

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra ekonomických teorií



Diplomová práce

Rizikové skupiny na trhu práce ČR v porovnání s EU

Bc. Adéla Ulrichová

© 2021 ČZU v Praze

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Adéla Ulrichová

Ekonomika a management
Provoz a ekonomika

Název práce

Rizikové skupiny na trhu práce ČR v porovnání s EU

Název anglicky

Endangered groups on the labor market in the Czech Republic compared to the European Union

Cíle práce

Cílem práce bude analyzovat postavení rizikových skupin v České republice. Cílem teoretické části bude přiblížit základní pojmy z oblasti trhu práce a nezaměstnanosti a především vymežit a charakterizovat jednotlivé rizikové skupiny na trhu práce. Cílem praktické části práce bude analyzovat situaci vybraných rizikových skupin na trhu práce v České republice v letech 2007-2017, která bude dále porovnána se situací v zemích Evropské unie. Porovnávány budou zejména vybrané ekonomické ukazatele související s trhem práce. Dílčím cílem práce bude analyzovat nástroje, které vedou k lepšímu zapojení daných rizikových skupin na trhu práce. V závěru práce budou na základě provedených analýz a komparací shrnuty poznatky a budou navržena možná řešení, která by mohla postavení daných rizikových skupin na trhu práce v České republice zlepšit.

Metodika

Teoretická část práce bude vypracována pomocí prostudování odborné literatury a příslušných internetových zdrojů. V teoretické části budou metodou deskripce vysvětleny pojmy vztahující se k trhu práce a nezaměstnanosti. Podrobněji budou vymezeny a popsány jednotlivé rizikové skupiny na trhu práce. V praktické části bude pomocí údajů z Ministerstva práce a sociálních věcí, Českého statistického úřadu a EUROSTATU analyzován vývoj struktury a postavení vybraných rizikových skupin na trhu práce v České republice a metodou komparace porovnán vývoj těchto skupin v České republice a Evropské unii. Tyto údaje budou interpretovány pomocí grafů a tabulek.

Doporučený rozsah práce

60 – 80

Klíčová slova

trh práce, nezaměstnanost, rizikové skupiny, politika zaměstnanosti, úřad práce, Evropská unie, zaměstnanost, starší pracovníci, absolventi, zdravotně postižení

Doporučené zdroje informací

BORJAS, George J. Laboreconomics. 5th ed. Boston: McGraw-Hill, 2010. ISBN 978-0-07-351136-8

BROŽOVÁ, D., Kapitoly z ekonomie trhu práce. Praha: VŠE, Oeconomica, 2012. ISBN 978-80-245-1880-0

HOLMAN, Robert. Ekonomie. 4. aktualizované vydání. Praha: C. H. Beck, 2005. ISBN 80-7179-891-6

KREBS, Vojtěch. Sociální politika. 5., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: WoltersKluwer Česká republika, 2010. ISBN 978-80-7357-585-4

PALÍŠKOVÁ, Marcela. Trh práce v Evropské unii: historický vývoj, aktuální trendy a perspektivy. Vyd. 1. Praha: C.H. Beck, 2014. Beckova edice ekonomie. ISBN 978-80-7400-270-0

Předběžný termín obhajoby

2020/21 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 31. 03. 2021

Čestné prohlášení

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

V Praze dne 31.3.2021

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala 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.

Rizikové skupiny na trhu práce ČR v porovnání s EU

Abstrakt

Diplomová práce se zabývá analýzou vývoje nezaměstnanosti a struktury uchazečů o zaměstnání patřících do rizikových skupin na trhu práce v České republice. Důležitými skupinami pro analýzu jsou osoby se zdravotním postižením, osoby starší 50 let, absolventi a mladiství do 29 let a ženy. V teoretické části se práce zabývá vymezením základních pojmů vztahujících se k trhu práce a nezaměstnanosti. Práce se zaměřuje na přiblížení jednotlivých rizikových skupin na trhu práce a vysvětlení nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. V práci je popsána úloha Evropského sociálního fondu a jsou zde vymezeny cíle Strategie Evropa 2020. Praktická část se věnuje analýze nezaměstnanosti v České republice a jejímu porovnání s Evropskou unií a jejími členy. Následně je v práci analyzována struktura uchazečů o zaměstnání na trhu práce, kteří spadají do vybraných rizikových skupin. Vývoj míry nezaměstnanosti těchto skupin je následně porovnán s Evropskou unií a jejími členy. Na konci práce je zhodnocena úspěšnost a splnění vytyčených cílů Strategie Evropa 2020, které se vztahují k tématu této diplomové práce.

Klíčová slova: nezaměstnanost, trh práce, zaměstnanost, rizikové skupiny, obecná míra nezaměstnanosti, uchazeči o zaměstnání, aktivní politika zaměstnanosti, Česká republika, Evropská unie, Strategie Evropa 2020

Endangered groups on the labor market in the Czech Republic compared to the European Union

Abstract

The diploma thesis deals with the analysis of the development of unemployment and the structure of job seekers among the endangered groups in the labor market in the Czech Republic. Important groups for the analysis are people with health disabilities, people over 50, graduates and adolescents under 29 and women. The theoretical part deals with the definition of basic concepts related to the labor market and unemployment. The thesis focuses on the approach of individual endangered groups in the labor market and an explanation of the instruments of active employment policy. The thesis describes the role of the European Social Fund and defines the objectives of the Europe 2020 Strategy. The practical part is devoted to the analysis of unemployment in the Czech Republic and its comparison with the European Union and its members. Subsequently, the thesis analyzes the structure of job seekers in the labor market, who belong into selected endangered groups. The development of the unemployment rate of these groups is then compared with the European Union and its members. At the end of the thesis, the fulfillment of the set goals of the Europe 2020 Strategy, which relate to the topic of this diploma thesis, is evaluated.

Keywords: unemployment, labor market, employment, endangered groups, general unemployment rate, job seekers, active employment policy, Czech Republic, European Union, Europe 2020 Strategy

Obsah

1 Úvod.....	12
1.1 Cíl práce	13
1.2 Metodika	13
2 Teoretická východiska	14
2.1 Trh práce	14
2.2 Nezaměstnanost.....	16
2.2.1 Typy nezaměstnanosti.....	18
2.3 Státní politika zaměstnanosti ČR	20
2.3.1 Aktivní politika zaměstnanosti	21
2.3.2 Pasivní politika zaměstnanosti.....	26
2.4 Rizikové skupiny na trhu práce.....	27
2.4.1 Osoby se zdravotním postižením.....	27
2.4.2 Osoby starší 50 let.....	28
2.4.3 Absolventi a mladiství do 29 let	30
2.4.4 Ženy	31
2.4.5 Osoby s nízkým vzděláním.....	31
2.4.6 Národnostní menšiny	32
2.5 Strategie Evropa 2020	33
2.5.1 Evropský sociální fond	35
3 Vlastní práce.....	39
3.1 Demografický vývoj.....	39
3.2 Nezaměstnanost v ČR	42
3.3 Nezaměstnanost v Evropské unii	49
3.4 Osoby se zdravotním postižením na trhu práce	51
3.4.1 Osoby se zdravotním postižením na trhu práce v ČR.....	51
3.4.2 Nezaměstnanost osob se zdravotním postižením v EU	56
3.5 Osoby starší 50 let na trhu práce	58
3.5.1 Osoby starší 50 let na trhu práce v ČR	59
3.5.2 Nezaměstnanost osob starších 50 let v EU	64
3.6 Absolventi a mladiství do 29 let na trhu práce.....	65
3.6.1 Absolventi a mladiství na trhu práce v ČR.....	66
3.6.2 Nezaměstnanost mladistvých v EU	73
3.7 Ženy na trhu práce.....	75
3.7.1 Ženy na trhu práce v ČR.....	75
3.7.2 Nezaměstnanost žen v EU	80

3.8	Strategie Evropa 2020	85
3.8.1	1. cíl - Podíl dokončeného terciálního vzdělání minimálně 40 %	85
3.8.2	2. cíl - Míra předčasného ukončení školní docházky pod 10 %	88
3.8.3	3. cíl – Zaměstnanost minimálně 75 %	91
4	Výsledky a diskuse	95
5	Závěr	98
6	Seznam použitých zdrojů	102
	Přílohy	110

Seznam grafů

Graf 1 - Srovnání věkové struktury obyvatelstva v České republice v letech 2019 a 2059	40
Graf 2 - Vývoj věkových skupin v České republice	41
Graf 3 - Obecná míra nezaměstnanosti v ČR od vstupu do EU	42
Graf 4 - Počet uchazečů o zaměstnání na 1 VPM	44
Graf 5 - Obecná míra nezaměstnanosti v krajích ČR	45
Graf 6 - Uchazeči o zaměstnání podle struktury vzdělání v ČR	47
Graf 7 - Míra nezaměstnanosti věkové skupiny 15-64 let	49
Graf 8 - Míra nezaměstnanosti ve věkové skupině 15-64 let v Evropské unii v roce 2019	50
Graf 9 - Porovnání počtu uchazečů OZP podle stupně invalidity	53
Graf 10 - Míra nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením v Evropské unii v roce 2011	57
Graf 11 - Věková struktura uchazečů o zaměstnání starších 50 let	60
Graf 12 - Míra nezaměstnanosti věkové skupiny 50-64 let	64
Graf 13 - Míra nezaměstnanosti osob ve věku 50-64 let v Evropské unii v roce 2019	65
Graf 14 - Věková struktura uchazečů o zaměstnání do 29 let	67
Graf 15 - Míra nezaměstnanosti věkové skupiny 15-29 let podle stupně vzdělání	73
Graf 16 - Míra nezaměstnanosti osob ve věku 15-29 let v Evropské unii v roce 2019	74
Graf 17 - Obecná míra nezaměstnanosti žen a mužů v ČR	76
Graf 18 - Ženy těhotné, kojící a matky do devátého měsíce po porodu ucházející se o zaměstnání	76
Graf 19 - Míra nezaměstnanosti žen v konkrétních věkových skupinách	81

Graf 20 - Míra nezaměstnanosti žen a mužů ve věku 15-64 let v Evropské unii v roce 2019	82
Graf 21 - Využití polovičních úvazků mužů a žen	83
Graf 22 - Využití polovičních úvazků v zemích Evropské unie v roce 2019	84
Graf 23 - Podíl dokončeného terciálního vzdělání osob ve věku 30-34 let.....	86
Graf 24 - Podíl dokončeného terciálního vzdělání v Evropské unii v roce 2009	87
Graf 25 - Podíl dokončeného terciálního vzdělání v Evropské unii v roce 2019	88
Graf 26 - Míra předčasného ukončení školní docházky	89
Graf 27 - Míra předčasného ukončení školní docházky v Evropské unii v roce 2009	90
Graf 28 - Míra předčasného ukončení školní docházky v Evropské unii v roce 2019	91
Graf 29 - Míra zaměstnanosti osob ve věku 20-64 let v letech 2009-2019	92
Graf 30 - Míra zaměstnanosti osob ve věku 20-64 let v Evropské unii v roce 2009.....	93
Graf 31 - Míra zaměstnanosti osob ve věku 20-64 let v Evropské unii v roce 2019.....	93

Seznam tabulek

Tabulka 1- Osoby se zdravotním postižením ucházející se o práci v ČR.....	51
Tabulka 2 - Starší osoby 50 let ucházející se o práci v ČR	59
Tabulka 3 - Mladiství do 29 let ucházející se o zaměstnání v ČR.....	66
Tabulka 4 - Počet absolventů SŠ a VŠ k září daného roku.....	68
Tabulka 5 - Počet nezaměstnaných absolventů SŠ a VŠ	70
Tabulka 6 - Průměrné měsíční mzdy žen a mužů (v Kč).....	77
Tabulka 7 - Průměrné mzdy mužů a žen v třídách zaměstnání podle CZ-ISCO pro rok 2019 (v Kč)	78

Seznam použitých zkratk

ČR – Česká republika

EU – Evropská unie

ICT – Informační a komunikační technologie

VPM – Volné pracovní místo

1 Úvod

Nezaměstnanost je problém týkající se celé společnosti jak v České republice, tak i po celém světě. V současné ekonomice je kladen velký důraz na udržování úrovně nezaměstnanosti státu v určitých hranicích. Vysoká míra nezaměstnanosti nezpůsobuje jen hospodářské problémy, ale vstupuje do osobních životů lidí a výrazně ovlivňuje nejen jejich životní úroveň ale i fyzickou a psychickou rovnováhu. I přesto, že v rámci Evropské unie je na tom Česká republika v úrovni nezaměstnanosti velmi dobře, musí se jí věnovat zvýšená pozornost a snažit se ji řešit.

Na trhu práce se pohybují lidé, kteří mají zájem pracovat a zaměstnání si aktivně hledají, ale také lidé, kteří pracovat nechtějí a jsou velkou přítěží ekonomiky státu, protože kladou velké nároky na výdaje ze státního rozpočtu, ale pro ekonomiku nemají žádnou přidanou hodnotu. Za velký problém se považuje dlouhodobá nezaměstnanost, která zpravidla trvá déle než 1 rok. Lidé po tak dlouhé době ztrácí pracovní návyky a motivaci v hledání zaměstnání. Je tedy důležité tyto lidi motivovat a snažit se, aby se z člověka, který pasivně pobírá sociální dávky, stal člověk se zájmem a chutí vykonávat zaměstnání.

Státní politika zaměstnanosti se svou činností snaží těmto problémům zabránit a tvoří součást každé vyspělé ekonomiky země. Stát se prostřednictvím nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti zaměřuje zejména na ohrožené skupiny na trhu práce, které potřebují zvýšenou pozornost. Do nejvíce ohrožených skupin na trhu práce patří osoby se zdravotním postižením, osoby starší 50 let, absolventi a mladiství a ženy.

Tato práce se věnuje zejména nezaměstnanosti těchto čtyř rizikových skupin v České republice v porovnání s Evropskou unií. V teoretické části jsou vysvětleny základní pojmy z oblasti trhu práce. Je zde přiblížena úloha státní politiky zaměstnanosti a jsou charakterizovány jednotlivé rizikové skupiny včetně nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, které pomáhají ohroženým osobám na trhu práce.

V praktické části je analyzována nezaměstnanost v České republice a nezaměstnanost vybraných výše zmíněných rizikových skupin v porovnání s Evropskou unií a jejími členy. V rámci praktické části jsou v práci zhodnoceny některé vytyčené cíle Strategie Evropa 2020 a jejich úspěšnost.

1.1 Cíl práce

Diplomová práce se zaměřuje na jednotlivé rizikové skupiny na trhu práce v České republice, které mají ztížený vstup a setrvání na trhu práce. Hlavním cílem diplomové práce je analýza nezaměstnanosti konkrétních rizikových skupin na trhu práce v České republice ve sledovaném období 2009-2019 v komparaci se státy Evropské unie a Evropskou unií jako celkem.

Cílem teoretické části je přiblížit a popsat obecnou problematiku trhu práce a nezaměstnanosti a s ní souvisejících pojmů. V teoretické části jsou definované rizikové skupiny na trhu práce, státní politika zaměstnanosti a činnost Evropského sociálního fondu včetně Strategie Evropy 2020.

Dílčím cílem praktické části práce je analýza nezaměstnanosti a podpory vybraných rizikových skupin na trhu práce v České republice a následná komparace s průměrem Evropské unie a jejími členskými státy.

Dalším dílčím cílem je zhodnotit dosažení vybraných cílů Strategie Evropa 2020 a posoudit úspěšnost jejích kroků k dosažení vytyčených cílů této strategie.

1.2 Metodika

Teoretická část práce je vypracována na základě prostudované odborné literatury a náležitých internetových zdrojů. V teoretické části jsou pomocí metody **deskripce** vysvětleny pojmy týkající se trhu práce, nezaměstnanosti a státní politiky zaměstnanosti, včetně **charakteristiky** jednotlivých rizikových skupin na trhu práce v České republice. V práci je popsána role Evropského sociálního fondu, využití jeho nástrojů k podpoře a spolufinancování politiky zaměstnanosti v České republice.

V praktické části je prostřednictvím dat z Českého statistického úřadu představen demografický vývoj populace prostřednictvím projekce do budoucna. Dále je pomocí dat z Českého statistického úřadu, Ministerstva práce a sociálních věcí a Eurostatu **analyzován** celkový vývoj nezaměstnanosti v České republice ve sledovaném období. Následně je **analyzován** vývoj nezaměstnanosti a struktury uchazečů o zaměstnání patřících do jednotlivých rizikových skupin. Každá z vybraných rizikových skupin je pomocí metody **komparace** porovnána s průměrem Evropské unie a jejími jednotlivými členy. Na konci této diplomové práce je analyzována a vyhodnocena úspěšnost a splnění vybraných stanovených cílů Strategie Evropa 2020.

2 Teoretická východiska

2.1 Trh práce

Trh práce je založen na stejném principu, jako ostatní trhy. Jde o místo, kde se střetává nabídka s poptávkou. Nicméně trh práce má svá specifika pojící se se závislostí práce na člověku. Každý člověk má jiné schopnosti, dovednosti a za svůj život nasbíral jiné zkušenosti. Na práci tedy působí několik neekonomických faktorů, které nejvíce ovlivňují nabídku práce. Tyto faktory pak ovlivňují celkovou situaci na trhu práce. (Jurečka, 2013, s.246)

Nabídka práce je tvořena jedinci, tedy zaměstnanci, kteří nabízejí svou práci a jsou tak klíčovými subjekty na trhu práce. Každý zaměstnanec se rozhoduje, zda pracovat či nepracovat, kolik času a úsilí práci obětovat, jaké dovednosti mít a jak se v práci zdokonalovat, jakou práci si vybrat, nebo také kdy s prací skončit a užít si důchod.

Hlavním ekonomickým faktorem, ovlivňujícím ochotu člověka pracovat, je výše ceny práce (mzdy). Každý člověk stojí před rozhodnutím vybrat si mezi prací, která je odměněna náležitou mzdou, nebo volným časem. Mzdu lze považovat za cenu volného času, protože čím je mzda vyšší, tím dražší je volný čas. Všechna tato rozhodnutí přispívají k zvolení si nejlepší varianty, která zaměstnanci přinese nejvyšší možný užitek. (Borjas, 2010, s. 22)

Při rozhodování na člověka působí dva opačné efekty: důchodový a substituční efekt. Zvýšení mzdy způsobuje zdražení volného času a vede člověka k tomu, aby více pracoval a nahrazoval tak volný čas jinými statky. Tady se jedná o substituční efekt. S růstem mzdy však roste i důchod daného jedince. S vyšším důchodem si jedinec může dovolit více statků, tedy i volný čas. Důchodový efekt tedy jedince motivuje si více užívat volný čas na úkor své práce. Výsledný efekt pak závisí na tom, který z těchto efektů u člověka převáží. (Holman, 2007, s.61)

Na straně poptávky na trhu práce vystupují firmy, tedy zaměstnavatelé, kteří hledají a najímají pracovní sílu pro svou činnost. Základní rozhodnutí každé firmy na pracovním trhu je, kolik pracovníků a s jakou kvalifikací chtějí zaměstnávat, jaké úvazky jim nabídnou, a hlavně za jak velkou mzdu by je měla zaměstnat. Všechna tato rozhodnutí závisí na ekonomické situaci a úspěšnosti firmy. Pro úspěšné fungování firmy jsou nejdůležitější spotřebitelé, kteří mají zájem o jejich služby nebo výrobky. Poptávka po

práci v dané firmě je tedy odvozená od poptávky po jejích produktech. Zaměstnanci i zaměstnavatelé se prostřednictvím svého jednání na trhu práce snaží maximalizovat svůj užitek. Firma dosahuje maximálního užitku tehdy, když maximalizuje svůj zisk. (Borjas, 2010, S. 35)

Zaměstnanci i zaměstnavatelé přichází na trh práce se stejným cílem, a to maximalizací užitku. Každý z nich toho však chce dosáhnout opačným způsobem. Pokud bude nízká mzda na trhu práce, bude mnoho firem práci poptávat, avšak málo zaměstnanců bude ochotno za danou mzdu práci nabídnout. Naopak bude-li mzda vysoká, hodně zaměstnanců bude práci nabízet, ale velmi málo firem ji bude poptávat. Je důležité, aby byly zájmy obou stran v rovnováze, tudíž se mzda musí dostat na úroveň, kdy bude stejné množství lidí práci nabízet i poptávat. Rovnovážná mzda je taková mzda, kdy se poptávka po práci rovná nabídce a trh práce je tedy v rovnováze. (Borjas, 2010, s. 48)

Na trhu práce vystupují tři hlavní subjekty. Kromě zaměstnanců, kteří práci nabízí a zaměstnavatelů, kteří práci poptávají, má na situaci na trhu práce značný vliv i stát. Stát se prostřednictvím sociální politiky a politiky zaměstnanosti snaží situaci na trhu práce určitým způsobem usměrňovat a korigovat. Na trhu práce tedy dochází k propojení ekonomiky s politikou, protože se zde prolínají zájmy nejen zaměstnavatelů a zaměstnanců ale i státu, politických stran a odborových organizací. (Palíšková, 2014, s. 67)

Podoba trhu práce může být ovlivněna spoustou faktorů. Příkladem mohou být následující strukturální charakteristiky, které mají na trh práce velký vliv (Kuchař, 2007, s.39):

- demografická struktura,
- vzdělanostní struktura,
- ekonomická struktura,
- profesní struktura,
- národnostní struktura,
- profesní struktura.

Demografická struktura má významný vliv na podobu trhu práce. Vývoj demografické struktury se dá do budoucna do určité míry předvídat. Demografové jsou schopni na základě počtu narozených žen odhadnout, kolik dětí se narodí a kolik z nich bude dívek, které v budoucnu zajistí další reprodukci. Na základě těchto dat je možné

odhadnout, kolik lidí bude v určitý čas vstupovat na trh práce a působit na něm. Stejně tak lze predikovat počet lidí v předproduktivním a poproduktivním věku, kteří budou závislí na ekonomicky aktivním obyvatelstvu.

Další charakteristickou strukturou je struktura vzdělanostní, na které velmi záleží pro dosažení kvalitního vzdělaného obyvatelstva a vyspělou společnost. Úspěch uchazeče o zaměstnání závisí na úrovni jeho vzdělání a na množství vědomostí a schopností, které může zaměstnavateli nabídnout. Dosažená úroveň vzdělání je tedy velmi důležitým aspektem k úspěchu na trhu práce.

Pro hospodářský vývoj země je důležitá ekonomická struktura obyvatelstva. Se zvyšováním vyspělosti země dochází ke změnám podílů konkrétních ekonomických sektorů. Při tomto procesu primární ekonomický sektor ustupuje, sekundární ekonomický sektor stagnuje naopak terciální a kvartální sektor stoupají. Růst významu těchto dvou sektorů způsobuje změnu reálné mzdy a ovlivňuje tím situaci na trhu práce.

Se vzdělanostní a ekonomickou strukturou souvisí i profesní struktura, která značně tvaruje charakter trhu práce a je podmínkou jeho rovnováhy a dynamiky.

Dalším důležitým faktorem ovlivňující trh práce je národnostní struktura, která bývá obvykle nejstálejší charakteristikou ovlivňující trh práce. Změny v národnostní struktuře mohou velmi ovlivnit ekonomickou a sociální strukturu společnosti a tím i celý trh práce. (Kuchař, 2007, s.39,40)

2.2 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost je projevem nerovnováhy na trhu práce. Jde o situaci, kdy nabídka práce převyšuje poptávku po práci. V současné době je nezaměstnanost jedním z velmi sledovaných odvětví tržního hospodářství. Zároveň jde o vážný společenský problém, který dostane člověka do velmi nepříjemné situace. Tato situace může mít za následek pokles dosavadní životní úrovně a ekonomickou nejistotu do budoucna. Ztrátu zaměstnání mnoho lidí vnímá jako osobní selhání a zpochybnění jejich dosavadního společenského postavení. (Brožová, 2003, s. 76,77)

Mírná nezaměstnanost je přirozeným jevem v tržní společnosti. Velkým problémem se však stává, když se nezaměstnanost na trhu práce objeví ve větším měřítku. Ztráty, ke kterým dochází ve spojitosti s vysokou nezaměstnaností, se považují za největší mrhání

zdroji v současné ekonomice. Za nezaměstnaného se považuje osoba, která se aktivně uchází o zaměstnání, tedy osoba, která:

- se nenachází v pracovním poměru, není osobou samostatně výdělečně činnou nebo se soustavně nepřipravuje na nějaké povolání
- požádala písemně nebo osobně o zprostředkování vhodného zaměstnání na příslušném úřadě práce v místě svého bydliště.

Do evidence nezaměstnaných na úřadu práce je pak tedy zapsaná ta osoba, která splňuje výše uvedené požadavky. Předpokládá se, že do evidence jsou uváděny osoby, které chtějí a mohou pracovat, ale nenašly doposud žádné vhodné zaměstnání. Evidence úřadu práce, jakožto evidence registrované nezaměstnanosti, je však zkreslená. Jsou v ní totiž uvedeny i osoby, které pracovat mohou ale z nějakého důvodu pracovat nechťejí. Naopak nejsou v ní evidovány osoby, které jsou nezaměstnané a práci hledají, jen nepožádaly úřad práce o zprostředkování zaměstnání. (Němec, 2002, s. 55)

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

Zaměstnaní a nezaměstnaní spolu dohromady tvoří skupinu ekonomicky aktivního obyvatelstva. Skupinu ekonomicky neaktivního obyvatelstva pak tvoří například studenti, důchodci nebo ženy v domácnosti, tedy lidé, kteří nepatří do zaměstnaných ani nezaměstnaných osob. (Brožová, 2003, s. 77)

Nejčastějším ukazatelem vývoje na trhu práce je míra nezaměstnanosti. Míra nezaměstnanosti porovnává počet nezaměstnaných k celkovému počtu ekonomicky aktivních obyvatel (tzn. celkovému počtu zaměstnaných i nezaměstnaných).

Míra nezaměstnanosti se vypočítá podle následujícího vzorce: $u = U / L + U \times 100$ kde u je míra nezaměstnanosti, U je počet nezaměstnaných a L je počet zaměstnaných.

V České republice registrujeme dvě rozdílné míry nezaměstnanosti. Do roku 2013 se obě počítaly podle vzorce míry nezaměstnanosti a jejich výsledky vycházely z odlišných základů šetření. První z nich je počítána Ministerstvem práce a sociálních věcí a je tvořena na základě počtu uchazečů o zaměstnání uvedených na Úřadu práce. „*Podíl nezaměstnaných osob, který vyjadřuje podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15 – 64 let ze všech obyvatel ve stejném věku.*“ (MPSV, 2012) Od roku 2013 se tento

ukazatel nazývá registrovaná míra nezaměstnanosti. Druhý ukazatel je počítán Českým statistickým úřadem na základě Výběrového šetření pracovních sil a nazývá se obecná míra nezaměstnanosti. Spolu s nezaměstnaností se zjišťuje počet zaměstnaných a ekonomicky neaktivních osob, odpracovaná doba a pracovní podmínky. Obecná míra nezaměstnanosti porovnává počet nezaměstnaných s velikostí pracovní síly, počtem ekonomicky aktivních a zaměstnaných a nezaměstnaných. (ČSÚ, 2020)

Úřady práce využívají ukazatel, který se nazývá podíl nezaměstnaných osob. Tento ukazatel se vypočítá jako podíl nezaměstnaných ku celkovému počtu obyvatel ve věku 15-64 let. Tento ukazatel nahrazuje od ledna 2013 již dříve zveřejňovanou registrovanou míru nezaměstnanosti. (ČSÚ, 2018).

2.2.1 Typy nezaměstnanosti

Nezaměstnanost se pro lepší pochopení dělí podle jejího charakteru, délky trvání a příčin jejího vzniku. Z hlediska délky trvání rozlišujeme nezaměstnanost krátkodobou a dlouhodobou. Krátkodobá nezaměstnanost trvá většinou několik týdnů nebo měsíců a nepovažuje se za tolik závažnou. Tento čas pracovníci využívají na hledání vhodného zaměstnání, ve kterém řádně uplatní své znalosti a schopnosti.

Za dlouhodobou nezaměstnanost se považuje nezaměstnanost trvající déle než 12 měsíců. Představuje to velký problém, jak pro daného jedince, tak i pro společnost. (Mankiw, 1999, s. 553) Dlouhodobá nezaměstnanost může dostat osobu do vážných finančních problémů, které mohou vést až k existenčním problémům jedince i celé jeho rodiny. (Brožová, 2003, s. 87) Dlouhodobá nezaměstnanost převážně postihuje část pracovní síly, která má například nízké nebo žádné vzdělání, nízkou kvalifikaci, obyvatele ze zaostávajících venkovských oblastí, zdravotně postižené, mladistvé problémové jedince, ženy nebo příslušníky národnostních menšin a imigranty. Příčinou dlouhodobé nezaměstnanosti může být dlouhodobá ekonomická recese, mzdová stagnace, vysoká hladina minimální mzdy nebo nemotivující systém sociálních dávek. (Holman, 2011, s. 298)

Z dalšího pohledu lze nezaměstnanost dělit na dobrovolnou a nedobrovolnou. Při dobrovolné nezaměstnanosti nezaměstnaný hledá práci, ale očekává za ní mzdu, kterou mu trh nemůže nabídnout, proto často nemohou vhodné zaměstnání najít. Počet dobrovolně nezaměstnaných zvyšují vysoké sociální dávky nezaměstnaným, protože tak nejsou

nezaměstnané osoby dost motivování pro aktivní hledání nového zaměstnání. Naopak nedobrovolná nezaměstnanost je nezaměstnanost, při které jedinci aktivně hledají práci, ale nemohou ji najít. Důsledky této nezaměstnanosti bývají pro nezaměstnané horší, protože to v nich může vyvolat pocit zklamání a bezmoci. (Holman, 2005, s. 299-302)

Mezi základní typy nezaměstnanosti z hlediska příčiny patří nezaměstnanost frikční, cyklická, sezónní a strukturální.

Frikční

Frikční nezaměstnanost má krátkodobý charakter. Tato nezaměstnanost vzniká v důsledku stálého pohybu pracovníků mezi různými zaměstnáními. Příčiny frikční nezaměstnanosti mohou být různé. Důvodem může být změna zaměstnání, kvůli vzniku nebo zániku firmy či jakýmkoliv technologickým změnám ve firmě. Za frikční nezaměstnanost se považuje i dobrovolné opuštění zaměstnání z důvodu přesunu svého bydliště nebo hledání si prvního zaměstnání. Podnětů pro opuštění zaměstnání může být několik například i lepší podnikové klima, větší možnost kariérního postupu, lepší finanční ohodnocení, větší upokojení z práce apod. Při hledání zaměstnání se lidé rozhodují, zda přijmou první nabídku nebo budou hledat dál, avšak doba trvání frikční nezaměstnanosti většinou není delší než tři měsíce. (Pavelka, 2007, s.119)

Strukturální

Strukturální nezaměstnanost vzniká kvůli strukturálním změnám v daném pracovním odvětví, anebo nesrovnalostem nabídky a poptávky po práci v daném regionu. Tato nezaměstnanost postihuje jen některé druhy odvětví nebo výroby. Příčinnou strukturální nezaměstnanosti v rámci strukturálních změn v daném odvětví je fakt, že některá odvětví se kvůli snížení poptávky po statcích v daném odvětví zmenšují a jiná naopak expandují, tudíž nabídka práce v zmenšujícím se odvětví převyšuje poptávku. Pracovník, který přijde o práci v rámci strukturální nezaměstnanosti, musí změnit kvalifikaci například rekvalifikací, aby našel práci jinde. (Holman, 2005, s. 294,295)

Přechod pracovní síly do jiného odvětví znamená změnu profese, která nemusí být pro člověka úplně příjemnou záležitostí. Změna může být těžká hlavně pro starší pracovníky, kteří nejsou tak přizpůsobiví změnám a trvá jim delší čas se aklimatizovat. (Brožová, 2003, s. 83)

Strukturální nezaměstnanost vzniká i kvůli nesouladu nabídky a poptávky v daném regionu a je ovlivněna bariérami mobility práce. S tím je spojený trh s nemovitostmi, trh s nájemním bydlením atd. (Brožová, 2012, s. 233)

Sezónní

Sezónní nezaměstnanost, stejně jako frikční nezaměstnanost, má krátkodobý charakter. Tato nezaměstnanost se projevuje především v odvětvích, ve kterých je práce a výroba závislá na počasí a ročním období. (Holman, 2005, s. 298) Nejčastěji se s ní setkáváme v zemědělství, stavebnictví nebo odvětví turismu. Projevuje se i v oblastech těžbařského průmyslu při těžbě povrchových nerostných surovinu, rybolovu nebo lesnictví. Dopady to pak má i na navazující zpracovatelské průmysly. (Mareš, 2002, s. 21)

Cyklická

Cyklická nezaměstnanost je většinou dlouhodobějšího charakteru. Představuje hlavní část nedobrovolné nezaměstnanosti. Tato nezaměstnanost je spojena s hospodářskými cykly a vzniká v důsledku cyklického kolísání ekonomiky. Cyklická nezaměstnanost je způsobena poklesem hospodářského cyklu, což má za důsledek snížení celkové úrovně výdajů a snížení produkce v celé ekonomice. V případě, že se produkce a celkové výdaje snižují, nezaměstnanost se zvyšuje ve všech odvětvích. Důsledky dopadají na všechny odvětví ekonomiky. Proto na rozdíl od strukturální nezaměstnanosti pracovník, který je propuštěn v jednom odvětví, nemůže najít práci ani v ostatních odvětvích. (Holman, 2005, s. 297)

Cyklická nezaměstnanost je typická makroekonomická nezaměstnanost. Sezónní nezaměstnanost se týká jen některých typů profesí, strukturální nezaměstnanost postihuje pouze konkrétní skupiny pracovníků nebo regionů, ale cyklická nezaměstnanost má však vliv na všechny hospodářské odvětví. (Němec, 2002, s. 60)

2.3 Státní politika zaměstnanosti ČR

Politiku zaměstnanosti můžeme charakterizovat jako soubor opatření, kterými jsou vytvářeny podmínky pro rovnováhu na trhu práce a efektivní využití pracovních sil. Politika zaměstnanosti se snaží sladit nabídku a poptávku na trhu práce, tak aby byly vytvořeny ideální podmínky k dosažení plné zaměstnanosti. Plná zaměstnanost znamená

stav, kdy lidé, kteří jsou ochotni a schopni pracovat, mají práci. Je především výsledkem úsilí a spolupráce státu, firem, zaměstnavatelů, zaměstnanců a odborů.

