snížit růst inflace, musí se smířit s tím, že poroste nezaměstnanost. V praxi se tedy jedná o volbu mezi dvěma negativními stavů: mezi inflací a nezaměstnaností. Existuje substituce mezi mírou růstu cen a mírou poklesu nezaměstnanosti, tento vztah se označuje jako *trade off*. Je to jakési vyvážení vztahu mezi dvěma negativy.

Často se také hovoří o tzv. *koeficientu obětování*. Koeficient obětování je veličinou, která ukazuje procentuální počet ročního produktu, který bude ztracen v důsledku snižování inflace o 1%. Jak znázorňuje obrázek níže, výše popsaný vztah platí pouze v krátkém období. V období dlouhém tato substituce neexistuje, Phillipsova křivka je vertikální (Brčák, Sekerka, 2010, s. 205).

**Obrázek 6 - Krátkodobá a dlouhodobá Phillipsova křivka**



Zdroj: Brčák, Sekerka, 2010

$SPC_0$  – krátkodobá Phillipsova křivka s nižší mírou očekávané inflace

$SPC_1$  – krátkodobá Phillipsova křivka s vyšší mírou očekávané inflace

LPC – Dlouhodobá Phillipsova křivka s nižší mírou očekávané inflace

$u$  – míra nezaměstnanosti

$u^*$  – míra nezaměstnanosti

$\pi$  – míra inflace

$\pi_0$  – nižší míra inflace

$\pi_1$  – vyšší míra inflace

Jak je v grafu vidno, poloha křivky SPC závisí na míře očekávané inflace a její sklon je dán citlivostí míry změny mezd na míru změny nezaměstnanosti. Substitutece mezi mírou nezaměstnanosti  $u$  a mírou inflace  $\pi$  trvá krátkou dobu, tzn., že jednotlivé subjekty přizpůsobují svá očekávání míře inflace v minulém období, proto se očekávaná inflace vždy nakonec přizpůsobí jakékoliv úrovni skutečné inflace a nezaměstnanost se vrátí na svou přirozenou úroveň  $u^*$ . Poloha křivky LPC znázorňuje, že v dlouhém období se inflace a nezaměstnanost neovlivňují. Nezaměstnanost se ustálí na své přirozené míře  $u^*$  při libovolné úrovni inflace. Pokud by se však skutečná míra nezaměstnanosti rovnala přirozené míře, pak by se skutečná inflace rovnala očekávané inflaci (Brčák, Sekerka, 2010, s. 201-204).

### 3.2.4 Okunův zákon

Okunův zákon byl pojmenován podle svého autora, amerického ekonoma A. M. Okuna. Tento zákon byl statisticky odvozen z reálně zjištěných údajů, které byly prokázány na datech vztažených k USA. Okunův zákon popisuje negativní vztah mezi koeficientem poměru skutečného a potencionálního produktu  $Y/Y^*$  a mírou nezaměstnanosti. Zjednodušeně řečeno, vztah mezi tempem ekonomického růstu a mírou nezaměstnanosti.

Okunův zákon říká, že pokles reálného produktu  $Y$  o 2 % pod úroveň potencionálního produktu  $Y^*$  sebou nese zvýšení míry nezaměstnanosti o 1 %. Zákon má platnost pouze pro míry nezaměstnanosti 3-7,5 %, poněvadž těchto hodnot nezaměstnanost dosahovala ve zkoumaném období od 2. sv války až do 60. let minulého století. Pozdější studie potvrdily platnost těchto hodnot. Dle výsledků studií bylo potvrzeno, že na 1% pokles nezaměstnanosti připadá 2-3% růst HDP (Brčák, Sekerka, 2010, s. 190).

### 3.3 Rizikové skupiny na trhu práce

Zaměstnání zaujímá v životě člověka nenahraditelnou pozici. Je podstatnou podmínkou jeho důstojné existence a přináší mu materiální užitek, ale také pocit společenské užitečnosti a seberealizace. Nedobrovolné vyřazení jedince z pracovního procesu má na jeho osobní život negativní sociální, psychologické, ale i zdravotní dopady. Pokud je jedinec fixovaný pouze na finanční podporu v nezaměstnanosti nebo žije jen ze sociální podpory vymezené na základě stanoveného životního minima, pro něj i pro jeho rodinu to znamená snížení finanční úrovně, a to i přes fakt, že nízký životní standard není vázán pouze na nezaměstnanost (Mareš, 2002, s. 75).

Jedinec je na trhu práce limitován řadou charakteristik, ať už je to věk, zdravotní stav, dosažené vzdělání, pohlaví nebo etnická příslušnost. Populace je tímto dělena na dva rozdílné póly. Na skupiny s nižším rizikem propouštění ze zaměstnání a s vyšším rizikem ztráty zaměstnání. Pro druhou skupinu je typická dlouhodobá nezaměstnanost, čím déle člověk setrvává v roli nezaměstnaného, tím se zhoršuje jeho finanční situace i životní úroveň. Rizikové skupiny nalézají pracovní uplatnění spíše na sekundárním pracovním trhu a musí se ucházet o hůře placené pozice, než by chtěly.



Obecně za rizikové skupiny na trhu práce považujeme tyto:

- Absolventy a mladistvé
- Starší osoby
- Ženy
- Osoby se zdravotním postižením
- Osoby s nízkou kvalifikací
- Romské etnikum (Buchtová, 2002, s. 109)

Rizikové skupiny na trhu práce nejsou zákonem nikterak definované, avšak zákon o zaměstnanosti říká, že existují uchazeči, kterým se při zprostředkování zaměstnání věnuje zvýšená pozornost. Jedná se o uchazeče, kteří kvůli svému zdravotnímu stavu, věku, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebují tuto péči (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti).

### **3.3.1 Absolventi a mladiství**

První skupinou, která je definována, jsou absolventi středních a vysokých škol a mladiství. Za absolventa můžeme považovat jedince, který ve svém zaměstnání nesetřval po absolvování studia minimálně po dobu 2 let. Za mladistvého pak považujeme jedince, který nedosáhl věku osmnácti let.

Hlavním handicapem je fakt, že absolventi škol nemají dostatečné, téměř žádné, praktické zkušenosti. Absolventi a mladiství jsou tudíž obtížně umístitelní na pracovním trhu. Důkazem je stále zvyšující se procento uchazečů, kteří spadají do této skupiny a jsou evidováni na úřadech práce. Úřady práce pak řeší tuto situaci tím, že potencionálnímu zaměstnavateli, který nabídne pracovní místo absolventu či mladistvému, udělí celkovou nebo dílčí část nákladů absolventa. Podmínkou je povinnost zajistit odbornou praxi absolventovi a v případě mladistvého udělit možnost k získání případné kvalifikace (Trhlíková, Úlovcová, Vojtěch, 2006).

V České republice zůstává v řadě rodin dospívající dítě bez zaměstnání, na které už rodiče přestali brát sociální dávky nebo přídavky. Pokud je dospívající absolventem základní nebo střední školy, nemá pak nárok na podporu v nezaměstnanosti a zároveň má podstatně nižší šanci získat zaměstnání, na trhu práce je značně znevýhodněn. Do této

rizikové skupiny také spadají ti, kteří začali studovat střední školu, ale z nejrůznějších důvodů ji nedokončili. Nezaměstnanost absolventů se může stát nebezpečným politickým problémem. U mnoho jedinců byl monitorován výskyt sociálně patologických jevů, které tvoří nebezpečný zárodek budoucího negativního vývoje společnosti (Buchtová, 2002, s. 110–119).

Nezaměstnanost absolventů ovlivňuje hned několik faktorů, významnou roli sehrává především celková ekonomická situace v zemi, celková nezaměstnanost, stav volných pracovních míst a stav mezi nabídkou a poptávkou po pracovní síle. Absolventi jsou do značné míry skupinou handicapovanou, protože jim chybí dostatečná praktická zkušenost. Možnost pracovního uplatnění je u nich ovlivněna vzdělaností a oborovou strukturou. Postavení této skupiny na trhu práce do značné míry závisí také na konkrétní regionální situaci, na přítomnosti zahraničních investorů nebo na rozvoji odvětví. Neméně významnou roli sehrává také struktura vzdělávací nabídky v regionu a to, zda se školy elasticky přizpůsobují potřebám regionálního trhu. V současnosti je aktivnímu zapojování absolventů do práce věnována značná pozornost, a to především prostřednictvím různých poradenských systémů a využíváním nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti (Vojtěch, 2004, s. 9).

Souvislost s nezaměstnaností absolventů a mladistvých má také fakt, že řada vzdělávacích systémů dnes nepodává takové výsledky, jaké očekávají budoucí zaměstnavatelé. Vzniká tak potřeba, aby byly vzdělávací systémy upraveny dle potřeb trhu práce. Je nutností je upravit tak, aby lépe reagovaly na stávající i budoucí potřeby zaměstnavatelů, a tím se vyhnout nesouladu mezi nabízenými a požadovanými dovednostmi na trhu práce (OECD, 2010).

Dle pracovníků úřadu práce lze příčiny nezaměstnanosti absolventů rozlišit do několika základních oblastí. Nejfrekventovanější příčinou jsou uváděny vysoké počty absolventů určitých oborů vzdělání, nedostatečná praxe absolventů škol a skutečnost, že v současné době chybí zaměstnavatelé, kteří by měli o absolventy určitých oborů zájem. Jako další příčinou je pak uváděna neodpovídající znalost absolventa vůči požadavkům zaměstnavatelů a v neposlední řadě neochota absolventů pracovat ve svém vystudovaném oboru (MUOV, 2006, s. 5-7)

Míra nezaměstnanosti absolventů je dále velmi citlivá na ekonomický vývoj. Například v důsledku příznivé ekonomické situace v letech 2003-2008 klesla

nezaměstnanost absolventů škol v ČR na minimální hodnoty, naopak mezi lety 2008-2010 se v důsledku hospodářské krize začala opětovně zvyšovat. Hodnoty se stabilizovaly až v roce 2014 a od té doby neustále klesají (MUV, 2016, s. 14).

Na tento pokles hodnot měla mimo jiné vliv lepší se ekonomická situace a podmínky na pracovním trhu. Další důležitou roli zde hraje demografické stárnutí populace a zavedení státní maturitní zkoušky. Studenti, kteří nesložili státní maturitní zkoušku a nedokončili tak studium, nemohou získat statut absolventa, čímž se neřadí do kategorie nezaměstnaných absolventů. Lze tedy předpokládat, že pokud by nebyla zavedena státní maturitní zkouška, míra nezaměstnanosti absolventů by byla vyšší (Nezaměstnanost absolventů, 2019).

### **3.3.2 Starší osoby**

Do rizikových skupin osob řadíme rovněž osoby starší, zpravidla starší 50 let. Tato skupina osob patří k nejvíce ohroženým na trhu práce, a to především tam, kde dochází ke kumulaci řady faktorů, jako je nižší vzdělání, zdravotní znevýhodnění a nedostatečná adaptabilita na stále se měnící podmínky v důsledku vývoje ekonomiky.

Postavení starších osob na trhu práce vzhledem k měnící se pracovní výkonnosti a zajišťování alternativních forem péče o osoby blízké dále prohlubuje nedostatečná nabídka flexibilních forem práce, především pak zkrácení pracovních úvazků. Tento stav bude nezbytné řešit zejména s ohledem na rostoucí podíl těchto skupin na celkové populaci, a to v důsledku demografického vývoje a nezbytnosti udržet starší osoby na trhu práce (Čeledová, Kalvach, Čevela, 2016, s. 84).

Nižší zaměstnanost starších osob zapříčiňuje i absence dlouhodobé přípravy na stárnutí, a to jak ze strany zaměstnavatelů, tak i na straně zaměstnanců. Lidé v produktivním věku opomíjejí fakt, že životní styl, který právě vedou, bude mít značné dopady na zdraví, ale také pracovní výkon ve vyšším věku. K těmto faktům navíc nepřispívá i celkové společenské prostředí, které takřka vůbec nepodporuje aktivní stárnutí. Starší osoby potřebují adekvátní zdravotní péči, pocit bezpečí, a to jak ve fyzickém ohledu, bezpečné prostředí, tak i v ohledu materiálním, sociální bezpečí, zdravotní pojištění, ochrana před upadnutím do chudoby. Také potřebují cítit potřebu přispívání společnosti, ať už činností pracovní či dobrovolnou (Kolářová, 2012, s. 12).

Všechny tyto aspekty jsou prohlubovány přístupem mladých osob k zaměstnání starších osob. V budoucnu může nastat situace, především v oborech technické povahy, problémové mezigenerační výměny, protože stávající pracovní síla bude odcházet do důchodu, zatímco mladí nebudou dostatečně připraveni pro trh práce. Bude docházet ke zvyšujícímu se paradoxu trhu práce, kde bude vysoký počet nezaměstnaných osob v porovnání s nemožností obsadit pracovní pozice v některých profesích vhodně kvalifikovanou domácí pracovní silou (Čeledová, Kalvach, Čevela, 2016, s. 85).

Nepříznivé postavení starších osob na trhu práce je též prohlubováno zaujetím zaměstnavatelů. Ti předem předpokládají nižší pracovní výkonnost starších osob, tudíž nejsou ochotni investovat své zdroje do těchto pracovníků. Dále zde hraje svou roli i obava z přijetí zaměstnance, u nějž se očekává nižší pracovní výkonnost nebo změna této výkonnosti. Náhrada tohoto zaměstnance jiným zaměstnancem je pro zaměstnavatele nadbytečnou administrativní zátěží, naráží na legislativní bariéry. V konečném důsledku pak zaměstnavatel při rozhodování na vznik nového pracovního poměru ani nepřistoupí.

Cílem podpory starších osob by zejména měla být prevence a udržení zaměstnanosti, a to jak prevence ztráty zaměstnání a vzniku nezaměstnanosti, tak prevence odchodu do předčasného důchodu. Nezbytná je pak podpora profesní mobility starších zaměstnanců, která by umožňovala nejen změnu povolání (zaměstnavatele) ve vyšším věku, ale také přesvědčení na jiný druh práce u téhož zaměstnavatele. V souvislosti s demografickým vývojem je třeba zajistit prodloužení profesního života zaměstnaných a rovněž podpořit mezigenerační výměnu a solidaritu (MPSV, 2019).

### **3.3.3 Ženy**

Při výběru nového zaměstnance se v mnoha případech stává, že zaměstnavatel upřednostní muže před ženou. Důvodem tohoto jevu je, že ženy jsou více vytiženy závazky vůči domácnosti a dětem. Díky tomu se ženy stávají jednou z rizikových skupin uchazečů o zaměstnání, jelikož mají větší sklony k nezaměstnanosti.

U žen, které pečují o malé děti, je pravděpodobné, že nastane opakovaná nepřítomnost na pracovišti, což se potencionálním zaměstnavatelům příliš nezamlouvá. Jednou z hlavních rolí v profesním životě ženy sehrává i odchod na mateřskou a rodičovskou dovolenou, která standartně trvá 3 roky (Machovcová, 2007, s. 22-23).

Velký problém pak nastává u matky samoživitelky, ty se tak dostávají často do obtížné a nepřijemné životní situace.

Plošně platí, že ženy jsou obecně nejčastěji diskriminovanou skupinou, co se genderu týče. I přes fakt, že ženy jsou obecně více vzdělané než muži, dostávají ve většině případů nižší mzdu než muž za totožnou práci. Z makroekonomického pohledu jsou rozdílné platy mužů a žen zapříčiněny tím, že na vyšších manažerských pozicích je menší počet žen. Z pohledu mikroekonomického jsou ženy povyšovány na vyšší pozice mnohem pomaleji než muži. Ženy bývají častěji zaměstnávány na horších pracovních postech, především v sektorech jako je zdravotnictví, školství nebo veřejná správa. Převážně se jedná o státní instituce, kde finanční hodnocení nebývá nejvyšší (Buchtová, 2002, s. 113).

V posledních letech v ČR dochází k nárůstu hrubé mzdy. Nárůst platů mezi muži a ženami však neroste rovnoměrně. Úroveň platů je dlouhodobě nižší u žen než u mužů. V roce 2017 byl průměrný výdělek muže 36 046,- Kč, žena pobírala v průměru o 6187,- Kč méně. Mediánový výdělek se ženám zvedl o 7,5 %, kdežto mužům se výdělek zvedl o 8,1 %.

ČR patří v EU k zemím s největším rozdílem v odměňování žen a mužů. Toto je jedním z důvodů, proč ČR v žebříčku rovnosti Světového ekonomického fóra klesá. Loni skončila ze 144 sledovaných států na 88. příčce, což je od roku 2006 propad o 35 míst (e15, 2018).

Na mzdy má značný vliv i velikost podniku a obor, ve kterém firma podniká. Ženy se do vyššího managementu dostávají spíše v menších společnostech a méně atraktivních odvětvích (Machovcová, 2007, s. 12).

### **3.3.4 Osoby s nízkým vzděláním**

Z hlediska kvalifikačních požadavků můžeme základní vzdělání v dnešní době označit za v podstatě nedostatečné. Většina absolventů, kteří ukončili vzdělání na základní úrovni, končí na úradech práce jako nezaměstnaní.

Mladí lidé, kteří mají pouze základní vzdělání, tvoří velkou rizikovou skupinu na trhu práce, která je značně ohrožena dlouhodobou nezaměstnaností. Nižší stupeň počátečního vzdělání představuje na trhu práce handicap a lidé se základním nebo nedokončeným základním vzděláním mají ve srovnání s ostatními skupinami výrazně větší

problémy s nalezením vhodného pracovního místa (Šmajsová Buchtová, Šmajš, Boleloucký, 2013, s. 90).

Do rizikové skupiny osob s nízkým vzděláním se řadí mladí lidé, obtížně zvladatelní, často s nevhodnými předpoklady a malým zájmem o vzdělání, ale také osoby ohrožené sociálním vyloučením či osoby již sociálně vyloučené žijící v tzv. sociálně vyloučených lokalitách ČR (Karviná, Chomutov, Most, Ústí nad Labem). Vysoká nezaměstnanost těchto lokalit je způsobena jak faktory vnějšími, především diskriminací na trhu práce, tak i faktory vnitřními, které spočívají v nízké kvalifikaci, nízké úrovni vzdělání nebo ztrátě pracovních návyků. Ve značné míře se přidávají i další společenská znevýhodnění – bezdomovectví, vysoká zadluženost osob, bránící z důvodů exekuční zátěže přijetí zaměstnání, zdravotní znevýhodnění způsobené špatnou životosprávou, vysoká kriminalita a další. Klíčovou roli hraje také závislost na sociálním systému a mezigenerační přenos těchto výše uvedených faktorů, vyplývající ze situace sociálního vyloučení. Ignorování řešení problémů sociálního vyloučení vede k uzavírání cyklu, kdy sociální vyloučení je důsledkem, tak i příčinou nezaměstnanosti a obtížného přístupu na trh práce určité skupiny obyvatelstva (Evropský sociální fond, 2019), (MPSV, 2019).

Ve srovnání s EU vykazuje ČR vysokou míru nezaměstnanosti osob s nízkým vzděláním. Nedostatečná (nízká) kvalifikace navíc prohlubuje ostatní znevýhodnění na trhu práce. Nejvíce je zastoupena u osob se zdravotním postižením, starších osob a osob sociálně vyloučených či ohrožených sociálním vyloučením. Úroveň vzdělání předurčuje postavení jedince na trhu práce. Je velmi důležité si uvědomit, že se vzrůstající úrovní technologií ubývá pracovních příležitostí pro tyto osoby, proto je nezbytné tento problém v budoucnu řešit (MPSV, 2019).

### **3.3.5 Osoby se zdravotním postižením**

Další skupinou, která má problémy s nalezením odpovídajícího zaměstnání, jsou osoby se zdravotním postižením. V ČR právní úprava rozeznává 3 stupně osob zdravotně postižených. Jsou to osoby se zdravotním postižením ve třetím stupni (osoby s těžkým zdravotním postižením), osoby invalidní v prvním stupni, osoby invalidní ve druhém stupni nebo osoby zdravotně znevýhodněné (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti).

U zdravotně postižených osob se dlouhodobě jeví nepříznivý zdravotní stav, v podstatě mají omezenou možnost pracovního uplatnění. Osoby s těžkým zdravotním

postižením mají extrémně omezenou možnost pracovního uplatnění, a to i včetně přípravy na povolání, mohou se uplatnit jen ve zcela úzkém kruhu zaměstnání, popřípadě jen za mimořádně upravených pracovních podmínek. Zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají více než 25 zaměstnanců, stát ukládá povinnost zaměstnávat osoby zdravotně postižené ve výši povinného podílu zaměstnanců na celkovém počtu zaměstnanců, tento podíl činí 4 %. Úřady práce zajišťují osobám zdravotně postiženým pracovní rehabilitaci, a přitom spolupracují se zdravotnickými zařízeními, které tyto rehabilitace zajišťují. Vedle řešení psychických a sociálních problémů občanů zajišťují poradenské služby úřadů práce také poradenství pro volbu vhodného povolání (Němec, 2002, s. 37).