Politika zaměstnanosti se zaměřuje především na tyto aktivity (Krebs, 2010, s. 325):

- Podporuje vytváření nových pracovních míst a pracovních činností,
- Podporuje veřejně prospěšné práce a usnadňuje zaměstnání mladistvých a handicapovaných,
- Přispívá finančními prostředky začínajícím podnikatelům, zaměstnavatelům na nová pracovní místa,
- Organizuje a podporuje rekvalifikační programy,
- Zaměřuje se na přizpůsobivost pracovní síly,
- Zabezpečuje lepší poskytování informací o volných pracovních místech a uchazečích o práci,
- Podílí se na zabezpečení dočasně nezaměstnaných osob formou dávek a podpor v nezaměstnanosti.

V České republice politiku zaměstnanosti zajišťují Úřady práce a Ministerstvo práce a sociálních věcí. Mezi hlavní cíle politiky zaměstnanosti patří snaha o dosažení rovnováhy na trhu práce, účinné využití pracovních sil a zabezpečení občanům právo na zaměstnání. (Kotýnková, Němec, 2003, s. 25)

Politiku zaměstnanosti ČR tvoří aktivní a pasivní politika zaměstnanosti. Aktivní politika se snaží prostřednictvím svých nástrojů o vytvoření nových pracovních míst a udržení těch stávajících. Pasivní politika zaměstnanosti se zaměřuje na finanční podporu a poskytování dávek v nezaměstnanosti.

2.3.1 Aktivní politika zaměstnanosti

V boji proti nezaměstnanosti se jedná o velmi důležité a efektivní opatření, které se využívá nejen v České republice ale i v mnoha evropských státech. Aktivní politika zaměstnanosti je definována jako účelné a cílené vládní kroky, které mají vést k dosažení rovnosti a efektivnosti v poskytování práce a zvyšování zaměstnanosti znevýhodněných osob na trhu práce, pomocí přímých nebo nepřímých zásahů. Důraz je kladen hlavně na adaptaci, zaměstnanost a flexibilitu. Hlavním cílem aktivní politiky zaměstnanosti je

pomoci, prostřednictvím příslušných nástrojů, obtížněji začlenitelným uchazečům na trh práce.

Jednotlivá opatření jsou zajišťována na národní a evropské úrovni. Na evropské úrovni je hlavním nástrojem Evropský sociální fond, který realizuje Evropskou strategii zaměstnanosti.

Priority Evropského sociálního fondu jsou především zlepšování přístupu k zaměstnanosti, adaptabilita pracovníků, sociální začleňování, pomoc znevýhodněným skupinám na trhu práce nebo odborné vzdělávání a celoživotní učení. Opatření jsou přijímána prostřednictvím operačních programů, které jsou pod vedením Ministerstva práce a sociálních věcí, Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy a Magistrátu hlavního města Prahy. V rámci Evropské strategie zaměstnanosti v roce 2004 začala probíhat tři programová období. První období bylo dvouleté od roku 2004-2006, druhé už bylo sedmileté 2007-2013, momentálně probíhá programové období 2014-2020 a další je naplánováno na rok 2021-2027. (ESF, 2020)

Na národní úrovni je aktivní politika zaměstnanosti pod vedením Ministerstva práce a sociálních věcí a je realizována prostřednictvím úřadů práce a příslušných orgánů. (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti)

Nejvýznamnější činností úřadů práce je tvorba nových pracovních míst, podpora absolventů vysokých škol, drobných podnikatelů a zabezpečování rekvalifikace. Právě tato činnost je i hlavním bodem aktivní politiky zaměstnanosti, která má za cíl rovnováhu na trhu práce pomocí poradenství, veřejně prospěšných prací, rekvalifikace, odborných praxí absolventů atd. (Krebs, 2010, s. 318)

Aktivní politika zaměstnanosti je vykonávána zejména prostřednictvím těchto nástrojů (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti):

- Rekvalifikace,
- Veřejně prospěšné práce,
- Společensky účelná pracovní místa,
- Investiční pobídky,
- Chráněná pracovní místa pro osoby se zdravotním postižením,
- Příspěvek na zapracování,
- Překlenovací příspěvek,
- Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Tyto nástroje aktivní politiky zaměstnanosti jsou důležité pro podporu vstupu a setrvání uchazečů o práci na trhu práce a také ke snížení nezaměstnanosti. Jsou však omezeny finančními prostředky, které se na ně v dané chvíli mohou čerpat. (Krebs, 2010. s. 326)

- **Rekvalifikace**

Jedním z nejrozšířenějších nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti je rekvalifikace. Jedná se o dosažení nové kvalifikace nebo rozšíření té dosavadní kvalifikace uchazeče o zaměstnání. Rekvalifikace může člověku pomoci jak v nalezení nového zaměstnání, tak ale i v udržení nynějšího pracovního místa. Obsah a rozsah rekvalifikačního kurzu určuje úřad práce na základě dosavadního vzdělání, zdravotního stavu, schopností a dovedností uchazeče o rekvalifikaci, přičemž za rekvalifikaci se nepovažuje studium na středních nebo vysokých školách. (Tomeš, 2009, s. 211, 212)

Cílem rekvalifikačního kurzu je také zlepšení kvality a flexibility pracovní síly. Vytvořené programy jsou zaměřeny zejména na uchazeče o zaměstnání, kteří patří do rizikových skupin.

Rekvalifikace je prováděna po oboustranné dohodě mezi Úřadem práce a uchazečem nebo mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Úřad práce financuje za účastníka náklady na rekvalifikaci a může mu poskytnout příspěvek na náklady, které jsou spojené s rekvalifikací jako např. stravné, jízdné apod. Po dohodě s Úřady práce může být rekvalifikace prováděna i u zaměstnavatele s cílem dalšího uplatnění jeho zaměstnanců. (Zákon č. 435/ 2004 sb., o zaměstnanosti). Rekvalifikace probíhá v rámci vzdělávacích programů, které jsou zaměřené na získání nových dovedností, nové kvalifikace nebo rozšíření kvalifikace dosavadní. (MPSV, 2020)

- **Veřejně prospěšné práce**

Jedná se o účelně vytvořené pracovní příležitosti s cílem najít pracovní místo především pro těžko umístitelné a dlouhodobě nezaměstnané uchazeče o zaměstnání, kteří jsou evidováni na Úřadech práce. Veřejně prospěšné práce mají za cíl pomoci dlouhodobě nezaměstnaným zbavit se závislosti na podpoře v nezaměstnanosti nebo sociálních dávkách, ale také udržet si pracovní návyky. Jde především o úklid a údržbu komunikací,

údržbu veřejného prostranství, úpravu zeleně, pomoc při výstavbě infrastruktury, práce v sociální oblasti a další veřejně prospěšné práce.

Veřejně prospěšné práce představují pouze krátkodobou pracovní příležitost zpravidla na jeden rok. Tato místa jsou tvořena zaměstnavatelem nebo obcí na základě písemné dohody s Úřadem práce. Finanční příspěvek na takto vytvořených pracovních místech může být poskytnut do výše skutečných mzdových nákladů včetně sociálního a zdravotního pojištění. (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti)

- **Společensky účelná pracovní místa**

Společensky účelnými pracovními místy se rozumí místa, které zřizuje zaměstnavatel na základě písemné dohody s Úřadem práce. Na tato místa jsou umístěni uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit práci jiným způsobem a jsou dlouhodobě evidovaní na Úřadu práce. Po dohodě s Úřadem práce se může jednat i o místo, které zřídil uchazeč o zaměstnání s cílem výkonu samostatné výdělečné činnosti. Důvodem vytváření společensky účelných pracovních míst a jejich využití, je nízká nabídka volných pracovních míst buď z územního nebo profesního hlediska. (MPSV, 2020)

Výše poskytovaného příspěvku je závislá na počtu vytvořených pracovních míst, ale také na míře nezaměstnanosti v určitém regionu. Společensky účelná pracovní místa jsou nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, který se snaží podpořit zaměstnanost v daných regionech. (Němec, 2002, s. 144-145)

- **Investiční pobídky**

Důležitým a specifickým nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti jsou investiční pobídky. Je možné je vnímat jako snahu státu o podporu určitých projektů a regionů, ve kterých je to potřeba. Podmínkou poskytnutí investiční pobídky je výše míry nezaměstnanosti v regionu, kde daná firma o investiční pobídku žádá. Podpora na vytvoření nových pracovních pozic, může být zaměstnavateli poskytnuta v případě, že v oblasti, kde vytvoří nová pracovní místa, je průměrná míra nezaměstnanosti za dvě předcházející ukončená pololetí od data předložení návrhu alespoň o 50 % vyšší, než se pohybuje průměrná míra nezaměstnanosti v celé České republice. (Kaczor, 2013, s. 224, 225)

Nejčastěji přicházejí žádosti o investiční pobídky od firem, které investují ve strojním nebo automobilovém průmyslu. Jedná se o hmotnou podporu, která podporuje tvorbu nových pracovních míst, rekvalifikace nebo školení zaměstnanců. Poskytuje ji Úřad práce. (CZSO, 2020)

- **Chráněná pracovní místa pro osoby se zdravotním postižením**

Chráněné pracovní místo je místo vytvořené zaměstnavatelem, které je určeno pro osobu se zdravotním postižením. Toto místo je zřízeno na základě dohody zaměstnavatele a Úřadu práce. Chráněné pracovní místo musí být obsazeno po dobu 3 let. Úřad práce může uzavřít dohodu o vytvoření chráněného pracovního místa i s osobou zdravotně postiženou, pokud tato osoba chce vykonávat samostatně výdělečnou činnost. Na chráněné pracovní místo pro osoby se zdravotním postižením může tedy Úřad práce ČR zaměstnavateli poskytnout příspěvek až do výše 14 600 Kč měsíčně u osob invalidních a až 6 000 Kč měsíčně u osob zdravotně znevýhodněných. (MPSV, 2020)

- **Příspěvek na zapracování**

Příspěvek na zapracování může Úřad práce poskytnout, pokud zaměstnavatel přijímá do zaměstnání uchazeče o zaměstnání, kterému Úřad práce věnuje zvýšenou péči. Zvýšenou péči Úřad práce většinou věnuje uchazečům o práci, kteří to kvůli svému věku, zdravotnímu stavu, péči o dítě nebo jinému vážnému důvodu, potřebují. Měsíční příspěvek na fyzickou osobu, která se zapracovává, může činit maximálně polovinu minimální mzdy a může být poskytnut na dobu maximálně 3 měsíců. Zaměstnavatel musí vykazovat nějaké doložitelné náklady na zapracování daného uchazeče. (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti)

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

Zákon o zaměstnanosti dává firmám možnost přejít na nový podnikatelský program v rámci přizpůsobování se požadavkům zákazníka. Pokud nemůže zaměstnavatel pro své zaměstnance zabezpečit práci v rozsahu stanovené pracovní doby, může mu Úřad práce poskytnout příspěvek na částečné uhrazení náhrad mezd, které náleží zaměstnancům. Příspěvek na jednoho zaměstnance nesmí přesáhnout více jak polovinu minimální mzdy a lze ho poskytnout po dobu maximálně šesti měsíců. (Krebs, 2015, s. 336)

2.3.2 Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politika zaměstnanosti znamená hmotné zabezpečení uchazečů o zaměstnání, kteří jsou registrováni na úřadech práce, prostřednictvím podpory v nezaměstnanosti. Jde o jeden z nástrojů státní politiky zaměstnanosti, který má za cíl poskytnout alespoň částečnou kompenzaci za ztrátu příjmu po určitou dobu nezaměstnaným osobám. Do pasivní politiky zaměstnanosti patří i finanční podpora při rekvalifikaci. Stejně tak jako aktivní politiku zaměstnanosti ji spravuje Ministerstvo práce a sociálních věcí spolu s Úřady práce. Na rozdíl od aktivní politiky zaměstnanosti, která se snaží svými nástroji vzniku nezaměstnanosti předcházet, pasivní politika zaměstnanosti zpětně nezaměstnané finančně podporuje. Tyto hmotné podpory jsou poskytovány jako určitá náhrada příjmu, avšak měly by motivovat nezaměstnaného k novému pracovnímu uplatnění. Základem systému podpor je pojistný princip. Každý uchazeč, který žádá o podporu v nezaměstnanosti, musí plnit podmínky pro její přiznání. Pravidla pro vyplácení podpor v nezaměstnanosti byla v minulosti postupně zpříšňována právě i kvůli dostatečné motivaci nezaměstnaných najít si pracovní uplatnění. (Krebs, 2010, s. 327)

Nárok na podporu v nezaměstnanosti má uchazeč, který je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání a splnil níže uvedené podmínky:

- Zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností získal v posledních dvou letech dobu důchodového pojištění v délce alespoň 12 měsíců,
- Požádal o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti krajskou pobočku Úřadu práce, u které je evidován,
- Uchazeč nesmí pobírat starobní důchod ke dni, k němuž je mu přiznána podpora v nezaměstnanosti.

Nárok na podporu v nezaměstnanosti zaniká po uplynutí podpůrní doby, vyřazením z evidence nebo ukončením vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání. Po skončení podpůrní doby má uchazeč nárok na finanční podporu ze systému Státní sociální podpory prostřednictvím sociálních dávek, které se vyplácejí maximálně ve výši životního minima. (Brožová, 2012, s. 121) Přibližně 2/3 finančních prostředků, které se vynaloží na státní politiku zaměstnanosti tvoří prostředky na hmotné zabezpečení uchazečů o zaměstnání. (Krebs, 2010, s. 271)

2.4 Rizikové skupiny na trhu práce

Zaměstnání většiny lidí přináší materiální užitek, pocit důstojného postavení ale také pocit společenské užitečnosti a seberealizace. Pokud je z nějakého důvodu jedinec nedobrovolně vyřazen z pracovního procesu má to velké psychologické, sociální i zdravotní dopady na jeho osobní život. (Mareš, 2002, s. 75) Člověk může být na trhu práce omezován z různých důvodů jako je pohlaví, věk, zdravotní stav, dosažené vzdělání nebo etnická příslušnost. Ve společnosti existují skupiny, které mají větší riziko ztráty zaměstnání nebo riziko, že vůbec zaměstnání nebudou. Na tyto skupiny by se měla především zaměřovat Národní politika zaměstnanosti. V ostatních zemích se rizikové skupiny na trhu práce mohou lišit, avšak většinou jde o: (Buchtová, 2002, s. 109)

- zdravotně znevýhodněné osoby,
- absolventy a mladistvé do 29 let,
- osoby starší 50 let,
- ženy,
- osoby s nízkým vzděláním,
- národnostní menšiny

Přestože zákonem není dovoleno, aby si zaměstnavatelé vybírali své zaměstnance podle jejich charakteristik jako je pohlaví, věk, etnická příslušnost nebo jejich zdravotní stav, je to časté kritériem při výběru zaměstnanců.

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

2.4.1 Osoby se zdravotním postižením

Zdravotně znevýhodněným osobám je na trhu práce věnována zvýšená ochrana. Zákonem se rozlišují tři stupně osob se zdravotním postižením. Jedná se o osoby invalidní v prvním a druhém stupni, osoby invalidní ve třetím stupni (osoby s těžším zdravotním postižením) o osoby zdravotně znevýhodněné. (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti) Za osoby se zdravotním postižením jsou považovány osoby, které musí být uznány

orgánem sociálního zabezpečení invalidními prvního, druhého nebo třetího stupně. Zdravotně znevýhodněné posuzuje orgán sociálního zabezpečení. (ČSSZ, 2020)

Tato riziková skupina bývá bohužel početná a dlouhodobě neumístitelná v rámci zaměstnání. Zdravotní stav těchto osob se dlouhodobě vyvíjí nepříznivě, tudíž mají omezenou možnost pracovního uplatnění. Zdravotně postižené osoby mají velmi omezený okruh pracovního uplatnění a výkon jejich práce je možný za specifických pracovních podmínek. Často zaměstnavatelé při výběru zaměstnanců dávají přednost zdravým jedincům bez jakéhokoliv postižení. Zdravotně znevýhodněný člověk má pak problém najít zaměstnání a ovlivňuje to jak jeho společenský život, tak i jeho osobní život, protože není například schopný finančně zaopatřit rodinu. Stát těmto jedincům pomáhá k nalezení pracovního místa prostřednictvím podporovaných zaměstnání. Jedná se o placené zaměstnání, které je časově omezené s běžnými pracovními podmínkami pro znevýhodněné osoby na trhu práce.

Významnou roli hraje i motivace, která se týká zdravotně postižených osob ale i jejich potencionálních zaměstnavatelů. Často zaměstnavatelé raději přistoupí na postihy, které jim hrozí, když nebudou zaměstnávat osoby se zdravotním postižením, než provést nějaké změny a investice, které jsou spojené se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením. Jde například o vytvoření bezbariérového přístupu nebo pozměnění pracovního prostředí. Kromě ztráty motivace obou stran je zde ještě problém nízké kvalifikace osob se zdravotním postižením. Kvalifikace je u většiny zdravotně postižených jedinců nedostatečná. Spojení nízké kvalifikace a zdravotního postižení představuje velkou bariéru při vstupu na trh práce. (Kuchař, 2007, s. 155-157)

2.4.2 Osoby starší 50 let

Poměrně velkou a špatně umístitelnou rizikovou skupinou na trhu práce jsou starší osoby 50 let. Lidé se v tomto věku často začínají potýkat s potížemi pro hledání zaměstnání a míra nezaměstnanosti se u těchto lidí zvyšuje. Pracovní výkon zaměstnanců se odvíjí od jejich věku, procesem stárnutí člověk přichází nebo mu klesají jeho určité schopnosti.

V souvislosti se stárnutím člověk nejvíce pozoruje změny týkající se zdravotního stavu a s tím spojeným snížením motorických vlastností. Ve fyzicky náročnějších pracích úbytek motorických vlastností může být klíčový pro neschopnost výkonu práce. Lidem ve věku čtyřicet a výše často přibývají nemoci pohybového ústrojí nebo oběhového systému,

avšak tato zdravotní rizika spojená se stárnutím jsou velmi ovlivněna životním stylem a prostředím, ve kterém žije každý jedinec.

Kromě zdravotních rizik je zde také riziko poklesu rychlosti vnímání, myšlení a reakcí. Starší člověk své schopnosti staví na vědomostech a životních zkušenostech, které jsou stabilní, a to je jejich velkou výhodou. Na rozdíl od mladých lidí ale už nejsou schopni tak rychle reagovat na podněty, řešit více pracovních věcí najednou, zvládat časový nátlak a z těchto důvodů bývají občas méně produktivní než mladší pracovníci.

Zaměstnavatelé se u zaměstnání starších lidí často bojí nízké motivace učít se novým věcem a vzhledem k modernizaci technologií se se ztrátou motivace potýká stále více starších osob. Starší lidé se také často těžce sžívají s kolektivem mladších pracovníků, vzhledem k jinému životnímu postavení a prioritám. Starší pracovníci bývají často na trhu práce znevýhodněni také kvůli jejich nižší jazykové vybavenosti.

Starší pracovníci jsou ale považováni za loajálnější k firmě a obecně stabilní pracovní sílu, protože už nemají tak vysoké cíle a ambice do budoucna. (Cimbálníková, 2012, s. 22-27)

Agentura STEM v rámci jedné studie z roku 2006 identifikovala pozitivní a negativní znaky starších pracovníků na trhu práce.

Mezi negativní znaky starších osob na trhu práce patří (STEM, 2006):

- Nižší výkonnost, pomalejší pracovní tempo
- Pomalejší a těžší se učit novým věcem
- Zdravotní komplikace
- Omezená flexibilita
- Horší adaptibilita

Mezi přednosti starších osob na trhu práce patří:

- Dobrá znalost oboru a konkurence
- Četné celoživotní zkušenosti a praxe
- Zodpovědnost, spolehlivost, loajalita, profesionalita, pracovitost

Postavení starších osob na trhu práce ještě více prohlubuje nedostatek nabídek flexibilních forem práce, jako například zkrácení pracovních úvazků, které by tyto lidé vzhledem ke své situaci uvítali.

S ohledem na rostoucí podíl starších osob na celkové populaci a nezbytnosti udržet si tyto osoby na trhu práce, bude trh muset na tuto situaci reagovat různými nástroji pro větší zapojení starších osob do zaměstnání. (Čeledová, Kalvach, Čevela, 2016, s. 84)

2.4.3 Absolventi a mladiství do 29 let

Do této rizikové skupiny patří hlavně absolventi středních a vysokých škol, kteří chtějí nastoupit do svého prvního zaměstnání. Při vstupu na trh práce po dokončení školy jsou znevýhodněni absencí předchozí praxe nebo její nedostatečnou délkou. Absolventi mají ztíženou orientaci na trhu práce i z důvodu chybějících předchozích pracovních kontaktů, které by jim hledání práce usnadnily. Nemají možnost ani dostat žádné doporučení od předchozího zaměstnavatele pro lepší nástupní podmínky.

Zaměstnavatelé obvykle dávají přednost starším a zkušenějším uchazečům s několika letou praxí, přitom mladí lidé bývají často přizpůsobivější a flexibilnější a jsou ochotni se více rozvíjet a učit nové věci. Častým problémem je vysoký požadavek na finanční ohodnocení, které zaměstnavatel není schopný nabídnout. Při zjištění, že částka podpory v nezaměstnanosti se blíží nabízenému platu v zaměstnání, jedinec ztrácí motivaci hledat si práci a ztrácí tak i pracovní návyky, což vede k ztížení si najít jinou práci v budoucnu. (Buchtová, Šmajš, Boleloucký, 2013, s. 109-114)

Příčinou nezaměstnanosti této rizikové skupiny často bývá velké množství absolventů určitých oborů, nebo fakt, že zaměstnavatelé nemají až takový zájem o absolventy některých oborů. (NUOV, 2006)

Míra nezaměstnanosti absolventů a mladistvých reaguje na ekonomický vývoj a situaci. Příkladem je situace v letech 2003-2008, kdy byla příznivá ekonomická situace a v České republice klesly hodnoty nezaměstnanosti absolventů a mladistvých na minimální hodnoty. Naopak následkem hospodářské krize 2008-2010 se opět hodnoty zvyšovaly. Hodnoty se ustálily až v roce 2014 a od té doby klesají. (NUV, 2016)

Nezaměstnanost u mladých lidí má ekonomické následky, které postihují nejen je samotné, ale omezují i jejich soukromé životy například při založení rodiny nebo budování si svého zázemí. (Buchtová, Šmajš, Boleloucký, 2013, s. 110)

2.4.4 Ženy

Další rizikovou skupinou na trhu práce jsou ženy. Jedním z důvodů, proč je tato skupina zařazena do rizikových skupin, je předpoklad, že ženy budou pečovat o své děti a domácnost, tudíž se očekává jejich častější absence v pracovním procesu. Dalším důvodem může být požadavek zaměstnavatelů na větší flexibilitu a mobilitu, což ženy často nemohou právě kvůli dětem plnit. Ženy často požadují například zkrácený úvazek, který zaměstnavatelé mnohdy nechtějí přijmout. Proto jsou pro ně muži stálejší a spolehlivější pracovní silou.

Velkým problémem v této kategorii jsou mladé ženy po mateřské dovolené s malými dětmi. V případě, že žena otěhotní a jde na mateřskou dovolenou, vyřadí se z pracovního procesu cca na tři roky. Po třech letech se v lepším případě vrátí na stejné místo, jako před mateřskou dovolenou a v horším případě si musí hledat nové zaměstnání. Po tak dlouhé pauze je pro ženu velmi obtížné vrátit se zpět do pracovního procesu, natož se učit a zvykat si na nové zaměstnání.

Ženy jsou obecně velmi diskriminovanou skupinou na trhu práce. Často dostávají nižší finanční ohodnocení než muži za stejnou práci i přesto, že jsou ženy obecně více vzdělané než muži. Ženy častěji bývají zaměstnávány na horších pracovních pozicích, především v odvětvích jako je školství, zdravotnictví nebo veřejná správa. Převážně se tedy jedná o státní instituce, kde bývá nižší finanční ohodnocení. (Buchtová, 2002, s. 113)

2.4.5 Osoby s nízkým vzděláním

Velkou skupinou dlouhodobě nezaměstnaných jsou lidé bez kvalifikace nebo s nízkou kvalifikací. V dnešní době je dosažení základního vzdělání ve většině případů označováno za nedostatečné. Většina uchazečů o práci se základním vzděláním končí na Úřadech práce. Nízké vzdělání představuje na trhu práce velké znevýhodnění, protože tito uchazeči v porovnání s ostatními mají mnohem větší riziko neuplatnění se na trhu práce a stávají se tak často dlouhodobě nezaměstnanými. (Buchtová, Šmajš, Boleloucký, 2013, s. 90).

V porovnání s Evropskou unií je Česká republika považována za zemi s vysokou mírou nezaměstnanosti u osob s nízkou vzdělaností. Nízká kvalifikace je problémem u několika už tak ohrožených skupin jako jsou například osoby se zdravotním postižením, mladých lidí, starších osob nebo sociálně vyloučených osob. V dnešní době, kdy vzrůstá

úroveň technologií, se tímto snižuje počet pracovních příležitostí pro tuto rizikovou skupinu. (MPSV, 2020)

2.4.6 Národnostní menšiny

Obecně etnické minority tvoří velkou část nezaměstnaných osob. Často se vyznačují nízkou nebo žádnou motivací k práci, velmi nízkým vzděláním a žádných osobních nebo pracovních cílů a ambicí. Tyto předpoklady souvisí se způsobem života a mentalitou dané etnické skupiny. Vysoká nezaměstnanost se pojí s nižší životní úrovní a negativním vlivem na výchovu dětí. (Koubek, 1998, s. 124)

V České republice je nejpočetnější národnostní menšinou romské etnikum. Podle kvalifikovaných odhadů koordinátorů pro záležitosti romské menšiny v roce 2017 žilo na území ČR 240 300 Romů, což představuje 2,2 % celkové populace ČR. (Zpráva o stavu romské menšiny v České republice, 2018).

Jedním z hlavních problémů romské menšiny je, že většina vystuduje pouze základní vzdělání a nezíská žádnou další kvalifikaci a velký počet osob ani základní vzdělání nedokončí. Jejich přístup a pohled na vzdělání ovlivňuje mnoho věcí. Jednou z nich je například nepřipravenost dětí na vzdělávání, protože rodič nemá finanční prostředky na školku nebo jakékoli jiné přípravné zařízení. Dalším důvodem je, že Romové nedávají vzdělávání ve své kultuře takovou váhu. Jenže právě nízká vzdělanost a kvalifikace jsou příčinou jejich velké nezaměstnanosti.

Nejčastěji jsou Romové zaměstnáni v sezónních manuálních pracích, které jsou u nich velmi oblíbené, avšak nezajistí jim celoroční příjem a stávají se tak opakovaně nezaměstnanými. Mnohdy se uchylují k pracovním nabídkám tzv. „šedé ekonomiky“. Zaměstnavatelé v těchto případech využívají toho, že se tyto rizikové skupiny těžce uplatňují na pracovním trhu a mají malé povědomí o sociálních dopadech tohoto druhu výdělků. Pro zaměstnavatele je to velmi výhodné, protože získá levnou pracovní sílu, která si neklade skoro žádné požadavky.

Na úřadech práce jsou Romům většinou nabízeny pouze krátkodobé pracovní příležitosti, které jsou pro ně nedostatečné. Na případných pohovorech do jiných zaměstnání ve většině případech neuspějí. Z těchto důvodů ztrácí důvěru v tuto instituci a motivaci se snažit ještě někde uspět. (Navrátil, 2003, s. 61-64)

2.5 Strategie Evropa 2020

Strategie Evropa 2020 je hospodářská reformní agenda, která byla Evropskou radou odsouhlasena v roce 2010 s délkou trvání do roku 2020 a nahradila tak původní Lisabonskou strategii.¹ Tato iniciativa je jednou z hlavních, která se týká trhu práce a jejím cílem je dosažení udržitelného ekonomického růstu, který bude napomáhat územnímu a sociálnímu začleňování a zároveň bude založen na principech znalostní ekonomiky. V rámci této strategie by měl být zaznamenán růst ve všech ekonomických sférách. Jedná se o rozvoj ekonomiky, který je založen na znalostech, inovacích, digitální společnosti a podpoře vzdělávání. Dále by se měla zvýšit konkurenceschopnost v zemích Evropské unie a rozvíjet produkce nenáročná na zdroje. V neposlední řadě je úlohou této strategie podporování začleňování osob do běžného života, což má za cíl předejít sociálnímu vyloučení, získat potřebné dovednosti, zvýšit zaměstnanost a bohatství lidí.

Při založení strategie bylo určeno pět cílů za Evropskou unii jako celek, které by se měly do roku 2020 splnit (Soukup, 2015, s. 118):

- Zlepšit úroveň vzdělání, především snaha zvýšit podíl dokončeného terciálního vzdělání ve věku 30-34 let minimálně na 40 % a snížit míru předčasného ukončení školní docházky pod 10 %,
- Zvýšit energetickou účinnost nejméně o 20 %, zvýšit podíl energie z obnovitelných zdrojů na 20 % a snížit emise skleníkových plynů o 20 % ve srovnání s rokem 1990,
- Podporovat sociální začleňování pomocí snížení chudoby, snažit se o snížení počtu lidí s rizikem sociálního vyloučení nebo chudoby o 20 mil.,
- Dosáhnout zaměstnanosti minimálně 75 % mužů i žen ve věku 20-64 let pomocí většího začlenění rizikových skupin a lepší integraci legálních migrantů,
- Zlepšit podmínky pro vývoj a výzkum a navýšit investice do tohoto odvětví na úroveň 3 % HDP.

¹¹ Lisabonská strategie byla program hospodářského rozvoje Evropské unie v letech 2000-2010. Jejím hlavním cílem byla reakce na probíhající proces globalizace a ekologických změn.

Evropskou unií je vytvořena základní strategie, od které jsou stanoveny cíle a odvíjí se od ní doporučené způsoby řešení. Strategie se v členských státech uplatňuje v rámci tzv. národních plánů reforem, ve kterých už jsou zahrnuty konkrétní národní problémy. Evropská unie má v oblasti zaměstnanosti pouze doplňující pravomoci. Každá členská země si pak sama určí, které cíle jsou pro ni nejdůležitější a jaké prostředky použije k jejich dosažení. (Palíšková, 2014, s. 165)

V rámci Strategie Evropa 2020 si členské státy ve spolupráci s Evropskou komisí stanovily vlastní národní cíle s ohledem na hospodářský a sociální charakter jednotlivých států. Národní cíle pro Českou republiku byli schváleny v červnu 2010 a poté ještě rozšířeny v září 2010. V České republice byly v oblasti zaměstnanosti vytyčeny níže uvedené cíle:

- Míra zaměstnanosti žen by se měla pohybovat na úrovni 65 %,
- Míra zaměstnanosti starších pracovníků ve věku 55-64 let ve výši 55 %,
- Cíl mít celkovou míru zaměstnanosti na úrovni 75 %,
- Snižit míru nezaměstnanosti mladých osob ve věku 15-24 let o třetinu oproti roku 2010,
- Zvýšit produktivitu práce o 20 % oproti roku 2010,
- Snižit míru nezaměstnanosti osob s nízkou kvalifikací o čtvrtinu ve srovnání s rokem 2010,
- Snižit administrativní zátěž podnikatelů o 30 % ve srovnání s rokem 2005.

Kromě politiky zaměstnanosti si Česká republika vymezuje cíle i v oblasti energetické účinnosti, vývoje a výzkumu, vzdělání a sociálního začleňování. (Vláda ČR, 2009-2020)

Strategie Evropa 2020 zahrnuje i Evropskou strategii zaměstnanosti. Jejím hlavním cílem je vytvářet a rozšiřovat v Evropské unii pracovní místa a současně zvyšovat jejich kvalitu. Realizování strategie zaměstnanosti zahrnuje zejména čtyři etapy tzv. evropského semestru.² První z nich představují hlavní směry politik zaměstnanosti, které obsahují společné cíle a priority navržené Komisí, schválené členskými státy a přijaté Radou EU.

² Evropský semestr je roční cyklus užší koordinace politik mezi členskými státy a orgány Evropské unie

Druhou fází strategie je společná zpráva o zaměstnanosti, kterou zveřejňuje Komise a přijímá ji Rada EU. Společná zpráva o zaměstnanosti vychází z realizování hlavních směrů politik zaměstnanosti, z hodnocení stavu zaměstnanosti v Evropě a nakonec z vyhodnocení přehledu srovnání podstatných sociálních ukazatelů a ukazatelů zaměstnanosti. Další etapou jsou jednotlivými státy předložené národní programy reforem, které následně projdou analýzou Komise, zda jsou v souladu se strategií Evropa 2020. Vzhledem k hodnocení národních programů reforem Komise vydává řadu zpráv o jednotlivých státech, ve kterých analyzuje hospodářskou politiku určitého státu a následně pak vydává doporučení pro jednotlivé členské státy. (Evropská komise, 2020)

K naplňování cílů strategie Evropa 2020 dochází prostřednictvím programů, které jsou financovány z Evropských strukturálních a investičních fondů. Hlavním subjektem pro realizaci Evropské strategie zaměstnanosti je Evropský sociální fond.

2.5.1 Evropský sociální fond

Evropský sociální fond je jeden z hlavních nástrojů Evropské unie pro realizaci Evropské strategie zaměstnanosti. Jedná se o jeden z evropských strukturálních fondů Evropské unie, který má za cíl snižování nezaměstnanosti, podporu zaměstnanosti, zabezpečení spravedlivých a rovných příležitostí na trhu práce a podporu sociálního začleňování. Na rozdíl od ostatních strukturálních fondů se Evropský sociální fond orientuje na neinvestiční projekty. Evropská komise a členské státy Evropské komise si stanovili jisté priority a způsob, jakým bude fond financován. Do těchto priorit zahrnuli podporu absolventů při přechodu z dokončené školy do prvního zaměstnání, posílení a podporu začleňování podniků a pracovníků pomocí nových postupů a dovedností. Další prioritou je pomoc uchazečům s nízkou kvalifikací a v neposlední řadě je poskytnuta pomoc při získání zaměstnání a sociálním začleňování osobám, kteří patří do znevýhodněných skupin. (Evropská komise, 2020)

Hlavní cíle Evropského sociálního fondu jsou:

- Podpora a pomoc nezaměstnaným při vstupu na trh práce,
- Pomoc osobám z rizikových skupin se zaměstnáním,
- Celoživotní vzdělávání,
- Rovnocenné příležitosti na trhu práce,

- Sociální začleňování
- Zavedení moderních způsobů organizace práce a podnikání,
- Rozvoj kvalifikované pracovní síly,
- Omezení a boj s diskriminací na trhu práce.

Evropský sociální fond podporuje neinvestiční projekty jako například pomoc OSVČ v začátcích, rekvalifikace, podpora využívání ICT ve školách, tvorba vzdělávacích programů pro zaměstnance, speciálně zaměřené programy znevýhodněné skupiny, modernizace studijních programů a forem studia na školách apod. (Evropský sociální fond, 2020)

Evropský sociální fond realizuje své projekty prostřednictvím tzv. operačních programů. Zacílení jednotlivých projektů je závislé právě na tom, v rámci jakého operačního programu se projekt uskutečňuje. Operační programy definují konkrétní cíle, kterých mají dané projekty dosáhnout, tudíž jsou pro jejich realizaci klíčové. (MVČR, 2010)

Financování z Evropského sociálního fondu probíhá v rámci programových období prostřednictvím jednotlivých operačních programů. Od vstupu České republiky do Evropské unie proběhly tři programová období:

- Zkrácené programové období 2004-2006
- Programové období 2007-2013
- Programové období 2014-2020
- Následuje programové období 2021-2027

V letech 2004-2006 Evropský sociální fond spolufinancoval několik programů na podporu zaměstnanosti v České republice. Prvním programem, který proběhl ve všech regionech kromě Prahy, byl program Rozvoj lidských zdrojů a zaměstnanost. Cílem programu bylo dosáhnout vyšší a stabilní úrovně zaměstnanosti, která bude založená na flexibilní a kvalifikované pracovní síle, začlenění rizikových skupin a konkurenceschopnost podniků. (Evropský sociální fond, 2020) Tento program měl stanové určité priority týkající se sociálního začleňování, adaptability, aktivní politiky zaměstnanosti, rozvoje celoživotního učení a rovnosti příležitostí.

Dalším programem v tomto programovém období byl Jednotný programový dokument pro Cíl 3³, který se zaměřoval naopak pouze na hlavní město Praha. Stejně tak jako program Rozvoj lidských zdrojů a zaměstnanost, měl i tento program stanovené podobné prioritní osy. (Evropský sociální fond, 2020)

Třetím programem tohoto období, který se týkal problematiky zaměstnanosti byl program Iniciativa Společenství EQUAL, který měl za cíl vytvořit a prosadit soubor nástrojů na podporu rizikových skupin na trhu práce.

Evropský sociální fond v programovém období 2007-2013 spolufinancoval Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost, který byl připraven Ministerstvem práce a sociálních věcí. Jeho hlavní cíl byl zvýšit zaměstnanost a zaměstnatelnost v České republice. (Evropský sociální fond, 2020)

Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost vymezuje důležité prioritní osy orientované na snížení nezaměstnanosti prostřednictvím aktivní politiky zaměstnanosti, rozvoj profesního vzdělání, integraci sociálně vyloučených osob do společnosti, rovné a spravedlivé příležitosti pro uchazeče o zaměstnání, zkvalitnění veřejné správy a služeb, a nakonec zlepšení mezinárodní spolupráce v rozvíjení lidských zdrojů a zaměstnanosti.

Dalším programem v tomto programovém období byl operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost vedený Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, jehož cílem bylo zlepšení podmínek ve výzkumu a vývoji a zkvalitnění, modernizace a spojení vzdělávání do komplexního systému celoživotního učení.

Posledním programem, který byl spolufinancován Evropským sociálním fondem, je operační program Praha – Adaptibilita. Jeho hlavním cílem bylo zvýšení konkurenceschopnosti hlavního města posílením adaptability a produktivity lidských zdrojů. (Evropský sociální fond, 2020)

V České republice bylo za programové období 2007-2013 realizováno prostřednictvím jednotlivých operačních programů 26 projektů. Česká republika v rámci těchto projektů využila cca 96,4 % prostředků, které pro ni byly vyčleněny. Využila dohromady za toto období 24,8 miliard EUR.

³ Prostřednictvím tří cílů politiky hospodářské a sociální soudržnosti jsou stanovena pravidla pro čerpání finančních prostředků ze strukturálních fondů. Cíl 3 se zaměřuje na rozvoj lidských zdrojů, podporu modernizace a změny systému zaměstnanosti, rekvalifikaci a vzdělávání v hlavním městě Praha.

V programovém období 2014-2020 se z prostředků Evropského sociálního fondu spolufinancoval operační program Zaměstnanost, který byl realizován pod vedením Ministerstva práce a sociálních věcí. Mezi jeho základní priority patřila podpora zaměstnanosti, rovnosti příležitostí žen a mužů, boj s chudobou, sociální začleňování, zvýšení efektivity veřejné správy a veřejných služeb a podpory mezinárodní spolupráce a sociálních inovací. (Evropský sociální fond, 2020)

Program Výzkum, vývoj a vzdělání je dalším programem tohoto programového období. Jeho cílem bylo podpořit ekonomiku založenou na kvalitně vzdělané a kreativní pracovní síle, produkci hodnotných výsledků ve výzkumu a vývoji a efektivní využití technologií ke zvýšení konkurenceschopnosti České republiky.

Posledním programem programového období 2014-2020 je program Praha – pól růstu ČR. Cílem je zvýšení konkurenceschopnosti hlavního města Prahy a zkvalitnění života obyvatel. Jeho stanovené priority se vztahují k posílení technologického rozvoje výzkumu a inovací, udržitelné mobility, energetickým úsporám, boji proti chudobě, podpoře sociálního začleňování, podpory zaměstnanosti, vzdělání a vzdělanosti. (Evropský sociální fond, 2020)

V programovém období 2014-2020 byly pro Českou republiku vyčleněny dotace ve výši téměř 24 mld EUR. (Dotace EU, 2020)

Operačním programem, týkající se zaměstnanosti v programovém období 2021-2027, bude program Zaměstnanost plus, který bude nástupcem operačního programu Zaměstnanost z programového období 2014-2020. Jeho hlavním cílem je zvýšení účasti rizikových skupin na trhu práce, modernizace institucí na trhu práce, zefektivnění veřejné správy, podpora sociálního začleňování, rovné příležitosti, skloubení osobního a pracovního života, podpora a využití pracovní mobility atd.

Financování z Evropského sociálního fondu by mělo na toho programové období činit 2,74 mld. EUR (Dotace EU, 2020)

3 Vlastní práce

Vlastní práce se věnuje analýze nezaměstnanosti se zaměřením na vybrané rizikové skupiny na trhu práce v České republice, kterými jsou osoby se zdravotním postižením, osoby starší 50 let, absolventi a mladiství do 29 let a ženy.

V rámci každé rizikové skupiny je provedena analýza vývoje, struktury a počtu uchazečů o zaměstnání patřících do této skupiny ve sledovaném období 2009-2019 v České republice. Míra nezaměstnanosti v těchto rizikových skupinách na trhu práce je následně porovnávána s průměrem Evropské unie a jednotlivými členskými státy. Na konci vlastní práce je zhodnoceno splnění a úspěšnost tří stanovených cílů Strategie Evropa 2020, které mají pomoci ve zvýšení zaměstnanosti.

3.1 Demografický vývoj

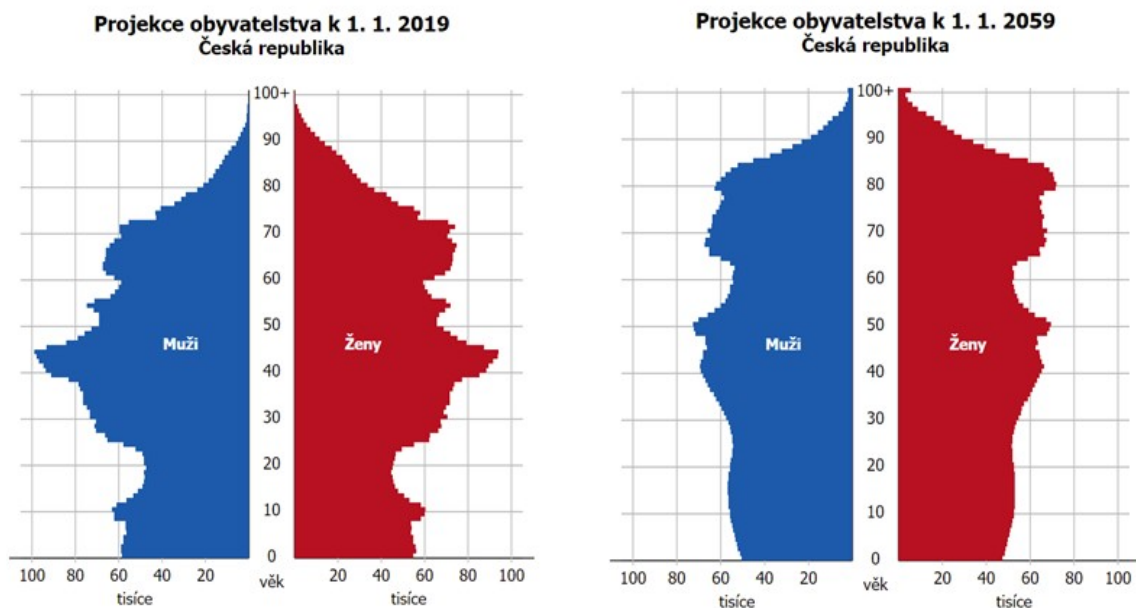
Pro vypracování následných analýz a komparací je potřeba představit demografický vývoj a projekci obyvatelstva v České republice. V současné době dochází ve většině vyspělých zemí k demografickému stárnutí populace. Tento problém způsobuje potíže s udržitelností veřejných financí. Příčinou demografického stárnutí populace je zejména prodlužování střední délky života.⁴ Prodlužování střední délky života způsobuje nárůst počtu osob v důchodovém věku. Například v roce 1990 byla v České republice naděje dožití žen necelých 76 let a mužů 68 let. V roce 2019 se hodnoty výrazně změnila a naděje dožití žen byla 82 let a mužů 76 let. (ČSÚ, 2020)

Dalším důležitým faktorem nepříznivého demografického vývoje v České republice je nízká porodnost. I přesto, že v posledních letech porodnost mírně vzrostla, nepřerušila zřejmou klesající tendenci. V roce 1980 se na jednu ženu narodilo 2,1 dítěte, v průběhu 90.let se hodnota pohybovala mezi 1,1 a necelých 1,9 dítěte a v roce 2018 se na jednu ženu narodilo 1,71 dítěte. (ČSÚ, 2019)

Následující graf č. 1 zobrazuje věkovou strukturu obyvatelstva v České republice v roce 2019 a předpokládanou věkovou strukturu obyvatelstva, která bude v roce 2059.

⁴ Střední délka života nebo tzv. naděje dožití je ukazatel, který stanovuje kolika let se dožije právě x-letá osoba. Nejčastěji se používá v naděje dožití právě narozené osoby.

Graf 1 - Srovnání věkové struktury obyvatelstva v České republice v letech 2019 a 2059



Zdroj: ČSÚ 2021, vlastní zpracování

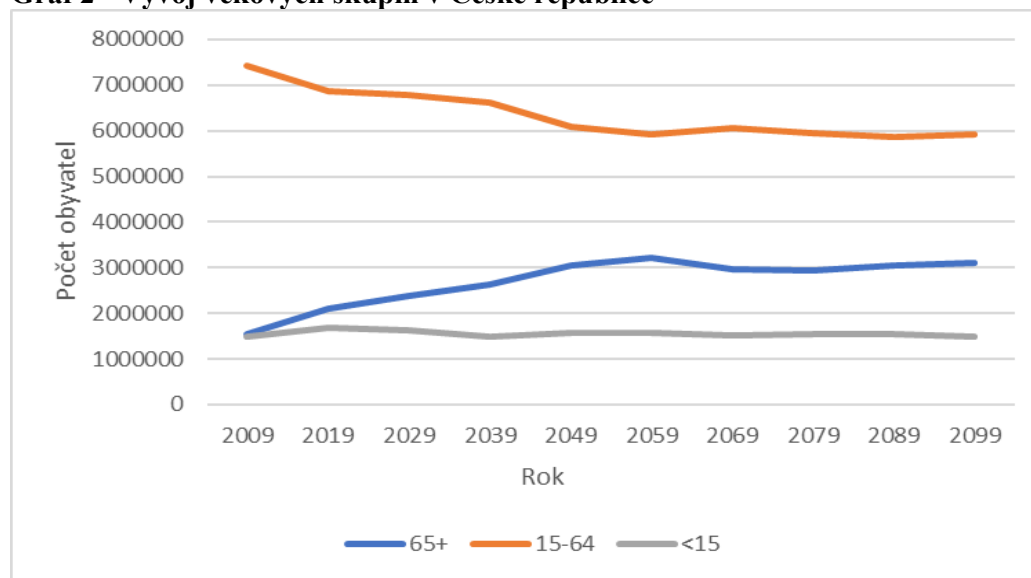
V levém grafu je zobrazena struktura populace v České republice v roce 2019. Celkový počet obyvatel k 1.1.2019 činil 10,649 milionu. V současné době se složení obyvatel v České republice vyznačuje poměrně nízkým počtem dětí, velkým zastoupením osob v produktivním věku, a ne tak velkým zastoupením osob v poproduktivním věku. V grafu lze vidět velmi početnou produktivní generaci osob, které se narodily v 70. letech a v současné době je jim mezi 40-50 lety.

V pravém grafu je vyobrazena struktura obyvatelstva, která se předpokládá v roce 2059. Předpokládaný počet obyvatel v České republice k 1.1.2059 je 10,691 milionu, tedy o 42 tisíc více než je nyní. V pravém grafu lze vidět patrné vyrovnání věkových skupin produktivního a poproduktivního věku. Z porovnání obou grafů je patrné, že současná početná produktivní věková skupina bude v roce 2059 tvořit skupinu poproduktivní a téměř se vyrovná skupině produktivní a bude výrazně převyšovat předproduktivní skupinu.

Cílem této projekce je naznačit budoucí vývoj populace a zaměřit se na změny ve věkové struktuře obyvatelstva. Vývoj populace však může ovlivnit mnoho vnějších faktorů jako například ekonomické krize, změny v sociálním systému nebo epidemie, které mohou značně ovlivnit vývoj populace, ale nedají se předvídat.

V následujícím grafu č. 2 je znázorněn vývoj věkových skupin v České republice v letech 2009-2099.

Graf 2 - Vývoj věkových skupin v České republice



Zdroj: ČSÚ 2021, vlastní zpracování

V grafu č. 2 je představen vývoj hlavních věkových skupin v letech 2009-2099 tzn. v rozpětí 90 let. Z grafu je zřejmé, že největší změna se předpokládá ve věkové skupině 15-64 let, tedy v produktivní věkové skupině obyvatel. V průběhu sledovaného období má klesající tendenci. Největší pokles u této věkové skupiny obyvatel lze vidět mezi roky 2039 a 2049, je to způsobeno odchodem silných ročníků do poproduktivního věku. V roce 2009 se počet obyvatel v produktivním věku pohyboval kolem 7,5 mil., v roce 2059 už to bude pouze 6 mil. V roce 2099, tedy na konci sledovaného období se počet obyvatel v produktivním věku očekává na úrovni 5,9 mil.

Velkou změnu v průběhu sledovaného období zaznamená i skupina obyvatel ve věku starších 65 let. V důsledku přechodu velmi silné produktivní skupiny do skupiny poproduktivního věku se počet obyvatel v této skupině od roku 2009 až do roku 2059 poměrně prudce zvyšoval. V roce 2009 činil počet obyvatel ve skupině obyvatel starších 65 let 1,5 mil., roce 2059 to bude 3,2 mil obyvatel. Od roku 2059 by se měl počet obyvatel v této věkové skupině mírně snižovat. Na konci sledovaného období, tedy do roku 2099 se očekává mírný vzrůst a počet obyvatel starších 65 let by měl činit 3,1 mil.

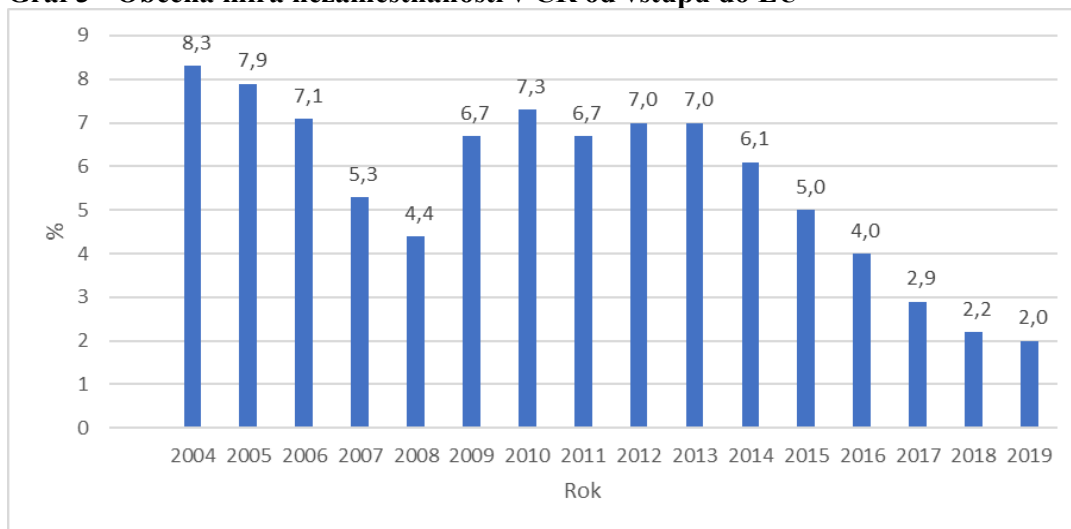
Věková skupina obyvatel mladších 15 let se v průběhu sledovaného období příliš nemění. Od roku 2049 se bude počet této skupiny pohybovat kolem 1,5 milionu obyvatel. Na konci sledovaného období, tedy v roce 2099 se očekává, že počet obyvatel ve věku starších 65 let bude dvakrát větší, než počet obyvatel do 15 let.

3.2 Nezaměstnanost v ČR

Nezaměstnanost v České republice je v posledních letech poměrně nízká, i přesto však způsobuje velké problémy v ekonomice a je potřeba jí věnovat zvýšenou pozornost a snažit se jí stále snižovat. Pro potřebu analýzy nezaměstnanosti v České republice se zde pracuje s obecnou mírou nezaměstnanosti, která je vypočítávána na základě výběrového šetření pracovních sil.

V následujícím grafu č. 3 je znázorněna obecná míra nezaměstnanosti v České republice ve sledovaném období od roku 2004 do roku 2019.

Graf 3 - Obecná míra nezaměstnanosti v ČR od vstupu do EU



Zdroj: ČSÚ 2021, vlastní zpracování

V grafu č. 3 můžeme vidět vývoj obecné míry nezaměstnanosti v ČR po vstupu do Evropské unie. Před vstupem ČR do Evropské unie se situace na trhu práce zhoršovala oproti přechozím letům a obecná míra nezaměstnanosti dosahovala nejvyšších čísel za posledních několik let. Od roku 2000 do roku 2004 se obecná míra nezaměstnanosti pohybovala kolem 8 %, to se promítlo také v počtu uchazečů o zaměstnání, který v roce 2003 činil 500 tis. osob. V roce 2004 dosáhla obecná míra nezaměstnanosti 8,3 %.

V následujícím roce situaci na trhu práce začal ovlivňovat pozitivní ekonomický vývoj, který spolu se vstupem ČR do Evropské unie přispěl k výraznému meziročnímu poklesu míry nezaměstnanosti.

Situaci na trhu práce v letech 2005-2008 velmi ovlivňoval ekonomický vývoj. Na trhu práce vlivem ekonomického růstu převládal pozitivní vývoj, který byl následně s příchodem ekonomické recese vystřídán následným silným poklesem. V roce 2008 se do míry nezaměstnanosti promítla ekonomická krize, a začala prudce stoupat. V České republice celosvětová ekonomická krize způsobila především strukturální krizi. České firmy neměly takový odbyt jako v předchozích letech, vznikl tak nadbytek zaměstnanců a firmy byly nuceny propouštět.⁵ Na trhu práce tak došlo k poměrně velkému nárůstu nezaměstnanosti. V roce 2009 činila obecná míra nezaměstnanosti 6,7 %, zvýšila se tedy o 2,3 p.b. oproti roku 2008, kdy činila 4,4 %. V důsledku toho se zvýšil počet uchazečů o zaměstnání a snížil se počet volných pracovních míst.

Ke zlepšení situace došlo až v roce 2010, kdy došlo k růstu výkonnosti ekonomiky České republiky, a to hlavně zásluhou stoupající výkonnosti průmyslových odvětví a služeb. Trh práce ale na tuto situaci reagoval trochu opožděně a v první polovině roku 2010 ještě docházelo k nárůstu nezaměstnaných. V druhé polovině roku už byla vidět reakce na zlepšující se ekonomickou situaci a nezaměstnanost začala pomalu klesat.

V roce 2011 se zdálo, že ekonomická krize již skončila, protože ČR pokračovala v ekonomickém růstu. Míra nezaměstnanosti klesla z 7,3 % na 6,7 %, tedy klesla o 0,6 p.b. V roce 2012 přišla, v důsledku klesající tuzemské poptávky domácností po zboží a službách a klesající poptávky investorů po fixním kapitálu, opět recese. V druhé polovině roku se začal projevovat pokles ekonomické aktivity, a to vedlo k opětovnému nárůstu nezaměstnanosti, protože zaměstnavatelé nebyli schopni vytvořit takové množství pracovních míst. Míra nezaměstnanosti se však zvýšila jen o 0,3 p.b.

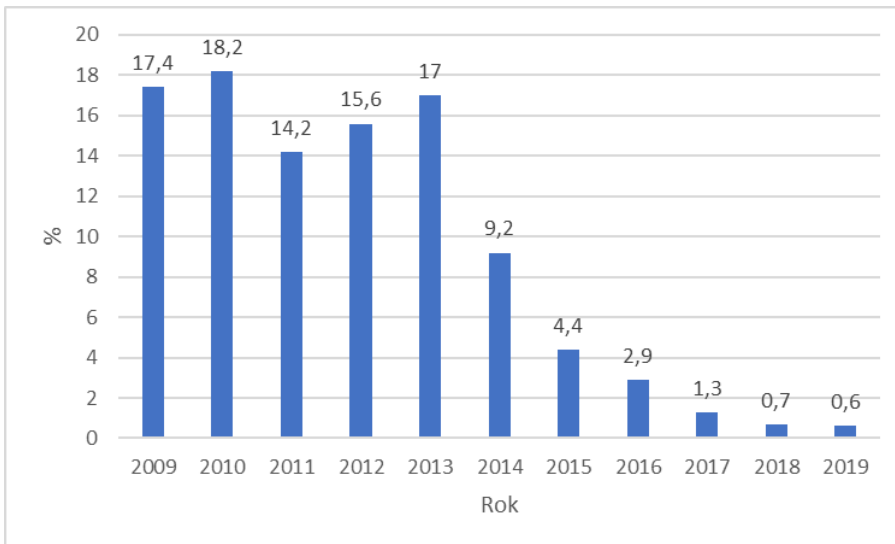
Ke konci roku 2013 postupně přicházel ekonomický růst, avšak na trhu práce se to projevilo až druhé polovině roku 2014. Došlo k nárůstu počtu pracovních míst a k poklesu uchazečů o zaměstnání. V následujících letech až do konce sledovaného období pokračoval

⁵ Například Společnost OKD v Ostravě kvůli snížené poptávce přišla o velkou část svého zisku a musela propustit spoustu zaměstnanců. Zisk společnosti v roce 2008 byl cca 12 mld. Kč a společnost OKD zaměstnávala celkem 15090 osob. V roce 2009 po nastoupení krize měla společnost OKD zisk pouhých 1,3 mld. Kč a počet zaměstnanců činil 14 331 osob. (OKD, 2008-2009)

ekonomický růst, tudíž míra nezaměstnanosti stále klesala a v roce 2019 činila obecná míra nezaměstnanosti pouze 2 %.

V následujícím grafu č. 4 je zobrazen počet uchazečů o zaměstnání, které připadnou na jedno volné pracovní místo v letech 2009-2019.

Graf 4 - Počet uchazečů o zaměstnání na 1 VPM



Zdroj: MPSV 2021, vlastní zpracování

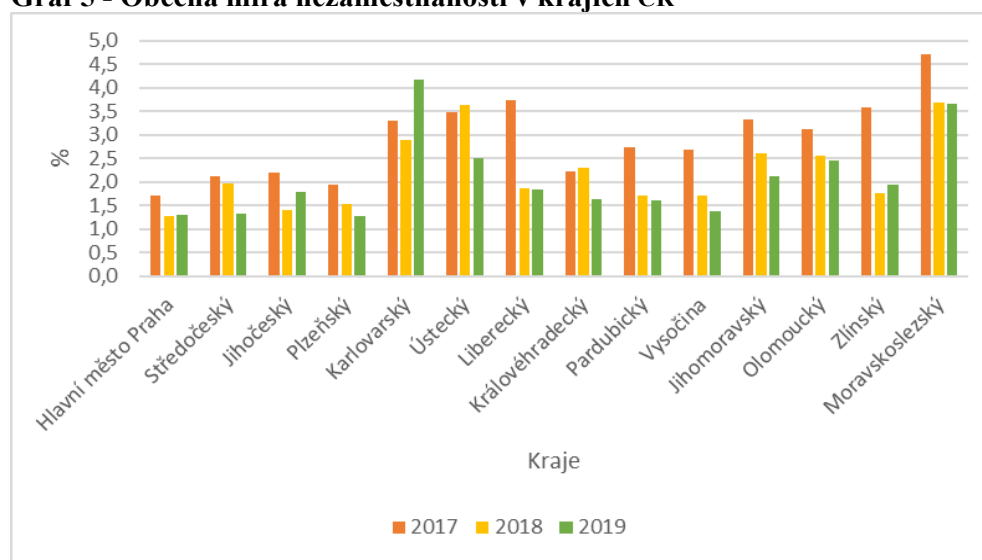
V grafu č. 4 lze vidět, kolik uchazečů o zaměstnání připadlo na jedno volné pracovní místo v průběhu let 2009-2019. Meziroční změny jsou způsobeny již zmíněným ekonomickým vývojem a událostmi, které velmi ovlivňovali v průběhu let situaci na trhu práce. Po ekonomické krizi v roce 2009 a 2010 se hodnoty pohybovaly vysoko a na jedno pracovní místo připadlo až 18,2 uchazečů. V roce 2011 průměrný počet uchazečů na jedno pracovní místo klesl na 14,2. V roce 2012 se příčinou opětovné recese situace zhoršila a v roce 2013 přidalo 17 uchazečů na jedno volné pracovní místo. Následně se však situace výrazně zlepšila v roce 2014 počet uchazečů o zaměstnání na jedno pracovní místo činil 9,2. Od roku 2014 se počet uchazečů, kteří připadli na jedno pracovní místo, stále klesal až do konce sledovaného období, kdy v roce 2019 činil 0,6 uchazečů na jedno pracovní místo.

- **Nezaměstnanost v jednotlivých krajích České republiky**

Pro porovnání nezaměstnanosti v jednotlivých krajích České republiky jsou vybrány tři poslední roky sledovaného období, tedy 2017, 2018 a 2019. V těchto letech je znázorněno, jak se v průběhu měnily počty uchazečů o zaměstnání v jednotlivých krajích.

V následujícím grafu č. 5 je porovnána obecná míra nezaměstnanosti v jednotlivých krajích v České republice v letech 2017, 2018 a 2019.

Graf 5 - Obecná míra nezaměstnanosti v krajích ČR



Zdroj: ČSÚ 2021, vlastní zpracování

Z grafu č. 5 lze vyčíst, že nejnižší míru nezaměstnanosti dlouhodobě vykazuje Hlavní město Praha. V roce 2017 obecná míra nezaměstnanosti v Praze činila 1,7% , v roce 2018 klesla na 1,3 % a v roce následujícím na této úrovni zůstala. Tato nízká nezaměstnanost reflektuje ekonomickou situaci v hlavním městě. Praha je hospodářským centrem České republiky. Převážná většina obyvatel je zde zaměstnána v terciálním sektoru a velká část obyvatel z okolních krajů do Prahy dojíždí za prací.

Středočeský kraj je krajem odkud nejčastěji obyvatelé dojíždějí za prací do Prahy, protože je nejbližší. Míra nezaměstnanosti je zde tedy velmi ovlivněna jeho polohou. Části Středočeského kraje přímo sousedící s Prahou vykazují velmi nízkou míru nezaměstnanosti, avšak části dál od Prahy už tak nízkou míru nezaměstnanosti nevykazují. Obecně se ale jedná o kraj, který je svou mírou nezaměstnanosti nižší, než je míra

nezaměstnanosti České republiky. V roce 2017 ve Středočeském kraji obecná míra nezaměstnanosti činila 2,1 %, v roce 2018 2,0 % a v roce 2019 klesla o 0,7 p.b., tedy činila 1,3 %.

Mezi kraje s nižší mírou nezaměstnanosti v rámci České republiky se řadí i Jihočeský kraj. Jihočeský kraj je co se týká geografie velmi různorodý. Velká část obyvatelstva je zde zaměstnána v rybářství, dřevařství a zemědělství. Průmysl je koncentrován převážně jen ve větších městech. I přesto zde ale míra nezaměstnanosti není vysoká. V roce 2017 zde činila 2,2 %, v roce 2018 1,4 % ale v roce 2019 se lehce zvýšila na 1,8 %.

Dalším krajem s nízkou nezaměstnaností je kraj Plzeňský. V centru Plzeňského kraje Plzni sídlí řada významných firem například z oblasti výroby alkoholických nápojů a nebo z oblasti strojírenství. Obecná míra nezaměstnanosti se zde v průběhu let snižovala. V roce 2017 činila 1,9 %, v roce 2018 1,5 % a v roce 2019 1,3 %.