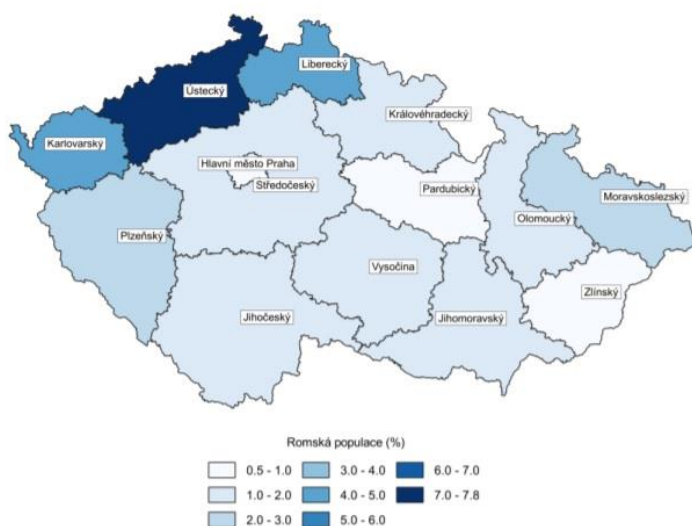
Současně s přechodem na tržní ekonomiku se možnosti zapojení osob se zdravotním postižením (OZP) do pracovního procesu značně omezily. Vedle ekonomických, sociálních a psychických problémů vystupují do popředí také problémy smyslu života a lidské důstojnosti. Tlak na výkon a produktivitu práce prohlubuje problém uplatnění OZP a jejich společenského zařazení. Jejich šance na pracovní uplatnění se tak zmenšuje. V evidenci úřadu práce jsou po delší dobu ve srovnání s plně zdravými jedinci. Tento nepříznivý stav zatěžuje společně se zdravotně postiženými jedinci i jejich rodiny, které se o ně musí starat. Systém sociálního zabezpečení se podílí na zajišťování a přispívání na materiální potřeby, začlenění OZP do společnosti však závisí z velké části na širších sociálních, ekonomických a legislativních podmínkách (Buchtová, 2002, s. 113).

Velmi významnou roli hraje i motivace, která se týká nejen osob zdravotně postižených, ale také potencionálních zaměstnavatelů. Přestože jim často hrozí penalizace za to, že OZP nebudou zaměstnávat, tak na ni raději přistoupí, protože je pro ně výhodnější. Důvodem jsou investice spojené se zaměstnáváním OZP. Částka za ně není nijak zanedbatelná. Jedná se o úpravy pracovního prostředí nebo vybudování bezbariérového přístupu. Vedle ztráty motivace obou zúčastněných stran hraje také roli kvalifikace OZP, která je u většiny příslušníků skupiny nedostatečná. Kombinace zdravotního postižení a nedostatečného vzdělání pak tvoří bariéru při vstupu na trh práce (Kuchař, 2007, s. 155-157).

### 3.3.6 Romské etnikum

Romské etnikum je v ČR nejpočetnější národnostní menšinou. Na základě kvalifikovaných odhadů koordinátorů pro záležitosti romské menšiny žilo v roce 2017 na území ČR 240 300 Romů, což představuje 2,2 % populace ČR. Na rozdíl od roku 2016, kdy žilo na území ČR 245 800 Romů. Nemůžeme však mluvit o populačním poklesu, nýbrž jen jako o zpřesnění metodologických postupů výpočtů (Zpráva o stavu romské menšiny v České republice, 2018).

**Obrázek 7 - Procentuální odhad stavů romské menšiny v ČR v roce 2017**



Zdroj: vláda.cz. 2019

Hlavní problém v zaměstnávání romské menšiny spočívá v tom, že většina z nich absolvuje pouze základní vzdělání a nezískává další kvalifikaci. Velký počet jedinců z tohoto etnika nedokončí ani základní vzdělání. V minulosti byli Romové zaměstnáváni v profesích, které vlivem ekonomické reformy prošly výraznými změnami kvalifikačních požadavků, s tím však Romové nadržují krok (Buchtová, 2002, s. 114).

Přístup Romů ke studiu ovlivňuje hned několik faktorů, je to především školní nepřipravenost a nedostatečná znalost českého jazyka většiny romských dětí, které vstupují do prvních tříd. Tento problém je většinou řešen přesunem dětí do zvláštních či speciálních



škol. Dalším faktorem je faktor sociální, jelikož si mnoho romských rodin nemůže dovolit zaplatit školné v mateřských školkách, proto tam své děti raději nepošlou. S tím souvisí příprava dětí na základní vzdělání v domácím prostředí, a ta bývá nedostatečná. Poslední faktorem je střet hodnot. Často se uvádí, že romská kultura nebere vzdělání jako jednu z nejvyšších hodnot, nejvyšší je naopak spokojenost dítěte. Až 80 % romské populace má jen základní vzdělání a 90% populace je v 9. třídě klasifikace zaměstnanosti. Tato třída představuje pomocné a nekvalifikované dělníky. Jedná se o skupinu, která je dlouhodobě zasažena dlouhodobou a opakovanou nezaměstnaností. Právě nízká vzdělanostní úroveň a kvalifikace se považuje za hlavní příčinu vysoké míry nezaměstnanosti této menšiny. Romové, muži, většinou využívají sezónních prací a příležitostných forem zaměstnání, často to pro ně představuje jedinou možnost, jak získat nějakou pracovní příležitost. Toto je také důvod jejich opakované nezaměstnanosti. Ačkoliv jsou tyto formy zaměstnání u Romů velmi žádané a oblíbené, nezakládají pravidelný příjem, který představuje podmínku pro uplatňování širších občanských práv (např. možnost získání úvěru) a podmínku pro dosažení finanční jistoty. Velký problém také tvoří pracovní nabídky spadající do tzv. „šedé ekonomiky“, ty jsou mezi příslušníky romské komunity, především u mužů, velmi oblíbené a jsou rozšířeným způsobem obživy. Pro zaměstnavatele je velmi výhodné zaměstnávat lidi, kteří nemají reálnou šanci na oficiálním trhu práce a kteří jsou málo informováni o dlouhodobých sociálních dopadech takového způsobu obživy. Zaměstnavatel tak získá levnou pracovní sílu, se kterou může jednoduše manipulovat. Úřady práce nabízí Romům pouze krátkodobé pracovní příležitosti, které nezajišťují pravidelný pracovní příjem a neposkytují jistotu, vidinu postupu a ani náležitě nemotivují. Pravidelné návštěvy úřadu práce se stávají pro romské obyvatele pouze nepříjemným rituálem bez obsahu, jelikož z opakovaných zkušeností ví, že s největší pravděpodobností žádnou zajímavou nabídku pracovního místa nedostanou. Pokud ano, tak v situaci pohovoru dostanou informaci, že pracovní místo je obsazeno. Tento stav tak přirozeně snižuje důvěru uchazeče v danou instituci a prohlubuje jeho demotivaci projevit snahu (Navrátil, 2003, s. 61-66).

Šance Romů na uplatnění na oficiálním trhu práce je minimální, a to i díky neustále vyvíjenému tlaku na jejich menšinu. Romové se pak nachází ve stavu sociálního vyloučení (Navrátil, 2003, s. 34).

### **3.4 Státní politika zaměstnanosti**

Státní politika zaměstnanosti je považována za specifickou oblast, protože vytváří opatření proti růstu nezaměstnanosti, a tak je brána jako součást systému záchranné sociální sítě. Politika zaměstnanosti je činnost, která má za úkol zajištění rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovní síle, co nejvyšší produktivitu využití těchto sil a vede k zabezpečení práv občanů na zaměstnání.

Právo na zaměstnání má každý občan, a to bez ohledu na pohlaví, věk, zdravotní stav, rasu, barvu pleti, náboženství, jazyk či rozdílné politické smýšlení nebo členství v politických stranách a hnutích (Němec, 2002, s. 69).

K udržování strany poptávky patří především určení legislativních podmínek pro vstup a odchod pracovní síly a sociálních kategorií na trhu práce. Poté ovlivňování nabídky práce a její struktury pomocí zlepšení a rozšíření vzdělání. Na nabídkové straně práce se uplatňují všelijaké formy ovlivnění vstupu na trh práce, ale i různé formy omezení délky pracovní kariéry nabídkou možnosti trh opustit.

Například se jedná o podněty k vyloučení z trhu, tedy převod osob z ekonomicky aktivního obyvatelstva do ekonomiky neaktivního obyvatelstva. Na straně poptávky je to dřívější odchod do důchodu, na straně nabídky povzbuzení k návratu pracovníků v zahraničí zpět domů. Dále se jedná o negativní sankce, na straně poptávky např. zákaz dětské práce a na straně nabídky prodloužení povinné školní docházky nebo snížení možnosti výdělků důchodců (Mareš, 1994, s. 102).

Stát ovlivňuje vývoj vztahů na trhu práce prostřednictvím:

1. Aktivní politiky zaměstnanosti
2. Pasivní politiky zaměstnanosti

#### **3.4.1 Cíle státní politiky zaměstnanosti**

Jedním z hlavních cílů hospodářské a sociální politiky je dosažení plné produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti. Politika zaměstnanosti je částí hospodářské politiky vlády a zaujímá důležitou pozici při vyrovnání nabídky a poptávky na trhu práce.

Státní politika by měla zajišťovat nebo se alespoň podílet na:

- Přípravě přizpůsobivé pracovní síly, schopné se adaptovat na potřeby trhu práce
- Rozvoji infrastruktury trhu práce, zabezpečování zprostředkovatelské, rekvalifikační a informační služby
- Vytváření podmínek pro mobilitu pracovních sil (odpovídající bytová politika a rozvoj dopravní sítě)
- Zajištění společensky přijatelných podmínek pro občany, kteří se dočasně stali nezaměstnanými, aby nebyli definitivně vyřazeni z trhu práce

Cíli státní politiky zaměstnanosti jsou:

- Dosažení rovnováhy mezi poptávkou a nabídkou pracovní síly
- Produktivní využití zdrojů pracovních sil
- Zabezpečení práva občanů na zaměstnání (Jírová, 1999, s. 27)

### **3.4.2 Aktivní politika zaměstnanosti**

Na problémy nárůstu nezaměstnanosti a nezaměstnanost sociálně ohrožených skupin jako jsou např. ženy po mateřské a rodičovské dovolené, by stát a úřady práce měly reagovat aktivační politikou pracovního trhu, jejíž cílem je aktivizovat nezaměstnané a zvýšit jejich sociální a ekonomický kapitál, a tím zvýšit pravděpodobnost jejich návratu do zaměstnání (Jírová, 1999, s. 30-31).

Toto stanovisko souvisí i s politikou EU, která vytváří nadnárodní mechanismy a nástroje, které ovlivňují trh práce. Většina nástrojů pak bývá zaměřena především na boj s nezaměstnaností, je však vytvářena na národní úrovni a na této úrovni je také financována.

Důvod pro vědomé ovlivňování trhu práce vychází z konceptu, který je vymodelován ekonomickou teorií. Z tohoto konceptu vyplývá, že trh práce je vzdálen trhu statků a služeb, které vyrovnaní nabídky a poptávky umožňují. Důvodem je, že mzda nemůže sehrát roli „rovnovážné ceny“, ale konstituuje výrazně nad ní. Trh práce je charakterizován takřka stálým převísem nabídky nad poptávkou. Z makroekonomického

hlediska má vyjádření v konceptu přirozené míry nezaměstnanosti, která je pro různé státy odhadována rozdílně.

Role APZ (aktivní politiky zaměstnanosti) jako souboru intervencí na trhu práce, výrazně narostla v průběhu devadesátých let, a to v důsledku celkového vývoje ekonomiky a vývoje na trhu práce (jednalo se o současné tlaky inflace s růstem nezaměstnanosti v některých obdobích či o přetrvání nezaměstnanosti v delších obdobích, o strnulost trhů práce a problém dlouhodobé nezaměstnanosti). Došlo k výraznému posunu v pojetí hospodářské politiky, která začala problém vysoké nezaměstnanosti řešit. Po některých negativních zkušenostech s následky deregulační politiky z první poloviny osmdesátých let a dalšími ekonomickými tlaky souvisejícími s globální ekonomickou soutěží byla role intervencí na trhu práce plně doceněna a stala se tak klíčovým nástrojem přizpůsobení i zpružňování trhu práce. Tato strategie je především spojena se stranou nabídky práce (pracovní síly), ale do značné míry i se stranou poptávky (zaměstnavatelů).

Efektivitou politiky zaměstnanosti na trhu práce není napomáhat zaměstnanosti cestou vytváření „umělých“ pracovních míst, ani jí není omezování efektivní nabídky práce předčasnými důchody atd. Tyto strategie zvyšují tlaky (i mzdové) a přispívají k odchylkám míry nezaměstnanosti od její přirozené míry. Vhodnější je proto dbát důraz na přizpůsobení, zaměstnanost a flexibilitu. Vedle ekonomických cílů se APZ zaměřuje i na cíle sociální, jde tedy o udržení kvality lidského kapitálu a prevenci sociálního vyloučení v obdobích, kdy nezaměstnanost roste, aby poté při obnovení ekonomického růstu byla pracovní síla plně zaměstnatelná a schopná na oživení ekonomiky rychle reagovat (Němec, 2002, s. 131-138).

### **3.4.3 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti**

Částí státní politiky zaměstnanosti je podpora při zřizování nových pracovních míst poskytováním příspěvků zaměstnavatelům k zaměstnávání uchazečů o zaměstnání, i uchazečům samotným.

#### **Rekvalifikace**

Pojem rekvalifikace vychází ze zákona o zaměstnanosti a rozumí se jí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně udržování nebo obnovování kvalifikace u uchazeče nebo zájemce o zaměstnání. U výběru

rekvalifikačního kurzu se úřad práce řídí hned několika faktory jako je dosavadní kvalifikace, zdravotní stav, zkušenosti a schopnosti klienta, který má být rekvalifikován. Rekvalifikace má za cíl získání nových teoretických, tak i praktických znalostí a dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání daného jedince. Zákon dále určuje subjekty, které mají danou akreditaci k provádění rekvalifikací (Němec, 2002, s. 146).

Dalším cílem rekvalifikačního kurzu je zlepšení kvality pracovní síly a její flexibility. Vytvořené programy jsou zaměřeny především na uchazeče o zaměstnání spadající do rizikových skupin. Do první skupiny kurzů řadíme ty, které se zabývají především přípravou pro řádné zaměstnání, a to jak nezaměstnaných, tak i osob ze sociálních kategorií. Druhou skupinu tvoří kurzy, které jsou obecně zaměřené na zlepšení flexibility pracovní síly.

Rekvalifikace je významným nástrojem v boji proti nezaměstnanosti. Získání nové kvalifikace a následné stálé zařazení mezi zaměstnané je pro člověka jen potvrzením jeho nedostatečnosti na trhu práce, což může mít za následky i značné psychické problémy (Mareš, 1994, s. 107-108).

### **Investiční pobídky**

Specifickým nástrojem APZ jsou investiční pobídky, které lze vnímat jako snahu státu podpořit určité regiony či projekty, u kterých lze k takové pobídce shledávat nějaký obecný zájem. Kritériem pro poskytnutí investiční pobídky je také míra nezaměstnanosti v daném regionu, kde žadatel, tedy firma, působí. Zákon udává, že podpora na vyvážení nových pracovních míst může být poskytnuta zaměstnavateli, který vytvoří nové pracovní pozice na území, ve kterém je průměrná míra nezaměstnanosti za dvě ukončená pololetí předcházející datu předložení záměru zaměstnavatele, nejméně o 50 % vyšší, než je průměrná míra nezaměstnanosti v České republice (Kaczor, 2013, s. 224-225).

### **Veřejně prospěšné práce**

Jsou to vytvořené krátké pracovní příležitosti za určitým účelem. Cílem je najít pracovní uplatnění na přechodnou dobu, a to především pro obtížně umístitelné a dlouhodobě nezaměstnané uchazeče o zaměstnání evidované na ÚP. Veřejně prospěšné práce mají za úkol pomoci ve zbavení se výlučné závislosti na podpoře v nezaměstnanosti nebo sociálních dávkách a zachovat si pracovní návyky. V rámci VPP (Veřejně

prospěšných prací) vznikají především pracovní místa při úpravě zeleně, veřejných prostranství, při úklidu města nebo obce, výstavbě infrastruktury a v sociální oblasti.

Tato místa jsou tvořena zaměstnavatelem nebo obcí na základě písemné dohody s úřadem práce ke krátkodobému pracovnímu umístění uchazeče o zaměstnání. Zpravidla jsou tvořena na dobu 12 po sobě jdoucích měsíců ode dne sjednaného nástupu uchazeče do zaměstnání (dle zákona o zaměstnanosti je maximální doba sjednání veřejně prospěšných prací 24 měsíců). Finanční příspěvek na úhradu mzdových nákladů osoby, která je v evidenci úřadu práce, na takto vytvořených pracovních pozicích může být poskytován až do výše skutečných mzdových nákladů, a to včetně zdravotního a sociálního pojištění (Němec, 2002, s. 145-146).

### **Společensky účelná pracovní místa**

Jedná se o místa, která jsou zřízena nebo vyhrazena zaměstnavatelem na základě dohody s příslušným úřadem práce. Na společensky účelná pracovní místa jsou umisťováni uchazeči z evidence nezaměstnaných osob, kterým nelze jiným způsobem zajistit pracovní uplatnění na trhu práce. Po vzájemné dohodě s úřadem práce může vytvořit společensky účelné pracovní místo za účelem výkonu samostatně výdělečné činnosti i sám individuální uchazeč o zaměstnání. Výše poskytovaného příspěvku je závislá na počtu vytvořených pracovních míst a také na míře nezaměstnanosti v daném regionu. Společensky účelná pracovní místa jsou nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, který se snaží přispět zaměstnanosti v daném regionu.

Na příspěvky k úhradě nákladů na zřízení společensky účelného pracovního místa nemá zaměstnavatel právní nárok. Úřad práce je může poskytnout ve formě:

- Návrtné finanční pomoci
- Dotace na úhradu mezd a jejich náhrad
- Dotace na úhradu úroků z úvěru
- Jiné účelově určené dotace (Němec, 2002, s. 144-145)

### **Příspěvek na zapracování**

Jde o situaci, kdy zaměstnavatel, který přijme do pracovního poměru uchazeče z evidence úřadu práce, musí vynakládat nějaké doložitelné náklady na jeho zapracování. Příspěvek na zapracování může úřad poskytnout zaměstnavateli na základě uzavřené

dohody, a to pokud zaměstnavatel přijme do pracovního poměru uchazeče, kterému úřad práce věnuje zvýšenou péči. Forma podpory je omezena jen na segmenty uchazečů, kteří jsou nějakým způsobem znevýhodněni na trhu práce. Příspěvek na zapracování není nároková dávka, to znamená, že příspěvek nemusí být poskytnut ani v případě splnění všech podmínek, shledá-li úřad práce nějaký důvod (Kaczor, 2013, s. 231).

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

Jednou z podmínek úspěchu ve velké konkurenci na trhu je flexibilní přizpůsobování se požadavkům zákazníka. S tím jsou spojeny větší či menší obměny programu zaměstnavatele. Zákon o zaměstnanosti dává zaměstnavateli možnost přejít na nový podnikatelský program, a to z důvodu toho, že nemůže zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené pracovní doby. V tomto případě úřad práce poskytuje zaměstnavateli příspěvek na částečné uhrazení náhrad mezd, které přísluší zaměstnancům podle pracovních předpisů. Příspěvek lze poskytovat maximálně po dobu 6 měsíců a měsíční příspěvek na jednoho zaměstnance může činit nejvýše polovinu minimální mzdy (Krebs, 2015, s. 336).

### **Příspěvek na zřízení pracovního místa pro OZP**

Příspěvek na zřízení pracovního místa pro OZP se poskytuje zaměstnavatelům na základě písemné dohody s příslušným úřadem práce na vytvoření pracovního místa, pokud toto místo obsadí osobou se zdravotním postižením. Takto vytvořené pracovní místo musí být obsazeno na dobu 3 let. Úřad práce může uzavírat dohodu o zřízení místa pro OZP i s osobou se zdravotním postižením, která se rozhodne vykonávat samostatně výdělečnou činnost. Na takto zřízená pracovní místa může úřad práce poskytnout, na základě dohody se zaměstnavatelem, také příspěvek na úhradu provozních nákladů. Výše příspěvku může činit maximálně 48 000 Kč ročně (MPSV, 2018).

#### **3.4.4 Pasivní politika zaměstnanosti**

Do pasivní politiky zaměstnanosti spadá řada opatření, která nějakým způsobem kompenzují ztrátu výdělku nezaměstnaným jedincům. Název pasivní pak nese z důvodu, že řeší tento problém až zpětně, na rozdíl od aktivní politiky zaměstnanosti, která se svými nástroji snaží předcházet vzniku nezaměstnanosti svým aktivním zásahem. V rámci pasivní

politiky zaměstnanosti (PPZ) je nezaměstnaným vyplácena podpora v nezaměstnanosti v podpůrné době, která je zákonem stanovena a podpora poskytovaná při rekvalifikaci po celou dobu rekvalifikace. Základem systému podpor je pojistný princip. Uchazeč, který o podporu žádá, musí doložit, že plní podmínky pro její přiznání. Od roku 1991 se délka a sazba vyplácení podpory několikrát měnily. Tato pravidla byla postupně zpřísnována, a to za účelem dosažení úspor ve veřejných rozpočtech a zvýšení motivace nezaměstnaných (Krebs, 2015, s. 326-330).

Dle zákona musí být každý, kdo chce pobírat podporu v zaměstnanosti, zařazen a veden v evidenci uchazečů o zaměstnání. Nárok na podporu v nezaměstnanosti má jen uchazeč, který získal v posledních dvou letech před tímto zařazením zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění v délce alespoň dvanáct měsíců a písemně požádal krajskou pobočku ÚP o její poskytnutí, zároveň není poživitelem starobního důchodu. Nárok na podporu pak zaniká uplynutím podpůrné doby, ukončením vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání či vyřazením z evidence uchazečů o zaměstnání. Po skončení této doby má dotyčná osoba nárok již pouze na sociální dávky, které jsou ve výši životního minima (MPSV, 2019).

Pokud dotyčný nevykazuje požadovanou aktivitu, má nárok pouze na existenční minimum. Existenční minimum je minimální hranice příjmů, která se považuje za nezbytnou k zajištění výživy a ostatních základních osobních potřeb nutných k přežití (MPSV, 2019).

Při splnění podmínek pro přiznání podpory v nezaměstnanosti je tato podpora vypočtena z průměrného čistého měsíčního výdělku z posledního zaměstnání nebo posledního vyměřovacího základu. Procentuální sazby podpory v nezaměstnanosti činí první měsíce 65 %, další 2 měsíce 50 % a po zbývající podpůrné dobu 45 % z průměrného čistého měsíčního výdělku z posledního zaměstnání nebo posledního vyměřovacího základu. Pokud uchazeč před zařazením do evidence ukončil poslední zaměstnání bez udání vážného důvodu sám, nebo dohodou se zaměstnavatelem, činí procentní sazba podpory v nezaměstnanosti 45 % průměrného měsíčního výdělku nebo vyměřovacího základu. Maximální výše podpory v nezaměstnanosti v ČR tak činí 0,58 násobek průměrné mzdy za první tři čtvrtletí předchozího roku, tedy 18 111,- Kč měsíčně pro rok 2019 a v případě podpory v rekvalifikaci pak její 0,65 násobek, tedy 20 297,- Kč pro rok 2019 (MPSV, 2019).

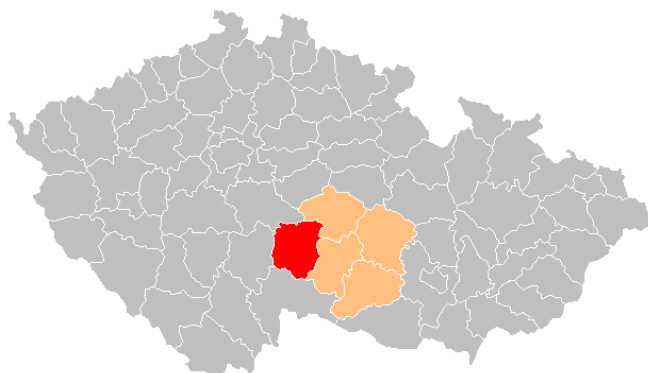


## 4 Vlastní práce

### 4.1 Okres Pelhřimov

Okres Pelhřimov vznikl při územní reformě v roce 1960 z velké části tehdejších okresů Pelhřimov, Humpolec, Kamenice nad Lipou a Pacov. Leží v západní části Kraje Vysočina, kde sousedí s okresy Havlíčkův Brod a Jihlava, dále sousedí s okresy Jindřichův Hradec a Tábor, ležících v kraji Jihočeském.

**Obrázek 8 - Poloha okresu Pelhřimov**



Zdroj: Vlastní zpracování

Okres Pelhřimov je třetím největším okresem v Kraji Vysočina s rozlohou 1289,9 km<sup>2</sup> a zaujímá 18,98 % rozlohy kraje.

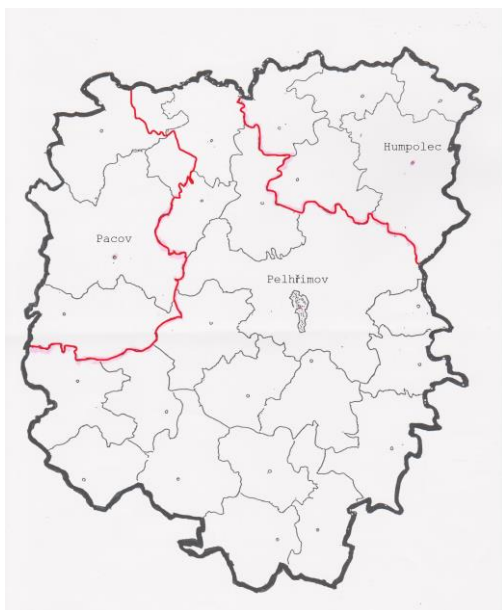
Na základě reformy z roku 2003 se okres člení na 3 správní obvody s rozšířenou působností – *Humpolec*, *Pacov a Pelhřimov* a 5 správních obvodů obcí s pověřeným obecním úřadem – Humpolec, Kamenice nad Lipou, Pacov, Pelhřimov, Počátky.

V současnosti se v okrese Pelhřimov nachází 120 obcí, z toho 9 měst. Jedná se o města (ČSÚ, 2019):

- Černovice
- Červená Řečice
- Horní Cerekev
- Humpolec
- Kamenice nad Lipou

- Pacov
- Pelhřimov
- Počátky
- Žirovnice

**Obrázek 9 - Administrativní rozčlenění okresu Pelhřimov**



Zdroj: Vlastní zpracování

#### 4.1.1 Demografická, ekonomická a sociální situace

Okres Pelhřimov má, dle údajů Českého statistického úřadu z roku 2016, 72 040 obyvatel, což tvoří 14,16 % populace Kraje Vysočina. Počtem obyvatel se okres řadí na třetí místo v kraji, ovšem co se týče hustoty zalidnění (56,6 osob/km<sup>2</sup>) se řadí na poslední místo, má tedy nejnižší hustotu ze všech okresů Kraje Vysočina.

Celé území okresu má výrazně podhorský ráz s charakteristickou bohatou členitostí terénu. Vzhledem k těmto podmínkám jsou v okrese drsné klimatické poměry, které se vyznačují větším množstvím vodních srážek a prodlouženou dobou vegetačního klidu. Okres Pelhřimov má značné množství vodních toků, jde však o toky s malým vodním průtokem, čímž je omezena možnost jejich využití. Okres je dále poznamenán absencí přírodních surovinových zdrojů i přirozené úrodnosti půdy.

Okres Pelhřimov se dále vyznačuje poměrně hustou autobusovou i železniční sítí. Na železnici jsou napojena všechna města okresu. Okresem dále prochází dálnice D1, což je velmi důležitá dopravní tepna v rámci celé republiky.

Mezi nejsilnější odvětví práce patří odvětví strojírenské, kde působí jak velké společnosti, tak i velké množství malých podnikatelských subjektů. Mezi největší a nejvýznamnější společnosti patří Agrostroj Pelhřimov, a.s.. Výrobní program společnosti tvoří vlastní finální stroje, nástrojářská výroba a kooperace pro významné nadnárodní společnosti v oboru zemědělské techniky, výroby nákladních automobilů, stavebních strojů a vysokozdvizných vozíků. Společnost zaměstnává 2700 zaměstnanců, z nichž 89 % pracuje ve výrobě.

Dalšími významnými zaměstnavateli v tomto odvětví jsou Valeo Compressor Europe, s.r.o. sídlící v Humpolci. Společnost se zabývá výrobou a prodejem komponentů, integrovaných systémů a modulů. Edscha Automotive Kamenice, s.r.o., vyrábějící závěsové systémy pro posuvné dveře a hnací systémy víka zavazadlového prostoru, sídlí v Kamenici nad Lipou. Každá společnost zaměstnává přibližně 600 zaměstnanců.

Dřevařský průmysl má také velké zastoupení, a to především mezi malými živnostníky. Největším zástupcem odvětví je však Dřevozpracující družstvo Lukavec. DDL se zabývá výrobou nábytkových dílců především z laminovaných dřevotřískových a MDF desek. DDL zaměstnává 577 lidí.

Zemědělství je dalším důležitým odvětvím v okrese, nachází se zde mnoho zemědělských družstev a velké množství podnikatelů pracujících v oboru. Rostlinná výroba produkuje zejména brambory a řepku (MPSV, 2019).

### **Silné stránky okresu**

- Přítomnost hlavní dálniční tepny D1
- Hustá železniční a vlaková síť
- Dlouhodobě jedna z nejnižších nezaměstnaností v ČR
- Dobré podmínky pro podnikání
- Výskyt několika silných firem
- Tradice strojírenské produkce

### **Slabé stránky okresu**

- Velký počet malých obcí
- Nízká hustota zalidnění
- Trvalý úbytek obyvatel
- Nedostatek kvalifikované pracovní síly
- Silný příliv cizinců – za prací
- Odchod mladé generace do větších měst

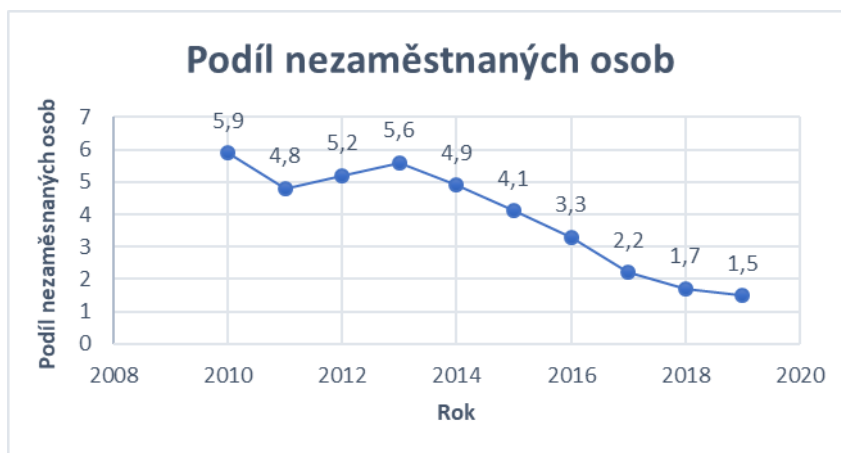
## **4.2 Vývoj nezaměstnanosti v okrese Pelhřimov**

Tak jako v ostatních okresech Kraje Vysočina a v celé České republice, došlo i v okrese Pelhřimov koncem roku 2008 v důsledku hospodářské krize k nárůstu nezaměstnanosti. Největší regrese byla zaznamenávána v prosinci 2008. Další značný nárůst nezaměstnanosti byl zaznamenán v roce 2009, a to v měsících únoru, březnu a červenci. Nezaměstnanost se zvyšovala až do února roku 2010. Od tohoto měsíce nezaměstnanost začala opět pozvolna klesat. K hromadnému propouštění pracovníků v okrese Pelhřimov však nedošlo, větší firmy propouštěli své zaměstnance postupně nebo v omezeném množství. Ekonomická krize se v okrese však nejvíce dotkla drobných firem a živnostníků, kteří vlivem krize přišli o své zakázky a byli nuceni omezit výrobu či ji dokonce ukončit (MPSV, 2019)

Od roku 2011 do roku 2014 se podíl nezaměstnaných osob držel okolo hodnoty 4,5 %. Nárůst nezaměstnanosti přišel vždy v zimních měsících. Tento nárůst si však můžeme vysvětlit tím, že se do evidence úřadů práce přihlásili zaměstnanci, kteří vykonávají sezónní práce, především ve stavebním a dřevařském průmyslu.

Od roku 2013 vlivem příznivé ekonomické situace podíl nezaměstnaných osob postupně klesá. Velké firmy v okrese začaly nabírat zpět zaměstnance a dále rozšiřovat své výroby. Největší rozšíření se týkalo společnosti Agrostroj Pelhřimov, a.s.. V letních měsících roku 2019 dosáhl podíl nezaměstnaných osob rekordních hodnot, a to až 1,3 %.

**Graf 1 - Vývoj podílu nezaměstnaných osob**



Zdroj: MPSV, 2019, vlastní zpracování

Podle posledních statistických údajů MPSV se v okrese Pelhřimov uchází o práci 1,5 % práceschopného obyvatelstva. V číselném vyjádření je to pak 746 uchazečů o práci. Největší zájem je o montážní techniky, pomocnou pracovní sílu ve výrobě, kvalifikovanou obsluhu výrobních strojů.

**Graf 2 - Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání**



Zdroj: MPSV, 2019, vlastní zpracování

O příznivé situaci na trhu práce nám svědčí i počet uchazečů o zaměstnání, který od roku 2013 postupně klesá.

Počet uchazečů o zaměstnání klesá v posledním desetiletí i v zimních měsících. Tento jev si můžeme vysvětlit měnícími se klimatickými podmínkami. Teplejší počasí v zimních měsících má za příčinu, že se délka sezónních prací protahuje. Sezónní pracovníci především ze stavebního a dřevařského průmyslu se nehlásí do evidence úřadu práce. Další příčinou je příznivá ekonomická situace, kdy mohou firmy a podnikatelé investovat do technologií umožňujících pracovat i v chladnějších měsících (MPSV, 2019).

### 4.3 Struktura nezaměstnaných osob

#### 4.3.1 Struktura nezaměstnaných osob dle pohlaví

**Tabulka 1 - Struktura uchazečů o zaměstnání dle pohlaví**

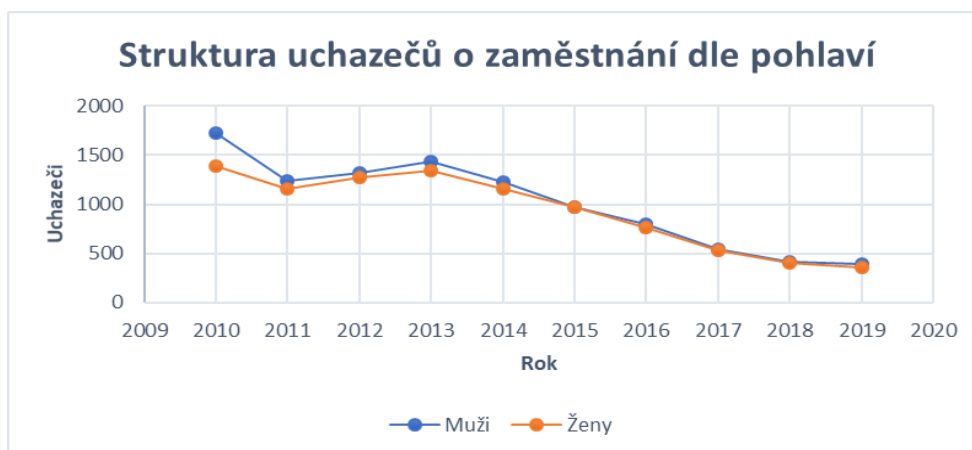
Uchazeči o zaměstnání				
Rok	Uchazeči	Muži	Ženy	Rozdíl
2010	3003	1713	1390	323
2011	2398	1243	1155	88
2012	2597	1323	1274	49
2013	2778	1435	1343	92
2014	2383	1227	1156	71
2015	1944	975	969	6
2016	1562	801	761	40
2017	1075	546	529	17
2018	827	419	408	11
2019	746	390	356	34

Zdroj: MPSV, 2019, vlastní zpracování

Z tabulky vyplývá, že ve sledovaném období bylo v evidenci více mužů než žen. V roce 2010 byl rozdíl mezi muži a ženami největší. Od tohoto roku se rozdíl pozvolně snižoval. Větší počet mužů v evidenci si můžeme vysvětlit tím, že se více mužů živil sezónními pracemi, především ve stavebnictví, dřevařství a zemědělství, tudíž jich v době šetření (31. 12. daného roku) bylo v evidenci vyšší množství.

I přes postupné snižování uchazečů o zaměstnání je stále v evidenci zapsáno více mužů než žen, rozdíl mezi pohlavími je však nepatrný, v řádu desítek osob (MPSV, 2019).

**Graf 3 - Struktura uchazečů o zaměstnání dle pohlaví**



Zdroj: MPSV, 2019, vlastní zpracování

#### 4.3.2 Struktura nezaměstnaných osob dle věku

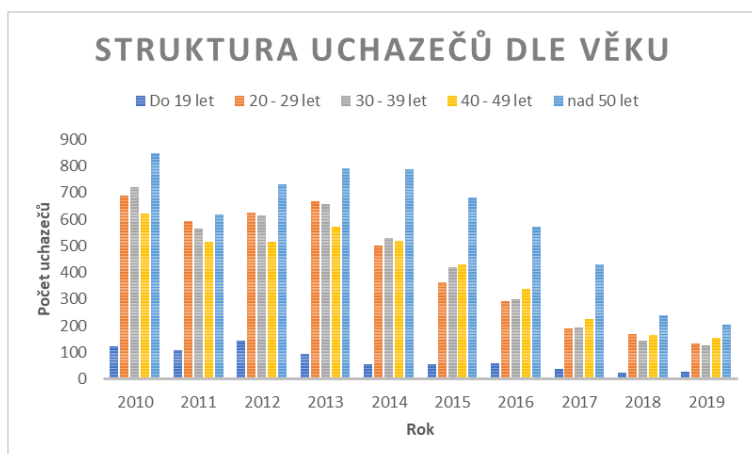
Z hlediska struktury uchazečů o zaměstnání dle věku jsou uchazeči rozděleni do pěti výchozích věkových skupin. Počty uchazečů spadajících do těchto skupin jsou sledovány v období od roku 2010 do roku 2019.

**Tabulka 2 - Struktura uchazečů o zaměstnání dle věku**

Struktura uchazečů o zaměstnání dle věku					
Rok	Do 19 let	20 - 29 let	30 - 39 let	40 - 49 let	nad 50 let
2010	122	689	721	622	849
2011	108	592	565	515	618
2012	143	623	613	514	732
2013	96	667	657	573	791
2014	55	501	529	520	787
2015	57	364	421	429	680
2016	58	291	300	340	573
2017	38	189	193	225	430
2018	22	169	143	166	239
2019	29	132	128	156	205

Zdroj: MPSV, 2019, vlastní zpracování

**Graf 4 - Struktura uchazečů dle věku**



Zdroj: MPSV, 2019, vlastní zpracování

V roce 2010 je ještě patrné doznívání ekonomické krize z roku 2008. Ve sledovaném období byl právě v roce 2010 největší počet evidovaných uchazečů o zaměstnání. Nejpočetnější skupinou jsou osoby ve věku 50 let a starší, a to v celém sledovaném období. Pomyslné druhé místo bylo ve sledovaném období proměnlivé.

V roce 2011 přišel oproti roku 2010 pokles nezaměstnanosti. Důvodem byla stabilizace ekonomické situace po ekonomické krizi. Firmy postupně začaly nabírat nové zaměstnance a situace na trhu práce se postupně začala zlepšovat.

Ačkoliv se ekonomická situace v celé ČR i okrese Pelhřimov postupně zlepšovala, v roce 2012 a 2013 přišel opětovný nárůst nezaměstnanosti. Nárůst přišel napříč všemi sledovanými kategoriemi. Tento nárůst byl zapříčiněn především malým počtem zakázek u firem podnikajících v sektoru stavebnictví (pozemní a inženýrské stavitelství, tak i stavba komunikací). Tento sektor zůstal i nadále v nejistotě. Malému počtu zakázek dopomohla úsporná opatření státu, tak i krajů a obcí. Dále byly ukončeny dotační programy soukromým osobám, např. Zelená úsporám. Firmy z tohoto odvětví naznačovaly, že se budou potýkat s existenčními problémy. Dalším faktorem, který zapříčinil nárůst nezaměstnanosti, bylo hromadné ukončování sezónních prací (MPSV, 2019).

Od roku 2014 pak evidujeme každoroční pokles nezaměstnanosti napříč všemi sledovanými skupinami, a to až k rekordně nízkému počtu nezaměstnaných v roce 2019.

Jak bylo již výše zmíněno, nejpočetnější skupinou uchazečů jsou dlouhodobě osoby starší 50 let. Tyto osoby jsou pro potenciálního zaměstnavatele méně atraktivními adepty i přesto, že mají často bohatší vědomosti a mnohem větší počet zkušeností než adepti



mladší. Nevýhodou v jejich zaměstnání jsou však zejména jazykové dovednosti a schopnost práce s informačními a komunikačními technologiemi. Neperspektivní je i fakt, že mají často krátce před odchodem do starobního důchodu.

Skupiny osob mezi 20-29 lety, 30-39 lety a 40-49 lety mají vyrovnané počty uchazečů o zaměstnání. Osoby mezi 20-29 lety oplývají bohatšími teoretickými znalostmi a v jejich prospěch hraje i fakt, že mají větší znalost v ovládnutí nových, nejen informačních technologií. Tento fakt hraje v jejich prospěch i navzdory chybějícím praktickým zkušenostem. Zbylé dvě skupiny jsou v produktivním věku, na trhu práce už jsou delší dobu a mají dostatek praktických zkušeností.

Nejméně početnou skupinou v okrese Pelhřimov jsou naopak osoby mladší 19 let (MPSV, 2019).

#### 4.3.3 Struktura nezaměstnaných dle dosaženého vzdělání

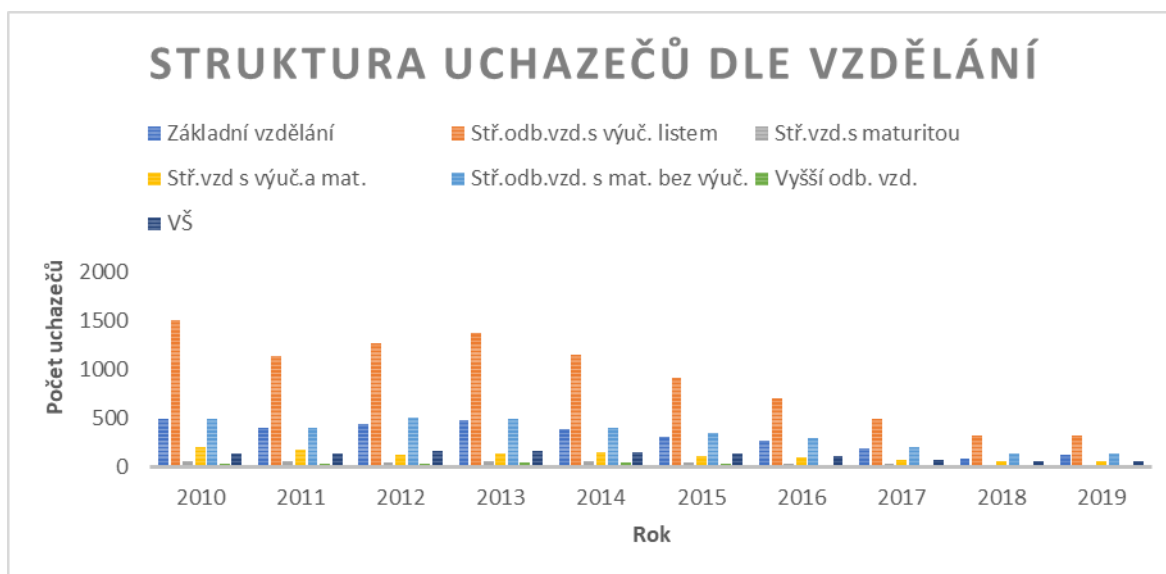
Jedním z nejdůležitějších lidských faktorů je dosažené vzdělání. Během školní docházky se jedincům dostává teoretických znalostí dle zvoleného oboru studia. V některých typech studia je studentům umožněno se naučit i základy praktických znalostí a zručnosti. Všechny tyto znalosti se pak zúročí v budoucím zaměstnání, kdy se k teorii přidá i potřebná praxe.