Naopak mezi kraje s nejvyšší mírou nezaměstnanosti v České republice patří kraj Moravskoslezský. V Moravskoslezském kraji pracuje 1/3 obyvatelstva v průmyslu, konkrétně nejvíce ve zpracovatelském průmyslu. Velká část Moravskoslezského kraje se stala jednou z nejdůležitějších průmyslových oblastí v ČR, protože je celostátním centrem hutní výroby. Je zde koncentrována i těžba velké části produkce černého uhlí v České republice. Povrchová těžba má však nepříznivý vliv na kvalitu životního prostředí v kraji. V těchto průmyslových odvětvích pracuje velké množství lidí, kteří nemají jiné profesní zaměření tudíž špatně hledají jiné pracovní uplatnění. Z důvodu poklesu těžby uhlí, zemědělství i výroby se míra nezaměstnanosti v kraji dostává na nejvyšší příčky ze všech krajů v ČR. Obecná míra nezaměstnanosti v Moravskoslezském kraji v roce 2017 činila 4,7 %, v roce 2018 a 2019 byla na úrovni 3,7 %.

Dalším krajem s vysokou mírou nezaměstnanosti je kraj Ústecký. Ústecký kraj je charakteristický svým těžebním průmyslem. Nachází se zde na Chomutovsku Mostecká pánev, ve které probíhá hlubinná těžba hnědého uhlí. Omezení těžby však vede k nárůstu míry nezaměstnanosti. V roce 2017 obecná míra nezaměstnanosti v Ústeckém kraji činila 3,5 %, v roce 2018 3,6 % a v roce 2019 klesla na 2,5 %.

Karlovarský kraj také vykazuje vyšší míru nezaměstnanosti než je průměr České republiky. Nejvyšší míra nezaměstnanosti je na Sokolovsku, kde převládá těžební průmysl. Jinak v celém kraji převládá odvětví cestovní ruchu. Útlum těžby uhlí však ovlivňuje míru

nezaměstnanosti a obecná míra nezaměstnanosti v tomto kraji v roce 2017 3,3 %, v roce 2018 2,9 % a v roce 2019 vzrostla o 1,3 p.b., tedy na 4,2 %. Tato hodnota je za rok 2019 ze všech krajů České republiky nejvyšší.

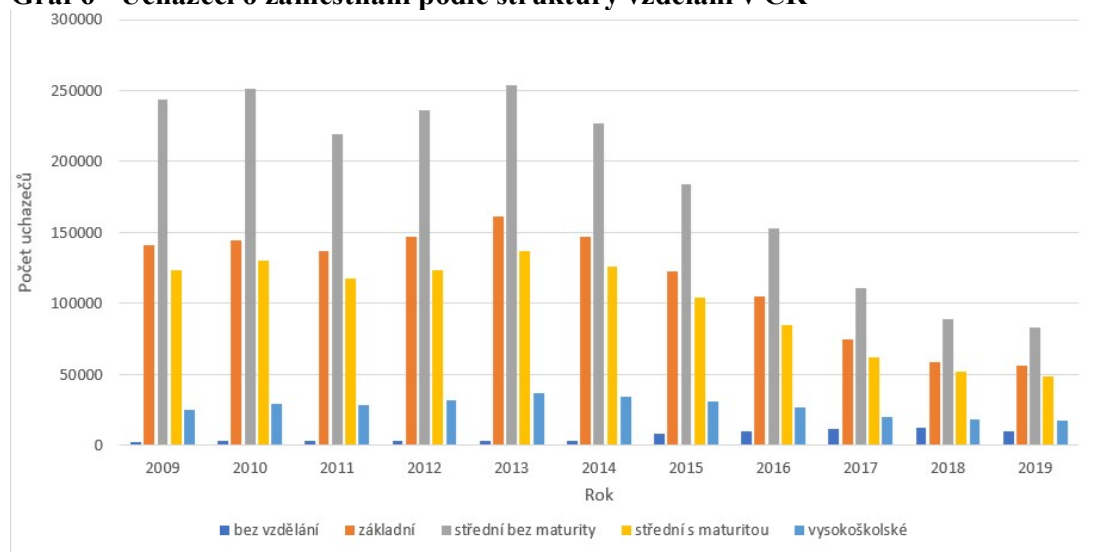
Z předchozích charakteristik nejvíce postižených krajů nezaměstnaností vyplývá, že se jedná převážně o kraje, kde největší ekonomickou oblastí je těžební průmysl, nebo části těžkého průmyslu. Kvůli omezení těchto oblastí národního hospodářství dochází k zvýšení míry nezaměstnanosti v těchto oblastech. Na tuto část nezaměstnaných obyvatel by měla cílit především aktivní politika zaměstnanosti, která prostřednictvím rekvalifikace pomůže těmto osobám zajistit dostatečnou kvalifikaci k vykonávání jiné profese.

- **Nezaměstnanost uchazečů o zaměstnání podle struktury vzdělání v ČR**

Úroveň vzdělání je významným faktorem ovlivňující nezaměstnanost. Zejména u dlouhodobé nezaměstnanosti hraje vzdělanostní struktura populace významnou roli, jelikož osoby s nízkým vzděláním jsou z hlediska dlouhodobé nezaměstnanosti nejvíce ohroženi.

V následujícím grafu č. 6 jsou zobrazeny uchazeči o zaměstnání podle struktury vzdělání v České republice.

Graf 6 - Uchazeči o zaměstnání podle struktury vzdělání v ČR



Zdroj: ČSÚ 2021, vlastní zpracování

V grafu č. 6 lze vidět, že za sledované období tvořili největší část uchazečů o zaměstnání uchazeči se středním vzděláním bez maturity. Do této skupiny se řadí osoby

vyučené a se středním vzděláním bez maturity. Během sledovaného období však došlo k velkému poklesu uchazečů v této úrovni vzdělání. V roce 2009, tedy na začátku sledovaného období, počet uchazečů o zaměstnání se středoškolským vzděláním bez maturity nebo vyučením činil 243 254 uchazečů, což je asi 45 % všech uchazečů o zaměstnání.

Největší počet uchazečů o zaměstnání s touto úrovní vzdělání bylo v roce 2013 a to 253 850 uchazečů. To bylo však způsobené celkovým zvýšením nezaměstnanosti, a tak i celkového počtu uchazečů o zaměstnání. V následujících letech sledovaného období počet uchazečů se středním vzděláním nebo vyučením klesal a v roce 2019 činil 82 564 uchazečů, což tvoří 38,32 % z celkového počtu uchazečů o zaměstnání v roce 2019.

Druhou nejpočetnější skupinou z pohledu vzdělání jsou uchazeči se základním vzděláním. Stejně tak jako předchozí skupina i počet uchazečů se základním vzděláním v průběhu sledovaného období poklesl spolu s celkovým počtem uchazečů o zaměstnání. Největší počet uchazečů o zaměstnání s úrovní základního vzdělání bylo v roce 2013 a to 161 269 uchazečů, což činilo 27 % celkového počtu uchazečů o zaměstnání. Na konci sledovaného období v roce 2019 počet uchazečů o zaměstnání se základním vzděláním činil 55 866 uchazečů.

Podobný průběh jako předchozí úrovně vzdělání měli i uchazeči se středním vzděláním s maturitou. Do této skupiny jsou řazeni vyučení s maturitou, úplné střední odborné i všeobecné vzdělání. Maximálního počtu uchazečů se středním vzděláním s maturitou bylo za sledované období dosaženo v roce 2013, kdy počet uchazečů činil 136 738, podíl na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání tvořili uchazeči s maturitou skoro z 23 %. Od roku 2013 počet uchazečů klesal a v roce 2019 počet uchazečů o zaměstnání se středním vzděláním s maturitou 48 641.

Uchazeči s vysokoškolským vzděláním mají ve sledovaném období nejmenší meziroční změny. V každém roce sledovaného období tvoří podíl na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání méně než 10 %. V roce 2013 počet uchazečů o zaměstnání s vysokoškolským vzděláním činil 36 936, což je 6 % z celkového počtu uchazečů o zaměstnání. Na konci sledovaného období v roce 2019 počet vysokoškolských uchazečů o zaměstnání činil 17 194.

Poslední skupinou jsou uchazeči o zaměstnání bez vzdělání nebo s neúplným základním vzděláním. Počet uchazečů o zaměstnání bez vzdělání v průběhu sledovaného

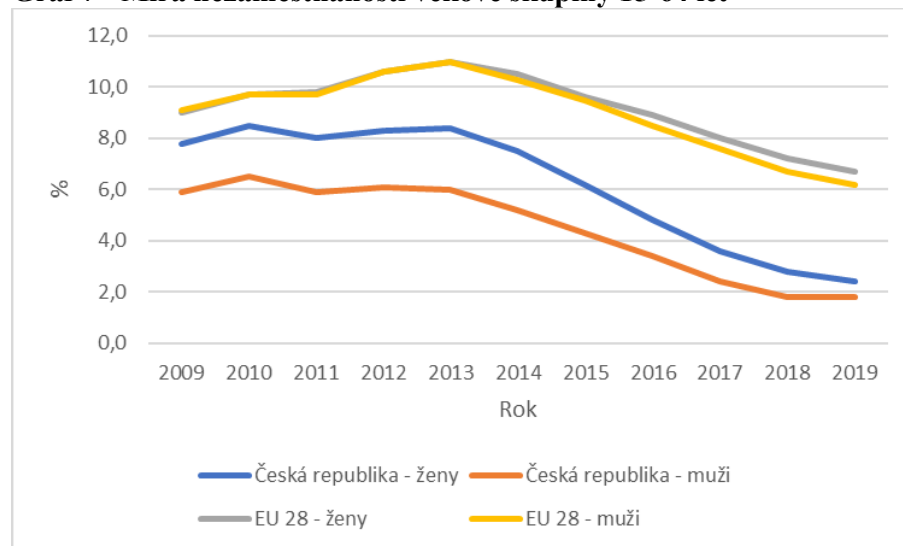
období na rozdíl od ostatních skupin úrovní vzdělání roste. Na začátku sledovaného období počet uchazečů o zaměstnání bez vzdělání činil 2 283. Vysoký nárůst přišel v roce 2015, kdy se počet uchazečů o zaměstnání bez vzdělání zvýšil o 4 859, tedy na 8 065. V následujících letech stále rostl a v roce 2018 dosáhl počtu 12 271 uchazečů. V roce 2019 mírně klesl na 9 366 uchazečů.

3.3 Nezaměstnanost v Evropské unii

Pro porovnání České republiky s Evropskou unií byly použity data z Eurostatu a porovnání se vztahuje k míře nezaměstnanosti České republiky a Evropské unie jako celku. Následně je v této kapitole míra nezaměstnanosti porovnána s jednotlivými státy Evropské unie. Předmětem analýzy je věková skupina obyvatel ve věku 15-64 let. Míra nezaměstnanosti vyjadřuje podíl nezaměstnaných na celkovém počtu ekonomicky aktivního obyvatelstva, tzn. součtu zaměstnaných i nezaměstnaných.

V následujícím grafu č. 7 je znázorněn vývoj míry nezaměstnanosti mužů a žen v České republice v komparaci s průměrem zemí Evropské unie.

Graf 7 - Míra nezaměstnanosti věkové skupiny 15-64 let



Zdroj: Eurostat 2021, vlastní zpracování

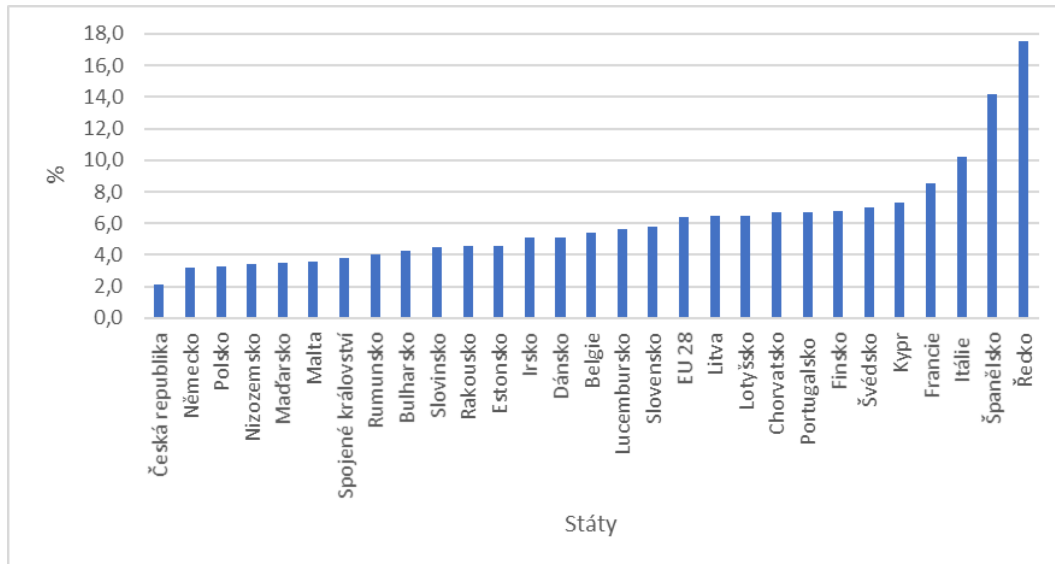
Z grafu č. 7 lze vyčíst, že do roku 2013 všechny skupiny měly patrně klesající a rostoucí výkyvy v hodnotách. Od roku 2013 lze vidět ve všech skupinách zlom a následnou klesající tendenci až do konce sledovaného období. Míra nezaměstnanosti

v České republice u žen i mužů je nižší než je průměr Evropské unie. Na začátku sledovaného období v roce 2009 byla míra nezaměstnanosti žen v České republice 7,8 % a u mužů 5,9 %. Průměr Evropské unie v míře nezaměstnanosti činil u žen 9 % a u mužů 9,1 %. V roce 2019 činila míra nezaměstnanosti u žen v České republice 2,4 % a u mužů 1,8 %. Průměrná míra nezaměstnanosti v Evropské unii byla u žen 6,7 % a u mužů 6,2 %. I přesto, že průměrná míra nezaměstnanosti Evropské unie se v průběhu sledovaného období snižovala, pokles míry nezaměstnanosti v České republice byl postatně větší.

V České republice lze vidět větší rozdíly v nezaměstnanosti mužů a žen, než je tomu v Evropské unii. Míra nezaměstnanosti v Evropské unii se u mužů a žen se ve sledovaném období neliší a nebo se liší pouze o pár desetín procenta. V České republice jsou rozdíly v míře nezaměstnanosti mezi muži a ženami mnohdy rozdílné o několik procentních bodů.

Následující graf č. 8 znázorňuje míru nezaměstnanosti jednotlivých států Evropské unie a průměrnou míru nezaměstnanosti Evropské unie v roce 2019.

Graf 8 - Míra nezaměstnanosti ve věkové skupině 15-64 let v Evropské unii v roce 2019



Zdroj: Eurostat 2021, vlastní zpracování

Z grafu č. 8 lze vyčíst, že v rámci všech zemí Evropské unie má Česká republika nejnižší nezaměstnanost. V roce 2019 míra nezaměstnanosti v České republice dosahovala 2,1 %. Druhou nejnižší míru nezaměstnanosti má Německo, kde dosahuje 3,2 %. Hned za

Německem stojí s hodnotami v rozmezí 3,3 % až 3,6 % Polsko, Nizozemsko, Maďarsko a Malta.

Na druhé straně stupnice stojí Řecko s nejvyšší mírou nezaměstnanosti v Evropské unii. V roce 2019 dosáhlo Řecko míry nezaměstnanosti 17,5 %. Po Řecku má druhou nejvyšší míru nezaměstnanosti v Evropské unii Španělsko, která činí 14,2 %. Tyto dva státy mají míru nezaměstnanosti oproti ostatním výrazně vyšší. Průměr Evropské unie činí 6,4 %, Řecko má tedy vyšší míru nezaměstnanosti o 11,1 p.b. a Španělsko o 7,8 p.b. V roce 2009 však tyto státy nedosahovaly tak vysokých hodnot, například v Řecku byla v roce 2009 míra nezaměstnanosti 9,8 %. Tento velký nárůst byl pravděpodobně způsoben hospodářskou krizí a následky se bohužel zatím nepodařilo zastavit.

3.4 Osoby se zdravotním postižením na trhu práce

Osoby se zdravotním postižením jsou velmi početnou skupinou na trhu práce, která má ztíženou situaci při hledání zaměstnání. Mezi největší potíž, která skupinu zdravotně postižených lidí omezuje jsou právě jejich handicapy, kvůli kterým nemají možnost získat vyšší odbornost či vzdělání, a důsledkem toho se potom často dostávají do dlouhodobé nezaměstnanosti na trhu práce.

3.4.1 Osoby se zdravotním postižením na trhu práce v ČR

V tabulce č. 1 jsou počty osob se zdravotním postižením ucházející se o práci a jejich podíl na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání na trhu práce v České republice.

Tabulka 1- Osoby se zdravotním postižením ucházející se o práci v ČR

	Uchazeči o zaměstnání celkem	OZP ucházející se o zaměstnání	Podíl v %
2009	539 136	67 738	12,56
2010	561 551	69 499	12,38
2011	508 451	63 092	12,41
2012	545 311	62 038	11,38
2013	596 833	62 789	10,52
2014	541 914	61 146	11,28
2015	453 118	58 584	12,93
2016	381 373	54 555	14,30
2017	280 620	46 009	16,40
2018	231 534	38 268	16,53
2019	215 532	33 726	15,65

Zdroj: MPSV 2021, vlastní zpracování

V tabulce č. 1 jsou vyčísleny počty uchazečů zdravotně postižených v porovnání s celkovým počtem uchazečů o zaměstnání. V tabulce č. 1 lze vidět, že se podíl zdravotně postižených uchazečů mění zároveň se změnami v celkovém počtu uchazečů. Tento efekt je způsoben tím, že počet zdravotně postižených se nějak zásadně během let nemění, tudíž pokud je počet uchazečů o zaměstnání větší, sníží se podíl osob se zdravotním postižením na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání. Podíl uchazečů se zdravotním postižením má dlouhodobě spíše rostoucí tendenci, až na výjimky například v roce 2013 podíl zdravotně postižených uchazečů na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání klesl z 11,38 % na 10,52 %.

Celkový počet uchazečů o zaměstnání má dlouhodobě spíše klesající tendenci, proto se podíl osob se zdravotním postižením zvyšuje. Ačkoliv se podíl uchazečů se zdravotním postižením zvyšuje, skutečně počty uchazečů se zdravotním postižením se v průběhu sledovaného období snižovaly. Na začátku sledovaného období v roce 2009 počet uchazečů o zaměstnání se zdravotním postižením činil 67 738 osob a v roce 2019 v průběhu let klesl na 33 729 uchazečů. Vliv na to má pozitivní vývoj na trhu práce ale také nástroje aktivní politiky zaměstnanosti a projekty spolufinancované Evropským sociálním fondem, které pomáhají osobám se zdravotním postižením s uplatněním na trhu práce.

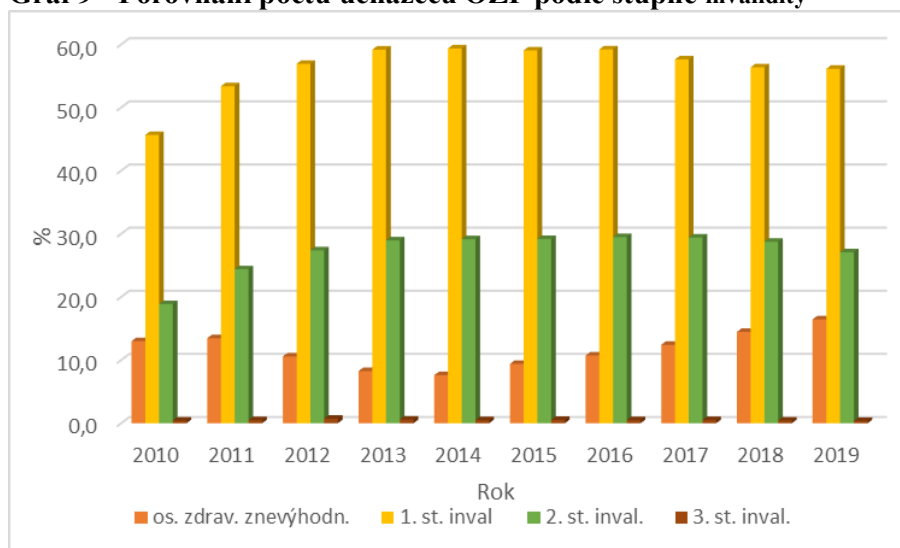
Členské státy Evropské unie jsou členy Úmluvy Organizace spojených národů o právech osob se zdravotním postižením. Česká republika úmluvu ratifikovala v roce 2009 a v roce 2010 ji rovněž ratifikovala Evropská Unie. Úmluva neprosazuje žádná nová konkrétní pravidla. Je založena na principech prosazování, ochrany a zajištění práv pro osoby se zdravotním postižením. Podporuje aktivní zapojení osob se zdravotním postižením do společnosti a zajišťuje plné uplatnění všech lidských práv. (MPSV, 2020)

Osoby se zdravotním postižením jsou v České republice členěny na osoby se zdravotním znevýhodněním a osoby se zdravotním postižením invalidity prvního, druhého nebo třetího stupně. V roce 2010 se zpřísnily podmínky pro získání invalidního důchodu. Plně invalidní důchod, který byl takto označován do roku 2010 se od 1. ledna 2010 považuje za invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně. Částečný invalidní důchod je považován za invalidní důchod pro invaliditu druhého stupně, pokud byl důvodem částečné invalidity pokles schopnosti soustavné výdělečné činnosti alespoň o 50 %. Ostatní

částečně invalidní spadají do skupiny pro invalidní důchod pro invaliditu prvního stupně, těm musela pracovní schopnost klesnout nejméně o 35 %. (MPSV, 2009)

V grafu č. 9 je vyobrazeno porovnání počtu osob se zdravotním postižením ucházejících se o zaměstnání podle stupně invalidity.

Graf 9 - Porovnání počtu uchazečů OZP podle stupně invalidity



Zdroj: MPSV 2021, vlastní zpracování

V grafu č. 9 jsou vyobrazeny procentuální podíly uchazečů zastoupených v jednotlivých stupních invalidity. Z důvodu změny v roce 2010 v posuzování a rozdělení osob se zdravotním postižením, nemůže být v tomto grafu uveden rok 2009. Z grafu č. 4 lze vyčíst, že v České republice je nejvíce zdravotně postižených osob v prvním stupni invalidity. Od roku 2011 neklesl podíl osob se zdravotním postižením, které se ucházejí o práci 50 %. Osoby ve druhém stupni invalidity, tedy ti, u kterých je pokles pracovní schopnosti minimálně o 50 %, jsou zastoupeny skoro o polovinu méně než osoby v prvním stupni invalidity. Podíly počtu uchazečů zdravotně znevýhodněných se v průběhu sledovaného období měnilo z všech nejvýrazněji. Od roku 2010 podíl klesal až do roku 2015, kdy podíl osob zdravotně znevýhodněných činil 7,6 % ze všech osob zdravotně postižených. Od roku 2015 podíl opět stoupal a v roce 2019 se zvýšil na 16,4 %. Nejméně v celkovém počtu osob se zdravotním postižením, které se ucházejí o zaměstnání, jsou zastoupeny osoby spadající do třetího stupně invalidity, tedy toho nejtěžšího. Největší podíl tvořili v roce 2012, kdy zastupovali podíl 0,7 % na celkovém počtu osob zdravotně

postižených ucházejících se o práci. Ve všech ostatních letech se pohybovali kolem podílu 0,5 %.

- **Nástroje pro podporu osob se zdravotním postižením v ČR**

Osobám se zdravotním postižením je poskytnuta zvýšená ochrana na trhu práce prostřednictvím specializovaných opatření. Zaměstnání jako takovému, může předcházet příprava k práci, která pomáhá zapracování osoby se zdravotním postižením na vhodnou pracovní pozici po dohodě s Úřadem práce. Tato příprava může trvat maximálně 2 roky a může být prováděna s pomocí asistenta. Pomocí v tomto směru mohou i specializované rekvalifikační kurzy. Opatření, které také pomáhá osobám se zdravotním postižením jsou pracovní rehabilitace, které směřují k získání a udržení si vhodného zaměstnání. Pracovní rehabilitace je prováděna s Úřadem práce prostřednictvím individuálního planu pracovní rehabilitace.

Dalším opatřením je povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Tuto podmínku musí plnit zaměstnavatelé s více než 25 zaměstnanci. Tento podíl činí 4 % z celkového počtu zaměstnanců. Plnění povinného podílu může být zaměstnavateli splněno různými způsoby. Jeden z nich je zaměstnání osobu zdravotně postiženou v pracovním poměru. Dalším způsobem plnění může být odebrání výrobků nebo služeb buď od subjektů, které jsou uznané jako zaměstnavatelé na chráněném trhu nebo přímo od osob, které jsou samostatně výdělečně činné. Posledním způsobem je odvod do státního rozpočtu, který činí 2,5násobek průměrné mzdy za 1. až 3. čtvrtletí sledovaného kalendářního roku za každou osobu se zdravotním postižením, kterou by měl zaměstnavatel zaměstnat. Bohužel často zaměstnavatelé raději zaplatí odvod do státního rozpočtu, aby si ušetřili starosti s organizací a časem stráveným se zaměstnáním osoby se zdravotním postižením.

Chráněný trh tvoří zaměstnavatelé, kteří uzavřeli písemnou dohodu o s Úřadem práce a jsou uznáni jako zaměstnavatelé na chráněném trhu práce. Tito zaměstnavatelé zaměstnávají více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu zaměstnanců. Samozřejmě mají tito zaměstnavatelé právo využívat benefity, které jsou pro tento segment určeny. Úřad práce také poskytuje finanční příspěvek zaměstnavatelům, kteří vytvoří chráněné pracovní místo určené pro osobu se zdravotním postižením.

Finančními příspěvky a odměnami se Úřad práce snaží motivovat zaměstnavatele k plnění podmínek a dobrovolnému zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Finanční odměny za zaměstnání osob zdravotně postižených můžou zaměstnavatelům vykompenzovat náročnost zaměstnání těchto osob.

- **Projekty podporující osoby se zdravotním postižením na trhu práce v ČR**

Jedním z projektů, který byl vytvořen v rámci Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost pod vedením Ministerstva práce a sociálních věcí ČR, je projekt „Diverzita pro OPZ“. Tento projekt je spolufinancován Evropským sociálním fondem. Jeho cílem je zlepšit postavení osob se zdravotním postižením na trhu práce. Projekt chce využít koncept Diversity Management⁶ a shromažďuje zkušenosti a informace o způsobu řešení problému ve vybraných zemích EU, ve spolupráci s partnery modifikuje na tuzemskou situaci a seznámí s nimi příslušné subjekty, které působí na trhu práce v České republice. Projekt předkládá příklady firem se správnou aplikací diverzity a Diversity Managementu v praxi. Příkladem je společnost EUROVIA CS, a.s., která působí v oblasti dopravního stavitelství a zaměstnává 32 osob se zdravotním postižením. Dalším příkladem je Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava, ve které pracuje 48 zaměstnanců se zdravotním postižením a vykonávají zde různé činnosti jako například administrativu, vrátný, šatnář, správce objektu apod. (Diverzita pro OPZ, 2020)

Dalším příkladem je Nadační fond pro podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, která se věnuje odborným konzultacím, podpoře jednotlivců se zdravotním postižením, firem, kteří postižené osoby zaměstnávají nebo chtějí zaměstnávat po celé České republice. Nadační fond pro podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením je nezisková organizace, která má pod sebou řadu projektů. Jedním z jejích projektů je ochranná známka „Práce postižených“. Projekt vytváří možnosti a systém označování výrobků a služeb, které vyrobily, balily a kompletovaly zdravotně postižené osoby. Cílem tohoto projektu je zejména udržitelnost vhodných zaměstnání pro osoby zdravotně postižené a jejich podpora. Toto označení výrobků a služeb ale také vede ke zviditelnění a propagaci produktů a práci osob zdravotně postižených a jejich zaměstnavatelů. Ochranná známka má také sloužit k podpoře, prezentaci a motivaci zaměstnávání zdravotně postižených osob. Zároveň motivuje spotřebitele, že když si koupí výrobek s touto značkou

⁶ Diversity Management je manažerským přístupem, který prosazuje různorodost na pracovišti jako jeden z prostředků vyšší efektivity.

podpoří tím práci postižených i jejich zaměstnavatele. Ochranná známka „Práce postižených“ se stala v roce 2010 součástí Národní politiky kvality a začlenila se tedy mezi garantované ochranné značky v České republice. Projekt podobného typu se nevyskytuje v žádné jiné zemi Evropské unie. (Práce postižených, 2020)

3.4.2 Nezaměstnanost osob se zdravotním postižením v EU

Přes veškerou snahu sjednotit postoje pro integraci osob se zdravotním postižením na trhu práce v rámci zemí Evropské unie, jsou zde odlišné postoje hlavních představitelů jednotlivých zemí, kteří mají různé pohledy na přístup k osobám se zdravotním postižením.

Všechny členské země mají práva a povinnosti, které se vztahují k zaměstnávání zdravotně postižených osob. Některé mají podobný systém plnění podílů osob se zdravotním postižením u zaměstnavatelů jako je v České republice, jiní to řeší například antidiskriminačním zákonem.

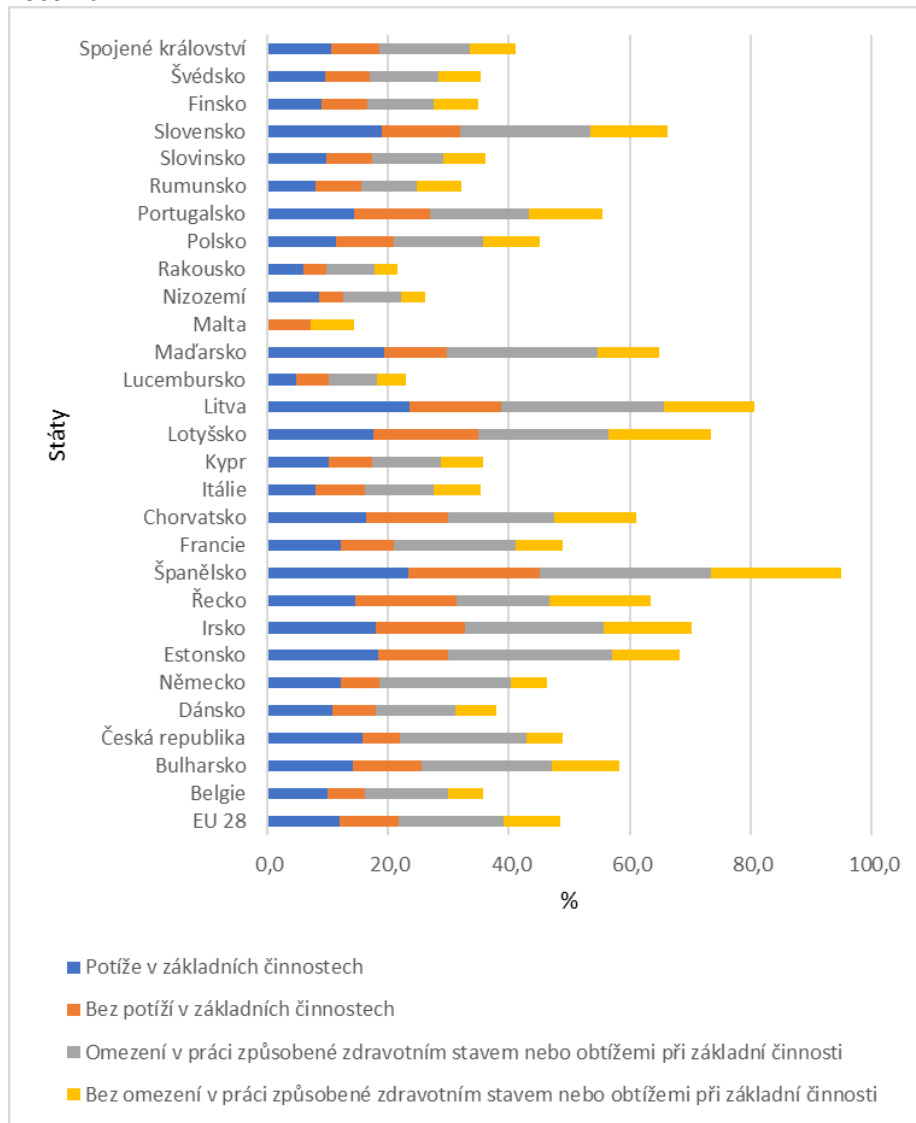
Z důvodu absence dat z vybraných let sledovaného období 2009-2019 bude porovnání osob se zdravotním postižením v České republice s Evropskou unií provedeno alespoň za rok 2011, ve kterém jako jediném jsou dostupná data za celou Evropskou unii.

Kvůli odlišnému určování podmínek a stanovení úrovně invalidity v jednotlivých zemích Eurostat rozlišuje osoby se zdravotním postižením na čtyři skupiny. První skupinou jsou osoby, které mají potíže v základních činnostech⁷, osoby bez potíží při základních činnostech, dále osoby, které jsou v práci omezeni svým zdravotním stavem nebo obtížemi při základních činnostech, a nakonec na osoby, které nejsou omezeni v práci svým zdravotním stavem nebo obtížemi při základních činnostech.

⁷ Jde o činnosti jako jíst, pít, chodit, vidět, slyšet, zapamatování nebo soustředění, sezení, stání, ohýbání apod.