**Tabulka 3 - Struktura nezaměstnaných osob dle vzdělání**

Struktura uchazečů o zaměstnání dle vzdělání							
Rok	Základní vzdělání	Stř.odb.vzd.s výuč. listem	Stř.vzd.s maturitou	Stř.vzd s výuč.a mat.	Stř.odb.vzd. s mat. bez výuč.	Vyšší odb. vzd.	VŠ
2010	492	1500	55	194	489	31	132
2011	403	1135	49	171	392	23	131
2012	433	1261	48	125	497	28	155
2013	478	1371	58	136	489	43	165
2014	391	1148	50	142	396	36	142
2015	308	906	45	107	351	27	132
2016	261	705	34	90	289	16	103
2017	184	488	27	62	194	13	68
2018	77	323	21	50	132	9	59
2019	117	316	22	54	131	11	51

Zdroj: MPSV, 2019, vlastní zpracování

**Graf 5 - Struktura uchazečů o zaměstnání dle vzdělání**



Zdroj: MPSV, 2019, vlastní zpracování

Z tabulky i grafu je patrné, že v celém sledovaném období, tedy od roku 2010 do roku 2019, je nejpočetnější skupina osob, které mají střední odborné vzdělání s výučním listem. Důvodem tohoto může být nedostatek práce v konkrétním vystudovaném oboru, jelikož se každý okres vyznačuje jinou výrobní strukturou, dále vysoký počet absolventů škol, pro které nejsou pracovní místa v oboru. Dalším dosti výrazným problémem je, že absolventi učilišť se po studiu nechtějí věnovat danému oboru a hledají si zaměstnání v jiném oboru, pro který nemají dostatečnou kvalifikaci (MPSV, 2019).

Momentální situace na trhu práce je však taková, že v evidenci úřadu práce zůstávají pouze osoby, které mají velmi omezenou schopnost pracovat nebo z nějakého důvodu pracovat nechtějí. Volná pracovní místa jsou tak obsazována pracovní silou ze zahraničí, a to hlavně dělníky z Ukrajiny a Bulharska.

Největší poptávka v okrese je po kvalifikovaných strojírenských dělnících, strojírenských technících a obsluhou CNC strojů, tyto profese souvisí s odvětvovou strukturou okresu, kdy jsou největšími zaměstnavateli právě firmy, které se zabývají strojírenskou výrobou, jako Agrostroj Pelhřimov, a.s., Valeo Compressor Europe, s.r.o., atd. Dalšími typy zaměstnání, po kterých je poptávka, jsou pak řidiči, a to především řidiči mezinárodní kamionové dopravy, ale i například traktoristé, kterých je v zemědělství nedostatek. Nedostatek traktoristů souvisí i se sezónností v zemědělství, kdy daný zaměstnanec ztrácí jistotu příjmu v zimních měsících.

Druhou nejvíce zastoupenou skupinou jsou uchazeči, kteří mají vystudovanou střední odbornou školu s maturitou bez výučního listu. Důvodem většího počtu může být právě chybějící výuční list, který absolventům chybí k vykonávání daného zaměstnání.

Takřka stejný počet uchazečů o zaměstnání je ve skupině osob se základním vzděláním, těmto osobám chybí oborové zaměření a dostatečná kvalifikace k vykonávání práce. Většinou jsou tyto osoby obsazovány na pomocné pozice, které jsou ohodnoceny nižší mzdou. Díky nižší mzdě pak pro tyto osoby bývá pohodlnější zůstat bez práce a pobírat sociální dávky.

Nejlépe zaměstnatelnými skupinami uchazečů jsou absolventi středních škol s maturitou a vysokoškolsky vzdělaní uchazeči. Dosažené vzdělání a kvalita tohoto vzdělání ve vysoké míře přispívá k vysoké zaměstnanosti těchto skupin. Konkrétně tomu napomáhá znalost cizích jazyků a získané odbornější znalosti, např. účetnictví, obsluha CNC strojů atd. (MPSV, 2019).

#### 4.3.4 Struktura nezaměstnaných dle délky v evidenci

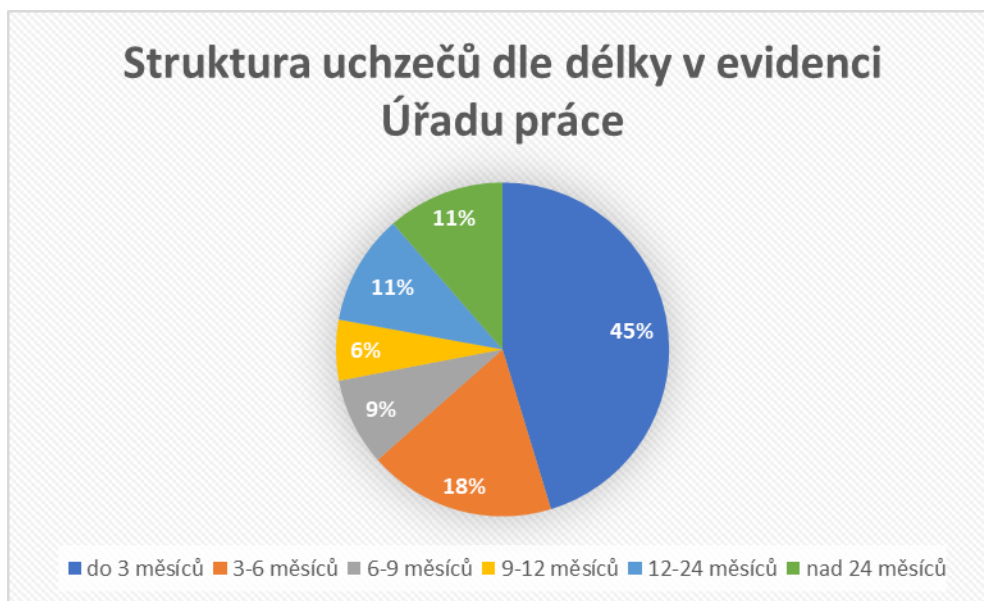
Nezaměstnanost je sledována i z hlediska délky evidence na Úřadu práce. Ministerstvo práce a sociálních věcí rozděluje uchazeče do výchozích skupin, které jsou zaneseny do následující tabulky a grafu.

**Tabulka 4 - Struktura uchazečů o zaměstnání dle délky v evidenci Úřadu práce**

Struktura uchazečů dle délky v evidenci Úřadu práce						
Rok	do 3 měsíců	3-6 měsíců	6-9 měsíců	9-12 měsíců	12-24 měsíců	nad 24 měsíců
2010	1430	530	248	178	397	220
2011	1073	503	182	117	261	262
2012	1155	468	233	185	272	284
2013	1093	466	285	227	363	344
2014	939	379	196	166	304	399
2015	819	316	161	100	214	334
2016	723	312	139	63	120	205
2017	574	215	102	37	67	80
2018	508	162	46	30	41	40
2019	468	154	55	32	25	12
<b>Celkem</b>	<b>8782</b>	<b>3505</b>	<b>1647</b>	<b>1135</b>	<b>2064</b>	<b>2180</b>

Zdroj: MPSV, 2019, vlastní zpracování

**Graf 6 - Struktura uchazečů dle délky v evidenci Úřadu práce**



Zdroj: MPSV, 2019, vlastní zpracování

Z pohledu délky trvání nezaměstnanosti jsou ve sledovaných letech nejpočetnější skupinou osoby, které strávily v evidenci Úřadu práce dobu kratší než 3 měsíce, konkrétně je to 45 % uchazečů, kteří byli ve sledovaném období evidováni. Osoby spadající do této skupiny se většinou hlásí do evidence uchazečů jen po dobu, dokud nenastoupí do nového zaměstnání či prakticky okamžitě vezmou nabídku práce z ÚP. Jedná se tedy pouze o přechodnou nezaměstnanost.

Druhou nejpočetnější skupinou jsou osoby, které jsou v evidenci 3-6 měsíců, a to celkem 18 % za sledované období.

Při sečtení obou skupin můžeme konstatovat, že necelé 2/3 nezaměstnaných v evidenci Úřadu práce si najde nové zaměstnání do 6 měsíců od zaevidování.

Za dlouhodobou, a tudíž i problémovou, je považována skupina osob s dobou evidence delší než 12 měsíců. Jak vyplývá z grafu, tak dlouhodobá nezaměstnanost postihla ve sledovaném období 22 % uchazečů. Mezi dlouhodobě nezaměstnané spadají především osoby společensky nepřizpůsobivé, osoby pečující o malé dítě či o dlouhodobě zdravotně postiženého člena rodiny, osoby bez vzdělání, případně pouze s ukončenou základní školní docházkou, příslušníci národnostních menšin, osoby starší 50 let věku a osoby se zdravotním postižením. Problematika dlouhodobě nezaměstnaných se pak

negativně promítá do oblasti sociální, do vnímání morálních hodnot, tak i zájmů těchto skupin. Důsledkem pak může být i asocíální chování a nárůst kriminality (MPSV, 2019).

#### 4.4 Rizikové skupiny na trhu práce v okrese Pelhřimov

Vzhledem k momentální situaci na trhu práce, kdy je podíl nezaměstnaných na rekordně nízkých hodnotách, zůstávají v evidenci Úřadu práce okresu Pelhřimov většinou pouze osoby, které spadají do některé z rizikových skupin, či osoby, které mají z nějakého důvodu velmi omezenou možnost pracovat, ba dokonce i pracovat nechtějí.

V následující tabulce a grafu je nastíněn vývoj počtů uchazečů, kteří jsou zařazeni do rizikových skupin, ve sledovaném období od roku 2010 do roku 2019.

Součty členů jednotlivých rizikových skupin neodpovídají celkovému počtu uchazečů ve sledovaném roce. Způsobeno je to tím, že jeden uchazeč o zaměstnání v evidenci Úřadu práce může spadat do jedné, ale i více rizikových skupin (MPSV, 2019).

**Tabulka 5 - Zařazení uchazečů do rizikových skupin na trhu práce**

Struktura uchazečů dle zařazení do rizikových skupin					
Rok	Mladiství	Starší osoby	OZP	Ženy	Lidé s nízkým vzděláním
2010	811	849	509	406	492
2011	700	618	395	359	403
2012	766	732	442	167	433
2013	763	791	427	203	478
2014	556	787	404	349	391
2015	421	680	341	311	308
2016	349	573	290	264	261
2017	227	430	239	166	184
2018	191	239	174	155	203
2019	161	205	153	124	117
<b>Celkem</b>	<b>4945</b>	<b>5904</b>	<b>3374</b>	<b>2504</b>	<b>3270</b>

Zdroj: MPSV, 2019, vlastní zpracování

Z tabulky výše vyplývá, že na základě součtu uchazečů, kteří spadají do dané rizikové skupiny, jsou nejrizikovějšími skupinami v okrese Pelhřimov osoby starší 50 let a absolventi a mladiství do 30 let.

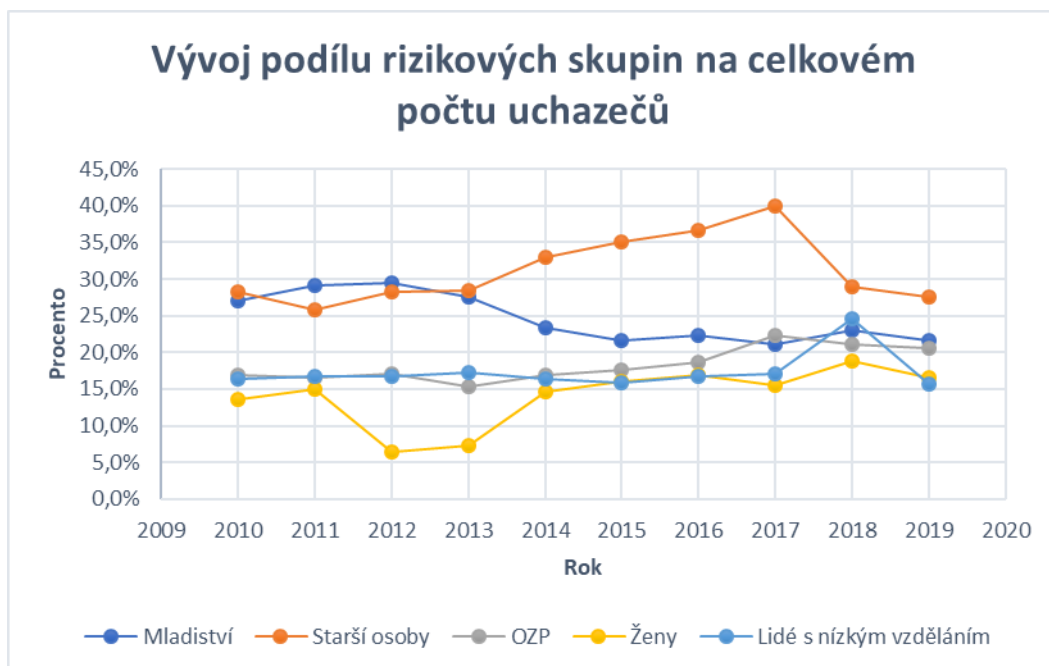
V následující tabulce je spočítán procentuální podíl jednotlivých rizikových skupin na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání, a to v každém roce sledovaného období, tedy v letech 2010–2019.

**Tabulka 6 - Procentuální podíl rizikových skupin na celkovém počtu uchazečů**

Podíl rizikové skupiny na celkovém počtu uchazečů						
Rok	Mladiství	Starší osoby	OZP	Ženy	Lidé s nízkým vzděláním	Uchazeči celkem
2010	27,0%	28,3%	16,9%	13,5%	16,4%	3003
2011	29,2%	25,8%	16,5%	15,0%	16,8%	2398
2012	29,5%	28,2%	17,0%	6,4%	16,7%	2597
2013	27,5%	28,5%	15,4%	7,3%	17,2%	2778
2014	23,3%	33,0%	17,0%	14,6%	16,4%	2383
2015	21,7%	35,0%	17,5%	16,0%	15,8%	1944
2016	22,3%	36,7%	18,6%	16,9%	16,7%	1562
2017	21,1%	40,0%	22,2%	15,4%	17,1%	1075
2018	23,1%	28,9%	21,0%	18,7%	24,5%	827
2019	21,6%	27,5%	20,5%	16,6%	15,7%	746

Zdroj: MPSV, 2019, vlastní zpracování

**Graf 7 - Vývoj procentuálního podílu rizikových skupin na celkovém počtu uchazečů**



Zdroj: MPSV, 2019, vlastní zpracování

V grafu výše je zaznamenán procentuální vývoj počtu uchazečů spadajících do jedné nebo více rizikových skupin na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání v evidenci Úřadu práce v Pelhřimově.

### **Absolventi a mladiství**

Dle počtu uchazečů spadajících do rizikové skupiny mladistvých a absolventů je tato skupina, společně s osobami nad 50 let věku, nejrizikovější. Z pohledu vývoje podílu této skupiny na celkovém počtu uchazečů je však patrné, že jejich počet se ve sledovaném období snížil o cca 8 %. Můžeme tedy říci, že se počet mladistvých v evidenci postupně snižuje. Nejvyšší počet mladistvých byl v letech 2011 a 2012, kdy to bylo téměř 30 % evidovaných. V posledním sledovaném roce bylo v evidenci 21,6 % absolventů a mladistvých.

Do této skupiny řadíme mladistvé do 30 let věku a absolventy středních a vysokých škol, kteří jsou pracovně i občansky nezkušení. Tyto osoby jsou při výběru zaměstnání znevýhodněni, chybí jim praktické zkušenosti a pracovní návyky. U absolventů vysokých škol hraje důležitou roli při výběru zaměstnání také finanční stránka (MPSV, 2019).

### **Osoby starší 50 let**

Tato riziková skupina je, co se týče počtu i procentuálního zastoupení na počtu uchazečů o zaměstnání v okrese Pelhřimov, nejpočetnější rizikovou skupinou. Až na zvýšení podílu v letech 2013-2017, kdy se podíl vyšplhal až na hodnotu 40 %, se procentuální podíl pohybuje okolo hodnoty 28 %. I přes stále zlepšující se ekonomickou situaci se procentuální podíl na uchazečích v evidenci Úřadu práce téměř nemění, což jen podtrhuje rizikovost této skupiny. V posledním sledovaném období bylo evidováno 27,5 % uchazečů starších 50 let.

Tato skupina se pro zaměstnavatele nejeví jako příliš perspektivní a raději zaměstnají uchazeče mladšího, i když má starší osoba větší množství zkušeností. Produktivita práce starších osob se však s věkem snižuje a hůře se učí novým věcem a technologiím. Tyto osoby bývají po ztrátě zaměstnání provázeny psychickými problémy, bojí se, další zaměstnání nenaleznou (MPSV, 2019).

### **Osoby zdravotně postižené**

Tyto osoby mají omezenou možnost pracovního uplatnění a mohou se uplatnit jen v úzkém kruhu povolání. Ze zákona je dané plnění povinného podílu těchto osob, což znamená, že firmy, které zaměstnávají více než 25 zaměstnanců (v přepočteném počtu), musí zaměstnávat 4 % osob se zdravotním postižením. Přesto je pro hodně firem pohodlnější a efektivnější plnit povinný podíl nákupem výrobků nebo služeb od firem, se kterými Úřad práce uzavřel dohodu o uznání zaměstnavatele na chráněném trhu práce, nebo zadáváním zakázek těmto zaměstnavatelům nebo odebíráním výrobků či služeb od OZP, které jsou OSVČ a nezaměstnávají žádné zaměstnance, nebo zadáváním zakázek těmto osobám (tzv. náhradní plnění), či odvodem do státního rozpočtu nebo vzájemnou kombinací.

Podíl OZP na celkovém počtu uchazečů se až do roku 2016 s malým kolísáním pohyboval okolo hodnoty 17 %. Poté se podíl však postupně zvyšoval, nejvyšší hodnoty dosáhl v roce 2017 a to až na 22,2 %. V roce 2019 byla hodnota 20,5 %. Z těchto vypočtených hodnot můžeme konstatovat, že v evidenci Úřadu práce v Pelhřimově je ze všech uchazečů o zaměstnání 20 % osob zdravotně postižených (MPSV, 2019).

### **Ženy**

Žen, především matek pečujících o děti a mladistvé do 15 let, je celkově v evidenci nejmenší množství. Tyto počty neznamenají, že by si ženy hledaly práci snáz než osoby spadající do některé jiné rizikové skupiny. Procentuální podíl žen na uchazečích o zaměstnání se ve sledovaném období však postupně lehce zvyšoval, vyjma let 2012 a 2013, kdy se hodnoty rapidně snížily. Nejvyšší hodnota byla v roce 2018, kdy bylo v evidenci 18,7 % žen pečujících o děti a mladistvé do 15 let. V roce 2019 byla hodnota 16,6 %.

Ženy bývají ve vlnách propouštění v první řadě a obtížně se vrací na trh práce. Hlavní důvodem je péče o rodinu a nezletilé děti, proto bývají obtížně uplatnitelné na vícesměnné provozy a práci přesčas. V případě nemoci dítěte bývá častá jejich absence v pracovním procesu (MPSV, 2019).



### **Osoby s nízkou kvalifikací**

Společně se ženami jsou osoby s nízkou kvalifikací nejméně zastoupenou skupinou v okrese Pelhřimov. Procentuální podíl této rizikové skupiny na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání kolísal mezi hodnotami 15,8 % a 17,2 % až do roku 2017. V roce 2018 pak došlo prudkému navýšení na 24,5 % a v následujícím roce 2019 a posledním sledovaném období hodnota prudce klesla na 15,7 %.

Zpravidla jsou do této skupiny řazeny osoby bez vzdělání, či osoby, které mají jen dokončené základní vzdělání. S rostoucím věkem uchazečů se počty v této kategorii snižují, jelikož tyto osoby s rostoucím věkem získávají zkušenosti a jsou uplatnitelnější na trhu práce. I díky zkušenostem jsou často přijímány na pozice pomocných dělníků, přidavačů atd. Do této skupiny jsou dále řazeni i alkoholici, recidivisté a sociálně nepřizpůsobivé osoby (MPSV, 2019).

## **4.5 Dotazníkové šetření**

Pro účel zpracování empirické části diplomové práce je vybrána metoda dotazníkového šetření, která je nejčastěji používanou metodou sběru dat v kvantitativním výzkumu veřejného mínění.

Cílovou skupinou dotazníkového šetření jsou zvoleni zaměstnavatelé v okrese Pelhřimov.

Dotazník zjišťuje, jaký je praktický pohled zaměstnavatelů na problematiku rizikových skupin na trhu práce v okrese Pelhřimov.

### **4.5.1 Metodika šetření**

Dotazník byl respondentům rozesílán on-line formou. Respondenti byli osloveni emailem s URL odkazem, který respondenty přeměroval k vyplnění dotazníku. Dotazník obsahuje 17 otázek, z nichž 2 obsahovaly další podotázku dle odpovědi. Respondent si mohl vybrat jednu či více možností. Průzkum probíhal v únoru 2020. Dotazník byl rozesílán zaměstnavatelům v okrese Pelhřimov a byl směřován účetním nebo personálním pracovníkům daných zaměstnavatelů. Klíčovou roli hrála ochota respondentů nalézt si pár minut času na vyplnění dotazníku.

První část dotazníku (otázka 1,2) se zaměřuje na charakteristiku firmy, tedy odvětví a počet zaměstnanců. Následující část (otázka 3,4) se zabývá OZP (osobami se zdravotním postižením) a s nimi spojeným plněním povinného podílu zaměstnanců se zdravotním postižením. Nejobsáhlejší část (otázky 5–13) se zabývá rizikovými skupinami, možností práce na zkrácený úvazek, důvody, proč jsou tyto skupiny považovány za rizikové a pobíráním příspěvků na zaměstnávání těchto skupin od ÚP. Zbylé otázky se věnují demografickým datům, vzdělání, věku a pohlaví zaměstnanců.

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

Základním souborem jsou zaměstnavatelé v okrese Pelhřimov. Dotazník je zcela anonymní, respondenti byli ujištěni, že data získaná pomocí dotazníku budou použita jen pro účely zpracování diplomové práce a nebude jimi nijak jinak nakládáno. Dotazník byl rozeslán 256 respondentům. Dotazník vyplnilo 108 respondentů, důvodem byla neochota a nenalezení času pro vyplnění, dále velikost firmy, kdy se menší firmy touto problematikou nezabývají.

#### **4.5.3 Formulace hypotéz**

**Hypotéza 1:** Osoby se zdravotním postižením (OZP) jsou zaměstnány ve větší míře u zaměstnavatelů s vyšším počtem zaměstnanců.

$H_{0(1)}$ : Počet zaměstnaných OZP není závislý na velikosti firmy (dle počtu zaměstnanců)

$H_{1(1)}$ : Počet zaměstnaných OZP je závislý na velikosti firmy (dle počtu zaměstnanců)

**Hypotéza 2:** Ve věci plnění povinného podílu OZP je patrné, že firmy s větším počtem zaměstnanců plní povinný podíl více přímo zaměstnáváním OZP, případně odebíráním výrobků od firem převážně zaměstnávajících OZP.

$H_{0(2)}$ : Forma plnění povinného podílu OZP není závislá na velikosti firmy (dle počtu zaměstnanců)

$H_{1(2)}$ : Forma plnění povinného podílu OZP je závislá na velikosti firmy (dle počtu zaměstnanců)

**Hypotéza 3:** Fluktuace zaměstnanců je nejvíce patrna u osob s nižším věkem.

H<sub>0(3)</sub>: Fluktuace zaměstnanců není závislá na věku zaměstnanců

H<sub>1(3)</sub>: Fluktuace zaměstnanců je závislá na věku zaměstnanců

**Hypotéza 4:** Příspěvek od ÚP za účelem zaměstnávání osob z rizikových skupin uchazečů o zaměstnání využili v posledních 10 letech spíše zaměstnavatelé s menším počtem zaměstnanců.

H<sub>0(4)</sub>: Pobírání příspěvku od ÚP není závislé na velikosti firmy (dle počtu zaměstnanců)

H<sub>1(4)</sub>: Pobírání příspěvku od ÚP je závislé na velikosti firmy (dle počtu zaměstnanců)

#### 4.5.4 Výsledky dotazníkového šetření

##### Otázka č. 1 – Jakému odvětví se převážně věnuje Vaše firma?

V první části dotazníku se objevily otázky, týkající se charakteristiky firmy. První otázka charakterizovala firmu z hlediska odvětví, kterému se převážně věnuje. Největší množství odpovědí bylo zaznamenáno z odvětví zemědělství, dále pak z odvětví *služeb, školství a strojírenství*, což odpovídá odvětvové struktuře okresu Pelhřimov. Četnosti odpovědí jsou zaznamenány v tabulce níže.

**Tabulka 7 - Odvětví zaměstnavatelů**

Možnosti	Počet odpovědí	Procenta
Stavebnictví	8	7,41%
Strojírenství	11	10,19%
Dřevovýroba	4	3,70%
Zpracovatelský průmysl	9	8,33%
Zemědělství	20	18,52%
Služby	15	13,89%
Zdravotnictví	4	3,70%
Školství	15	13,89%
Ekonomie, administrativa	1	0,93%
Samospráva	6	5,56%
Státní správa	0	0,00%
Jiné:		

Výrobní podnik - malířské náčiní	1	0,93%
Doprava	4	3,70%
Textilní a oděvní průmysl	4	3,70%
Potravinářský průmysl	2	1,85%
Lesnictví	3	2,78%
Odpadní průmysl	1	0,93%
<b>Celkem</b>	<b>108</b>	<b>100%</b>

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření

### Otázka č. 2 – Kolik zaměstnanců celkem zaměstnává Vaše firma?

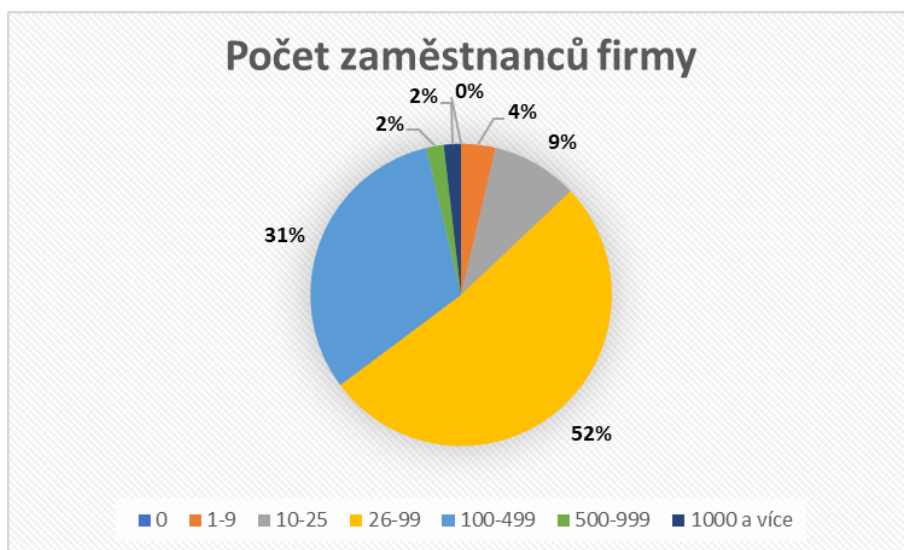
Druhá otázka byla směřována na zjištění velikosti firmy, která daný dotazník zodpověděla. Nejvíce odpovědí zaznamenala možnost 26-99 zaměstnanců. Dle dotazníkového šetření se tedy dá říci, že největší počet firem dle počtu zaměstnanců je v rozmezí 26-99 zaměstnaných, a to 52 %.

**Tabulka 8 - Počet zaměstnanců ve firmě**

Možnosti	0	1-9	10-25	26-99	100-499	500-999	1000 a více
Počet odpovědí	0	4	10	56	34	2	2

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření

**Graf 8 - Počet zaměstnanců ve firmě**



Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření

### Otázka č. 3 – Kolik OZP (osob zdravotně postižených) zaměstnává Vaše firma?

Třetí otázka je věnována zaměstnávání OZP, tedy osob se zdravotním postižením. Tato otázka souvisí s faktem, že každá firma, která zaměstnává více než 25 zaměstnanců je ze zákona povinna plnit povinný podíl zaměstnanců se zdravotním postižením. Plnit povinný podíl jde více možnostmi a jednou z nich je právě přímo zaměstnávání OZP.

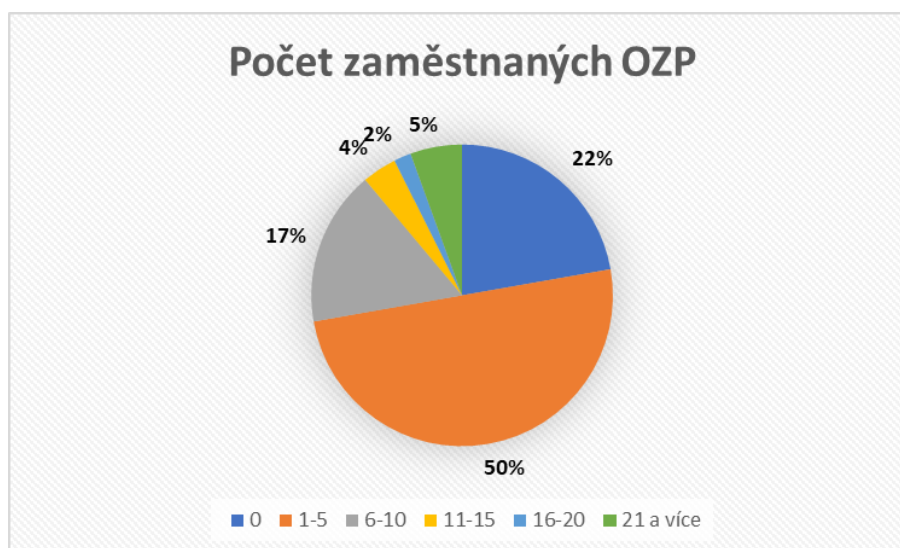
**Tabulka 9 - Počet zaměstnaných OZP**

Možnosti	0	1-5	6-10	11-15	16-20	21 a více
Počet odpovědí	24	54	18	4	2	6

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření

50 % firem zaměstnává 1-5 osob se zdravotním postižením, a to v 54 případech. Tento fakt koresponduje právě s velikostí firmy dle počtu zaměstnanců a plněním povinného podílu. Na tuto problematiku navazuje další otázka.

**Graf 9 - Počet zaměstnaných OZP**



Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření

#### Otázka č. 4 – Jakou formou plní Vaše firma povinný podíl zaměstnanců se zdravotním postižením?

Každá firma, která zaměstnává více než 25 zaměstnanců, je povinna plnit povinný podíl zaměstnanců se zdravotním postižením. Tento podíl lze plnit formou samotného zaměstnávání OZP, odběrem výrobků a služeb od zaměstnavatelů uznaných za zaměstnavatele na chráněném trhu práce, odvodem do státního rozpočtu nebo kombinací uvedených možností. Do této otázky byla zanesena i možnost, že firma nepodléhá povinnosti plnění povinného podílu OZP, jelikož se šetření zúčastnili i zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají méně než 25 zaměstnanců.

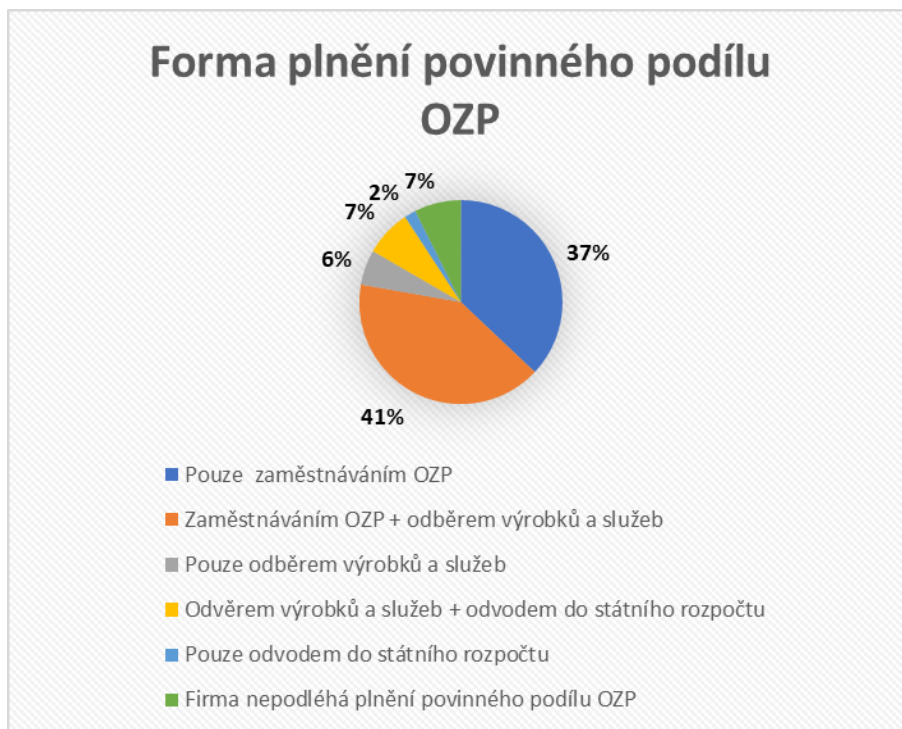
**Tabulka 10 - Forma plnění povinného podílu OZP**

Možnosti	Počet odpovědí
Pouze zaměstnáváním OZP	40
Zaměstnáváním OZP + odběrem výrobků a služeb	44
Pouze odběrem výrobků a služeb	6
Odběrem výrobků a služeb + odvodem do státního rozpočtu	8
Pouze odvodem do státního rozpočtu	2
Firma nepodléhá plnění povinného podílu OZP	8

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření

Z výsledků šetření vyplývá, že nejvyužívanější forma je kombinace *zaměstnávání OZP s odběrem výrobků a služeb*, a to u 41 % zaměstnavatelů. Dle výsledků se dá říci, že tato forma je pro firmy i nejpřijatelnější. Vytvoření pracovního místa pro OZP není nejlevnější záležitostí a ne v každém odvětví lze osobu zdravotně postiženou zaměstnat. Co se týče odběru výrobků a služeb, působí v okrese například několik firem, které vyrábějí či dodávají pracovní oblečení a obuv, jejichž odběr je z praktického pohledu pro většinu firem výhodný. Druhou nejvyužívanější možností je *pouhé zaměstnávání OZP* (37 %). Dle tohoto výsledku lze říct, že OZP mají ve firmách patrné uplatnění.

**Graf 10 - Forma plnění povinného podílu OZP**



Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření

**Otázka č. 5 – Které zaměstnance z následujících rizikových skupin Vaše firma zaměstnává nejvíce (zaškrtnout max. 2 možnosti)?**

Pátá otázka se zabývá zaměstnáváním rizikových skupin. Jde o zjištění, jaké osoby, spadající do nějaké rizikové skupiny, zaměstnávají dotazované firmy nejvíce. Odpovědi na tuto otázku nám ukazují, na rozdíl od evidence úřadu práce, který shromažďuje data o počtech nezaměstnaných spadajících do rizikových skupin, která riziková skupina je nejvíce zaměstnávána.

**Tabulka 11 - Zaměstnanci firmy spadající do rizikových skupin**

Možnosti	Osoby se zdravotním postižením	Absolventi a mladiství do 30 let	Ženy a matky	Osoby starší 50 let	Lidé s nízkým vzděláním
Počet odpovědí	40	24	36	68	20

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření

Z výsledků dotazníkového šetření vyplynulo, že nejvíce zaměstnávanou rizikovou skupinou jsou *osoby starší 50 let*, celkem z 36 %. Tato skupina představuje zároveň i nejpočetnější rizikovou skupinu osob nezaměstnaných. Můžeme si tedy povšimnout dvojího pohledu na tuto skupinu, někteří zaměstnavatelé berou tuto skupinu jako neperspektivní do budoucna, druzí zase jako skupinu, která má bohaté zkušenosti. Dalším souvisejícím faktem je stárnutí populace a přesídlování mladých do větších měst.

**Graf 11 - Zaměstnanci firmy spadající do rizikových skupin**



Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření

### Otázka č. 6 – Umožňuje Vaše firma práci na zkrácený úvazek?

Otázka číslo 6 zjišťuje, jaké procento firem umožňuje svým zaměstnancům práci na zkrácený úvazek. Zkrácený pracovní úvazek je totiž jedna z možností, kterou mohou firmy dopomoci k zaměstnávání rizikových skupin.

**Tabulka 12 - Umožňuje firma práci na zkrácený úvazek**

Možnosti	Ano	Ne
Počet odpovědí	96	12

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření



Odpověď *Ano* zaškrtilo 88,9 % zaměstnavatelů, což je velmi vysoké číslo, a to znamená, že v okrese Pelhřimov je relativně vysoká možnost využití zkrácených úvazků. V případě, že respondenti zaškrtili odpověď *Ano*, byla jim zobrazena ještě podotázka:

### Které rizikové skupině je tato práce umožněna nejčastěji?

Tato podotázka měla za cíl zjistit, zdali jsou zkrácené úvazky nabízeny rizikovým skupinám, či nikoliv.

**Tabulka 13 - Umožnění práce na zkrácený úvazek rizikovým skupinám**

Možnosti	Žádné	Osoby se zdravotním postižením	Absolventi a mladiství do 30 let	Ženy a matky	Osoby starší 50 let	Lidé s nízkým vzděláním	Všem
Počet odpovědí	6	18	6	38	4	2	22

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření

**Graf 12 - Umožnění práce na zkrácený úvazek rizikovým skupinám**



Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření

Nejčastěji je umožněna práce na zkrácený úvazek *ženám pečujícím o dítě do 15 let věku*. Tuto práci umožňuje 40 % zaměstnavatelů. Práce na zkrácený úvazek je pro ženy pečující o dítě vítanou formou pracovního úvazku, díky kterému mají možnost se starat o

potomka a zároveň docházet do zaměstnání a nepřijít tak o své místo či pracovní návyky. Všem rizikovým skupinám nabízí práci na zkrácený úvazek 23 % dotazovaných zaměstnavatelů.

**Otázka č. 7 – Využila Vaše firma v posledních 10 letech za účelem zaměstnávání zaměstnanců (uchazečů evidovaných na ÚP) z nějaké rizikové skupiny na trhu práce příspěvek od úřadu práce?**

Obsahem otázky číslo 7 je zjistit, zda dotazované firmy pobíraly v posledních 10 letech příspěvek od úřadu práce, a to příspěvek na zaměstnávání uchazeče z nějaké rizikové skupiny. Z dotazovaných firem odpovědělo 68,5 % firem, že žádný příspěvek na zaměstnání osob z rizikových skupin nepobíralo.

Tyto příspěvky napomáhají k vytvoření nového pracovního místa pro uchazeče o zaměstnání, dále přispívají na mzdu uchazečům či na pomůcky potřebné k vykonávání práce.

**Tabulka 14 - Pobírání příspěvků od ÚP v posledních 10 letech**

Možnosti	Ano	Ne
Počet odpovědí	34	74

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření

V případě, že daný zaměstnavatel odpověděl *Ano*, následovala podotázka, na jakou rizikovou skupinu byl tento příspěvek poskytnutý.

**Tabulka 15 - Počet příspěvků na rizikové skupiny**

Možnosti	Osoby se zdravotním postižením	Absolventi a mladiství do 30 let	Ženy a matky	Osoby starší 50 let	Lidé s nízkým vzděláním
Počet odpovědí	10	8	4	10	2

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření

**Graf 13 - Počet příspěvků na rizikové skupiny**



Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření

Co se týče příspěvků na určitou rizikovou skupinu, nejvíce byly čerpány příspěvky na rizikovou skupinu *osob starších 50 let*, celkem na tuto skupinu čerpalo příspěvek 29 % zaměstnavatelů. Nejčastějším důvodem tohoto bývají náklady na zapracování starší osoby, tyto osoby mají většinou horší schopnost učit se novým věcem a déle jim trvá, než se nové postupy naučí. Taktéž dalších 29 % zaměstnavatelů čerpalo příspěvky na *osoby zdravotně postižené*. U těchto osob je především problém vybudování daného pracovního místa, které má specifika v podobě bariér, např. pohybových. Dále jsou třeba poříditi i speciální pracovní pomůcky, které OZP k výkonu práce potřebují.

**Otázka č. 8 – U které z následujících rizikových skupin na trhu je z Vašeho pohledu patrna největší fluktuace (časté ukončování a uzavírání pracovních poměrů)?**

Osmá otázka se zabývá fluktuací, tedy častým ukončováním a uzavíráním pracovního poměru. Společností je vnímáno, že nejčastěji mění práci především mladí lidé, kteří často hledají svojí vysněnou práci či přechází za lepším platovým ohodnocením. Dále je jejich stávající zaměstnání může přestat uspokojovat nebo si „nesedli“ s pracovním kolektivem. V dnešní době, kdy je na trhu práce vysoká poptávka po pracovní síle a je dostupné vysoké množství volných pracovních míst, této fluktuací nic nebrání. V době ekonomické krize by s velkou pravděpodobností byla tato data naprosto odlišná, jelikož by

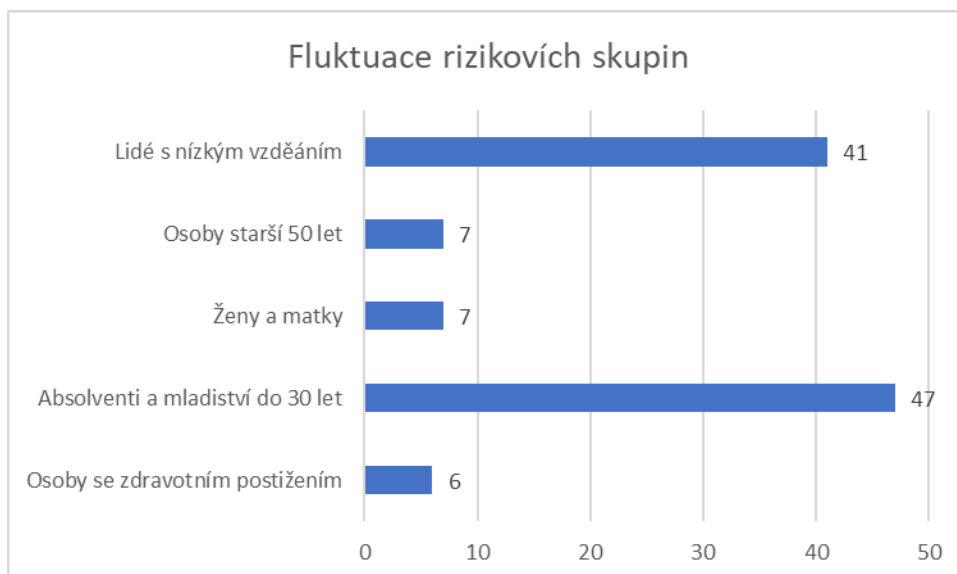
bylo malé množství volných pracovních míst a zaměstnanci by na svých pracovních místech zůstávali z důvodu jistoty daného příjmu.