V následujícím grafu č. 10 je zobrazena nezaměstnanost těchto čtyř skupin v jednotlivých státech Evropské unie.

Graf 10 - Míra nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením v Evropské unii v roce 2011



Zdroj: Eurostat 2021, vlastní zpracování

V grafu č. 10 lze vidět, že nejvyšší míra nezaměstnanosti ve všech zemích Evropské Unie se vyskytovala ve skupině, která má omezení v práci způsobené zdravotním stavem nebo obtížemi při základní činnosti. Nejvyšší míru nezaměstnanosti v této skupině

vykazuje Španělsko s 28,2 %, za ním je Estonsko s 27,2 % a Litva s 26,9 %. Naopak nejnižší míru nezaměstnanosti má v této skupině Lucembursko 8 %, Rumunsko 9,1 % a Nizozemí 9,5 %. Průměr Evropské unie je 17,4 %.

Druhou skupinou s nejvyšší mírou nezaměstnanosti je skupina s omezením v práci způsobeným zdravotním stavem nebo obtížemi při základních činnostech. Nejvyšší míru nezaměstnanosti v této skupině vykazuje Litva a to 23,6 %, po ní Španělsko s 23,3 % a Maďarsko s 19,4 %. Průměr Evropské unie je 12,1 %. Data míry nezaměstnanosti skupin s potížemi v základních činnostech a s omezením v práci způsobené zdravotním stavem nebo obtížemi při základních činnostech pro Maltu nejsou k dispozici.

Výrazně vyšší hodnoty má Španělsko oproti ostatním státům ve skupinách bez omezení v základních činnostech a bez omezení v práci způsobeným zdravotním stavem nebo obtížemi při základních činnostech. Míra nezaměstnanosti v těchto dvou skupinách je u každého státu téměř totožná. Španělsko ve skupině bez omezení v základních činnostech vykazuje míru nezaměstnanosti 21,9 % a ve skupině s omezením v práci způsobeným zdravotním stavem nebo obtížemi při základních činnostech vykazuje míru nezaměstnanosti 21,6 %.

Česká republika se ve skupinách s potížemi a omezením pohybuje lehce nad průměrem Evropské unie. Ve skupině s potížemi v základních činnostech vykazuje míru nezaměstnanosti 15,7 % a ve skupině s omezením v práci kvůli zdravotnímu stavu nebo potížemi v základních činnostech byla míra nezaměstnanosti v roce 2011 21 %. V dalších dvou skupinách má česká republika míru nezaměstnanosti nižší, než je průměr Evropské unie.

3.5 Osoby starší 50 let na trhu práce

Poměrně velkou část uchazečů o zaměstnání tvoří osoby starší 50 ti let věku. Jedná se o velkou rizikovou skupinu a vzhledem k demografickému vývoji populace, bude tato skupina do budoucna početnější, proto je třeba jí věnovat na trhu práce zvýšenou pozornost. Překážkou této skupiny na trhu práce je věk a s tím spojená nižší produktivita a nižší adaptabilita na prostředí a nové pracovní procesy.

3.5.1 Osoby starší 50 let na trhu práce v ČR

V tabulce č. 2 jsou zobrazeny počty uchazečů o zaměstnání starší 50 let a jejich podíl na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání na trhu práce v České republice.

Tabulka 2 - Starší osoby 50 let ucházející se o práci v ČR

	Celkem uchazeči	Uchazeči 50+	Podíl v %
2009	539 136	144 592	26,8
2010	561 551	155 624	27,7
2011	508 451	132 325	26,0
2012	545 311	144 639	26,5
2013	596 833	162 130	27,2
2014	541 914	158 087	29,2
2015	453 118	141 514	31,2
2016	381 373	127 347	33,4
2017	280 620	102 255	36,4
2018	231 534	84 374	36,4
2019	215 532	77 393	35,9

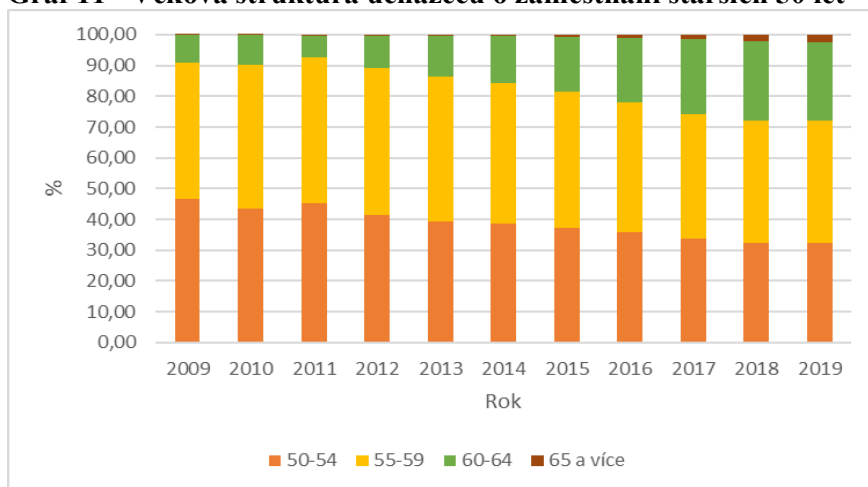
Zdroj: MPSV 2021, vlastní zpracování

V tabulce č. 2 lze vidět, že od roku 2009 do roku 2013 byl zaznamenán kolísavý vývoj celkového počtu uchazečů o zaměstnání, stejně tak kolísal i počet uchazečů starších 50 let. V roce 2010 činil počet uchazečů o zaměstnání starších 50 let 155 624, to je podíl 27,7 % z celkového počtu uchazečů o zaměstnání. V roce 2011 počet uchazečů nad 50 let klesl na 132 325. V roce 2013 v období recese, celkový počet uchazečů i uchazečů nad 50 let se zvýšil. Celkový počet uchazečů činil 596 833 a počet uchazečů na 50 let činil 162 130, činí to podíl 27, 2 % na celkové počtu uchazečů o práci. Od roku 2014 až do konce sledovaného období celkový počet uchazečů i počet uchazečů starších 50 let klesal.

V roce 2019 počet uchazečů o zaměstnání starších 50 let činil 77 393. I přestože se počet starších osob snižoval, mezi roční změny nebyly tak významné jako v celkovém počtu uchazečů o zaměstnání. Podíl na celkovém počtu uchazečů o práci se tedy se snížením celkového počtu uchazečů zvyšoval.

V následujícím grafu č. 11 je zobrazena věková struktura uchazečů o zaměstnání starších 50 let.

Graf 11 - Věková struktura uchazečů o zaměstnání starších 50 let



Zdroj: MPSV 2021, vlastní zpracování

Graf č. 11 vyjadřuje věkovou strukturu uchazečů o zaměstnání starších osob 50 let. Věkové skupiny jsou rozděleny po 5ti letech na čtyři věkové skupiny. Z grafu lze vyčíst, že nejpočetnější část starších uchazečů o zaměstnání tvoří věková skupina 55-59 let. Podíl této skupiny na celkovém počtu starších uchazečů se pohybuje v průběhu let mezi 45-50 %. Od roku 2015 se mírně snižuje a v roce 2019 klesá na necelých 40 %. Druhou nejpočetnější skupinou je věková skupina 50-54 let. Na začátku sledovaného období se její podíl na celkovém počtu starších osob ucházejících se o práci pohyboval kolem 45 % avšak během sledovaného období klesal a v roce 2019 klesl na 32,2 %.

Počet uchazečů o práci ve věkové skupině 60-64 let na rozdíl od předchozích dvou skupin roste a zvětšuje se tak i její podíl na celkovém počtu starších uchazečů o zaměstnání. Podíl této skupiny činil na začátku sledovaného období necelých 9 % a na konci sledovaného období v roce 2019 vzrostl na 25,53 %. Stejně tak rost i podíl věkové skupiny 65 let a více, který je ze všech věkových skupin nejméně početný. V roce 2009 podíl uchazečů o zaměstnání ve věku 65 let a více činil podíl na celkovém počtu starších uchazečů pouhých 0,12 % v průběhu sledovaného období se však dostal v roce 2019 na podíl 2,35 %.

Obecně je z grafu č. 11 vidět, že podíly věkových skupin starších občanů ve věku 60 let a více se v průběhu sledovaného období zvyšoval. Důvodem může být, že lidé v tomto věku mají ještě dost energie a touhu pracovat. Příčinnou ale může být i nedostatek finančních prostředků v domácnosti, v takovém případě jsou starší osoby nuceni si hledat zaměstnání.

- **Nástroje pro podporu osob starších 50 let na trhu práce v ČR**

Z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti uchazeči o zaměstnání starší 50 let nejvíce využili v roce 2019 nástroj Veřejně prospěšné práce, ve kterém zaujímali podíl 47,9 % ze všech znevýhodněných skupin umístěných v rámci tohoto nástroje. Dalším často využívaným nástrojem pro zaměstnávání osob starších 50 let jsou Společensky účelná pracovní místa, tedy místa přímo určená pro tyto znevýhodněné osoby. (Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti, 2019)

Na zaměstnanost a ekonomickou aktivitu starších uchazečů o zaměstnání má významný vliv dosažené vzdělání. Vzdělávání starších pracovníků je tedy vhodným nástrojem pro lepší zaměstnatelnost starších osob na trhu práce. Možným přístupem pro zvýšení zaměstnanosti této rizikové skupiny je další vzdělávání starších pracovníků a absolvování rekvalifikačních kurzů. Podíl zúčastněných osob starších 50 let na celkovém počtu uchazečů, kteří se zapojili do rekvalifikačních kurzů je poměrně velký, v roce 2019 tvořil asi 34,9 %. Avšak zájem starších osob o další vzdělávání není dostatečný, důsledkem je potom špatné přizpůsobení náročným požadavkům trhu práce.

Jejich motivaci nezvyšují ani zaměstnavatelé, kteří další vzdělávání pracovníků nijak finančně neoceňují, i přesto že tím podmiňují udržení si příslušného zaměstnání. Pro podpoření účasti na dalším vzdělávání a rekvalifikaci by mohly být využity různé finanční stimuly, které by motivovaly, jak starší pracovníky získávat prostřednictvím těchto nástrojů nové poznatky, tak i zaměstnavatele vybudovat si lepší přístup k podpoře a využívání vzdělávacích kurzů (VÚPSV, 2007). V roce 2019 byl podíl skupiny starších osob 50 let na všech uchazečích o zaměstnání, které využívali nástroj Rekvalifikací 34,9 %. (Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti, 2019)

Dalšími využívanými nástroji touto rizikovou skupinou bylo poradenství a využitý příspěvek na dojíždění. Tyto nástroje jsou spíše doplňujícími nástroji pro zvýšení

zaměstnanosti a motivace starších pracovníků na trhu práce, avšak neřeší dlouhodobý problém s touto rizikovou skupinou.

Kromě oficiálních nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v České republice může v zaměstnanosti starších osob 50 let pomoci i řada nástrojů, které poskytují zaměstnavatelé a motivují tak starší pracovníky na trhu práce. Významným faktorem, který ovlivňuje starší pracovníky na trhu práce je flexibilita. Již zmíněné zvyšování podílu starších pracovníků na celkové nezaměstnanosti je v České republice v posledních letech zjevné, proto je potřeba hledat možnosti snížení negativních dopadů stárnutí populace a zvýšit flexibilitu zaměstnání pro osoby v předdůchodovém věku například prostřednictvím částečných úvazků.

Pro zvýšení zaměstnanosti osob v předdůchodovém věku a starších je potřeba klást důraz na přizpůsobování pracovní doby a pracovního tempa schopnostem a požadavkům starších pracovníků. Využití částečného úvazku může být pro starší pracovníky vhodnou variantou, když pracovníci z jakýchkoliv důvodů nemohou nebo nechtějí pracovat na plný úvazek, ale ještě nejsou nuceni opustit trh práce.

S rostoucím věkem pracovníků klesá i pracovní nasazení a ubývají síly. Vzhledem k tomu, že se odchod do důchodu pracovníků stále odsouvá na vyšší věk, mělo by být bráno v úvahu, že starší pracovník už nemusí být vhodný na všechny pracovní pozice. K udržení motivace a chuti starších osob zůstat na trhu práce, mělo by se k nim přistupovat jako k plnohodnotným členům pracovního týmu, avšak s možností přizpůsobení jejich individuálním možnostem.

Aby tyto flexibilní formy a přístupy na trhu práce mohli fungovat, musí být iniciativa a chuť na obou stranách tedy i na straně zaměstnavatele. Bohužel v mnoha případech dávají zaměstnavatelé stále přednost mladším uchazečům na plný úvazek. Tuto situaci by mohla vyřešit určitá finanční podpora ze strany státu.

Podstatným řešením je změna postoje celé společnosti vůči starším osobám na trhu práce a snaha o jejich atraktivitu a podporu na trhu práce v České republice. S postupným stárnutím populace je velmi důležité starší osoby brát na trhu práce jako plnohodnotné pracovníky, který svými zkušenostmi a dlouholetou praxí mohou obohatit pracovní týmy. V posledních letech se rozšiřuje povědomí o tzv. Age managementu. Jde o způsob řízení, který bere ohled na věk zaměstnanců pracujících v dané organizaci. Age management poukazuje na určité výhody v zaměstnávání starších pracovníků. Cílem přístupu Age

managmentu je podporu v řešení nepříznivé demografické situace ve většině ekonomických odvětvích České republiky. Společnost a zaměstnavatelé by se měli zbavit negativních předsudků v zaměstnávání starších pracovníků, protože se postupem času stanou značnou součástí pracovního trhu. (Urbancová, 2017, s. 176)

- **Projekty podporující starší osoby 50 let na trhu práce v ČR**

Jedním z projektů, který se zaměřuje na podporu zaměstnanosti osob starších 50 let je projekt „Začínáme po 50 ve Středočeském kraji“. Projekt je spolufinancován z Evropského sociálního fondu, prostřednictvím programu Zaměstnanost a státního rozpočtu České republiky. Cílem projektu je aby účastník projektu během nebo krátkou dobu po své účasti v projektu a celkově zvýšil jeho zaměstnatelnost. Projekt se snaží předejít přechodu uchazeče do skupiny dlouhodobě nezaměstnaných a čelit tak negativním důsledkům s tím spojených. Účastníci projektu „Začínáme po 59 ve Středočeském kraji“ absolvují různé aktivity tohoto projektu s cílem, aby byli pro zaměstnavatele atraktivnějšími nebo zahájili samostatně výdělečnou činnost. Zařazení do těchto aktivit je odvozeno od stavu trhu práce v daném regionu ale i podle požadavků účastníka. Projekt zahrnuje aktivity jako rekvalifikace, individuální podpora a poradenství a další doprovodná opatření. (Úřad práce, 2021)

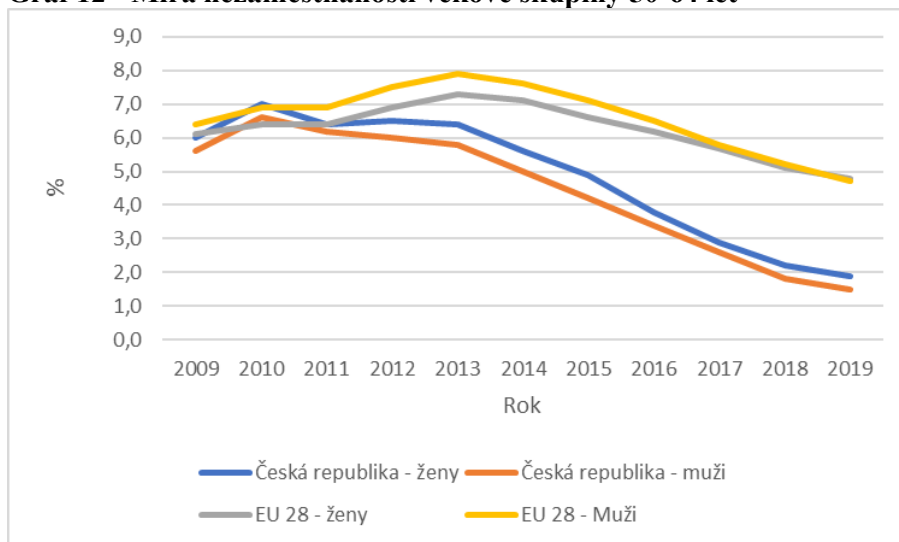
Dalším projektem, který pomáhá starším uchazečům na trhu práce je projekt „Zlatá práce“, který vytvořila Nadace Krása, která již od roku 2008 pomáhá starší věkové skupině ve všech oblastech života. Projekt „Zlatá práce“ má za cíl bezplatně pomoci lidem starším 50 let se uplatnit na trhu práce a změnit předsudky, že jsou starší pracovníci na trhu práce méně schopní než mladší pracovníci. Zájemcům o práci je v rámci tohoto projektu poskytované bezplatné poradenství při přípravě na zaměstnání, vytvoření životopisu, přípravě na pohovor apod. K dispozici jsou s tímto tématem spojená vzdělávací videa, které mají účastníkům přiblížit danou problematiku, kterou si nejsou jistí. Projekt se zabývá změnou pracovního trhu v důsledku stárnutí populace. Nadace navazuje spolupráce se zaměstnavateli, kteří chtějí podporovat diverzitu ve svých pracovních týmech. Projekt je spolufinancován Evropským sociálním fondem, prostřednictvím operačního programu zaměstnanost. (Zlatá práce, 2021)

3.5.2 Nezaměstnanost osob starších 50 let v EU

V této kapitole je analyzována míra nezaměstnanosti osob starších 50 let v České republice v porovnání se státy Evropské unie.

Graf č. 12 zobrazuje míru nezaměstnanosti mužů a žen v České republice v porovnání s průměrnou mírou nezaměstnanosti mužů a žen v Evropské unii.

Graf 12 - Míra nezaměstnanosti věkové skupiny 50-64 let



Zdroj: Eurostat 2021, vlastní zpracování

V grafu č. 12 lze vidět, že do roku 2011 se skoro všechny sledované skupiny pohybovali na podobných hodnotách kolem 5,5 % až 6,5 %. Od roku 2011 lze zaznamenat větší změny mezi hodnotami. V Evropské unii míra nezaměstnanosti mužů i žen do roku 2013 mírně rostla, naopak v České republice míra nezaměstnanost mužů i žen klesala. V roce 2013 činila míra nezaměstnanosti žen v Evropské unii ve věku 50-64 let 7,3 % a mužů 7,9 %. V České republice míra nezaměstnanosti u žen dosahovala 6,4 % a u mužů 5,8 %.

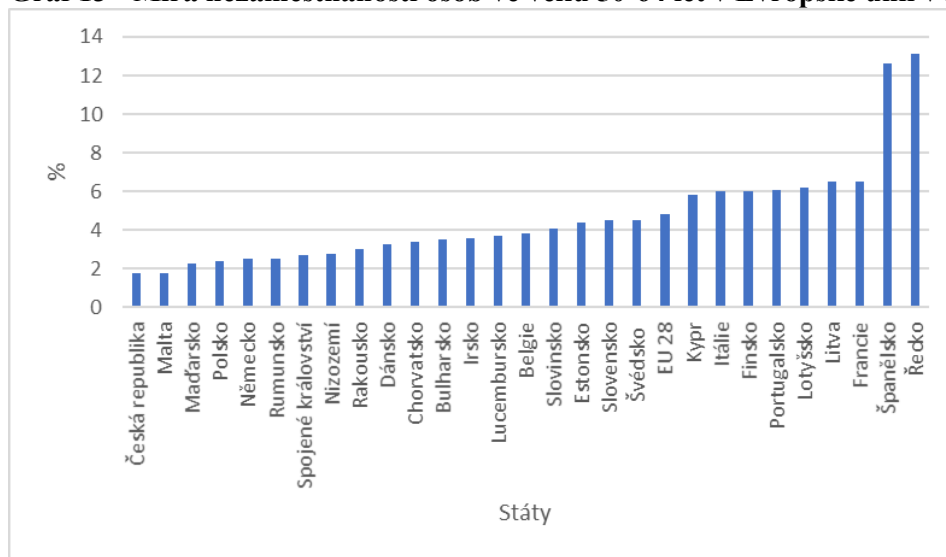
Od roku 2013 všechny sledované hodnoty až do konce sledovaného období klesají. V roce 2019 činily hodnoty míry nezaměstnanosti v Evropské unii u žen ve věku 50-64 let 4,8 % a u mužů 4,7 %. V České republice míra nezaměstnanosti žen ve věku 50-64 let činí 1,9 % a u mužů 1,5 %.

Rozdíl mezi Českou republikou a průměrem Evropské unie lze kromě rozdílných hodnot vidět v tom, že v České republice v průběhu sledovaného období je vyšší míra

nezaměstnanosti zpravidla u žen, naopak v průměru Evropské unie jsou to muži, kteří mají ve většině let sledovaného období vyšší míru nezaměstnanosti.

V následujícím grafu č. 13 je zobrazena míra nezaměstnanosti jednotlivých států Evropské unie.

Graf 13 - Míra nezaměstnanosti osob ve věku 50-64 let v Evropské unii v roce 2019



Zdroj: Eurostat 2021, vlastní zpracování

Z grafu č. 13 lze zhodnotit, že Česká republika a Malta mají nejnižší míru nezaměstnanosti osob ve věku 50-64 let v Evropské unii. V roce 2019 míra nezaměstnanosti obou zemí činila 1,8 %. Dalšími státy s nízkou mírou nezaměstnanosti v rámci Evropské unie jsou státy Maďarsko, Polsko, Německo a Rumunsko, jejichž hodnoty se pohybují mezi 2 % až 2,5 %. Mnohem vyšší hodnoty oproti hodnotám všech států Evropské unie vykazují Španělsko s mírou nezaměstnanosti osob ve věku 50-64 let 12,6 % a Řecko s 13,1 %. Za nimi stojí Francie, která má míru nezaměstnanosti osob ve věku 50-64 let 6,5 %, tedy o 6,6 p.b. nižší než poslední Řecko. Průměr zemí Evropské unie činí 4,8 %.

3.6 Absolventi a mladiství do 29 let na trhu práce

Další poměrně rozsáhlou rizikovou skupinu na trhu práce tvoří absolventi a mladiství do 29 let věku. Častou překážkou v zaměstnání absolventů a mladistvých bývá v nulové nebo nedostatečné praxi a zkušenostech. Dalším faktorem jejich ztíženého vstupu

na trh práce je jejich nereálná představa o výši mzdy, kterou jim zaměstnavatelé nemohou nabídnout.

3.6.1 Absolventi a mladiství na trhu práce v ČR

V následující tabulce č. 3 jsou vyčísleny počty uchazečů o zaměstnání ve věku do 29 let v porovnání s celkovým počtem uchazečů o zaměstnání v České republice.

Tabulka 3 - Mladiství do 29 let ucházející se o zaměstnání v ČR

	Celkem uchazeči	Uchazeči do 29 let	Podíl v %
2009	539 136	158 743	29,44
2010	561 551	156 694	27,90
2011	508 451	148 394	29,19
2012	545 311	158 673	29,10
2013	596 833	166 969	27,98
2014	541 914	138 645	25,58
2015	453 118	108 171	23,87
2016	381 373	85 385	22,39
2017	280 620	57 863	20,62
2018	231 534	48 960	21,15
2019	215 532	46 956	21,79

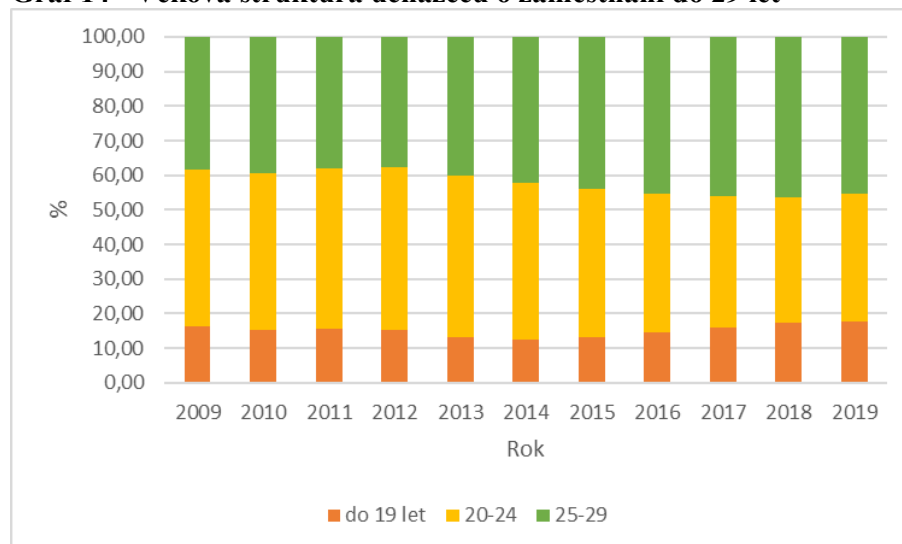
Zdroj: MPSV 2021, vlastní zpracování

Z tabulky č. 3 lze vyčíst, že skupina uchazečů o zaměstnání do 29 let tvoří poměrně značnou část všech uchazečů o zaměstnání na trhu práce v České republice. Počet uchazečů o zaměstnání ve věku do 29 let se v průběhu sledovaného období snižoval, až na roky 2012 a 2013. V těchto letech se počet uchazečů o zaměstnání zvýšil v roce 2012 na 158 673 uchazečů a v roce 2013 na 166 969 uchazečů, což byl i nejvyšší počet uchazečů mladších 29 let za sledované období. Na začátku sledovaného období počet uchazečů mladších 29 let činil 158 743 a na konci klesl na 46 956. Stejně jako počet tak i podíl těchto uchazečů na celkovém počtu se v průběhu sledovaného období snižoval i přes mírné meziroční výkyvy v celkovém počtu uchazečů o zaměstnání. Podíl uchazečů do 29 let na začátku sledovaného období v roce 2009 činil 29,44 %, jde o největší podíl mladších uchazečů o zaměstnání na celkovém počtu uchazečů za celé sledované období. Na konci sledovaného období podíl činil 21,79 %. Pokles od roku 2013 může být zčásti způsoben i iniciativou Evropské unie, která v rámci Strategie Evropa 2020 představila opatření, které mají pomoci ke snížení nezaměstnanosti mladých lidí. Byly vyzvány státy Evropské unie,

aby se zaměřily na postupy, které podpoří zvýšení zaměstnanosti mladých lidí. (Evropská komise, 2017)

V následujícím grafu č. 14 je zobrazena věková struktura uchazečů o zaměstnání do 29 let.

Graf 14 - Věková struktura uchazečů o zaměstnání do 29 let



Zdroj: MPSV 2021, vlastní zpracování

Z grafu č. 14 lze vyčíst, že nejméně zastoupenou věkovou skupinou v této rizikové skupině je věková skupina pod 19 let. Na začátku sledovaného období se podíl této věkové skupiny pohyboval kolem 16 %. V průběhu let se podíl uchazečů o zaměstnání pod 19 let snižoval, v roce 2014 činil pouze 12,53 %. Po roce 2013 se podíl uchazečů o zaměstnání pod 19 let mezi ročně zvyšoval a v roce 2019 dosáhl největšího podílu za sledované období a to 17,81 %. V příloze č. 2 však vidíme, že počet uchazečů o zaměstnání ve věku do 19 let se v průběhu sledovaného období snižoval. V roce 2009 se ucházelo o zaměstnání 25 898 uchazečů mladších 19 let. V roce 2019 už to bylo pouhých 8 364. Změna podílu je tedy způsobena většími změnami v ostatních věkových skupinách. Menší zastoupení osob mladších 19 let a její postupné snižování je způsobeno tím, že osoby mladší 19 let většinou ještě studují a počet studujících se nadále zvyšuje.

Druhou věkovou skupinou, která spadá do této rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání je skupina osob ve věku 20-24 let. Do roku 2014 je tato věková skupina věkovou skupinou s největším podílem uchazečů o zaměstnání v této rizikové skupině. Největší podíl uchazečů na celkovém počtu uchazečů skupiny uchazečů o zaměstnání do

29 let zaznamenala v roce 2012, kdy její podíl činil 46,96 % a počet uchazečů o zaměstnání v této věkové skupině byl 77 958. Od roku 2014 se začal, jak počet uchazečů o zaměstnání, tak i podíl této věkové skupiny na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání této rizikové skupiny snižovat. V roce 2019 počet uchazečů ve věkové skupině 20-24 let činil 8 364 a jejich podíl byl 36, 85 % na celkovém počtu uchazečů do 29 let.

Od roku 2015 měla v celkovém počtu uchazečů o zaměstnání do 29 let největší zastoupení věková skupina uchazečů ve věku 25-29 let. V roce 2009 se ve věku 25-29 let ucházelo o práci 61 034, což činilo podíl na této rizikové skupině 38,45 %. V roce 2019 činil podíl 45,34 % s počtem 21 290 uchazečů o zaměstnání. I přesto, že stejně jako v ostatních věkových skupinách počet uchazečů o zaměstnání klesal, neklesal tak významně, proto má v posledních letech největší podíl na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání do 29 let.

V následující tabulce č. 4 je zobrazen počet absolventů středních a vysokých škol, údaje jsou vždy k září daného roku.

Tabulka 4 - Počet absolventů SŠ a VŠ k září daného roku

	Počet absolventů SŠ ⁸	Počet absolventů SŠ s maturitní zkouškou	Počet absolventů VŠ
2009	123 151	78 320	73 250
2010	116 446	76 257	81 757
2011	109 514	71 472	88 075
2012	106 816	70 442	93 103
2013	101 055	68 381	94 084
2014	90 076	59 740	91 692
2015	83 822	56 059	88 257
2016	78 385	52 706	82 039
2017	78 602	53 020	77 382
2018	78 056	52 998	72 084
2019	79 477	-	68 573

Zdroj: ČSÚ 2021, vlastní zpracování

V tabulce č. 4 lze vidět počty absolventů středních a vysokých škol v průběhu let 2009-2019. Počet absolventů na středních školách v průběhu sledovaného období postupně klesal. V roce 2009 počet absolventů středních škol činil 123 151 a na konci sledovaného období v roce 2019 počet absolventů středních škol klesl na 79 477. I přesto, že celkový počet absolventů středních škol klesal, mezi roční počty absolventů s maturitní zkouškou

⁸ Počet absolventů SŠ zahrnuje absolventy s jakýmkoliv typem středního vzdělání s maturitou i bez maturity.

až takové změny nezaznamenaly. Po celou dobu lze vidět, že absolventi s maturitní zkouškou tvořili více než polovinu všech absolventů středních škol. Absolventů s maturitní zkouškou bylo tedy po celé sledované období značně více než například absolventů s výučním listem bez maturitní zkoušky. V roce 2018 tvořil podíl absolventů s maturitní zkouškou skoro 68 % ze všech absolventů středních škol. Důvodem může být zvyšování nároků zaměstnavatelů na zaměstnance ve výši dosaženého vzdělání. S postupujícím časem i na pozice, kdy dříve nebyla potřeba maturitní zkouška, se v současné době vyžaduje. Z roku 2019 bohužel Český statistický úřad neuváděl data počtu absolventů s maturitní zkouškou.

Počet absolventů vysokých škol měl v průběhu sledovaného období kolísavý charakter. Z roku 2009, kdy počet absolventů vysokých škol činil 73 250 se v roce 2013 zvýšil na 94 084 absolventů republiky. Od roku 2013 počet absolventů klesal a v roce 2019 činil 68 573 absolventů. Počet absolventů vysokých škol je po celé sledované období vyšší než počet absolventů středních škol s maturitní zkouškou. Důvodem je větší nabídka a možnost studování vysokých škol a stejně tak zvyšující se požadavky zaměstnavatelů na úroveň vzdělání svých zaměstnanců.

Na začátku sledovaného období lze v grafu vidět poměrně velký rozdíl mezi absolventy středních a vysokých škol. V roce 2009 byl rozdíl těchto dvou skupin skoro 50 tis. absolventů. V roce 2019 byl tento rozdíl už jen o 10 904 absolventů. Studování vysokých škol se stává více dostupné a nabídka vysokých škol je široká, proto se počet absolventů středních škol a vysokých škol postupně vyrovnává.

V následující tabulce č. 5 je zobrazen počet nezaměstnaných absolventů středních a vysokých škol v České republice.

Tabulka 5 - Počet nezaměstnaných absolventů SŠ a VŠ

	Počet nezaměstnaných absolventů SŠ	Podíl v %	Počet nezaměstnaných absolventů VŠ	Podíl v %
2009	27 747	22,53	4 642	6,34
2010	28 109	24,14	5 819	7,12
2011	23 812	21,74	6 255	7,10
2012	24 211	22,67	6 788	7,29
2013	27 860	27,57	7 997	8,50
2014	21 065	23,39	7 197	7,85
2015	16 064	19,16	6 021	6,82
2016	12 101	15,44	4 659	5,68
2017	8 840	11,25	2 917	3,77
2018	7 772	9,96	2 402	3,33
2019	7 532	9,48	1 978	2,88

Zdroj: MPSV 2021, vlastní zpracování

Jak lze vidět v tabulce č. 5 počet nezaměstnaných absolventů středních škol v průběhu sledovaného období klesal až na rok 2013, kdy počet nezaměstnaných vzrostl na 27 860 absolventů středních škol. V tento rok činil podíl nezaměstnaných absolventů středních škol necelých 30 %. Od roku 2009 do roku 2019 klesl počet absolventů středních škol téměř o 20 000 na 7 532 v roce 2019. Podíl nezaměstnaných absolventů středních škol na celkovém počtu absolventů středních škol už činil necelých 10 %.