**Tabulka 16 - Fluktuace rizikových skupin**

Možnosti	Osoby se zdravotním postižením	Absolventi a mladiství do 30 let	Ženy a matky	Osoby starší 50 let	Lidé s nízkým vzděláním
Počet odpovědí	6	47	7	7	41

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření

**Graf 14 - Fluktuace rizikových skupin**



Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření

Z výsledků dotazníků vyplývá, že riziková skupina *absolventů a mladistvých do 30 let*, je skupinou s největší fluktuací, tuto možnost vybralo 47 zaměstnavatelů z celkových 108. Důvody, proč je největší fluktuace u této skupiny, jsou popsány v odstavci výše. Druhou nejčtenější skupinou jsou pak *lidé s nízkým vzděláním*, a to v 41 případech ze 108. Důvodem, proč je fluktuace výrazně patrna u těchto osob může být jejich nedostatečná motivace k práci či právě nedostatečné vzdělání k vykonání daného zaměstnání. Do této skupiny jsou dále řazeni i recidivisté a nepřizpůsobiví občané, kteří v zaměstnání příliš dlouhou dobu nevydrží a raději volí cestu pobírání sociálních dávek.

**Otázka č. 9 – Z jakých důvodů jsou dle Vás Absolventi a mladiství do 30 let rizikovou skupinou (lze zaškrtnout více variant)?**

Otázka devátá se zabývá praktickým pohledem zaměstnavatelů na rizikovou skupinu absolventů a mladistvých do 30 let. Cílem této otázky je porovnat teoretický knižní pohled na tuto skupinu a pohled zaměstnavatelů, zdali se dané body shodují či nikoliv. Otázka obsahuje šest pevných odpovědí a sedmá odpověď sloužila pro případné vyjádření vlastního důvodu.

**Tabulka 17 - Absolventi a mladiství do 30 let**

Možnosti	Počet odpovědí
Nedostatek pracovních zkušeností	32
Nedostatečná motivace k práci	54
Nízká produktivita práce	16
Nedostatečná kvalifikace k vykonání dané práce	10
Vysoké požadavky na mzdu	74
Neochota učit se novým věcem	24
Jiné:	
Chybějící pracovní návyky, nezodpovědnost, vědomí jiných možností, nemají strach ze změny	1
Nemají potřebu pracovat, nechtějí zodpovědnost a směnovat	1
Nejsou rizikovou skupinou, je tvůrcem označena za rizikovou	1
Malá chuť pracovat	1

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření

Nejčtenější odpovědi jsou *vysoké požadavky na mzdu*, a to v 74 případech. Důvodem této odpovědi může být odvětvová struktura v okrese, ve které není možné zajistit přílišné zvýšení mezd, či nedostatek zkušeností, které tím pádem nemohou být patřičně oceněny. Druhou nejčastější odpovědí je *nedostatečná motivace k práci*, toto souvisí s faktem, že po několika letech studia, kdy daný absolvent není zvyklý na souvislou a každodenní práci, si obtížně zvyká na jiný styl života. Z odpovědí, které mohli respondenti dopsat, se opakoval fakt, že mladí lidé nechtějí přijmout zodpovědnost.

**Otázka č. 10 – Z jakých důvodů jsou dle Vás Osoby nad 50 let rizikovou skupinou (lze zaškrtnout více variant)?**

Otázka deset se po vzoru otázky deváté věnuje praktickému pohledu zaměstnavatelů na rizikovou skupinu osob starších 50 let. Obecným problémem této rizikové skupiny je jejich zhoršená adaptace na nové výrobní procesy a zhoršená schopnost učit se novým věcem. Ačkoliv má tato skupina již velmi bohaté pracovní i životní zkušenosti, často bývají upřednostněni mladší pracovníci, kteří tolik zkušeností nejsou, ale jsou schopni se v kratším časovém horizontu přizpůsobit nové práci či se něco nového naučit.

**Tabulka 18 - Osoby starší 50 let**

Možnosti	Počet odpovědí
Upřednostnění mladší generace – neperspektivnost do budoucna	24
Navyklé stereotypy bránící životní změně	48
Ztráta orientace na budoucnost – vyhoření osobnosti	18
Nižší produktivita práce	16
Vyšší vynaložení nákladů na zapracování v případě změny zaměstnání	8
Menší schopnost učit se novým věcem	62
Jiné:	
Zdravotní problémy, neochota pracovat	1
Nemyslím si, že jsou rizikovou skupinou, alespoň ne ti, kteří mají chuť pracovat	1
Dle názoru zaměstnavatele by tato hranice měla být posunuta, nevnímá ji jako rizikovou skupinu	1
Nejsou rizikovou skupinou, je tvůrcem označena za rizikovou	1

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření

Z výsledků dotazníkové šetření je patrné, že nejčastějším důvodem, proč zaměstnavatelé považují tuto skupinu za rizikovou, je jejich *menší schopnost učit se novým věcem*, tato odpověď byla zaškrtnuta v 62 případech. Tento důvod se shoduje i s důvody, které jsou popsány v literatuře. Druhým nejčastěji vybraným důvodem byly *navyklé stereotypy bránící životní změně*, a to ve 48 případech. V odpovědi jiné se respondenti ve 3

případech shodli, že tato skupina dle nich není rizikovou a že tato hranice není vypovídající a měla by být posunuta.

**Otázka č. 11 – Z jakých důvodů jsou dle Vás Osoby se zdravotním postižením rizikovou skupinou (lze zaškrtnout více variant)?**

Z hlediska přizpůsobení se pracovnímu místu či přechodu k jinému zaměstnání, je na tom riziková skupina osob zdravotně postižených zdaleka nejhůře. Jejich dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav zapříčiňuje velkou omezenost pracovního uplatnění. OZP se pak mohou uplatnit pouze v malém okruhu povolání.

**Tabulka 19 - Osoby zdravotně postižené**

Možnosti	Počet odpovědí
Neochota zaměstnavatelů tyto osoby zaměstnávat	26
Vyšší náklady na vytvoření pracovního místa	14
Chybějící vzdělání	10
Častá nemocnost osob se zdravotním postižením	44
Omezená možnost vykonávání konkrétní profese ze strany OZP	70
Nedostatečná nabídka práce na zkrácený úvazek ze strany zaměstnavatelů	24
Jiné:	
Nejsou rizikovou skupinou, je tvůrcem označena za rizikovou	1

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření

Nejčastější odpovědí, celkem 70krát, v této otázce byla *omezená možnost vykonávání konkrétní profese ze strany OZP*. Tato odpověď koresponduje s odvětvovou strukturou okresu Pelhřimov, kdy se v okrese nachází velké množství výrobních, strojírenských a zemědělských podniků. V těchto odvětvích a s nimi spojených profesích je obtížné, ba dokonce nemožné, volná pracovní místa vytvořit. Celkem 44krát se pak v dotazníku objevila odpověď *častá nemocnost osob se zdravotním postižením*, kdy je u této skupiny hlavním limitem právě zdravotní stav.

**Otázka č. 12 – Jaké jsou největší problémy na trhu práce Osob s nízkým vzděláním (lze zaškrtnout více variant)?**

Do této skupiny nejsou řazeny jen osoby s nízkým vzděláním, ale také alkoholici, recidivisté a sociálně nepřizpůsobiví občané. Úroveň kvalifikace a profesní dovednosti jsou při hledání nové pracovní pozice rozhodující, avšak se zvyšujícím věkem se množstvím zkušeností zvyšuje, počet uchazečů se tedy s rostoucím věkem u této skupiny snižuje.

**Tabulka 20 - Lidé s nízkým vzděláním**

Možnosti	Počet odpovědí
Nedostatečná motivace k práci	60
Nízká produktivita práce	24
Minimální příjmové zlepšení (vzhledem k sociálním dávkám)	48
Odpor ke vzdělávání	32
Možné nahrazení pracovní silou ze zahraničí	16
Nedostatečná kvalifikace a zručnost	60
Jiné:	
Žádné	1
každý druhý z této skupiny má exekuce či insolvenční řízení, pak nemá motivaci pracovat	1
nároky na vzdělání a schopnost učit se novým věcem u pracovních pozic rostou	1

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření

Nejčastěji uvedeným problémem na trhu práce osob s nízkým vzděláním byl uveden důvod *nedostatečná kvalifikace a zručnost*, a to v 60 případech, tato odpověď není nijak překvapivá. Druhou nejčastěji uvedenou možností, taktéž v 60 případech, byla *nedostatečná motivace k práci*. Tato možnost se odráží od faktu, že do této skupiny jsou řazeni i recidivisté, kriminálníci, alkoholici atd., kteří v mnoha případech nemají vztah k práci a nemají k vykonání práce žádnou motivaci. Odpověď *minimálního příjmového zlepšení (vzhledem k sociálním dávkám)* zaškrtnulo 48 respondentů, vzhledem k jejich chybějícímu vzdělání je nižší platové ohodnocení patrné a některé osoby spadající do této skupiny volí právě cestu „pobytu na dávkách“ jako schůdnější variantu, jelikož nemusí docházet do žádného zaměstnání, a i tak pobírají finanční prostředky. V doplňující možnosti *jiné* se objevil názor, že nároky na vzdělání a schopnost učit se novým věcem u pracovních pozic rostou. Jeden respondent neshledává tuto skupinu jako rizikovou.



**Otázka č. 13 – Jaký důvod je dle Vás největším problémem při zaměstnání Ženy pečující o dítě do 15 let (Ize zaškrtnout více variant)?**

Ženy, v drtivé většině pak matky pečující o dítě do 15 let, tvoří další rizikovou skupinu na trhu práce. Vzhledem k péči o dítě je problémové zapojení ženy například do vícesměnného provozu či požadavek na práci přesčas. U žen po mateřské pak může být i problém v sebedůvěře po několikaleté absenci v zaměstnání.

**Tabulka 21 - Ženy pečující o děti do 15 let**

Možnosti	Počet odpovědí
Častá absence v práci pro nemoc potomka	78
Možnost odchodu na mateřskou dovolenou – další potomek	48
Nedostatek pracovních poměrů na zkrácený úvazek ze strany zaměstnavatelů	46
Jiné:	
Žádné	1
u každé profese nelze zkrácený úvazek nebo práce z domova a pak chybí zástup	1

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření

V 78 případech byla vybrána možnost *časté absence v práci pro nemoc potomka*. V dětském věku je potomek náchylnější na nemoci a matka bývá většinou ta, která je s potomkem v průběhu nemoci doma a stará se o něj. Problém nemocnosti potomka však není nikterak ovlivnitelný. Celkem 48krát byla označena *možnost odchodu na mateřskou dovolenou – další potomek*. V případě ucházení o zaměstnání se zaměstnavatel obává, že přijme ženu do zaměstnání, která může v krátké budoucnosti otěhotnět a on bude muset shánět náhradu. Z tohoto důvodu může být upřednostněna jiná žena či muž. 46 respondentů si myslí, že je pro ženy pečující o děti do 15 let vytvořeno *malé množství zkrácených úvazků*. V možnosti jiné jeden respondent uvedl, že u každé profese nabídku práce na zkrácený úvazek nebo z domova nelze zrealizovat, je třeba přítomnost na pracovišti.

**Otázka č. 14 – Jaká forma podpory by dle Vás pomohla/pomáhá k vyššímu zaměstnávání osob spadajících do rizikových skupin na trhu práce (lze zaškrtnout více variant)?**

Otázka se zabývá formou podpory v zaměstnávání osob spadajících do rizikových skupin na trhu práce. V možnostech k výběru je předepsáno devět odpovědí, které by dle autora mohly pomoci k zaměstnávání těchto skupin, desátá odpověď - jiné, byla na doplnění respondenta. V možnostech bylo možno zaškrtnout jak finanční podporu, tak různé nové programy či zlepšení vzdělání. Cílem otázky je zjistit, jaká forma by zaměstnavatelům vyhovovala či zdali by sami navrhli nějakou formu.

**Tabulka 22 - Forma podpory k zaměstnávání rizikových skupin**

Možnosti	Počet odpovědí
Finanční podpora na mzdu	40
Finanční podpora na proškolení zaměstnanců	14
Motivační programy ÚP pro potenciální zaměstnance	22
Zlepšení kvality výuky ve školách	28
Vytvoření nových nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti podporujících zaměstnanost rizikových skupin	40
Možnost prohloubení kvalifikace uchazeče	26
Vyšší využívání rekvalifikací	28
Spolupráce odborných škol s firmami již v době studia	52
Zvýšit prestiž řemesla a středního odborného vzdělání ve společnosti	2
Jiné:	
žádná, dnes se zaměstnavatelé snaží vytvořit podmínky všem, kdo projeví zájem	1

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření

Nejčastěji označenou odpovědí, s četností 52, byla *spolupráce odborných škol s firmami již v době studia*. Možnost realizace tohoto řešení je v uzpůsobení tzv. praxí, které by měly probíhat již v nějaké firmě, kdy si firma postupně „vychová“ své budoucí zaměstnance k výkonu dané práce a v době nástupu do zaměstnání na plný pracovní úvazek bude již absolvent připraven k výkonu práce. Praxe by měla být finančně

ohodnocena upravenou taxou. Problém realizace tkví ve financování této možnosti, která by mohla být podpořena především státem. Dalšími možnostmi, které byly v dotazníku zaškrtnuty 40krát jsou *finanční podpora na mzdu a vytvoření nových nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti podporujících zaměstnanost rizikových skupin*. Řešením by mohlo být přizpůsobení nástrojů APZ situaci na trhu práce v daném regionu.

**Otázka č. 15 – Z které skupiny osob dle vzdělání zaměstnává Vaše firma nejvíce zaměstnanců (zaškrtnout max. 2 skupiny)?**

Poslední část dotazníkové šetření se věnuje demografii. Otázka patnáct se konkrétně zabývá vzdělanostní strukturou daných firem. Otázka měla na výběr ze čtyř možností a byla možnost zaškrtnutí max. dvou odpovědí. Výběr dvou možných odpovědí byl zvolen z důvodu, že respondenti budou danou strukturu spíše odhadovat, jelikož by museli vzdělání svých zaměstnanců vyhledat, což by jim zabralo vyšší množství času a zapříčilo nižší návratnost dotazníků.

**Tabulka 23 - Vzdělanostní struktura zaměstnanců**

Možnosti	Osoby se základním vzděláním	Osoby vyučené	Osoby se středoškolským vzděláním	Osoby s vysokoškolským vzděláním
Počet odpovědí	20	76	48	24

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření

Z výsledků šetření vyplývá, že firmy zaměstnávají největší množství *osob vyučených* (v 76 případech) a *osob se středoškolským vzděláním* (ve 48 případech). Tato struktura vyplývá z odvětvové i vzdělanostní struktury okresu Pelhřimov. V okrese je největší počet výrobních, strojírenských a zemědělských podniků, ve kterých je vyšší potřeba osob vyučených. Osob vyučených je také ve vzdělanostní struktuře nejen okresu Pelhřimov nejvyšší počet.

**Graf 15 - Vzdělanostní struktura zaměstnanců firmy**



Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření

**Otázka č. 16 – Z kterých věkových skupin osob Vaše firma zaměstnává nejvíce zaměstnanců?**

Otázka šestnáctá měla za úkol zjistit, jaká je věková struktura zaměstnanců firmy, tedy, do jaké věkové skupiny spadá většina zaměstnanců firmy. Otázka měla možnost zaškrtnutí dvou odpovědí. Výběr dvou možných odpovědí byl zvolen z důvodu, že respondenti budou danou strukturu spíše odhadovat, jelikož by museli vzdělání svých zaměstnanců vyhledat, což by jim zabralo vyšší množství času a zapříčilo nižší návratnost dotazníků.

**Tabulka 24 - Věková struktura zaměstnanců**

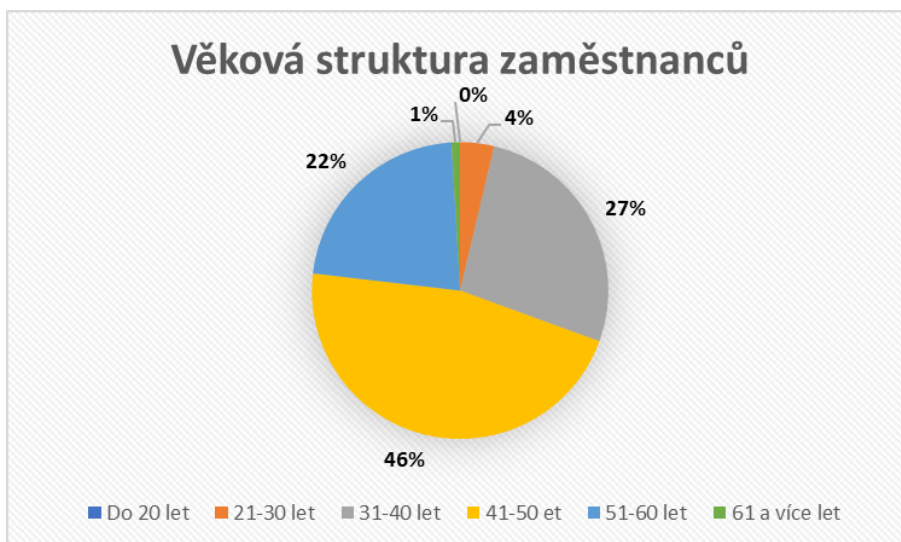
Možnosti	Do 20 let	21-30 let	31-40 let	41-50 let	51-60 let	61 a více let
Počet odpovědí	0	4	29	50	24	1

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření

Z výsledků šetření je patrné, že z hlediska struktury dle věku firmy zaměstnávají převážně zaměstnance ve věku mezi 31-50 lety. Tyto věkové skupiny mají už patřičné zkušenosti a praktické dovednosti, tudíž jsou pro zaměstnavatele nejproduktivnější věkovou skupinou. Možnost, že firma zaměstnává nejvíce osob ve věku 41-50 let vybralo

50 respondentů, ve 29 případech pak vybrali možnost *31-40 let*. V jednom případě byla vybrána skupina *osob nad 60 let věku*.

**Graf 16 - Věková struktura zaměstnanců**



Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření

**Otázka č. 17 – Co se týká pohlaví Vašich zaměstnanců, jsou u Vás zaměstnání převážně?**

**Tabulka 25 - Struktura zaměstnanců dle pohlaví**

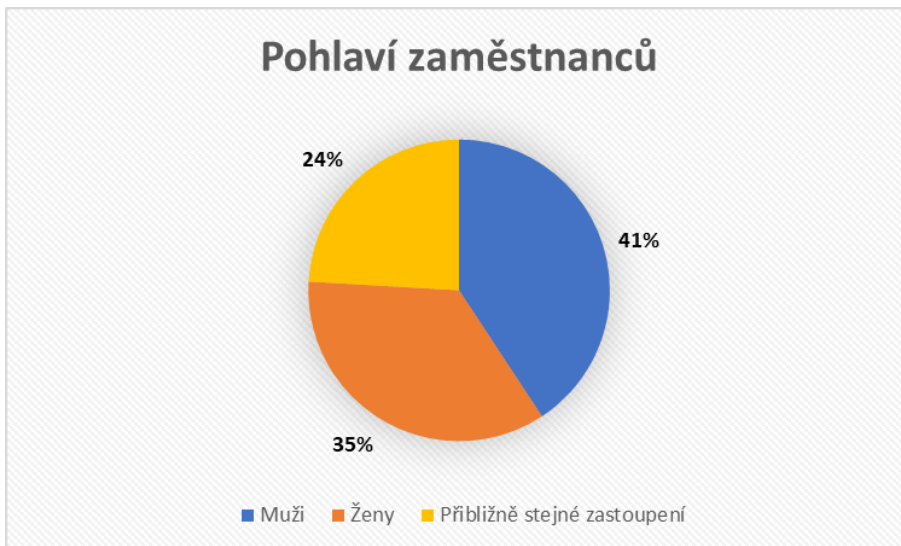
Možnosti	Muži	Ženy	Přibližně stejné zastoupení
Počet odpovědí	44	38	26

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření

Poslední otázka dotazníku je věnována struktuře firem dle pohlaví. Co se týče pohlaví, tak ve 41 % (44 respondentů) firem převažuje *mužské pohlaví*. Tato struktura se vyskytuje především ve strojírenském průmyslu. 35 % (38 respondentů) firem pak má převahu *žen*. Převaha žen se vyskytuje především v oděvním a textilním průmyslu, i v některých výrobních podnicích, zemědělství či školství. Ve 24 % (26 respondentů) firem je struktura dle pohlaví *vyrovnaná*, týká se to jak výrobních podniků, tak i zemědělských podniků. V okrese Pelhřimov se dle výsledků dotazníkového šetření nedá říci, že by

převažovala nabídka práce pro jedno či druhé pohlaví, nabídka práce je pro obě pohlaví vyrovnaná.

**Graf 17 - Struktura firem dle pohlaví**



Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření

## 4.6 Vyhodnocení statistických hypotéz

**Hypotéza 1:** Osoby se zdravotním postižením (OZP) jsou zaměstnány ve větší míře u zaměstnavatelů s vyšším počtem zaměstnanců.

$H_{0(1)}$ : Počet zaměstnaných OZP není závislý na velikosti firmy (dle počtu zaměstnanců)

$H_{1(1)}$ : Počet zaměstnaných OZP je závislý na velikosti firmy (dle počtu zaměstnanců)

Hladina významnosti:  $\alpha$  (0,05)

**Tabulka 26 - Hypotéza 1 - výpočet**

CHI-SQUARE					
	<i>chi-sq</i>	<i>p-value</i>	<i>x-crit</i>	<i>sig</i>	<i>Cramer V</i>
Pearson's	45,04210526	3,8966E-09	9,487729	yes	0,456649

Zdroj: RealStat, vlastní zpracování

Pomocí Chí-kvadrát testu bylo zjištěno, že s 95 % pravděpodobností existuje závislost mezi počtem zaměstnaných OZP a velikostí firmy. Vypočtená p-hodnota (3,8966E-09 – koeficient E znamená posun desetinné čárky o 9 míst vlevo) je menší než  $\alpha$  (0,05), tedy nulová hypotéza se zamítá a je přijata hypotéza alternativní. Dle Cramerova koeficientu kontingence se jedná o střední závislost. Výpočet uveden v příloze.

**Hypotéza 2:** Ve věci plnění povinného podílu OZP je patrné, že firmy s větším počtem zaměstnanců plní povinný podíl více přímo zaměstnáváním OZP, případně odebíráním výrobků od firem převážně zaměstnávajících OZP.

*H<sub>0(2)</sub>: Forma plnění povinného podílu OZP není závislá na velikosti firmy (dle počtu zaměstnanců)*

*H<sub>1(2)</sub>: Forma plnění povinného podílu OZP je závislá na velikosti firmy (dle počtu zaměstnanců)*

Hladina významnosti:  $\alpha$  (0,05)

**Tabulka 27 - Hypotéza 2 - výpočet**

CHI-SQUARE					
	<i>chi-sq</i>	<i>p-value</i>	<i>x-crit</i>	<i>sig</i>	<i>Cramer V</i>
Pearson's	37,45181135	1,45372E-07	9,48772904	yes	0,41639887

Zdroj: RealStat, vlastní zpracování

Pomocí Chí-kvadrát testu bylo zjištěno, že s 95 % pravděpodobností existuje závislost mezi formou plnění povinného podílu OZP a velikostí firmy. Vypočtená p-hodnota (1,45372E-07 – koeficient E znamená posun desetinné čárky o 7 míst vlevo) je menší než  $\alpha$  (0,05), tedy nulová hypotéza se zamítá a je přijata hypotéza alternativní. Dle Cramerova koeficientu kontingence se jedná o střední závislost. Výpočet uveden v příloze.

**Hypotéza 3:** Fluktuace zaměstnanců je nejvíce patrna u osob s nižším věkem.

*H<sub>0(3)</sub>: Fluktuace zaměstnanců není závislá na věku zaměstnanců*

*H<sub>1(3)</sub>: Fluktuace zaměstnanců je závislá na věku zaměstnanců*

Hladina významnosti:  $\alpha$  (0,05)

**Tabulka 28 - Hypotéza 3 - výpočet**

CHI-SQUARE					
	<i>chi-sq</i>	<i>p-value</i>	<i>x-crit</i>	<i>sig</i>	<i>Cramer V</i>
Pearson's	16,33975894	0,037767384	15,50731306	yes	0,27504006

Zdroj: RealStat, vlastní zpracování

Pomocí Chí-kvadrát testu bylo zjištěno, že s 95 % pravděpodobností existuje závislost mezi fluktuací zaměstnanců a věku zaměstnanců. Vypočtená p-hodnota (0,037767384) je menší než  $\alpha$  (0,05), tedy nulová hypotéza se zamítá a je přijata hypotéza alternativní. Dle Cramerova koeficientu kontingence se jedná o slabou závislost. Výpočet uveden v příloze.

**Hypotéza 4:** Příspěvek od ÚP za účelem zaměstnávání osob z rizikových skupin uchazečů o zaměstnání využili v posledních 10 letech spíše zaměstnavatelé s menším počtem zaměstnanců.

*H<sub>0(4)</sub>: Pobírání příspěvku od ÚP není závislé na velikosti firmy (dle počtu zaměstnanců)*

*H<sub>1(4)</sub>: Pobírání příspěvku od ÚP je závislé na velikosti firmy (dle počtu zaměstnanců)*

Hladina významnosti:  $\alpha$  (0,05)

**Tabulka 29 - Hypotéza 4 - výpočet**

CHI-SQUARE					
	<i>chi-sq</i>	<i>p-value</i>	<i>x-crit</i>	<i>sig</i>	<i>Cramer V</i>
Pearson's	3,13386806	0,20868402	5,99146455	no	0,17034464

Zdroj: RealStat, vlastní zpracování

Pomocí Chí-kvadrát testu bylo zjištěno, že s 95 % pravděpodobností neexistuje závislost mezi pobíráním příspěvků od ÚP a velikostí firmy. Vypočtená p-hodnota (0,20868402) je větší než  $\alpha$  (0,05), tedy byla nulová hypotéza přijata.



## 5 Zhodnocení výsledků

### 5.1 Výsledky dotazníkového šetření

Dotazníkového šetření se zúčastnilo 256 respondentů a bylo vyplněno 108 dotazníků, návratnost šetření byla 42,19 %. Dotazník byl určen pro firmy neboli zaměstnavatele v okrese Pelhřimov. Nejčastějším důvodem k nevyplnění dotazníku byl pravděpodobně nedostatek času pracovníků jednotlivých firem či neochota pracovníků k vyplnění dotazníku. V několika případech firmy odpověděly, že mají malé množství zaměstnanců a touto problematikou se nikterak nezabývají.

Nejvyšší množství respondentů odpovídalo z odvětví zemědělství, školství a služeb. Firmy pak většinou zaměstnávaly 26-99 zaměstnanců.

V otázkách směřujících na OZP (osoby zdravotně postižené) bylo zodpovězeno, že většinou firmy zaměstnávají 1-5 OZP. Jako nejčastější formu plnění povinného podílu OZP poté volí zaměstnávání OZP v kombinaci s odběrem výrobků a služeb, dále pak pouhé zaměstnávání OZP.

Nejčastěji zaměstnávanou rizikovou skupinou je dle respondentů skupina osob nad 50 let věku.

Práci na zkrácený úvazek nabízí drtivá většina respondentů, tuto práci pak firmy nabízí rizikové skupině osob, do které spadají převážně ženy a matky pečující o děti do 15 let. Dále pak všem bez rozdílu spádovosti do rizikové skupiny.

Příspěvek od úřadu práce za účelem zaměstnávání zaměstnanců (evidovaných na ÚP) z nějaké rizikové skupiny dvě třetiny respondentů nevyužilo. Nejvíce byl využit na zaměstnávání osoby se zdravotním postižením a osoby starší 50 let.

V otázce fluktuace rizikových skupin neboli častého ukončování a uzavírání pracovních poměrů byla nejčastější odpovědí riziková skupina absolventů a mladistvých do 30 let věku.

Nejčastějším důvodem, proč jsou zaměstnavateli absolventi a mladiství považováni za rizikovou skupinu, jsou vysoké požadavky na mzdu, kterou absolventi a mladiství požadují a dále jejich nedostatečná motivace k práci. U skupiny osob starších 50 let jsou to především jejich snížené schopnosti učit se novým věcem a navyklé stereotypy bránící životní změně. Nejčastějším důvodem, proč zaměstnavatelé považují osoby zdravotně

postižené za rizikovou skupinu, je jejich omezená schopnost vykonávat konkrétní profesi, dále pak jejich častá nemocnost. U této skupiny stojí za zmínku, že vyšší náklady na vytvoření pracovního místa pro OZP nejsou tak závažným důvodem. Největším problémem v zaměstnávání osob s nízkým vzděláním je jejich nedostatečná kvalifikace a zručnost, dále pak nedostatečná motivace k vykonávání zaměstnání, dalším častým důvodem je minimální příjmové zlepšení v porovnání se sociálními dávkami. U žen pečujících o dítě do 15 let je nejčastějším problémem k zaměstnanosti jejich častá absence na pracovišti pro nemoc potomka, dále pak nedostatek pracovních poměrů na zkrácený úvazek.

Forma podpory, která by pomohla či pomáhá k vyššímu zaměstnávání osob spadajících do rizikových skupin, je dle respondentů nejčastěji označena spolupráce odborných středních škol s firmami už v době studia, dále finanční podpora na mzdu a vytvoření nových nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

Z hlediska demografických ukazatelů firmy nejčastěji zaměstnávají osoby vyučené, ve věku mezi 41-50 lety, ve vyšší míře zaměstnávají muže mužského pohlaví.

## 6 Závěr

Nezaměstnanost je stav na trhu práce, který se vyznačuje tím, že nabídka pracovníků převyšuje poptávku firem. Tento stav má negativní dopad, a to jak na jedince, kteří ztrácí pravidelný příjem, pracovní návyky a časem i kvalifikaci, tak i na společnost, která přichází o finanční prostředky plynoucí z daní a odvodů a naopak vynakládá finance na státní politiku zaměstnanosti. Cílem této diplomové práce s názvem „Rizikové skupiny na trhu práce v okrese Pelhřimov“ je analýza vývoje nezaměstnanosti rizikových skupin a současná situace na trhu práce těchto skupin v okrese. Diplomová práce se skládá ze tří částí. První část je teoretická, slouží jako úvod do problematiky nezaměstnanosti. Zároveň z ní vychází i část druhá, která tvoří analýzy nezaměstnanosti okresu v posledních deseti letech a tvoří podklady pro část třetí, jež obsahuje kvantitativní výzkum zaměřený na praktický pohled zaměstnavatelů na problematiku rizikových skupin na trhu práce.

Z analýzy nezaměstnanosti v okrese Pelhřimov, která byla provedena za období 2010-2019, vyplývá, že v důsledku hospodářské krize došlo k nárůstu nezaměstnanosti, a to v největší míře v letech 2008-2010. Od února roku 2010 se začala nezaměstnanost opět pozvolna snižovat. V letech 2011-2014 se podíl nezaměstnaných osob pohyboval okolo hodnoty 4,5 %, nárůst nezaměstnaných vždy přišel v zimních měsících, kdy se do evidence úřadu práce hlásili zaměstnanci, kteří vykonávali sezónní práce především ve stavebním a dřevařském průmyslu. Od roku 2013 vlivem příznivé ekonomické situace podíl nezaměstnaných osob postupně klesá. V letních měsících roku 2019 podíl dosáhl rekordních hodnot, a to až 1,3 %. Největším zaměstnavatelem v okrese Pelhřimov je dlouhodobě společnost Agrostroj Pelhřimov, a.s..

Nezaměstnanost jde posuzovat i z hlediska dalších ukazatelů. Co se týče pohlaví, v evidenci uchazečů o zaměstnání je ve sledovaném období větší množství mužů, rozdíl mezi nezaměstnaností dle pohlaví je však pouze v řádu několika desítek. Dle věkové struktury jsou v celém sledovaném období nepočetnější skupinou osoby ve věku nad 50 let. V letech 2018 a 2019 se však rozdíl mezi počty ve všech věkových skupinách víceméně vyrovnávají. Z hlediska vzdělání je v evidenci úřadu práce nejvíce osob se středním vzděláním s výučním listem, což koresponduje i s celorepublikovými statistikami. Momentálně se však jedná zpravidla o osoby, které pracovat nemohou či z nějakého důvodu nechtějí a jsou nahrazovány pracovní silou ze zahraničí. Ve 45 % případů zůstanou

uchazeči o zaměstnání v evidenci úřadu práce po dobu do 3 měsíců, což znamená, že skoro polovina uchazečů si najde nové zaměstnání prakticky ihned po registraci do evidence.

Dle procentuálního přepočtu uchazečů spadajících do rizikových skupin na celkovém počtu uchazečů je dlouhodobě nejzastoupenější skupinou skupina osob nad 50 let věku, a to s 27,5 % v posledním sledovaném období. Tyto osoby bývají často nahrazovány mladší pracovní silou, ačkoliv mají bohaté pracovní zkušenosti. Navzdory tomu jsou druhou nejpočetnější skupinou (21,6 % v posledním sledovaném roce) mladiství, kteří by se mohli danou prací snadněji naučit.

Poslední částí diplomové práce je vlastní kvantitativní výzkum prováděný formou dotazníkového šetření, které bylo zaměřeno na praktický pohled zaměstnavatelů na problematiku rizikových skupin. Cílem bylo zajistit, zda-li se problematikou rizikových skupin zabývají a berou ji v potaz. Na základě daných otázek a získaných dat z nich byly ověřeny stanovené statistické hypotézy, ze kterých vyplynulo, že počet zaměstnaných OZP je závislý na velikosti firmy, forma plnění povinného podílu OZP je závislá na velikosti firmy a fluktuace zaměstnanců je závislá na věku zaměstnanců. Naopak neexistuje závislost mezi pobíráním příspěvků od ÚP a velikostí firmy.

Součástí dotazníkového šetření bylo 5 otázek, kdy každá z nich směřovala na jednu rizikovou skupinu na trhu práce a důvody, proč je považována za rizikovou, jak už z důvodů daných teoretickými východisky či přímo důvody z praxe. Z výsledků šetření vyplynulo, že u absolventů a mladistvých jsou nejvyšším problémem k nalezení vhodného zaměstnání jejich vysoké požadavky na mzdu. Tento fakt může vycházet s rozdílných platových podmínek v rámci celé republiky a složitějšího odhadu vlastního ocenění. U osob starších 50 let se z pohledu zaměstnavatelů několikrát vyskytl názor, že věková hranice 50 let je u této skupiny nízká. Vzhledem k stárnutí populace a lepší zdravotní péči by tato hranice měla být posunuta alespoň na 55 let. Osoby v 50 letech věku jsou ve většině případů stále velmi produktivní. Za zmínku pak stojí fakt, že zaměstnavatelé ve velké míře uváděli, že lidé s nízkým vzděláním postrádají konkrétní vzdělání, ale i zručnost, dále nízkou motivaci k práci, která může být zapříčiněna minimálním platovým zlepšením vzhledem sociálním dávkám. Řešením problému by mohlo být vytvoření nových nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, které by více podporovali kvalifikaci, ale i zručnost této skupiny, která by vedla k vyššímu platovému ohodnocení této skupiny.

## 7 Seznam použitých zdrojů

### 7.1 Literatura

BRČÁK, Josef, Bohuslav SEKERKA a Dana STARÁ. *Makroekonomie – teorie a praxe*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2014, 223 s. ISBN 978-80-7380-492-3.

BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, 140 s. Studijní texty. ISBN 80-86429-16-4.

BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2002, 236 s. Psyché. ISBN 80-247-9006-8.

ČELEDOVÁ, Libuše, Zdeněk KALVACH a Rostislav ČEVELA. *Úvod do gerontologie*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, nakladatelství Karolinum, 2016. 154 s. ISBN 978-80-246-3404-3.

DVOŘÁČEK, Jiří a Peter SLUNČÍK. *Podnik a jeho okolí: jak přežít v konkurenčním prostředí*. Praha: C.H. Beck, 2012. 192 s. ISBN 978-80-7400-224-3.

HOLMAN, Robert. *Ekonomie*. 5. vyd. Praha: C.H. Beck, 2011. 736 s. ISBN 978-80-7400-006-5.

JÍROVÁ, Hana. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Vyd. 1. Praha: Vysoká škola ekonomická, Národohospodářská fakulta, 1999, 95 s. ISBN 80-7079-635-9.

KACZOR, Pavel. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. Vyd. 1. Praha: Oeconomica, 2013, 242 s. Vysokoškolská učebnice. ISBN 978-80-245-1930-2.

KOLÁŘOVÁ, Hana. *Kultura aktivního stárnutí aneb společnost dlouhověkosti*. Bedrník. Praha. 2012

KOTÝNKOVÁ, Magdalena a Otakar NĚMEC. *Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU*. Vyd. 1. Praha: Professional Publishing, 2003, 199 s. ISBN 80-86419-48-7.

KREBS, Vojtěch. *Sociální politika*. 6., přepracované a aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-921-2

KUCHAŘ, Pavel. *Trh práce: sociologická analýza*. Vyd. 1. V Praze: Karolinum, 2007. ISBN 978-80-246-1383-3

LIPOVSKÁ, Hana. *Moderní ekonomie: jednoduše o všem, co byste měli vědět*. Praha: Grada, 2017. ISBN 978-80-271-0120-7.

MACÁKOVÁ, Libuše. *Mikroekonomie: základní kurs*. 11. vyd. Slaný: Melandrium, 2010. ISBN 9788086175706.

MACHOVCOVÁ, Kateřina. *Ženy na trhu práce: realita a perspektivy sborník textů mezinárodního kolektivu autorek k problematice rovného zacházení na trhu práce*. Praha: Gender Studies, 2007, 160 s. ISBN 978-80-86520-23-0

MANKIW, N. Gregory. *Zásady ekonomie*. Praha: Grada, 1999. Profesionál. ISBN 80-7169-891-1.

MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994, 151 s. Studijní texty. ISBN 80-901424-9-4.

NAVRÁTIL, Pavel. *Romové v české společnosti: jak se nám spolu žije a jaké má naše soužití vyhlídky*. Praha: Portál, 2003. ISBN 80-7178-741-8

NĚMEC, Otakar. *Lidské zdroje na trhu práce*. Vyd. 1. Praha: Oeconomica, 2002, 151 s. ISBN 80-245-0350-6.

SAMUELSON, Paul Anthony a William D NORDHAUS. *Ekonomie*: 18. vydání. Vyd. 1. Praha: NS Svoboda, 2007, 775 s. ISBN 978-80-205-0590-3

SIROVÁTKA, Tomáš. *Politika pracovního trhu*. Brno: Vydavatelství Masarykovy univerzity, 1995. ISBN 80-210-1251-X

SIROVÁTKA, Tomáš a Petr MAREŠ. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Vyd. 1. Brno: Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií, 2003, 272 s. ISBN 80-210-3048-8.

ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost. 2.*, přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013. Psyché (Grada). ISBN 9788024742823.

TRHLÍKOVÁ, Jana, ÚLOVCOVÁ, Helena, VOJTĚCH, Jiří. *Sociální aspekty dlouhodobé nezaměstnanosti mladých lidí s nízkou úrovní vzdělanosti*. Praha: Národní ústav odborného vzdělávání, 2006, 68 s. ISBN 80-85118-98-X.

VÁCLAVÍKOVÁ, Anna, Helena KOLIBOVÁ a Alina KUBICOVÁ. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti: [studijní materiály pro kombinované studium Veřejná správa a regionální politika]*. Vyd. 1. Opava: Optys, 2009. ISBN 978-80-85819-76-2.

VOJTĚCH, Jiří. *Absolventi škol Moravskoslezského kraje na trhu práce – nezaměstnanost absolventů*. 1. vyd. Praha: Národní ústav odborného vzdělávání, 2004. ISBN 80-85118-82-3

WINKLER, Jiří a Martin ŽIŽLAVSKÝ, ed. *Nejistoty na trhu práce*. Vyd. 1. Brno: Fakulta sociálních studií (Institut pro výzkum reprodukce a integrace společnosti) Masarykovy univerzity v Brně v nakl. Albert, Boskovice, 2009. ISBN 978-80-7326-172-6.