Počet nezaměstnaných absolventů vysokých škol měl z počátku sledovaného období spíše rostoucí tendenci. V roce 2013 bylo dosaženo nejvyšší hodnoty v počtu nezaměstnaných absolventů a to 7 997, což tvořilo 8,5 %. Od té doby počty nezaměstnaných absolventů vysokých škol klesaly a v roce 2019 počet nezaměstnaných absolventů vysokých škol činil 1 978, tvořilo to 2,88 % z celkového počtu nezaměstnaných vysokoškoláků.

Obecně lze říci, že větší počet nezaměstnaných se v průběhu celého sledovaného období vyskytoval ve skupině absolventů středních škol. Lze tak odvodit i z vyčtených podílů na celkových počtech absolventů každé skupiny. Důvodem může být, že absolventi středních škol neměli dosud skoro možnost získat nějakou praxi a často se i podrobněji věnoval oboru, ve kterém by chtěli v budoucnu pracovat. Ať už proto že jim to nedovolilo zaměření studované školy nebo jejich studium bylo příliš obecné. Na rozdíl od absolventů vysokých škol, kteří již na vysokou školu jdou s tím, že jdou studovat přímo vybrané oborové zaměření, v kterém chtějí v budoucnu pracovat a také už při studiu měli možnost projít si různými stážemi a brigádami a získat tak alespoň nějakou praxi. Obvyklá časová flexibilita i věk studentů vysokých škol nabízí v tomto směru více příležitostí.

- **Nástroje pro podporu absolventů a mladistvých na trhu práce ČR**

Stejně jako pro ostatní rizikové skupiny jsou zde i absolventům a mladistvým k dispozici nástroje aktivní politiky jako jsou například rekvalifikace. Rekvalifikaci uchazeč o zaměstnání využívá v případě, jeho kvalifikace neodpovídá požadavkům zaměstnavatele a je potřeba jeho kvalifikaci rozšířit, obnovit nebo změnit. Vzdělávací programy a aktivity v rámci tohoto nástroje nejsou věkově omezeny, ale některé z nich se mohou zaměřovat právě na mladé lidi.

Časově omezenou pracovní příležitostí, která se ale využívá především u obtížně umístitelných uchazečů o zaměstnání jsou veřejně prospěšné práce. Jde o umístění uchazeče na 1 rok a složí hlavně k zachování pracovních návyků uchazeče, než si najde zaměstnání nové.

Mladí lidé a absolventi mohou využít také nástroje společensky účelného pracovního místa, který zřídí zaměstnavatel po dohodě s úřadem práce a místo může být zaměřeno právě pro mladé lidi či absolventy. Úřad práce může také zaměstnavatel poskytnout příspěvek na zapracování, který může zaměstnavatele motivovat k přijetí takového uchazeče.

Využívanými nástroji mladými studujícími lidmi jsou příležitosti různých odborných praxí, stáží v konkrétních firmách nebo v zahraničí. Studenti tím získají zkušenosti, praxi a mají tak pak lepší pozici při hledání zaměstnání po dostudování.

- **Projekty podporující absolventy a mladistvé na trhu práce v ČR**

Příkladem projektu je projekt „Záruka pro mladé ve Středočeském kraji“, který je v obdobné podobě a provedení realizován i v ostatních krajích. Projekt je určen pro mladé lidi do 29 let, kteří jsou v evidenci úřadu práce déle než tři měsíce a zároveň mají pracovní zkušenosti po kratší dobu než 3 roky. Projekt probíhá od začátku roku 2016 a jeho konec realizace je naplánován na konec roku 2021. Projekt je spolufinancován z Evropského sociálního fondu v rámci programu Zaměstnanost a ze státního rozpočtu České republiky.

Cílem projektu je využít různé aktivity k poskytnutí možnosti mladým nezaměstnaným lidem bez praxe získat pracovní zkušenosti a začlenit se tak co nejdříve na trh práce. Účastníci tohoto projektu mohou využít aktivity jako je poradenství, motivační kurzy, rekvalifikace, práce na zkoušku, návrat do vzdělání, odborná praxe a doprovodná opatření.

Prostřednictvím aktivity Odborná praxe je účastníkům zajištěno kvalitní zaměstnání úřadem práce u vybraného zaměstnavatele. Před nástupem na Odbornou praxi budou lidé zaškoleni a zaučeni zaměstnavatelem a následně bude připraven plán pro realizaci této aktivity.

Aktivita Práce na zkoušku zase nabízí krátkodobou pracovní příležitost, která může trvat maximálně 3 měsíce a může být pouze na poloviční úvazek. Zaměstnavatel díky této aktivitě zjistí, zda je účastník vhodný na dané pracovní místo. Účastník Práce na zkoušku po dobu realizace této aktivity zůstává v evidenci úřadu práce. (Úřad práce, 2021)

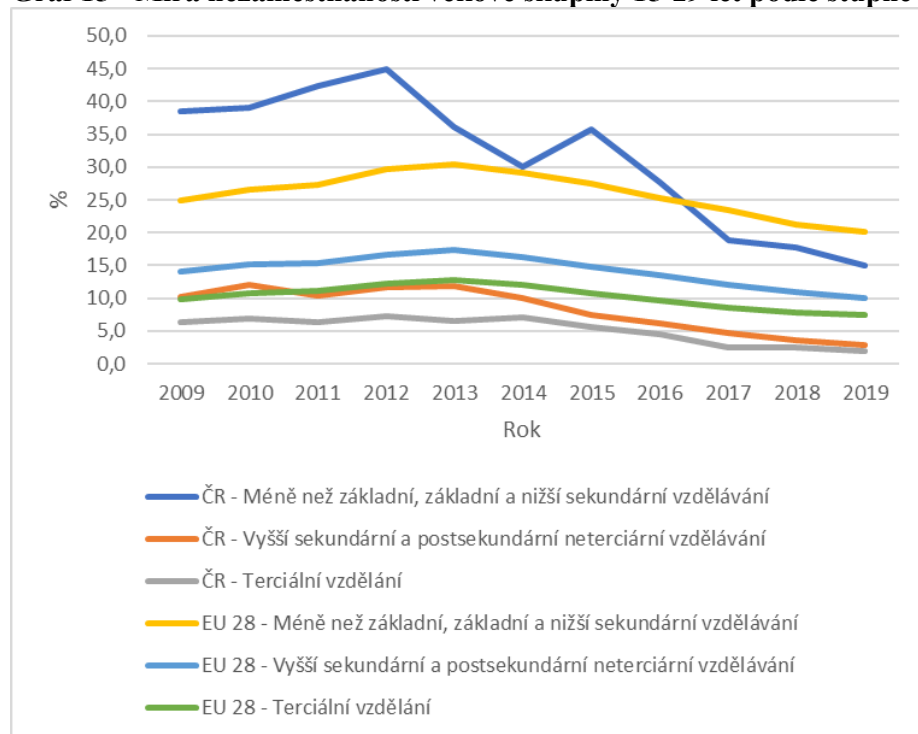
Dalším příkladem projektu, který podporuje mladé nezaměstnané lidi je projekt taktéž realizovaný ve Středočeském je projekt „Generační tandem – podpora generační výměny ve Středočeském kraji II“. Tento projekt je realizován od začátku roku 2016 a jeho konec realizace je naplánován na konec června roku 2022. Stejně jako předchozí projekt je tento projekt spolufinancován Evropským sociálním fondem prostřednictvím operačního programu Zaměstnanost a státního rozpočtu České republiky. Projekt Tandem podporuje generační výměnu na pracovním trhu a generační solidaritu. Podporuje udržení pracovníků v předdůchodovém věku v zaměstnání a zároveň dbá na posílení souladu mezi kvalifikační nabídkou a poptávkou na trhu práce u absolventů a mladých lidí nebo uchazečů o práci vstupujících na trh práce po přerušení z důvodu rodičovské dovolené či péče o závislou osobu. Projekt podporuje delší zaměstnání starších osob a přenos jejich zkušeností na lidi vstupující na trh práce bez předchozí praxe a zkušeností. (Úřad práce, 2021)

3.6.2 Nezaměstnanost mladistvých v EU

Velkou rizikovou skupinu na trhu práce jak v České republice, tak i v zemích Evropské unie tvoří absolventi a mladiství. Tato kapitola se zaměřuje na srovnání míry nezaměstnanosti mladistvých v České republice s průměrem Evropské unie ale také jednotlivých států.

V následujícím grafu č. 15 je zobrazen vývoj míry nezaměstnanosti osob ve věku 15-29 let podle stupně vzdělání v České republice v porovnání s průměrem Evropské unie.

Graf 15 - Míra nezaměstnanosti věkové skupiny 15-29 let podle stupně vzdělání



Zdroj Eurostat 2021, vlastní zpracování

V grafu č. 15 je vyobrazena míra nezaměstnanosti hlavních úrovní vzdělání osob ve věku 15-29 v České republice a Evropské unii jako celku. Na první pohled jde vidět, že míra nezaměstnanosti mladých osob s menším než základním, základním a nižším sekundárním vzděláním v České republice má velmi kolísavý vývoj a až do roku 2016 je nejvyšší ze všech sledovaných skupin. Osoby v této skupině vzdělání dosáhly v roce 2012 nejvyšší míry nezaměstnanosti za celé sledované období a to 44,9 %. Od roku 2015 se míra nezaměstnanosti osob ve věku 15-29 let s touto úrovní vzdělání prudce snižovala a v roce 2017 se míra nezaměstnanosti této skupiny dostala pod průměr Evropské unie v této

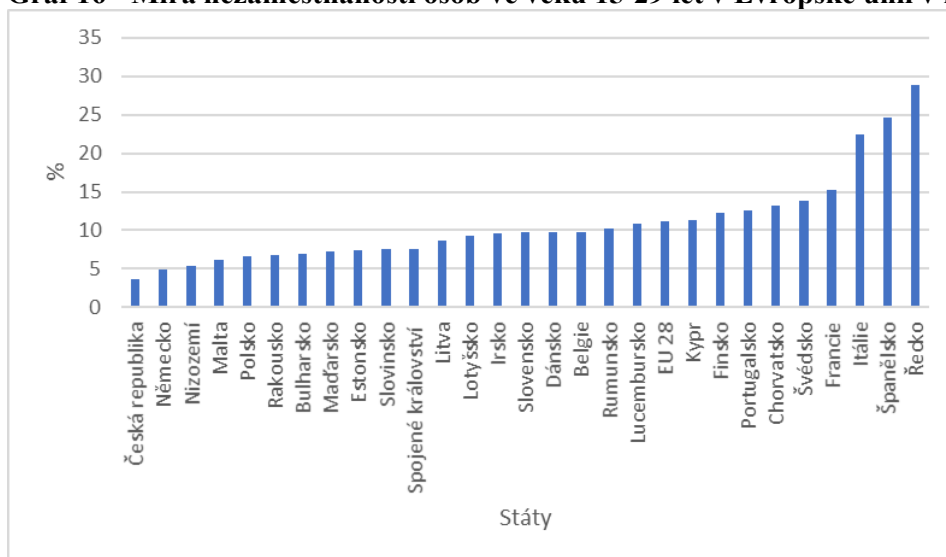
kategorii dosaženého vzdělání. Na konci sledovaného období byla míra nezaměstnanosti osob ve věku 15-29 let s méně než základním, základním a nižším sekundárním vzděláním v České republice 14,9 %, průměr Evropské unie činil 20,2 %.

V kategorii osob s vyšším sekundárním a postsekundárním neterciálním vzděláním se Česká republika pohybuje pod průměrem Evropské unie v této kategorii vzdělání. Míra nezaměstnanosti osob ve věku 15-29 let s vyšším sekundárním a postsekundárním neterciálním vzděláním ze začátku sledovaného období mírně kolísá, od roku 2013 však stále klesá a v roce 2019 činí 2,8 %. Vývoj průměrné míry nezaměstnanosti v Evropské unii má ze začátku sledovaného období rostoucí charakter, avšak od roku 2013 též klesá, i když trochu pozvolněji, než je tomu u míry nezaměstnanosti této sledované skupiny v České republice.

Míra nezaměstnanosti osob ve věku 15-29 let s terciálním vzděláním je v České republice nejnižší ze všech třech zmíněných skupin vzdělání. Stejně tak je tomu v průměru Evropské unie, nejnižší míra nezaměstnanosti je u osob s terciálním vzděláním. Vývoj míry nezaměstnanosti osob ve věku 15-29 let s terciálním vzděláním v České republice se na začátku sledovaného období příliš neměnil, až v roce 2014 začala míra nezaměstnanosti pozvolna klesat a v roce 2019 činila 1,9 %, průměr Evropské unie činil 7,5 %.

V grafu č. 16 je znázorněna míra nezaměstnanosti osob ve věku 15-29 let v jednotlivých státech Evropské unie.

Graf 16 - Míra nezaměstnanosti osob ve věku 15-29 let v Evropské unii v roce 2019



Zdroj: Eurostat 2021, vlastní zpracování

Z grafu č. 16 lze zhodnotit, že stejně jako v předchozích rizikových skupinách, vykazuje Česká republika i ve skupině mladistvých ve věku od 15 do 29 let nejnižší míru nezaměstnanosti ze všech států Evropské unie. Míra nezaměstnanosti České republiky ve věkové skupině 15-29 let v roce 2019 činila 3,7 %. Hned za Českou republikou stojí Německo s mírou nezaměstnanosti 4,9 % a Nizozemí s mírou nezaměstnanosti v této věkové skupině 5,4 %.

Výrazně vyšší míru nezaměstnanosti vykazuje Řecko, které má nejvyšší míru nezaměstnanosti osob ve věku 15-29 let v Evropské unii. Míra nezaměstnanosti osob ve věku 15-29 let v Řecku v roce 2019 činila 28,9 %. Země s druhou nejvyšší mírou nezaměstnanosti v Evropské unii, pokud jde o osoby ve věku 15-29 let, je Španělsko, jehož míra nezaměstnanosti této věkové skupiny je 24,7 %. Hned za Španělskem stojí Itálie s mírou nezaměstnanosti osob ve věku 15-29 let 22,4 %. Průměr míry nezaměstnanosti v Evropské unii v této věkové kategorii činí 11,2 %.

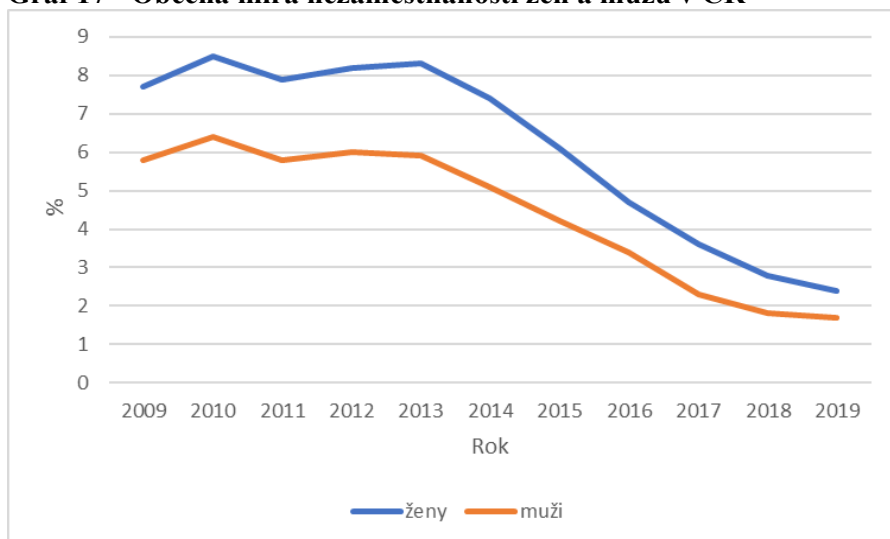
3.7 Ženy na trhu práce

Jednou z největších znevýhodněných skupin na trhu práce, které trpí dlouhodobou nezaměstnaností, je riziková skupina žen. Ženy se potýkají s nezaměstnaností z několika různých důvodů. Bohužel ve společnosti stále přetrvávají předsudky a role rozdělené mužům a ženám. Některé profese jsou považovány za pouze mužské, tudíž ženy mají v těchto pozicích velký problém uspět. Dalším velkým důvodem je předpokládané mateřství. Zaměstnavatelé často dají přednost mužům, protože u žen se bojí absence z důvodu absence při mateřské dovolené, péči o dítě nebo o rodinu. Odvíjí se od toho i rozdílné finanční ohodnocení.

3.7.1 Ženy na trhu práce v ČR

V následujícím grafu č. 17 je zobrazena obecná míra nezaměstnanosti žen a mužů v České republice.

Graf 17 - Obecná míra nezaměstnanosti žen a mužů v ČR

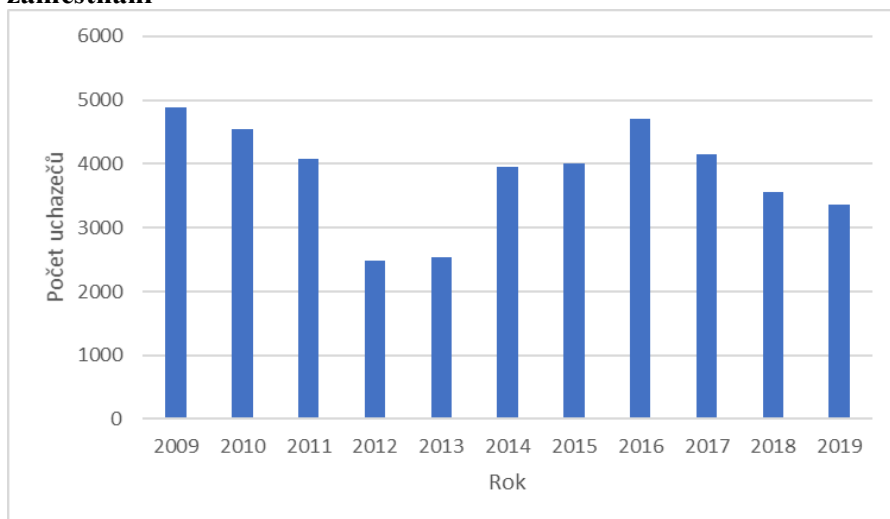


Zdroj: ČSÚ 2021, vlastní zpracování

Jak lze vidět na grafu č. 17 obecná míra nezaměstnanosti žen byla po celé sledované období vyšší než míra nezaměstnanosti mužů. Svého maxima obě skupiny dosáhly v roce 2010. Obecná míra nezaměstnanosti žen v roce 2010 činila 8,5 % a obecná míra nezaměstnanosti mužů byla 6,4 %. Od roku 2013 se u obou skupin obecná míra nezaměstnanosti snižovala a v roce 2019 u žen činila 2,4 % u mužů pak 1,7 %.

V následujícím grafu č. 18 je zobrazen počet těhotných žen, kojících a matek do devátého měsíce po porodu, které se ucházejí o zaměstnání v ČR.

Graf 18 - Ženy těhotné, kojící a matky do devátého měsíce po porodu ucházející se o zaměstnání



Zdroj: MPSV 2021, vlastní zpracování

V grafu č. 18 jsou vyobrazeny počty uchazečů o práci z řad těhotných žen, kojících matek a matek do 9. měsíce po porodu uchazející se o zaměstnání na trhu práce v České republice. Vývoj této skupiny na od počátku sledovaného období střídavě klesající a rostoucí tendenci. Nejvyšší počet uchazečů o zaměstnání ve skupině těhotných žen, kojících žen nebo žen do 9. měsíce porodu byl na začátku sledovaného období v roce 2009, kdy počet uchazeček o zaměstnání činil 4 889. V následujících letech počet uchazečů této skupiny poměrně prudce klesl a v roce 2012 počet uchazeček o zaměstnání v této skupině klesl na své minimum za sledované období. Toto minimum činilo 2 479 uchazečů o zaměstnání na trhu práce uvedené na Úřadech práce. V roce 2014 počet uchazeček opět prudce vzrostl na 3 946, tedy o 1 401 uchazečů oproti předchozímu roku. Do roku 2016 počet uchazeček stále rostl a v roce 2016 činil druhou nejvyšší hodnotu za sledované období a to 4 713 uchazeček ze skupiny žen těhotných, kojících nebo matek do 9. měsíce po porodu. Od roku 2016 počet uchazeček klesal až do konce sledovaného období. V roce 2019 počet uchazeček o zaměstnání této skupiny na trhu práce činil 3 361.

Jedná se o uchazečky, které se snaží najít práci při těhotenství nebo těsně po porodu. Pokles nezaměstnanosti ke konci sledovaného období může být způsoben větší podporou těchto žen, tudíž nejsou nuceni si hledat zaměstnání, nebo také stále více se rozšiřujícími pracemi z domova, které ženy jsou schopny zvládnout i při starání se dítě. Horší pozici mají matky, které se rozhodou čerpat mateřskou dovolenou a po několika letech se chtějí vrátit do pracovního života. I přesto, že dle zákoníku práce je zaručeno ženě vrátit se po mateřské dovolené do práce, kterou vykonávala před mateřskou dovolenou, ve skutečnosti se tak stává poměrně zřídka. Často tomu bývá kvůli nedostatečné flexibilitě ze strany zaměstnavatele.

V následující tabulce č. 6 je zobrazena výše průměrné mzdy žen a mužů v České republice.

Tabulka 6 - Průměrné měsíční mzdy žen a mužů (v Kč)

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
ženy	22 414	22 666	22 389	22 496	22 729	23 203	24 094	25 309	27 187	29 627	32 237
muži	29 953	30 192	28 234	28 873	29 026	29 721	30 842	32 065	34 293	37 008	39 699

Zdroj: ČSÚ 2021, vlastní zpracování

V tabulce č. 6 lze vidět průměrné měsíční mzdy mužů a žen v průběhu sledovaného období 2009-2019. V průběhu celého sledovaného období jsou průměrně mzdy mužů vyšší než průměrné mzdy žen. Průměrná mzda mužů překročila hranici 30 tis. Kč už v roce 2010. V následujících letech zase mírně klesla, ovšem od roku 2015 už pod hranici 30 tis. Kč neklesla. V roce 2019 průměrná měsíční mzda mužů činila 39 699 Kč.

Naopak průměrná měsíční mzda žen se v prvních 5 letech sledovaného období, tedy od roku 2009 do roku 2013, pohybovala mezi 22-23 tis. Kč. Od roku 2014 začala průměrná mzda žen více růst avšak hranici 30 tis. Kč překročila až v roce 2019, kdy činila 32 237 Kč. Největší rozdíly mezi mzdami žen a mužů byli na začátku a na konci sledovaného období. V roce 2009 činil rozdíl 7 539 Kč, v roce 2019 to bylo 7 462 Kč.

V následující tabulce č 7 jsou zobrazeny průměrné mzdy mužů a žen v třídách zaměstnání v roce 2019.

Tabulka 7 - Průměrné mzdy mužů a žen v třídách zaměstnání podle CZ-ISCO pro rok 2019 (v Kč)

	Muži	Ženy
Zaměstnanci v ozbrojených silách	41 169	43 270
Řídící pracovníci	86 828	62 522
Specialisté	59 430	44 893
Techničtí a odborní pracovníci	43 355	35 833
Úředníci	33 785	28 408
Pracovníci ve službách a prodeji	27 512	24 003
Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství	27 304	23 986
Řemeslníci a opraváři	31 998	25 254
Obsluha strojů a zařízení, montéři	31 086	26 509
Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	22 984	19 167

Zdroj: ČSÚ 2021, vlastní zpracování

Český statistický úřad rozlišuje 10 hlavních tříd zaměstnání CZ-ISCO, toto rozdělení lze vidět v tabulce č. 7. V tabulce č. 7 je možno vidět, že skoro ve všech třídách CZ-ISCO mají průměrnou mzdu muži vyšší než ženy. Jedinou výjimkou je třída Zaměstnanci v ozbrojených silách. V této třídě mají muži průměrnou mzdu 41 169 Kč a ženy 43 270 Kč. Zároveň je v této třídě nejmenší finanční rozdíl mezi průměrnou mzdou mužů a žen.

Nejnižší mzdy mají pracovníci v třídě Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci. Průměrně mzdy v této třídě u mužů činí 22 984 Kč a u žen 19 167 Kč. Nejvyšší mzdy mají

zaměstnanci v třídě Řídící pracovníci. V této třídě průměrná mzda mužů činí 86 828 Kč a u žen 62 522 Kč. Jde o třídu s největším finančním rozdílem v průměrné mzdě mezi muži a ženami. Tento rozdíl činí 24 306 Kč. Zaměstnanci ve třídě Specialisté mají hned po Řídících pracovnících nejvyšší průměrnou mzdu. Muži v této třídě mají průměrnou mzdu 59 430 Kč a ženy 44 893 Kč. Zároveň je zde i velký rozdíl mezi průměrnou mzdou mužů a žen a ten dosahuje 14 537 Kč.

- **Nástroje pro podporu žen na trhu práce v ČR**

Podobně jako je tomu u ostatních rizikových skupin i ženy, které nemohou najít zaměstnání na trhu práce z různých důvodů, mohou využít nástroje aktivní politiky zaměstnanosti jako jsou rekvalifikace, společensky účelná pracovní místa, příspěvek na zapracování apod.

Avšak pokud jde o ženy, které mají problém najít zaměstnání kvůli mateřství, starání se dítě a rodinu apod., je zde mnoho nástrojů ze strany zaměstnavatelů, které mohou pomoci v lepší zaměstnanosti žen na trhu práce. Mezi tyto nástroje patří například práce na částečný úvazek. Pro rodiče, který se stará o rodinu a děti, může být práce na částečný úvazek řešením, jak pracovat ale i věnovat rodině dostatek času. Ženy jsou tak uvedeny do pracovního procesu alespoň z části a pomáhá jim to mnohdy jak finančně, tak psychicky.

Dalším nástrojem, který může ženám pomoci je využití práce z domova. Výhodou je velká úspora času a nákladů na dojíždění do místa zaměstnání. Ideálním řešením je práce z domova pro ženy, které pečují o dítě, jsou těhotné nebo jsou na mateřské. Mohou tak být v pracovním procesu i ve chvíli, kdy by jim to klasické formy práce nedovolily. Jde však o domluvu a benefit ze strany zaměstnavatele a není možné tuto formu práce vymáhat.

- **Projekty podporující ženy na trhu práce v ČR**

Jedním z projektů podporující ženy na trhu práce v České republice je projekt „22 % k rovnosti“ celým jménem „Rovnost žen a mužů se zaměřením na (ne)rovné odměňování žen a mužů. Projekt je realizovaný Ministerstvem práce a sociálních věcí a je spolufinancován z Evropského sociálního fondu prostřednictvím operačního programu Zaměstnanost a státního rozpočtu České republiky. Projekt „22 % k rovnosti“ se zaměřuje

na nerovnost žen a mužů na trhu práce, konkrétně na problematiku odlišného odměňování mužů a žen, což představuje dlouhodobý problém na trhu práce nejen v České republice ale v celé Evropské unii. Česká republika se však řadí k zemím, ve kterých je rozdíl v odměňování nejvyšší. Z tohoto důvodu projekt navrhuje řešení problému genderových nerovností v odměňování zaměstnanců, které v České republice dosud chybělo a může být pokrokové. Hlavním cílem projektu je zahájit proces snižování rozdílů v platech mužů a žen v České republice, zvýšit povědomí o této problematice a navrhnout a uvést do praxe přístupy a nástroje, které pomohou v řešení daného problému na trhu práce.

Dalším projektem podporující ženy na trhu práce je projekt „Sama, ale silná: Odstraňujeme diskriminaci sólo matek na trhu práce“. Jak lze z názvu poznat, projekt se zaměřuje na podporu matek samoživitelek na trhu práce České republiky. Projekt zahrnuje mentoring, poradenství a koučování, které pomůžou matkám samoživitelkám. V rámci projektu jsou realizovány aktivity jako například: informování a skupinová podpora rodin, podpora dětí zasažených rozvodem rodičů, individuální poradenství pro rodiče a spolupráce s odborníky. Projekt cílí převážně na rodiče z Jihočeského a Středočeského kraje. Projekt je spolufinancován z Evropského sociálního fondu v rámci operačního programu Zaměstnanost a státního rozpočtu České republiky.

3.7.2 Nezaměstnanost žen v EU

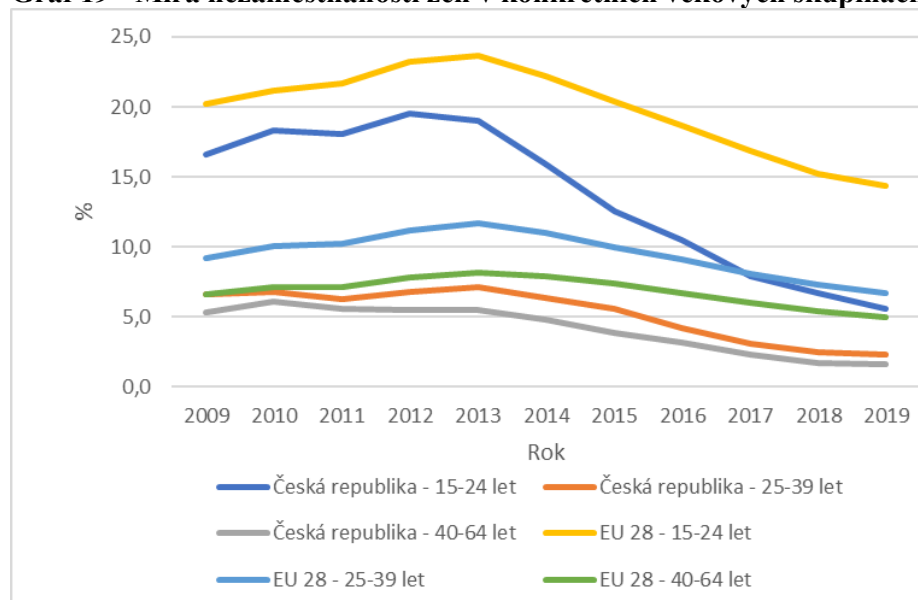
Postavení žen na trhu práce je velmi diskutovaným tématem nejen v České republice ale i v celé Evropské unii. Evropská unie prosazuje rovnost žen a mužů na trhu práce ale i v jiných oblastech. Prosazování rovnosti mezi pohlavím je zakotveno v legislativě a dalších dokumentech, které v minulosti Evropská unie vydala.

V této kapitole je znázorněno porovnání států České republiky v porovnání s průměrem Evropské unie a následně porovnání s jednotlivými státy evropské unie z hlediska míry nezaměstnanosti.

Velkým faktorem pro lepší zaměstnanost žen na trhu práce je možnost polovičních úvazků, které ženy využívají převážně kvůli závazkům v rodině, je zde znázorněno využívání tohoto typu úvazků v jednotlivých státech Evropské unie.

V následujícím grafu č. 19 je vyobrazen vývoj míry nezaměstnanosti žen v České republice a vývoj průměrné míry nezaměstnanosti v Evropské unii v konkrétních věkových skupinách.

Graf 19 - Míra nezaměstnanosti žen v konkrétních věkových skupinách



Zdroj: Eurostat 2021, vlastní zpracování

Z grafu č. 19 lze na první pohled vidět, že nejvyšší míra nezaměstnanosti žen, jak v české republice, tak i v Evropské unii, je ve věkové skupině 15-24 let. Nejvyšší míra nezaměstnanosti v průběhu sledovaného období v České republice dosahovala v roce 2012 19,5 %. Průměr Evropské unie v míře nezaměstnanosti žen ve věku 15-24 let dosahoval v roce 2013 a to 23,7 %. Od roku 2013 obě křivky klesaly ale stále vykazovaly nejvyšší míru nezaměstnanosti a nejvyšší meziroční změny ze tří sledovaných věkových skupin.

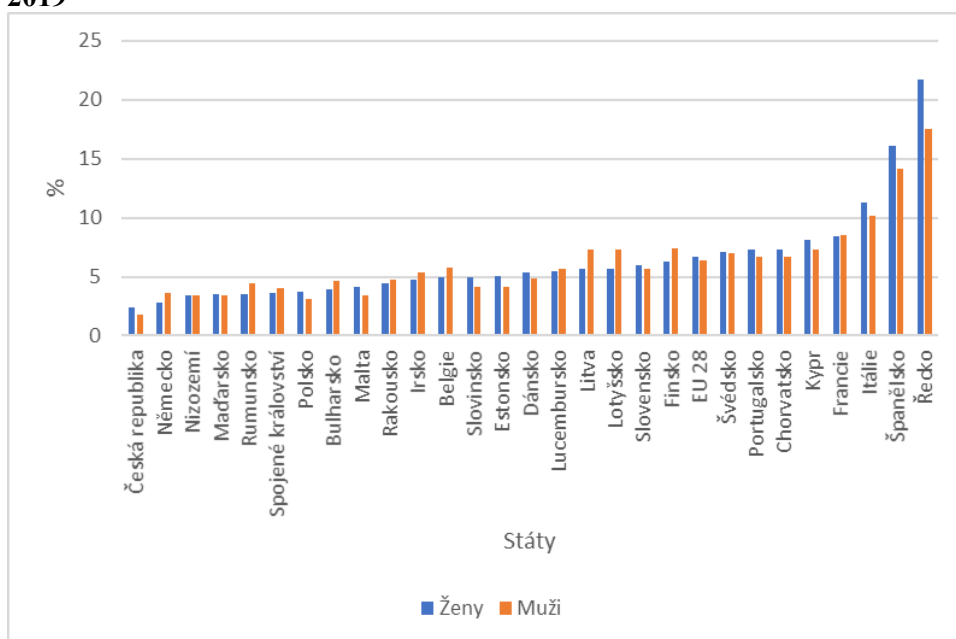
Míra nezaměstnanosti žen ve věkových skupinách 25-39 let a 40-64 let v České republice byli v průběhu sledovaného období podobné a měli i podobný průběh, i přesto věková skupina žen ve věku 40-64 let vykazovala po celou dobu sledovaného období patrně nižší míru nezaměstnanosti. Největší rozdíl mezi těmito dvěma věkovými skupinami byl v roce 2013, kdy míra nezaměstnanosti žen v České republice ve věku 25-39 činila 7,1 % a žen ve věku 40-64 let činila 5,5 %. Od roku 2013 však postupně klesaly a v roce 2019 dosáhla míra nezaměstnanosti žen ve věku 25-39 let míry nezaměstnanosti 2,3 % a žen ve věku 40-64 let 1,6 %. Průměrná míra nezaměstnanosti Evropské unie žen ve věkových

skupinách 25-39 let a 40-64 let má v průběhu sledovaného období pozvolný průběh. V roce 2019 činila míra nezaměstnanosti žen ve věku 25-39 let 6,7 % a průměrná míra nezaměstnanosti žen ve věku 40-64 let 5,0 %.

Ve všech třech věkových skupinách je míra nezaměstnanosti žen v České republice v průběhu sledované období nižší než průměr Evropské unie.

V následujícím grafu č. 20 je zobrazena míra nezaměstnanosti žen v porovnání s muži v jednotlivých státech Evropské unie v roce 2019.

Graf 20 - Míra nezaměstnanosti žen a mužů ve věku 15-64 let v Evropské unii v roce 2019



Zdroj: Eurostat 2021, vlastní zpracování

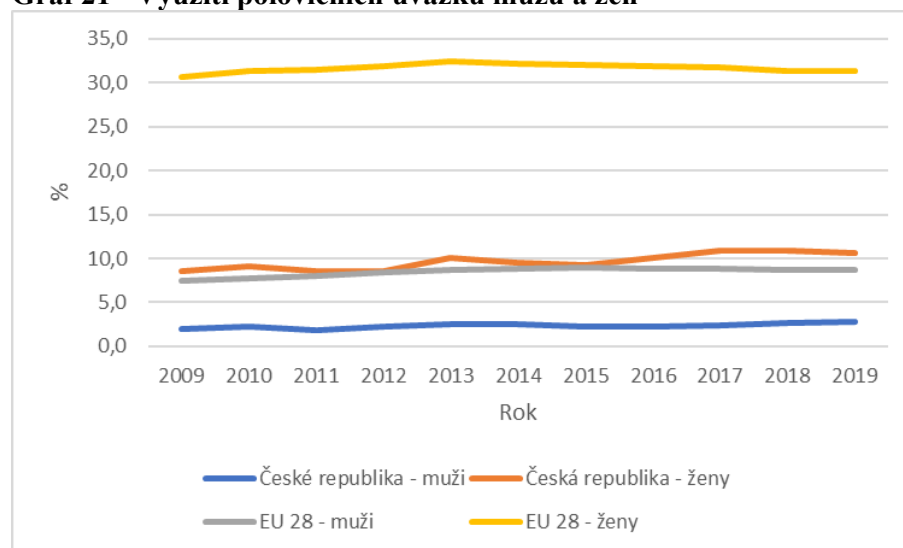
V grafu č. 20 je možné vidět u některých států poměrně velké rozdíly mezi mírou nezaměstnanosti mužů a žen. U států s nejnižší mírou nezaměstnanosti žen, kterou je Česká republika s 2,4 %, Německo 2,8 % a Nizozemí s 3,4 %, lze vidět odlišné rozdíly mezi mírou nezaměstnanosti mužů a žen. Zatímco v České republice je míra nezaměstnanosti žen o 0,6 p.b. vyšší než u mužů, v Německu je naopak míra nezaměstnanosti žen o 0,8 p.b. nižší než je míra nezaměstnanosti mužů. Nizozemí je míra nezaměstnanosti žen a mužů vyrovnaná.

Největší rozdíly mezi mírou nezaměstnanosti mužů a žen vykazují státy Řecko s mírou nezaměstnanosti žen 21,5 %, Španělsko 16,1 % a Itálie s 11,3 %. V Řecku je míra nezaměstnanosti žen o 4,2 p.b. vyšší než míra nezaměstnanosti mužů, ve Španělsku tento rozdíl činí 1,9 p.b. a v Itálii 1,1 p.b.

V některých státech je rozdíl v míře nezaměstnanosti opačný. V Litvě, Lotyšsku a Finsku je například poměrně vyšší míra nezaměstnanosti u mužů než u žen. Rozdíl mezi mírou nezaměstnanosti mužů a žen je v Litvě 1,6 p.b., v Lotyšsku taktéž a ve Finsku tento rozdíl činí 1,1 p.b.

V následujícím grafu č. 21 je zobrazeno využití polovičních úvazků mužů a žen v České republice v porovnání s průměrem Evropské unie.

Graf 21 - Využití polovičních úvazků mužů a žen



Zdroj: Eurostat 2021, vlastní zpracování

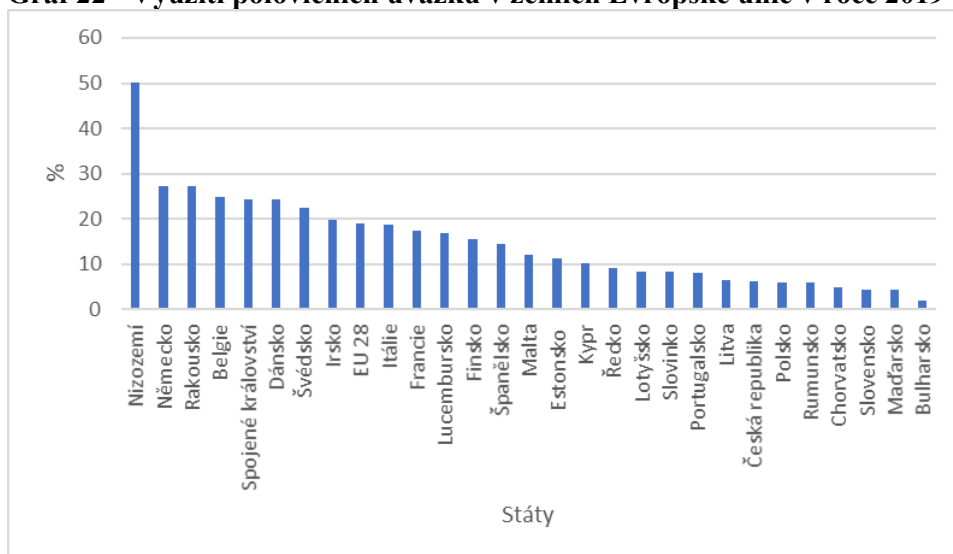
Z grafu č. 21 je očividné, že poloviční úvazky v České republice jsou využívány ani z poloviny tolik, co v Evropské unii. Obecně lze zhodnotit, že poloviční úvazky výrazně více využívají ženy a vývoj v průběhu sledovaného období všech sledovaných skupin se příliš nemění. Největší změny lze pozorovat v průběhu sledovaného období u skupiny žen v České republice, jejich využití polovičních úvazků ke konci sledovaného období mírně roste a v roce 2019 využití polovičních úvazků v České republice u žen činí 10,6 %. Oproti využití polovičních úvazků u žen v Evropské unii je to ale velmi malé číslo. V Evropské unii v roce 2019 je využití polovičních úvazků žen 31,3 % tedy o 20,7 p.b. než je tomu u žen v České republice.

Využití polovičních úvazků v České republice u mužů je poměrně nízké, pohybuje se kolem 2 % až 3 % a v průběhu sledovaného období se téměř nemění. Využití polovičních úvazků mužů v Evropské unii se blíží hodnotám využití polovičních úvazků žen v České republice. Využití polovičních úvazků v Evropské unii u mužů se pohybuje kolem 8 % - 9 %.

Vyšší využití polovičních úvazků žen, je velmi pravděpodobně způsoben tím, že ženy v určitém věku věnují velkou pozornost a čas rodině a využívají poloviční úvazky jako výdělek při starání se o rodinu a děti. Ženy často nemají kapacitu pracovat na plný úvazek a k tomu se ještě starat o rodinu, proto jim možnost využití polovičních úvazků nabídne alespoň nějakou možnost zaměstnání. Je pravděpodobné, že kdyby takovou možnost neměli, raději by nepracovali vůbec. Je očividné, že využití polovičních úvazků v České republice není zdaleka tak využívané jako v Evropské unii.

V následujícím grafu č. 22 je zobrazeno využívání polovičních úvazků v jednotlivých státech Evropské unie v roce 2019.

Graf 22 - Využití polovičních úvazků v zemích Evropské unie v roce 2019



Zdroj: Eurostat 2021, vlastní zpracování

V grafu č. 22 je možné vidět, že Česká republika je jednou ze zemí, která poloviční úvazky využívá ze všech zemí Evropské unie nejméně. Nejméně ze všech zemí Evropské unie využívá poloviční úvazky Bulharsko s využitím 1,9 %. Za Bulharskem stojí

Maďarsko, Slovensko, Chorvatsko, Rumunsko, Polsko a za ním už Česká republika, která využívá poloviční úvazky z 6,3 %.

Naopak nejvíce využívá poloviční úvazky Nizozemí, které vykazuje využití polovičních úvazku z 50, 2 %. Za ním je Německo a Rakousko jejichž využití polovičních úvazků je 27, 2 %. Průměrné využití polovičních úvazku v Evropské unii v roce 2019 je 19,1 %.

3.8 Strategie Evropa 2020

Velká část programů podporující zaměstnanost v České republice je realizovaná v rámci programů a cílů Evropské unie, které se v současné době vztahují k Strategii Evropa 2020. Při založení Strategie Evropa 2020 bylo určeno pět cílů za Evropskou unií jako celek, které by se měly do roku 2020 splnit.

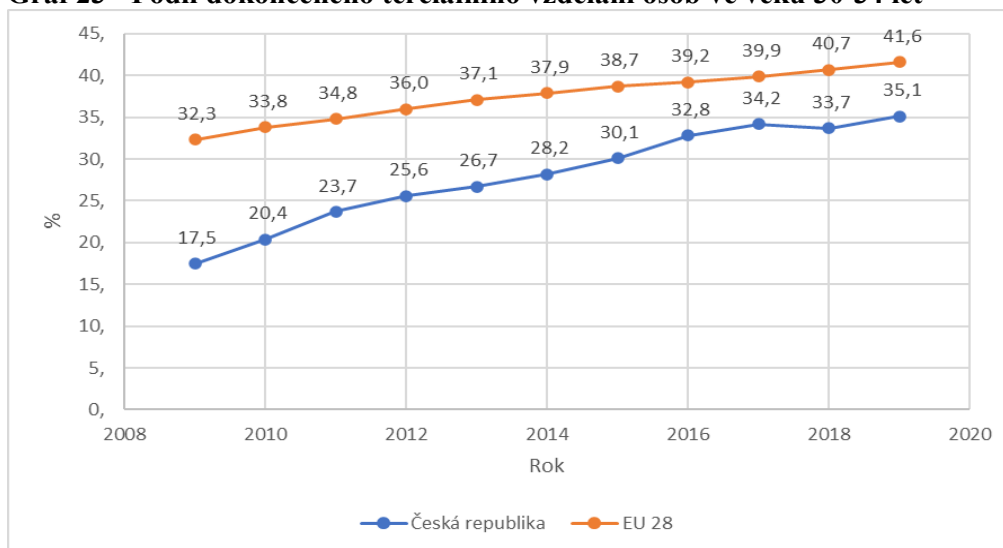
V rámci Strategie Evropa 2020 si členské státy ve spolupráci s Evropskou komisí stanovily vlastní národní cíle s ohledem na hospodářský a sociální charakter jednotlivých států. V této kapitole budou zhodnoceny tři vybrané cíle strategie.

3.8.1 1. cíl - Podíl dokončeného terciálního vzdělání minimálně 40 %

Prvním vybraným cílem stanoveným Evropskou unií pro všechny členské státy je zvýšit podíl dokončeného terciálního vzdělání osob ve věku 30-34 let minimálně na 40 % do roku 2020. Česká republika si v rámci tohoto cíle Evropské unie zvolila svůj národní cíl, a to dosáhnout dokončeného terciálního vzdělání osob ve věku 30-34 let alespoň 32 %.

V následujícím grafu č. 23 je zobrazen podíl dokončeného terciálního vzdělání osob ve věku 30-34 let v České republice a Evropské unii v letech 2009-2019.

Graf 23 - Podíl dokončeného terciálního vzdělání osob ve věku 30-34 let



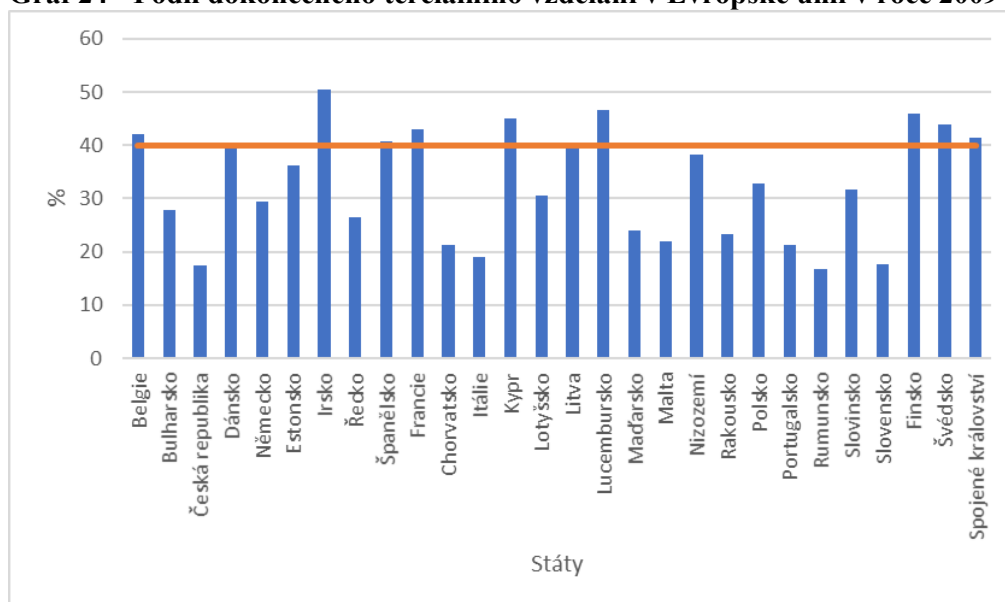
Zdroj: Eurostat 2021, vlastní zpracování

V grafu č. 23 lze vidět postupný růst podílu dokončeného terciálního vzdělání osob ve věku 30-34 let, jak v České republice, tak i v Evropské unii. Česká republika měla podíl dokončeného terciálního vzdělání osob ve věku 30-34 let v roce 2009 17,5 %, v průběhu sledovaného období se podíl stále zvyšoval a v roce 2019 podíl činil 35,1 %. Česká republika tedy v roce 2019 již přesáhla svůj cíl stanovený v národních cílech v rámci Strategie Evropa 2020, tedy podíl 32 % dokončeného terciálního vzdělání u osob ve věku 30-34 let. Obecný cíl Evropské unie, tedy minimální podíl 40 % dokončeného terciálního vzdělání osob ve věku 30-34 let v České republice splněn zatím není.

V Evropské unii se průměrný podíl dokončeného terciálního vzdělání osob ve věku 30-34 let v průběhu sledovaných let zvyšoval a již v roce 2018 přesáhl stanovený cíl Evropské unie s podílem terciálního vzdělání osob ve věku 30-34 let 40,7 %.

V následujícím grafu č. 24 je znázorněn podíl dokončeného terciálního vzdělání osob ve věku 30-34 let v jednotlivých státech Evropské unie v roce 2009, tedy před založením Strategie Evropa 2020 a stanovení jejích cílů.

Graf 24 - Podíl dokončeného terciálního vzdělání v Evropské unii v roce 2009

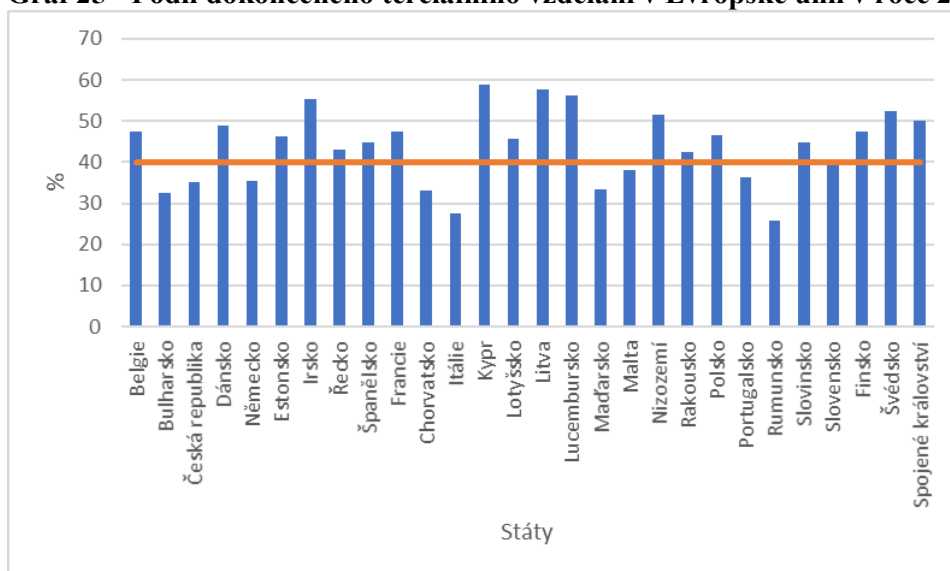


Zdroj: Eurostat 2021, vlastní zpracování

V grafu č. 24 lze vidět, že několik států Evropské unie již v roce 2009 vykazovali podíl dokončeného terciálního vzdělání osob ve věku 30-34 let nad 40 %, tedy dosahovali cíle, který byl stanoven Evropskou unií splnit do roku 2020. Nejvyššího podíl dokončeného terciálního vzdělání osob ve věku 30-34 let dosáhli Irsko s podílem 50,4 %, Lucembursko s podílem 46,6 % a Finsko s podílem 45,9 %. Hranici podílu 40 % však přesáhly i další státy. Tyto státy si tedy stanovili svoje vlastní národní cíle, kterých chtějí do roku 2020 dosáhnout. V roce 2009 vykazovali nejnižší podíl dokončeného terciálního vzdělání osob ve věku 30-34 let Rumunsko, ve kterém podíl činil 16,8 %, dále Česká republika s podílem 17,5 % a Slovensko s podílem 17,6 %.

Následující graf č. 25 zobrazuje podíl dokončeného terciálního vzdělání osob ve věku 30-34 let v zemích Evropské unie v roce 2019.

Graf 25 - Podíl dokončeného terciálního vzdělání v Evropské unii v roce 2019



Zdroj: Eurostat 2021, vlastní zpracování

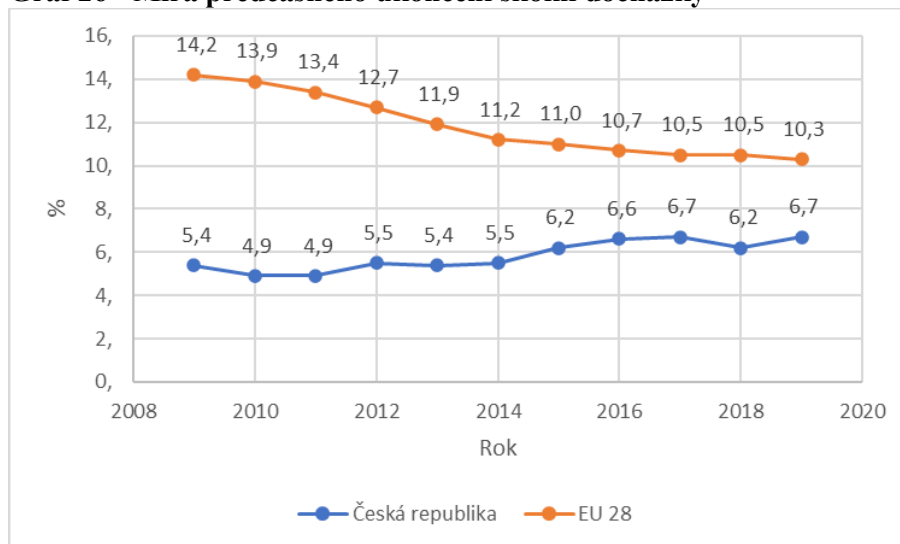
V grafu č. 25 lze vidět, že hodně států Evropské unie bylo schopno splnit cíl Evropské unie již v roce 2019. Mezi státy, kteří v roce 2009 cíl nesplňovali a v roce 2019 ho splnili patří například Řecko, Lotyšsko, Nizozemí, Rakousko, Polsko, Slovinsko a Slovensko. Nejvyšší podíl dokončeného terciálního vzdělání osob ve věku 30-34 let má v roce 2019 Kypr, jehož podíl je 58,8 %. Hned za ním je Litva s podílem 57,8 % a Lucembursko s podílem 56,2 %. Naopak nejnižší podíl dokončené terciálního vzdělání osob ve věku 30-34 let má Rumunsko s podílem 25,8 % a Itálie s podílem 27,6 %.

3.8.2 2. cíl - Míra předčasného ukončení školní docházky pod 10 %

Dalším cílem, který byl staven v rámci Strategie Evropa 2020 pro všechny státy Evropské unie je snížit do roku 2020 míru předčasného ukončení školní docházky pod 10 %. Česká republika si v rámci tohoto cíle Evropské unie zvolila svůj národní cíl, a to snížit nebo udržet míru předčasného ukončení školní docházky na 5,5 %.

V následujícím grafu č. 26 je znázorněn vývoj míry předčasného ukončení školní docházky v České republice a Evropské unii v letech 2009 až 2019.

Graf 26 - Míra předčasného ukončení školní docházky



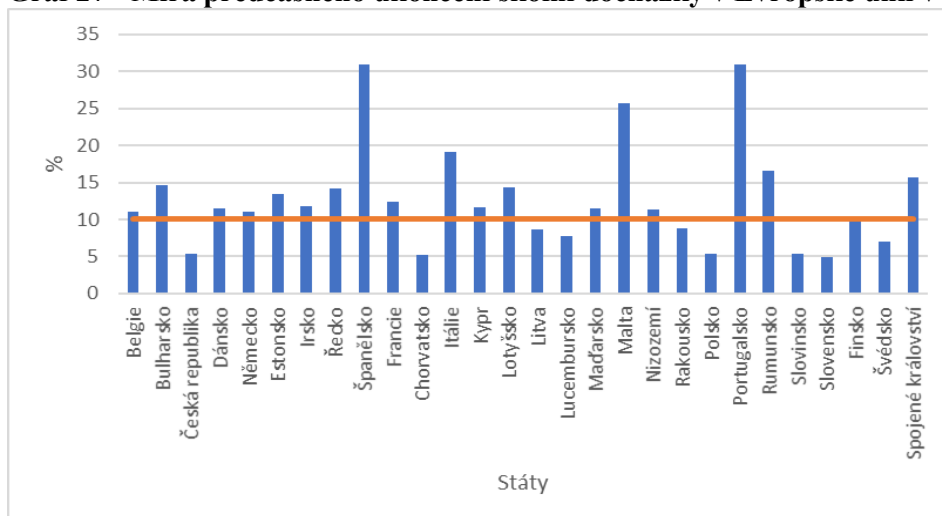
Zdroj: Eurostat 2021, vlastní zpracování

V grafu č. 26 lze vidět velký rozdíl mezi vývojem míry předčasného ukončení školní docházky v České republice a Evropské unii. Zatímco míra předčasného ukončení školní docházky ve sledovaném období v České republice roste v Evropské unii klesá. V první polovině sledovaného období Česká republika velmi dobře plní svůj stanovený národní cíl mít míru předčasného ukončení školní docházky do 5,5 %. V roce 2015 však míra pozvolně roste a v roce 2019 činí 6,7 %. Avšak stále je splněn obecný cíl Evropské unie mít míru předčasného ukončení školní docházky menší než 10 %.

V Evropské unii míra předčasného ukončení školní docházky v průběhu sledovaného období klesá a z míry 14,2 % v roce 2009 klesla na 10,3 %. Míra předčasného ukončení školní docházky tedy v roce 2019 v Evropské unii téměř dosáhla stanoveného cíle.

V následujícím grafu č. 27 je zobrazena míra předčasného ukončení školní docházky ve státech Evropské unie v roce 2009.

Graf 27 - Míra předčasného ukončení školní docházky v Evropské unii v roce 2009



Zdroj: Eurostat 2021, vlastní zpracování

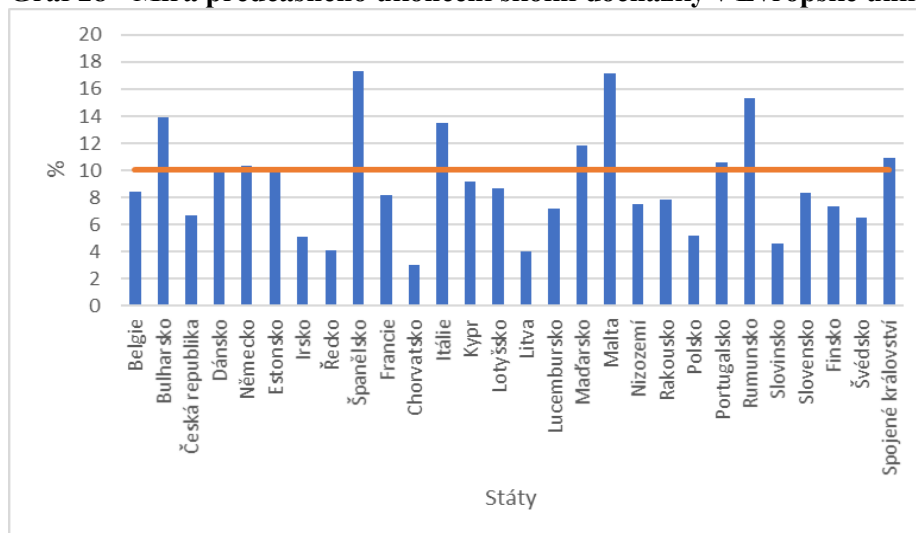
V grafu č. 27 lze vidět že několik států splňovalo míru předčasného ukončení školní docházky již v roce 2009. Některé státy měli však v roce 2009 míru předčasného ukončení školní docházky oproti ostatním státům značně vyšší.

Nejvyšší míru předčasného ukončení školní docházky mělo v roce 2009 Španělsko a Portugalsko, jejichž míra činila 30,9 %. Hned za nimi stojí Malta s mírou 25,7 %. Naopak nejnižší míru předčasného ukončení školní docházky vykazuje Slovensko s 4,9 %, Chorvatsko s 5,2 % a Slovinsko s Polskem, jejichž míra předčasného ukončení školní docházky je 5,3 %.

Dalšími státy, které splňovaly míru předčasného ukončení školní docházky již v roce 2009 jsou Česká republika, Litva, Lucembursko, Rakousko, Finsko a Švédsko

V následujícím grafu č. 28 je zobrazena míra předčasného ukončení školní docházky v Evropské unii v roce 2019.

Graf 28 - Míra předčasného ukončení školní docházky v Evropské unii v roce 2019



Zdroj: Eurostat 2021, vlastní zpracování

V grafu č. 28 je patrné, že velké množství států Evropské unie splňují v roce 2019 cíl stanoven ve Strategii Evropa 2020. Mezi státy, které v roce 2009 nesplňovali cíl míry předčasného ukončení školní docházky pod 10 %, ale v roce 2019 ho už splňují patří Dánsko, Estonsko, Irsko, Řecko, Francie, Lotyšsko a Nizozemí. Nejvyšší míru předčasného ukončení školní docházky mají v roce 2019 Španělsko 17,3 %, Malta 17,2 % a Rumunsko 15,3 %. Nutno podotknout, že Portugalsko, které v roce 2009 mělo nejvyšší míru předčasného ukončení, sice nesplnilo snížení míry pod 10 %, avšak míru předčasného ukončení školní docházky výrazně snížilo z 30,9 % na 10,6 %.

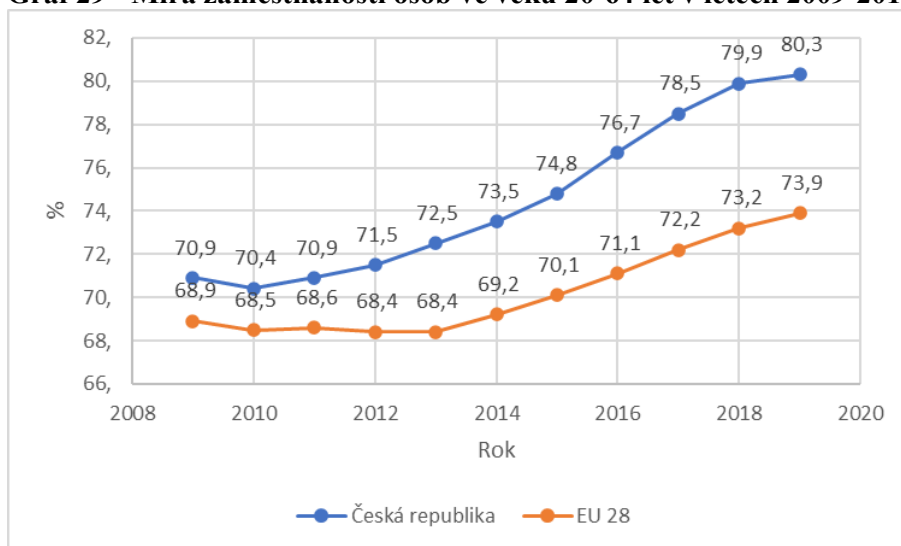
Nejnižší míru předčasného ukončení školní docházky v roce 2019 vykazovalo Chorvatsko s 3 %, Litva s 4 % a Řecko, ve kterém míra předčasného ukončení školní docházky činila v roce 2019 4,1 %.

3.8.3 3. cíl – Zaměstnanost minimálně 75 %

Dalším z cílů Strategie Evropa 2020 bylo zvýšit míru nezaměstnanosti osob ve věku 20-64 let alespoň na 75 %. Některé státy si stanovily svoje vlastní národní cíle, ale Česká republika zůstala u zmiňovaných 75 %.

V následujícím grafu č. 29 je zobrazena míra nezaměstnanosti osob ve věku 20-64 let v České republice a Evropské unii v letech 2009-2019.

Graf 29 - Míra zaměstnanosti osob ve věku 20-64 let v letech 2009-2019



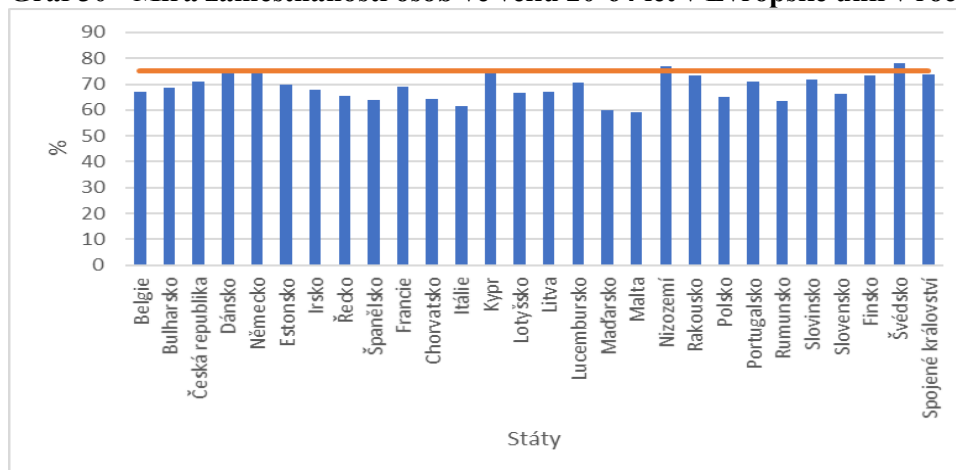
Zdroj: Eurostat 2021, vlastní zpracování

V grafu č. 29 lze vidět, že se míra zaměstnanosti osob ve věku 20-64 let v Evropské unii do roku 2013 příliš neměnila. V roce 2014 začala růst a v roce 2019 dosáhla míry zaměstnanosti osob ve věku 20-64 let 73,9 %, Nesplnila tedy úplně svůj cíl stanovený do roku 2020 ale velmi se k němu přiblížila.