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

## 7.2 Webové zdroje

Český statistický úřad [online]. [cit. 2019-08-15]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/>

*Informace o minimální mzdě od 1. ledna 2019* [online]. , 1-4 [cit. 2019-08-15]. Dostupné z: [https://www.mpsv.cz/files/clanky/34725/Informace\\_o\\_MMe\\_od\\_1\\_ledna\\_2019\\_na\\_web\\_MPSV.pdf](https://www.mpsv.cz/files/clanky/34725/Informace_o_MMe_od_1_ledna_2019_na_web_MPSV.pdf)

*Minimální mzda* [online]. [cit. 2019-08-15]. Dostupné z: <https://www.finance.cz/dane-a-mzda/mzda/vse-o-mzdach/minimalni-mzda/>

*Míry zaměstnanosti, nezaměstnanosti a ekonomické aktivity* [online]. [cit. 2019-08-21]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cri/miry-zamestnanosti-nezamestnanosti-a-ekonomicke-aktivity-cerven-2019>

*MPSV* [online]. [cit. 2019-09-02]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/zamest>

*Národní ústav pro vzdělávání: Absolventi středních škol a trh práce* [online]. Praha, 2016 [cit. 2019-08-26]. Dostupné z: [http://www.nuv.cz/uploads/Vzdelavani\\_a\\_TP/63\\_Ekonomika\\_WWW\\_oprava.pdf](http://www.nuv.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/63_Ekonomika_WWW_oprava.pdf)

*Názory pracovníků úřadů práce na uplatnění absolventů škol – 2006* [online]. Praha, 2007 [cit. 2019-08-26]. Dostupné z: [http://www.nuov.cz/uploads/Vzdelavani\\_a\\_TP/nazory\\_UP\\_06.pdf](http://www.nuov.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/nazory_UP_06.pdf)

*Nezaměstnanost absolventů* [online]. Praha, 2016 [cit. 2019-08-26]. Dostupné z: <http://www.infoabsolvent.cz/Temata/ClanekAbsolventi/5-1-04>

*OECD: A Skilled Workforce for Strong, Sustainable and Balanced Growth* [online]. [cit. 2019-08-26]. Dostupné z: <http://www.oecd.org/g20/topics/employment-and-social-policy/G20-Skills-Strategy.pdf>

*Rozdíly v platech mužů a žen v Česku se prohlubují* [online]. 2018 [cit. 2019-08-26]. Dostupné z: <https://www.e15.cz/domaci/rozdily-v-platech-muzu-a-zen-v-cesku-se-prohlubuji-1352653>



*Trh práce* [online]. 2018 [cit. 2020-02-17]. Dostupné z:  
<https://www.miras.cz/seminarky/mikroekonomie-n11-trh-prace.php>

*Změna výpočtu ukazatele registrované nezaměstnanosti* [online]. [cit. 2019-08-21].  
Dostupné z:  
[https://www.czso.cz/csu/czso/zmena\\_vypoctu\\_ukazatele\\_registrovane\\_nezamestnanosti20121107](https://www.czso.cz/csu/czso/zmena_vypoctu_ukazatele_registrovane_nezamestnanosti20121107)

*Zpráva o stavu romské menšiny v České republice v roce 2017* [online]. 2018 [cit. 2019-08-28]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/assets/ppov/zalezitosti-romske-komunity/dokumenty/Zprava-o-stavu-romske-mensiny-2017.pdf>

## 8 Seznam obrázků, tabulek a grafů

### 8.1 Seznam obrázků

Obrázek 1 - Individuální nabídka práce .....	16
Obrázek 2 - Tržní nabídka práce .....	17
Obrázek 3 - Tržní poptávka po práci.....	18
Obrázek 4 - Rovnováha na trhu práce .....	19
Obrázek 5 - Původní a nový ukazatel nezaměstnanosti, vývoj 2005 - 2012 v ČR ..	24
Obrázek 6 - Krátkodobá a dlouhodobá Phillipsova křivka .....	31
Obrázek 7 - Procentuální odhad stavů romské menšiny v ČR v roce 2017 .....	40
Obrázek 8 - Poloha okresu Pelhřimov.....	49
Obrázek 9 - Administrativní rozčlenění okresu Pelhřimov.....	50

### 8.2 Seznam tabulek

Tabulka 1 - Struktura uchazečů o zaměstnání dle pohlaví.....	54
Tabulka 2 - Struktura uchazečů o zaměstnání dle věku .....	55
Tabulka 3 - Struktura nezaměstnaných osob dle vzdělání .....	57
Tabulka 4 - Struktura uchazečů o zaměstnání dle délky v evidenci Úřadu práce....	59
Tabulka 5 - Zařazení uchazečů do rizikových skupin na trhu práce .....	61
Tabulka 6 - Procentuální podíl rizikových skupin na celkovém počtu uchazečů ....	62
Tabulka 7 - Odvětví zaměstnavatelů.....	67
Tabulka 8 - Počet zaměstnanců ve firmě .....	68
Tabulka 9 - Počet zaměstnaných OZP .....	69
Tabulka 10 - Forma plnění povinného podílu OZP .....	70
Tabulka 11 - Zaměstnanci firmy spadající do rizikových skupin .....	71
Tabulka 12 - Umožňuje firma práci na zkrácený úvazek.....	72
Tabulka 13 - Umožnění práce na zkrácený úvazek rizikovým skupinám.....	73
Tabulka 14 - Pobírání příspěvku od ÚP v posledních 10 letech .....	73
Tabulka 15 - Počet příspěvků na rizikové skupiny .....	74
Tabulka 16 - Fluktuace rizikových skupin.....	76

Tabulka 17 - Absolventi a mladiství do 30 let .....	77
Tabulka 18 - Osoby starší 50 let .....	78
Tabulka 19 - Osoby zdravotně postižené .....	79
Tabulka 20 - Lidé s nízkým vzděláním .....	80
Tabulka 21 - Ženy pečující o děti do 15 let .....	81
Tabulka 22 - Forma podpory k zaměstnávání rizikových skupin .....	82
Tabulka 23 - Vzdělanostní struktura zaměstnanců .....	83
Tabulka 24 - Věková struktura zaměstnanců .....	84
Tabulka 25 - Struktura zaměstnanců dle pohlaví .....	85
Tabulka 26 - Hypotéza 1 - výpočet .....	86
Tabulka 27 - Hypotéza 2 - výpočet .....	87
Tabulka 28 - Hypotéza 3 - výpočet .....	88
Tabulka 29 - Hypotéza 4 - výpočet .....	88

### 8.3 Seznam grafů

Graf 1 - Vývoj podílu nezaměstnaných osob .....	53
Graf 2 - Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání .....	53
Graf 3 - Struktura uchazečů o zaměstnání dle pohlaví .....	55
Graf 4 - Struktura uchazečů dle věku .....	56
Graf 5 - Struktura uchazečů o zaměstnání dle vzdělání .....	58
Graf 6 - Struktura uchazečů dle délky v evidenci Úřadu práce .....	60
Graf 7 - Vývoj procentuálního podílu rizikových skupin na celkovém počtu uchazečů .....	62
Graf 8 - Počet zaměstnanců ve firmě .....	68
Graf 9 - Počet zaměstnaných OZP .....	69
Graf 10 - Forma plnění povinného podílu OZP .....	71
Graf 11 - Zaměstnanci firmy spadající do rizikových skupin .....	72
Graf 12 - Umožnění práce na zkrácený úvazek rizikovým skupinám .....	73
Graf 13 - Počet příspěvků na rizikové skupiny .....	75
Graf 14 - Fluktuace rizikových skupin .....	76

Graf 15 - Vzdělanostní struktura zaměstnanců firmy .....	84
Graf 16 - Věková struktura zaměstnanců.....	85
Graf 17 - Struktura firem dle pohlaví.....	86

## 9 Přílohy

### 9.1 Dotazníkové šetření

Dobrý den,

jmenuji se Michal Hošek a jsem studentem 5. ročníku Provozně ekonomické fakulty České zemědělské univerzity v Praze. Rád bych Vás tímto požádal o vyplnění krátkého dotazníku, který mi poslouží ke zpracování praktické části mé diplomové práce.

Vámi vyplněný dotazník je zcela anonymní a výsledky budou sloužit výhradně po účely mé diplomové práce. Samotné vyplnění dotazníku Vám nezabere více než 5 min.

Tento dotazník se zabývá problematikou rizikových skupin osob na trhu práce. Cílem šetření je zjistit praktický pohled firem na zaměstnávání těchto skupin a důvody, proč jsou dané skupiny považovány za rizikové.

1. Jakému odvětví se převážně věnuje Vaše firma:

- a) Stavebnictví
- b) Strojírenství
- c) Dřevovýroba
- d) Zpracovatelský průmysl
- e) Zemědělství
- f) Služby
- g) Zdravotnictví
- h) Školství
- i) Ekonomie, administrativa
- j) Samospráva
- k) Státní správa
- l) Jiné:.....

2. Kolik zaměstnanců celkem zaměstnává Vaše firma:

- a) 0
- b) 1-9

- c) 10-25
- d) 26-99
- e) 100-500
- f) 501-999
- g) 1000 a více

3. Kolik OZP (osob zdravotně postižených) zaměstnává Vaše firma:

- a) 0
- b) 1-5
- c) 6-10
- d) 11-15
- e) 16-20
- f) 21 a více

4. Jakou formou plní Vaše firma povinný podíl zaměstnanců se zdravotním postižením:

- a) Pouze Zaměstnáváním OZP
- b) Zaměstnáváním OZP + odběrem výrobků a služeb
- c) Pouze odběrem výrobků a služeb
- d) Odběrem výrobků a služeb + odvodem do státního rozpočtu
- e) Pouze odvodem do státního rozpočtu
- f) Firma nepodléhá povinnosti plnění povinného podílu OZP

5. Které zaměstnance z následujících rizikových skupin Vaše firma zaměstnává nejvíce (zaškrtnout max. 2 možnosti):

- a) Osoby se zdravotním postižením
- b) Absolventi a mladiství do 30 let
- c) Ženy pečující o děti a mladistvé do 15 let
- d) Starší osoby nad 50 let
- e) Lidé s nízkým vzděláním (max. ZŠ)

6. Umožňuje Vaše firma práci na zkrácený úvazek:

- a) ANO
- b) NE

Pokud ANO, které rizikové skupině je tato práce umožněna nejčastěji:

- Žádné
- Osoby se zdravotním postižením
- Absolventi a mladiství do 30 let

- Ženy pečující o děti do 15 let
- Starší osoby nad 50 let
- Lidé s nízkým vzděláním (max. ZŠ)
- Všem

7. Využila Vaše firma v posledních 10 letech za účelem zaměstnávání zaměstnanců (uchazečů evidovaných na ÚP) z nějaké rizikové skupiny na trhu práce příspěvek od úřadu práce:

- a) ANO
- b) NE

Pokud ANO, převážně z jaké rizikové skupiny tomu tak bylo:

- Osoby se zdravotním postižením
- Absolventi a mladiství do 30 let
- Ženy pečující o děti do 15 let
- Starší osoby starší 50 let
- Lidé s nízkým vzděláním (max. ZŠ)

8. U které z následujících rizikových skupin na trhu je z Vašeho pohledu patrna největší fluktuace (časté ukončování a uzavírání pracovních poměrů):

- a) Osoby se zdravotním postižením
- b) Absolventi a mladiství do 30 let
- c) Ženy pečující o děti do 15 let
- d) Starší osoby nad 50 let
- e) Lidé s nízkým vzděláním (max. ZŠ)

9. Z jakých důvodů jsou dle Vás Absolventi a mladiství do 30 let rizikovou skupinou (lze zaškrtnout více variant):

- a) Nedostatek pracovních zkušeností
- b) Nedostatečná motivace k práci
- c) Nízká produktivita práce
- d) Nedostatečná kvalifikace k vykonání dané práce
- e) Vysoké požadavky na mzdu
- f) Neochota učit se novým věcem
- g) Jiné:.....

10. Z jakých důvodů jsou dle Vás Osoby nad 50 let rizikovou skupinou (lze zaškrtnout více variant):

- a) Upřednostnění mladší generace – neperspektivnost do budoucna
- b) Navyklé stereotypy bránící životní změně
- c) Ztráta orientace na budoucnost – vyhoření osobnosti
- d) Nižší produktivita práce
- e) Vyšší vynaložení nákladů na zapracování v případě změny zaměstnání
- f) Menší schopnost učit se novým věcem
- g) Jiné:.....

11. Z jakých důvodů jsou dle Vás Osoby se zdravotním postižením rizikovou skupinou (lze zaškrtnout více variant):

- a) Neochota zaměstnavatelů tyto osoby zaměstnávat
- b) Vyšší náklady na vytvoření pracovního místa
- c) Časté chybějící vzdělání
- d) Častá nemocnost osob se zdravotním postižením
- e) Omezená možnost vykonávání konkrétní profese ze strany OZP
- f) Nedostatečná nabídka práce na zkrácený úvazek ze strany zaměstnavatelů
- g) Jiné:.....

12. Jaké jsou největší problémy na trhu práce osob s nízkým vzděláním (lze zaškrtnout více variant):

- a) Nedostatečná motivace k práci
- b) Nízká produktivita práce
- c) Minimální příjmové zlepšení (vzhledem k sociálním dávkám)
- d) Odpor ke vzdělávání
- e) Možné nahrazení pracovní silou ze zahraničí
- f) Nedostatečná kvalifikace a zručnost
- g) Jiné:.....

13. Jaký důvod je dle Vás největším problémem při zaměstnání Ženy pečující o dítě do 15 let (lze zaškrtnout více variant):

- a) Častá absence v práci pro nemoc potomka
- b) Možnost odchodu na mateřskou dovolenou – další potomek
- c) Nedostatek pracovních poměrů na zkrácený úvazek ze strany zaměstnavatelů
- d) Jiné:.....

14. Jaká forma podpory by dle Vás pomohla/pomáhá k vyššímu zaměstnávání osob spadajících do rizikových skupin na trhu práce:

- a) Finanční podpora na mzdu
- b) Finanční podpora na proškolení zaměstnanců
- c) Motivační programy ÚP pro potenciální zaměstnance
- d) Zlepšení kvality výuky ve školách
- e) Vytvoření nových nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti podporujících zaměstnanost rizikových skupin
- f) Možnost prohloubení kvalifikace uchazeče
- g) Vyšší využívání rekvalifikací
- h) Spolupráce odborných škol s firmami již v době studia
- i) Jiné:.....

15. Z které skupiny osob dle vzdělání zaměstnává Vaše firma nejvíce zaměstnanců (zaškrtnout max. 2 skupiny):

- a) Osoby se základním vzděláním
- b) Osoby vyučené
- c) Osoby se středoškolským vzděláním
- d) Osoby s vysokoškolským vzděláním

16. Z kterých věkových skupin osob Vaše firma zaměstnává nejvíce zaměstnanců:

- a) Do 20 let
- b) 21 – 30 let
- c) 31 – 40 let
- d) 41 – 50 let
- e) 51 – 60 let
- f) 61 a více let

17. Co se týká pohlaví Vašich zaměstnanců, jsou u Vás zaměstnání převážně:

- a) Muži
- b) Ženy
- c) Přibližně stejné zastoupení mužů a žen



## 9.2 Hypotézy – výpočet

**Hypotéza 1:** Osoby se zdravotním postižením (OZP) jsou zaměstnány ve větší míře u zaměstnavatelů s vyšším počtem zaměstnanců.

$H_{0(1)}$ : Počet zaměstnaných OZP není závislý na velikosti firmy (dle počtu zaměstnanců)

$H_{1(1)}$ : Počet zaměstnaných OZP je závislý na velikosti firmy (dle počtu zaměstnanců)

Kontingenční tabulka:

	0	1-5	6-10	11-15	16-20	21 a více	Celkem
1-9	4	0	0	0	0	0	4
10-25	6	4	0	0	0	0	10
26-99	12	36	6	0	0	2	56
100-499	2	12	12	4	2	2	34
500-999	0	0	0	0	0	2	2
1000 a více	0	2	0	0	0	0	2
Celkem	24	54	18	4	2	6	108

Díky nízkým očekávaným četnostem muselo dojít k úpravě tabulky. Došlo ke sloučení počtu OZP 6-10, 11-15, 16-20 a 21 a více zaměstnanců do jedné 6 a více. Poté došlo ke sloučení velikostí firmy 1-9 a 10-25 zaměstnanců do 1-25. Dále pak ke sloučení velikostí firmy 100-499, 500-999 a 1000 a více do 100 a více zaměstnanců.

Upravená kontingenční tabulka:

	0	1-5	6 a více	Celkem
1-25	10	4	0	14
26-99	12	36	8	56
100 a více	2	14	22	38
Celkem	24	54	30	108

Teoretické četnosti:

3,111	7,000	3,889
12,444	28,000	15,556
8,444	19,000	10,556

Chí-kvadrát test:

SUMMARY		Alpha	0,05
Count	Rows	Cols	df
108	3	3	4

CHI-SQUARE					
	chi-sq	p-value	x-crit	sig	Cramer V
Pearson's	45,04210526	3,8966E-09	9,48772904	yes	0,45664895

Zdroj: RealStat, vlastní zpracování

Jelikož p- hodnota ( $3,8966E-09$ )  $< \alpha$  (0,05) .....  **$H_{0(1)}$  je zamítnuta.**

Je přijata alternativní hypotéza a existuje závislost mezi počtem zaměstnaných OZP a velikostí firmy. Dle Cramerova koeficientu kontingence se jedná o střední závislost (Koeficient E-09 znamená posun desetinné čárky o 9 míst vlevo).

**Hypotéza 2:** Ve věci plnění povinného podílu OZP je patrné, že firmy s větším počtem zaměstnanců plní povinný podíl více přímo zaměstnáváním OZP, případně odebíráním výrobků od firem převážně zaměstnávajících OZP.

*$H_{0(2)}$ : Forma plnění povinného podílu OZP není závislá na velikosti firmy (dle počtu zaměstnanců)*

*$H_{1(2)}$ : Forma plnění povinného podílu OZP je závislá na velikosti firmy (dle počtu zaměstnanců)*

Kontingenční tabulka:

	Firma nepodléhá povinnosti plnění	odvod do státního rozpočtu	odběrem výrobků a služeb	Odběrem + odvodem	Zaměstnáváním OZP	Zaměstnáváním OZP + odběr	Celkový součet
1-9	4	0	0	0	0	0	4
10-25	4	0	2	0	2	2	10
26-99	0	2	2	8	28	16	56
100-499	0	0	2	0	10	22	34
500-999	0	0	0	0	0	2	2
1000 a více	0	0	0	0	0	2	2
Celkový součet	8	2	6	8	40	44	108

Díky nízkým očekávaným četnostem muselo dojít k úpravě tabulky. Došlo ke sloučení počtu prvních čtyř sloupců do jednoho. Poté došlo ke sloučení velikostí firmy 1-9 a 10-25

zaměstnanců do 1-25. Dále pak sloučení velikostí firmy 100-499, 500-999 a 1000 a více do 100 a více zaměstnanců.

Upravená kontingenční tabulka:

	První 4 sloupce	Zaměstnávání OZP	OZP+Služby	Celkem
1-25	10	2	2	14
26-99	12	28	16	56
100 a více	2	10	26	38
<b>Celkem</b>	<b>24</b>	<b>40</b>	<b>44</b>	<b>108</b>

Teoretické četnosti:

3,111	5,185	5,704
12,444	20,741	22,815
8,444	14,074	15,481

Chí-kvadrát test:

SUMMARY		Alpha	0,05
Count	Rows	Cols	df
108,00	3	3	4

CHI-SQUARE					
	chi-sq	p-value	x-crit	sig	Cramer V
Pearson's	37,4518113	1,45372E-07	9,48772904	yes	0,41639887

Zdroj: RealStat, vlastní zpracování

Jelikož p- hodnota ( $1,45372E-07 < \alpha (0,05)$ ) .....  **$H_0(2)$  je zamítnuta.**

Je přijata alternativní hypotéza a existuje závislost mezi formou plnění povinného podílu OZP a velikostí firmy. Dle Cramerova koeficientu kontingence se jedná o střední závislost (Koeficient E-09 znamená posun desetinné čárky o 7 míst vlevo).

**Hypotéza 3:** Fluktuace zaměstnanců je nejvíce patrna u osob s nižším věkem.

$H_{0(3)}$ : Fluktuace zaměstnanců není závislá na věku zaměstnanců

$H_{1(3)}$ : Fluktuace zaměstnanců je závislá na věku zaměstnanců

Kontingenční tabulka:

Možnosti	Do 20 let	21-30 let	31-40 let	41-50 let	51-60 let	61 a více let	Celkem
Absolventi a mladiství do 30 let	0	3	12	28	4	0	47
Osoby se zdravotním postižením	0	1	3	1	1	0	6
Osoby starší 50 let	0	0	1	4	2	0	7
Ženy a matky	0	0	0	4	3	0	7
Lidé s nízkým vzděláním	0	2	14	14	10	1	41
<b>Celkem</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>30</b>	<b>51</b>	<b>20</b>	<b>1</b>	<b>108</b>

Díky nízkým očekávaným četnostem muselo dojít k úpravě tabulky. Došlo ke sloučení počtu prvních tří sloupců do jednoho ve věku do 40 let, dále ke sloučení posledních dvou sloupců do jednoho, a to ve věku nad 50 let.

Upravená kontingenční tabulka:

Možnosti	Do 40 let	41-50 let	Nad 50 let	Celkem
Absolventi a mladiství do 30 let	15	28	4	47
Osoby se zdravotním postižením	4	1	1	6
Osoby starší 50 let	1	4	2	7
Ženy a matky	0	4	3	7
Lidé s nízkým vzděláním	16	14	11	41
<b>Celkem</b>	<b>36</b>	<b>51</b>	<b>21</b>	<b>108</b>

Teoretické četnosti:

15,667	22,194	9,139
2,000	2,833	1,167
2,333	3,306	1,361
2,333	3,306	1,361
13,667	19,361	7,972

Chí-kvadrát test:

SUMMARY		Alpha	0,05
Count	Rows	Cols	df
108	5	3	8

CHI-SQUARE					
	chi-sq	p-value	x-crit	sig	Cramer V
Pearson's	16,33975894	0,037767384	15,50731306	yes	0,27504006

Zdroj: RealStat, vlastní zpracování

Jelikož p- hodnota (0,037767384) <  $\alpha$  (0,05) ..... **H<sub>0(3)</sub> je zamítnuta.**

Je přijata alternativní hypotéza a existuje závislost mezi věkem zaměstnanců a zařazení do rizikové skupiny. Dle Cramerova koeficientu kontingence se jedná o slabou závislost.

**Hypotéza 4:** Příspěvek od ÚP za účelem zaměstnávání osob z rizikových skupin uchazečů o zaměstnání využili v posledních 10 letech spíše zaměstnavatelé s menším počtem zaměstnanců.

*H<sub>0(5)</sub>: Pobírání příspěvku od ÚP není závislé na velikosti firmy (dle počtu zaměstnanců)*

*H<sub>1(5)</sub>: Pobírání příspěvku od ÚP je závislé na velikosti firmy (dle počtu zaměstnanců)*

Kontingenční tabulka:

	ANO	NE	Celkem
1-9	2	2	4
10-25	2	8	10
26-99	14	42	56
100-499	12	22	34
500-999	2	0	2
1000 a více	2	0	2
<b>Celkem</b>	<b>34</b>	<b>74</b>	<b>108</b>

Díky nízkým očekávaným četnostem muselo dojít k úpravě tabulky. Došlo ke sloučení velikostí firmy 1-9 a 10-25 zaměstnanců do 1-25. Dále pak sloučení velikostí firmy 100-499, 500-999 a 1000 a více do 100 a více zaměstnanců.

Upravená kontingenční tabulka:

	ANO	NE	Celkem
1-25	4	10	14
26-99	14	42	56
100 a více	16	22	38
<b>Celkem</b>	<b>34</b>	<b>74</b>	<b>108</b>

Teoretické četnosti:

4,407	9,593
17,630	38,370
11,963	26,037

Chí-kvadrát test:

SUMMARY		Alpha	0,05
Count	Rows	Cols	df
108	3	2	2

CHI-SQUARE					
	chi-sq	p-value	x-crit	sig	Cramer V
Pearson's	3,13386806	0,20868402	5,99146455	no	0,17034464

Zdroj: RealStat, vlastní zpracování

Jelikož p- hodnota (0,20868402) >  $\alpha$  (0,05) ..... **H<sub>0(1)</sub> je potvrzena.**

Neexistuje závislost mezi pobíráním příspěvku od ÚP a velikostí firmy.