Míra zaměstnanosti osob ve věku 20-64 let v České republice měla podobný vývoj ve sledovaném období, jak tomu bylo v Evropské unii, jen míra zaměstnanosti je po celé sledované období vyšší. Od roku 2011 míra nezaměstnanosti této věkové skupiny rostla a již v roce 2016 přesáhla svůj stanovený cíl. V roce 2019 průměrná míra zaměstnanosti osob ve věku 20-64 let v České republice činila 80,3 %.

V následujícím grafu č. 30 je znázorněna míra zaměstnanosti osob ve věku 20-64 let v jednotlivých zemích Evropské unie v roce 2009.

Graf 30 - Míra zaměstnanosti osob ve věku 20-64 let v Evropské unii v roce 2009

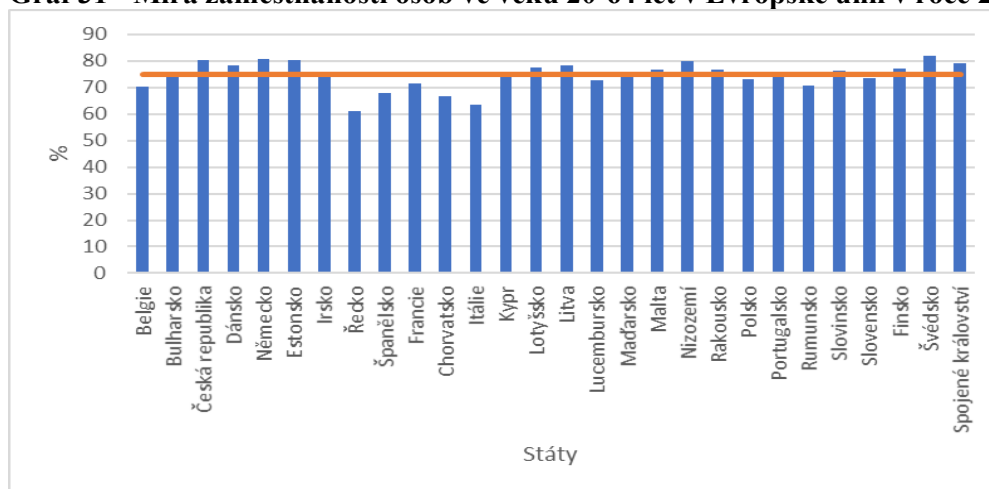


Zdroj: Eurostat 2021, vlastní zpracování

Z grafu č. 30 lze zhodnotit, že v roce 2009 poměrně málo států dosahovalo stanoveného cíle, který byl stanoven do roku 2020. Jedním ze států, který tento cíl splňoval již v roce 2009 bylo Dánsko, Kypr, Nizozemí a Švédsko. Nejvyšší míru zaměstnanosti osob ve věku 20-64 let mělo v roce 2009 Švédsko s mírou nezaměstnanosti 78,3 %, následovalo Nizozemí s mírou zaměstnanosti 76,8 % a Dánsko s 76,1 %. Nejnižší zaměstnanost v roce 2009 vykazovala Malta s mírou zaměstnanosti 59 %, následuje Maďarsko s mírou zaměstnanosti 60,1 % a Itálie s 61,6 %.

Následující graf č. 31 zobrazuje míru zaměstnanosti osob ve věku 20-64 let v jednotlivých zemích Evropské unie v roce 2019.

Graf 31 - Míra zaměstnanosti osob ve věku 20-64 let v Evropské unii v roce 2019



Zdroj: Eurostat 2021, vlastní zpracování

V grafu č. 31 lze vidět, že většina států Evropské unie stanovený cíl Strategie Evropa 2020 splnila již v roce 2019. Nejvyšší míru zaměstnanosti v roce 2019 vykazovalo Švédsko, jehož míra zaměstnanosti osob ve věku 20-64 let činila 82,1 %, následuje Německo s mírou zaměstnanosti 80,6 % a Česká republika s 80,3 %.

Nejnižší míru zaměstnanosti a zároveň státy, které měli v roce 2019 poměrně daleko ke splnění stanovené cíle strategie jsou Řecko s mírou zaměstnanosti 61,2 %, Itálie s mírou zaměstnanosti 63,5 % a Chorvatsko s mírou zaměstnanosti osob ve věku 20-64 let 66,7 %.

4 Výsledky a diskuse

Z výsledků analytické části lze zhodnotit, že ekonomická a hospodářská situace se promítala do všech sledovaných jevů, tedy jak do obecného vývoje nezaměstnanosti v České republice, tak i do struktury uchazečů zastupujících konkrétní rizikové skupiny. Od roku 2014 se téměř ve všech sledovaných jevech situace v České republice zlepšovala až do konce sledovaného období. Trh práce začal produkovat více pracovních míst a uchazečů o zaměstnání tedy postupně ubývalo napříč všemi rizikovými skupinami. Důležité bylo i efektivní fungování a součinnost aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti.

Riziková skupina, která se v práci ukázala jako velmi problematická při umístění uchazečů na trhu práce je skupina strašících osob 50 let. V rámci počtu uchazečů o zaměstnání je riziková skupina osob starších 50 let nejpočetnější skupinou z analyzovaných skupin. Podíl uchazečů o zaměstnání starších 50 let v roce 2019 činil 35,9 %. Největší zastoupení mají osoby ve věku 55-59 let. V porovnání se zeměmi Evropské unie je na tom Česká republika v roce 2019 nejlépe s mírou nezaměstnanosti starších osob 1,8 %. Nejhůře si pak v rámci Evropské unie stojí Řecko s mírou nezaměstnanosti starších osob 13,1 %.

Osoby starší 50 let se do rizikové skupiny řadí z dvou hlavních důvodů. Prvním je riziko dlouhodobějších onemocnění a zdravotních překážek spojených s vyšším věkem a druhým je nižší adaptabilita na nové technologie a pracovní procesy, které vyžadují případně rekvalifikace a učení se nových věcí. Výhodou je naopak velké množství zkušeností a praxe a případná časová flexibilita, protože často starší lidé už nemají tolik závazků, jako třeba mladší v podobě starání se o děti. Je tedy potřeba zapojit tyto osoby do nástrojů a programů, které jsou vedeny příslušnými institucemi a financovány z Evropského sociálního fondu. Tyto nástroje a programy se snaží starší osoby zapojit do pracovního procesu ať už zvyšováním odbornosti nebo případnými rekvalifikacemi pro naplnění požadavků dané profese. Jedním z nástrojů, který může také pomoci starším lidem zůstat na trhu práce déle je využití částečných úvazků. Využití tohoto typu úvazku se nabízí u osob, které už nemají sílu pracovat na plný úvazek, ale na druhou stranu necítí se ještě na to odejít do důchodu.

Další velkou rizikovou skupinou, která byla v práci analyzována je skupina absolventů a mladistvých do 29 let. Ti v roce 2019 tvořili 21,79 % z celkového počtu uchazečů o zaměstnání. Od roku 2009 do roku 2015 převládalo zastoupení uchazečů o zaměstnání ve věku 20-25 let od roku 2016 však největší zastoupení převládly osoby ve věku 25-29 let. Největší problém s vysokou nezaměstnaností je u mladých lidí s nižším než základním, základním nebo nižším sekundárním vzděláním. V rámci Evropské unie má Česká republika v roce 2019 nejnižší míru nezaměstnanosti osob do 29 let a to 3,7 %. Nejvyšší míru nezaměstnanosti v Evropské unii má Řecko s 28,9 %.

Problémem této skupiny je chybějící praxe, zkušenosti a obecně absence pracovních návyků. Nároky na vyšší kvalifikaci absolventů jsou také velmi důležitým faktorem, proto je u mladých lidí stále větší tlak na studium a zlepšování vzdělání. Zejména u absolventů vysokých škol je také často problém v jejich vysokých nárocích na výši mzdy po dostudování. Výhodou zaměstnávání mladých lidí je jejich flexibilita, cílevědomost, pohotové reagování na podněty a chuť zdokonalovat se a učit se novým věcem. Doporučením hlavně pro zaměstnavatele je přizpůsobit pozice znalostem a dovednostem, které studenti získávají již při studiu. Zaměstnavatelé by měli vytvářet více pozic, které jsou vhodné pro čerstvé absolventy či mladistvé, případně se snažit studenty zaměstnávat již při studiu na kratších úvazcích, a tak si tam své zaměstnance tzv. vychovat.

Osoby se zdravotním postižením tvoří také poměrně velkou část uchazečů o zaměstnání v České republice. V roce 2019 tvořily osoby se zdravotním postižením 15,65 % všech uchazečů o zaměstnání. Největší část uchazečů o zaměstnání osob se zdravotním postižením tvoří osoby s invaliditou 1. stupně. V rámci zemí Evropské unie má nejnižší míru nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením Lucembursko s 8 %. Naopak největší míru nezaměstnanosti vykazuje za rok 2011 Španělsko a to 28,9 %. Podpora osob se zdravotním postižením je ze strany státu v rámci povinných podílů zaměstnavatelů a také různými nástroji a projekty, které se zaměřují na lepší zaměstnanost osob se zdravotním postižením.

Osoby se zdravotním postižením mají problém najít zaměstnání na trhu práce převážně z důvodu jejich handicapu. Velké množství pracovních pozic nelze porýt osobou, která má fyzické či psychické postižení. Je tedy potřeba zvýšení motivace zaměstnavatelů k zaměstnávání osob se zdravotním postižením, prostřednictvím příspěvků a podpor na pracovní místa určená pro osoby se zdravotním postižením.

Poslední analyzovanou skupinou jsou ženy. Míra nezaměstnanosti žen je v České republice obecně vyšší než u mužů. Na začátku sledovaného období byly rozdíly značné, postupem času se však rozdíl snižuje. V roce 2019 je obecná míra nezaměstnanosti žen v České republice 2,4 % a u mužů 1,8 %. V rámci Evropské unie má nejvyšší nezaměstnanost žen Řecko a zároveň vykazuje i největší rozdíl mezi mírou nezaměstnanosti mužů a žen. V Řecku je míra nezaměstnanosti žen o 4,2 p.b. vyšší než u mužů. Některé státy to mají však naopak, například v Litvě je vyšší míra nezaměstnanosti mužů o 1,6 p.b. Způsobené problémy nezaměstnanosti žen bývají často způsobené mateřstvím, závazky k rodině a menší časovou flexibilitou. Často je jejich bariérou na trhu práce dlouhodobý pracovní výpadek a ztráta zkušeností z přechozího pracovního života. Mnohdy kvůli tomu dávají zaměstnavatelé přednost v zaměstnání mužům. Velký rozdíl je i v odměňování žen a mužů. Průměrná mzda v roce 2019 činila u mužů 39 699 Kč a u žen 32 237 Kč. Rovnosti žen a mužů na trhu práce se zabývá mnoho projektů a institucí.

Řešením pro tuto rizikovou skupinu je možnost flexibilnějších forem práce. Možnost práce na poloviční úvazek nebo možnost práce z domova by mnoho žen motivovala a pomohla jim se vrátit do pracovního procesu komfortněji a pozvolna. Tuto příležitost by třeba využili i ženy, které by při možnosti práce pouze na plný úvazek, svůj návrat na trh práce ještě odložily.

Na konci vlastní práce byly vybrány tři cíle Strategie Evropy 2020, které se vztahují k tématu této diplomové práce. Jedním z cílů je zvýšit podíl dokončeného terciálního vzdělání osob ve věku 30-34 let na minimálně 40 %. V rámci tohoto cíle se Česká republika zatím nepodařilo tento obecný cíl strategie splnit, povedlo se jí však splnit svůj národní cíl, který si stanovila na 32 %, tento cíl přesáhla již v roce 2016. Dalším cílem bylo snížit míru předčasného ukončení školní docházky pod 10 %. Tento cíl splňovala Česká republika po celé sledované období 2009-2019 avšak nepodařilo se jí splnit svůj národní cíl, který si stanovila na míru předčasného ukončení školní docházky na 5,5 %. V roce 2019 míra předčasného ukončení školní docházky činila 6,7 %. Posledním vybraným cílem, který byl stanoven v rámci Strategie Evropa 2020 bylo zvýšení zaměstnanosti osob ve věku 20-64 let alespoň na 75 %. Národní cíl se Česká republika ponechala stejný a podařilo se jí ho splnit již v roce 2016. V roce 2019 míra zaměstnanosti osob ve věku 20-64 let v České republice činila 80,3 %.

5 Závěr

Diplomová práce se zabývá problematikou nezaměstnanosti a postavením rizikových skupin na trhu práce v České republice. I přesto, že se Česká republika vyznačuje v rámci Evropské unie za zemi s nejnižší mírou nezaměstnanosti, je nutné zdokonalovat a dbát na politiku zaměstnanosti, zejména na její aktivní část, která má za úkol motivovat a pomáhat uchazečům o zaměstnání s lepším začleněním na trhu práce v České republice. Vývoj ekonomické situace bývá cyklický, proto je třeba předpokládat, že po období ekonomického blahobytu nastane podobná krize jako nastala v roce 2008-2009. Její důsledky se výrazně projeví ve zvyšování nezaměstnanosti jak v celé České republice, tak i v Evropské unii. Je proto důležité se v období ekonomického růstu připravovat na pokles nabídky práce, který v budoucnu pravděpodobně přijde, jen není jisté kdy a v jaké míře.

Teoretická část práce vymezuje základní pojmy vztahující se k trhu práce a nezaměstnanosti. Jsou zde přiblíženy konkrétní rizikové skupiny na trhu práce a popsány nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. V práci je přiblížena úloha Evropského sociálního fondu a jsou v ní představeny vytyčené cíle Strategie Evropa 2020.

Velká část práce je zaměřena na analýzu nezaměstnanosti a strukturu uchazečů o zaměstnání ve sledovaném období 2009-2019. Důsledky ekonomické krize jsou zde viditelné většinou do roku 2013 a poté lze u většiny vybraných ukazatelů pozorovat postupné snižování až do konce sledovaného období.

Na začátku vlastní práce je vypracován demografický vývoj a projekce vývoje obyvatelstva v České republice do roku 2059. Za velký problém se považuje demografické stárnutí populace, které v budoucnu zapříčiní vyrovnaní osob produktivního a poproduktivního věku. Dalším důsledkem bude, že počet osob poproduktivního věku převýší počet osob věku předproduktivního tzn. že v důchodovém věku bude více osob, než bude narozených dětí. Vývoj populace však může ovlivnit mnoho faktorů, které se nedají předvídat a mohou značně ovlivnit vývoj populace do budoucna.

V rámci analýzy nezaměstnanosti je v práci analyzován vývoj obecné míry nezaměstnanosti od vstupu České republiky do Evropské unie, tedy od roku 2004

do roku 2019. Byl zaznamenán velký vliv výše zmíněné ekonomické krize, která v průběhu let velmi ovlivňovala výši nezaměstnanosti. V roce 2009 obecná míra nezaměstnanosti v České republice prudce stoupla a opět se začala snižovat až v roce 2013. Do roku 2019 se opět vrátila na hodnoty ještě nižší, než byli před krizí.

V rámci detailnější analýzy struktury nezaměstnanosti v České republice má nejvyšší nezaměstnanost kraj Moravskoslezský, Karlovarský a Ústecký. Vysoká nezaměstnanost v těchto krajích je způsobena z velké části útlumem těžby nerostných surovin, která byla v těchto krajích dominantní a byla v této oblasti zaměstnána velká část obyvatelstva. Pokud jde o vzdělanostní strukturu, největší část uchazečů o zaměstnání na Úřadech práce tvoří osoby se základním a středním vzděláním bez maturity. Tyto osoby přichází na trh práce s nízkou kvalifikací a bez zkušeností, tudíž mají ztížené hledání nového zaměstnání. Česká republika má v rámci Evropské unie nejnižší míru nezaměstnanosti ze všech členských států. Nejvyšší míru nezaměstnanosti má naopak Řecko a Španělsko, v těchto zemích se bohužel stále nepodařilo odstranit důsledky ekonomické krize.

Čtyři vybrané rizikové skupiny na trhu práce byly v práci rozebrány v rámci konkrétních ukazatelů v průběhu sledovaného období 200-2019. Jde o osoby se zdravotním postižením, starší osoby 50 let, absolventi a mladiství do 29 let a ženy. Rizikové skupiny byly analyzovány hlavně z pohledu počtu uchazečů zaevidovaných na tržích práce, v rámci tohoto ukazatele byl největší podíl uchazečů skupiny osob starších 50 let. U starších osob 50 let je velkým problémem nižší adaptabilita na nové technologie a postupy, které jsou často zařazovány do pracovního procesu. V práci byly představeny dva projekty, které pomáhají starším osobám se začleněním na trhu práce.

Další velkou rizikovou skupinou, která byla analyzována je skupina absolventů a mladistvých do 29 let. Problémem této skupiny je málo zkušeností a praxe v oboru. Nároky na vyšší kvalifikaci absolventů jsou také velmi důležitým faktorem, proto je u mladých lidí stále větší tlak na studium a zlepšování vzdělání. Existuje však mnoho nástrojů a projektů, které pomáhají absolventům a mladistvým se začleněním na trhu práce.

Osoby se zdravotním postižením tvoří také poměrně velkou část uchazečů o zaměstnání v České republice. Podpora osob se zdravotním postižením je ze strany

státu v rámci povinných podílů zaměstnavatelů a také různými nástroji a projekty, které se zaměřují na lepší zaměstnanost osob se zdravotním postižením.

Poslední analyzovanou skupinou jsou ženy. Míra nezaměstnanosti žen je v České republice obecně vyšší než u mužů. Způsobené problémy nezaměstnanosti žen bývají často způsobené mateřstvím, závazky k rodině a menší časovou flexibilitou. Rovností žen a mužů na trhu práce se zabývá mnoho projektů a institucí. V diplomové práci byly představeny dva projekty na podporu žen na trhu práce v České republice. Nezaměstnanost všech čtyř rizikových skupin byla v práci porovnána se státy Evropské unie a Česká republika je v rámci nezaměstnanosti všech rizikových skupin jednou z nejlepších zemí Evropské unie. Naopak nejhůře si v těchto aspektech stojí Řecko a Španělsko, kteří se obecně potýkají s velkou nezaměstnaností. Jedním z mála ukazatelů, ve kterých je Česká republika na horších příčkách je využití polovičních úvazků na trhu práce, které napomáhají znevýhodněným osobám se uplatnit na trhu práce v případě, že nezvládají z jakýchkoliv důvodů zaměstnání na plný úvazek.

Poslední částí diplomové práce bylo zhodnocení a úspěšnost stanovených cílů Strategie Evropa 2020. Byly vybrány tři cíle Strategie Evropy 2020, které se vztahují k tématu této diplomové práce. Jedním z cílů je zvýšit podíl dokončeného terciálního vzdělání osob ve věku 30-34 let na minimálně 40 %. V rámci tohoto cíle si Česká republika stanovila svůj vlastní národní cíl, který splnila již v průběhu trvání strategie, avšak obecný cíl strategie se jí nepodařilo splnit. Dalším cílem bylo snížit míru předčasného ukončení školní docházky pod 10 %. Tento cíl splňovala Česká republika po celé sledované období 2009-2019 avšak nepodařilo se jí splnit svůj národní cíl. Posledním vybraným cílem, který byl stanoven v rámci Strategie Evropa 2020 bylo zvýšení zaměstnanosti osob ve věku 20-64 let alespoň na 75 %. Národní cíl se Česká republika ponechala stejný a podařilo se jí ho splnit již v roce 2016.

Tato diplomová práce představuje pouze příspěvek k problematice nezaměstnanosti rizikových skupin na trhu práce. Provedený výzkum nastolil řadu otázek, jako je třeba využití některých opatření na podporu rizikových skupin na trhu práce některými velkými zaměstnavateli v České republice. Detailnější výzkum by se mohl zaměřit na analýzu projektů a programů na podporu rizikových

skupin na trhu práce v České republice a na zhodnocení a úspěšnost jejich výsledků. Hlubší analýza by také byla možná ve vyčíslení výdajů a finanční náročnosti navrhovaných nástrojů a v případě jejich realizace či rozšíření by mohl být představen jejich dopad na veřejné finance.

6 Seznam použitých zdrojů

BORJAS, George J. *Labor economics*. 5. vyd. Boston: McGraw-Hill, 2010, 564 s. ISBN 978-0-07-351136-8.

BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z ekonomie trhu práce*. Vysoká škola ekonomická v Praze: Economia, 2012. 288 s. ISBN 978-80-245-1880-0

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

BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost*. 2., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013. Psyché, 192 s. ISBN 978-80-247-4282-3

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

CIMBÁLNÍKOVÁ, Lenka a kol. *Age management pro práci s cílovou skupinou 50+*. Metodická příručka. Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR, 2012, 160 s. ISBN 978-80-904531-5-9

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

HOLMAN, Robert. *Ekonomie*. 4. aktualizované vydání. Praha: C. H. Beck, 2005. 709 s. ISBN 80-7179-891-6

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

HOLMAN, Robert. *Mikroekonomie*. Středně pokročilý kurz. 2. aktualizované vydání. Praha: C. H. Beck, 2007. 592 s. ISBN 978-80-7179-862-0

Jurečka, Václav. *Makroekonomie*. 2. aktualizované vydání. Praha : Grada Publishing a.s., 2013, 352 s. ISBN 978-80-247-4386-8.

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.

KOTÝNKOVÁ, Magdalena, NĚMEC, Otakar. *Lidské zdroje na trhu práce*. 1. vyd. Kamil Mařík – PROFESSIONAL PUBLISHING, 2003. 199 s. ISBN 80-86419-48-7

KOUBEK, Josef. *Řízení pracovních sil a zaměstnanosti v podniku*. 1. vyd. Praha: Vysoká škola ekonomická, 1998, 143 s. ISBN 80-7079-030-X.

KREBS, Vojtěch a kol. *Sociální politika*. 5. přepracované a aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010, 544 s. ISBN 978-80-7357-585-4

KREBS, Vojtěch a kol. *Sociální politika*. 6. přepracované a aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015, 568 s. ISBN 978-80-7478-921-2

KUCHAŘ, Pavel. *Trh práce: sociologická analýza*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 2007, 183 s. ISBN 978-80-246-1383-3

MANKIW, Gregory N. *Zásady ekonomie*. Praha: Grada Publishing a.s., 1999, 768 s. ISBN 978-80-7169-891-3

MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2.vyd. Praha : Sociologické nakladatelství, 2002, 172 s.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*. 1.vyd. Praha: Oeconomica, 2002, 151 s. ISBN 80-245-0350-6.

PALÍŠKOVÁ, Marcela. *Trh práce v Evropské unii: historický vývoj, aktuální trendy a perspektivy*. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2014, 203 s. ISBN 978-80-7400-270-0.

PAVELKA, Tomáš. *Makroekonomie*. 3. vyd. MELANDRIUM, 2007. 278 s. ISBN 80-86175-58-4

SOUKUP, Jindřich. *Zdroje a perspektivy evropských ekonomik na počátku 21. století v kontextu soudobé globalizace*. Praha: Management Press, 2015, 151 s. Psyché. ISBN 978-80-7261-281-9.

TOMEŠ, Igor a kol. *Sociální správa: úvod do teorie a praxe*. 2. vyd., rozš. a přeprac. Praha: Portál, 2009, 298 s. ISBN 978-80-7367-483-0

URBANCOVÁ, Hana. *Age management v organizacích. Praktické využití a přínosy*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017, 260 s. ISBN 978-80-7552-772-1

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

Internetové zdroje

Aperio. *Sama, ale silná: Odstraňujeme diskriminaci sólo matek na trhu práce* [online]. [cit. 2021-02-08] Dostupné z: <https://aperio.cz/portfolio/sama-ale-silna-proti-diskriminaci-matek-na-trhu-prace/>

ČSSZ. *Posuzování stupně invalidity* [online]. [cit. 2020-12-20] Dostupné z: <https://www.cssz.cz/posuzovani-stupne-invalidity>

ČSÚ. *Aktivní politika zaměstnanosti* [online]. [cit. 2020-11-20] Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/11260/17901498/APZ.pdf/7332680f-5928-4688-b91b-dd2f0bdaf281>

ČSÚ. *Aktuální populační vývoj v kostce*. [online] [cit. 2021-02-18] Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/aktualni-populacni-vyvoj-v-kostce>

ČSÚ. *Obecná míra nezaměstnanosti v regionech soudržnosti a krajích* [online]. [cit. 2021-02-20] Dostupné z: <https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/index.jsf?page=statistiky&katalog=30853>

ČSÚ. *Podíly zaměstnanců, placený čas a hrubé měsíční mzdy podle odvětví a pohlaví* [online]. 2019 [cit. 2021-02-17] Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/struktura-mezd-zamestnancu-2019>

ČSÚ. *Podíly zaměstnanců, placený čas a hrubé měsíční mzdy podle věku a pohlaví* [online]. 2009-2019 [cit. 2021-02-17] Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/struktura-mezd-zamestnancu-2019>

ČSÚ. *Projekce obyvatelstva České republiky do roku 2100* [online]. 2013 [cit. 2021-02-20] Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/projekce-obyvatelstva-ceske-republiky-do-roku-2100-n-fu4s64b8h4>

ČSÚ. *Úmrtnostní tabulky* [online] [cit. 2021-02-18] Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/umrtnostni_tabulky

ČSÚ. *Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS – metodika* [online]. 2020 [cit. 2021-02-17] Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/zam_vsps

Diverzita pro OZP. *Anotace projektu* [online]. [cit. 2021-02-15] Dostupné z: <https://www.diverzitaproozp.cz/anotace>

DotaceEU. *Evropské fondy v ČR* [online]. [cit. 2020-12-06] Dostupné z: <https://www.dotaceeu.cz/cs/Evropske-fondy-v-CR>

EUROSTAT. *Early leavers from education and training by sex* [online]. [cit. 2021-02-28] Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>

EUROSTAT. *Employment rate by sex, age group 20-64* [online]. [cit. 2021-02-28] Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>

EUROSTAT. *Part-time employment as percentage of the total employment, by sex, age and citizenship (%)* [online]. [cit. 2021-02-28] Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>

EUROSTAT. *Tertiary educational attainment by sex, age group 30-34* [online]. [cit. 2021-02-28] Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>

EUROSTAT. *Unemployment rates by sex, age and educational attainment level (%)* [online]. [cit. 2021-02-27]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>

EUROSTAT. *Unemployment rate of people by type of disability, sex and age (%)* [online]. [cit. 2021-02-20] Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>

EUROSTAT. *Youth unemployment by sex, age and educational attainment level (%)* [online]. [cit. 2021-02-16] Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>

Evropská komise. *Aktivní politiky na trhu práce* [online]. [cit. 2020-11-03] Dostupné z: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file_import/european-semester_thematic-factsheet_active-labour-market-policies_cs.pdf

Evropská komise. *Co je ESF?* [online]. [cit. 2020-12-03] Dostupné z: <http://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=35&langId=cs>

Evropská komise. *Evropská strategie zaměstnanosti* [online]. [cit. 2020-12-03] Dostupné z: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=cs#navItem-1>

Evropský sociální fond. *Evropský sociální fond v ČR* [online]. [cit. 2020-12-03] Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/programy/evropsky-socialni-fond>

Evropský sociální fond. *Jednotný programový dokument pro Cíl 3* [online]. [cit. 2020-12-05] Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/jednotny-programovy-dokumentpro-cil-3>

Evropský sociální fond. *OP Lidské zdroje a zaměstnanost* [online]. [cit. 2020-12-05] Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/programy/op-lzz-2007-2013>

Evropský sociální fond. *OP Rozvoj lidských zdrojů* [online]. [cit. 2020-12-05] Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/op-rozvoj-lidskych-zdroju>

Evropský sociální fond. *OP Zaměstnanost 2014-2020* [online]. [cit. 2020-12-05] Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/programy/op-zamestnanost>

Evropský sociální fond. *Společný regionální operační program* [online]. [cit. 2020-12-05] Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/spolecny-regionalni-operacni-program>

MPSV. *22 % k rovnosti* [online]. [cit. 2021-02-10] Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/22-k-rovnosti>

MPSV. *Analýza vývoje nezaměstnanosti v roce 2019* [online]. 2020 [cit. 2021-02-10] Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/1736728/Anal%C3%BDza+-+text.pdf/7f60fc4c-1ce3-b887-94e7-493d2dd1869c>

MPSV. *Invalidní důchody: Změny v posuzování invalidity* [online]. 2010 [cit. 2020-10-9] Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/955135/Invalid_new.pdf/4aabba5c-75c9-a561-3cee-263350f199bd

MPSV. *Podpora zaměstnanosti* [online]. [cit. 2020-11-17] Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/podpora-zamestnanosti>

MPSV. *Příspěvek na podporu zaměstnávání OZP* [online]. 2006 [cit. 2020-10-25]. <https://www.mpsv.cz/-/prispevky-na-podporu-zamestnavani-ozp>

MPSV. *Struktura uchazečů a volných pracovních míst* [online]. 2009-2019 [cit. 2021-02-10] Dostupné z: <https://data.mpsv.cz/web/data/struktura-uchazecu-a-volnych-mist>

MPSV. *Úmluva OSN o právech osob se zdravotním postižením* [online]. [cit. 2020-10-11] Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/umluva-osn-o-pravech-osob-se-zdravotnim-postizenim>

MPSV. *Změna metodiky ukazatele registrované nezaměstnanosti* [online]. 2012 [cit. 2020-11-17] Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/-/zmena-vypoctu-ukazatele-registrovane-nezamestnanosti>

MVČR. *Strukturální fondy EU* [online]. 2010 [cit. 2020-12-4]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/strukturalni-fondy-eu-805143.aspx>

Úřad práce ČR. *Začínáme po 50 ve Středočeském kraji II* [online]. [cit. 2021-02-11] Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/zaciname-po-50-ve-stc-kraji-ii>

Úřad práce ČR. *Záruky pro mladé ve Středočeském kraji* [online]. [cit. 2021-02-15] Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/zaruky-pro-mlade-ve-stc-kraji>

Úřad práce ČR. *Generační tandem podpora generační výměny ve Stč.kraji II* [online]. [cit. 2021-02-15] Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/generacni-tandem-podpora-generacni-vymeny-ve-stc-kraji-ii>

NÚOV. *Názory pracovníků úřadů práce na uplatnění absolventů škol – 2006* [online]. 2007 [cit. 2020-12-20] Dostupné z: http://www.nuov.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/nazory_UP_06.pdf

NÚV: *Absolventi středních škol a trh práce* [online]. Praha, 2016 [cit. 2020-12-20] Dostupné z: http://www.nuv.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/63_Ekonomika_WWW_oprava.pdf

Práce postižených. O ochranné známce [online]. [cit. 2021-02-15] Dostupné z: <http://www.pracepostizenych.cz/>

STEM. Postavení zaměstnanců nad padesát let na trhu práce [online]. 2006 [cit. 2020-10-28] Dostupné z: http://www.equalcr.cz/files/clanky/532/Postaveni_zamestnancu_nad_50 лет.pdf

Vláda ČR. *Strategie Evropa 2020* [online]. 2009-2020 [cit. 2020-12-03] Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/evropske-zalezitosti/evropske-politiky/strategie-evropa-2020/strategie-evropa-2020-78695/>

Vláda ČR. *Zpráva o stavu romské menšiny v České republice v roce 2017* [online]. 2018 [cit. 2020-12-05] Dostupné z: <https://www.vlada.cz/assets/ppov/zalezitosti-romske-komunity/dokumenty/Zprava-o-stavu-romske-mensiny-2017.pdf>

VÚPSV. *Podpora zaměstnávání starších osob* [online]. 2007 [cit. 2021-02-10] Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_remr.pdf

(Zákon o nezaměstnanosti, 2004)

Přílohy

Příloha č. 1 – Podíly uchazečů o zaměstnání v konkrétních věkových skupinách na celkovém počtu uchazečů osob starších 50 let.

	50-54	55-59	60-64	65 a více
2009	46,66	44,24	8,97	0,12
2010	43,40	46,71	9,73	0,15
2011	45,30	47,18	7,26	0,26
2012	41,39	47,92	10,40	0,29
2013	39,33	47,13	13,18	0,36
2014	38,57	45,61	15,33	0,48
2015	37,33	44,26	17,68	0,74
2016	35,74	42,17	21,00	1,08
2017	33,90	40,37	24,23	1,50
2018	32,40	39,55	26,02	2,02
2019	32,32	39,81	25,53	2,35

Zdroj: MPSV, 2020, vlastní zpracování

Příloha č. 2 – Podíly uchazečů o zaměstnání v konkrétních věkových skupinách na celkovém počtu uchazečů osob do 29 let.

	do 19 let	20-24	25-29
2009	16,31	45,24	38,45
2010	15,23	45,32	39,45
2011	15,55	46,41	38,04
2012	15,26	46,96	37,78
2013	13,22	46,69	40,09
2014	12,53	45,12	42,35
2015	13,35	42,74	43,90
2016	14,59	40,24	45,17
2017	16,01	38,07	45,91
2018	17,27	36,26	46,47
2019	17,81	36,85	45,34

Zdroj: MPSV 2020, vlastní zpracování