

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra ekonomických teorií



Diplomová práce

**Postavení znevýhodněných skupin na trhu práce
v České republice**

Adriana Trejtnarová

© 2021 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Adriana Trejtnarová

Ekonomika a management
Provoz a ekonomika

Název práce

Postavení znevýhodněných skupin na trhu práce v České republice

Název anglicky

Position of disadvantaged groups in the labor market in the Czech Republic

Cíle práce

Cílem práce je zhodnotit postavení znevýhodněných skupin obyvatelstva na trhu práce v České republice. V práci bude hodnocena míra nezaměstnanosti těchto uchazečů o práci a její vývoj. Zohledněny budou regionální rozdíly. Budou rozebrány nástroje politiky zaměstnanosti zaměřené na pomoc těmto osobám a výdaje rozpočtu na jejich aplikování. Budou identifikovány hlavní problémy spojené s uplatněním osob patřících do znevýhodněných skupin obyvatelstva na trhu práce.

Metodika

Teoretická východiska řešené problematiky budou zpracována na základě literární rešerše. Bude využita metoda studia odborné literatury. Informace budou získávány nejen z českých materiálů, některé i ze zahraničních. Aktuální informace budou čerpány z odborných časopisů a internetových zdrojů. Významným zdrojem dat jsou především databáze Českého statistického úřadu a Eurostatu. Bude využita metoda deskripce. Na základě práce se soubory dat budou konstruovány vlastní indexy a tempa růstu pro hodnocení vývoje ukazatelů v čase a podílové ukazatele. Bude využita metoda komparace pro vzájemné porovnání a vyhodnocování rozdílů. Na základě metody syntézy bude formulován závěr plynoucí z daného zkoumání.

Doporučený rozsah práce

60-80 stran

Klíčová slova

chudoba, nezaměstnanost, politika zaměstnanosti, sociální vyloučení, trh práce, zaměstnanost, znevýhodněné skupiny osob

Doporučené zdroje informací

- KACZOR, P. Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011. 1. vyd. Praha : Oeconomica, 2013. ISBN 978-80-245-1930-2.
- KREBS, V. Sociální politika. 6. přepracované a aktualizované vydání. Praha : Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-921-2.
- MAREŠ, P. Nezaměstnanost jako sociální problém. 3. vyd. Praha : Sociologické nakladatelství, 2002. 172 s. ISBN 80-86429-08-3.
- ŘEHOŘ, P. Metody hodnocení potenciálu regionů se zaměřením na trh práce. Brno : Cerm, s. r. o., 2010. ISBN 978-80-7204-735-2.
- SPĚVÁČEK, V. Makroekonomická analýza: základní kurz. 1. vyd. Praha : Linde Praha, 2012. 608 s. ISBN 978-80-86131-92-4.
- ŠIMEK, M. Podpora zaměstnatelnosti znevýhodněných skupin obyvatel v České republice: Nové přístupy a jejich efekty. Brno : Sokrates, 2010. ISBN 978-80-86572-66-6.

Předběžný termín obhajoby

2021/22 ZS – PEF

Vedoucí práce

Ing. Dana Stará, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra ekonomických teorií

Elektronicky schváleno dne 30. 11. 2020

doc. PhDr. Ing. Lucie Severová, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 1. 12. 2020

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 28. 11. 2021

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci na téma „*Postavení znevýhodněných skupin na trhu práce v České republice*“ jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 30. 11. 2021

Adriana Trejtnarová

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala Ing. Daně Staré, Ph.D., za vedení této diplomové práce, užitečné rady, vstřícný přístup a věcné připomínky.

Postavení znevýhodněných skupin na trhu práce v České republice

Abstrakt

Zvolené téma diplomové práce je v současné době aktuální, a to s ohledem na stávající sekundární dopady epidemie covid-19 na český trh práce a na jednotlivé segmenty veřejného a soukromého sektoru. Znevýhodněné skupiny na českém trhu práce dlouhodobě čelí praktickým problémům s pracovním uplatněním a epidemie covid-19 tuto skutečnost jen zdůraznila. Mezi nejrizikovější skupiny na trhu práce z pohledu počtu uchazečů patří ženy. Pro tuto rizikovou skupinu nejsou na trhu práce definovány žádné specifické nástroje pro aktivní politiku zaměstnanosti.

V roce 2020 rostla nezaměstnanost u téměř všech skupin, kromě osob ve věku 60–64 let a osob bez vzdělání. V ostatních skupinách rostla nezaměstnanost více než o 20 %, s výjimkou osob ve věkové kategorii 55–59 let. Výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti vzrostly, především v době pandemie viru covid-19, a to o více než 50 %. Dále byl zjištěn výrazný pokles nezaměstnanosti mladistvých a došlo ke snížení nákladů vynaložených na rekvalifikace. Patrný je růst nezaměstnanosti u osob nad 55 let. Díky růstu příspěvku na podporu zaměstnání zdravotně postižených osob dochází k poklesu podílu osob se zdravotním postižením na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání.

Klíčová slova: covid-19, krize, krizové řízení, zaměstnanost, nezaměstnanost, trh práce, firemní sektor, znevýhodněná skupina, management, restriktivní opatření

Position of disadvantaged groups on the labor market in the Czech Republic

Abstract

The chosen topic of the diploma thesis is currently, with regard to the current secondary impacts of the covid-19 epidemic on the Czech labor market and in individual segments of the public and private sector. Disadvantaged groups on the Czech labor market have long faced practical problems with employment, and the covid-19 epidemic has only highlighted this fact. Women are among the most risky groups on the labor market in terms of the number of applicants. No specific instruments for active employment policy are defined for this risk group on the labor market.

In 2020, unemployment rose in almost all groups, except those aged 60–64 and the uneducated. In other groups, unemployment rose by more than 20%, except for people aged 55–59. Expenditure on active employment policy is rising, especially during the covid-19 pandemic, by more than 50%. Furthermore, a significant decrease in juvenile unemployment was found and there was a decrease in retraining costs. Unemployment is rising for people over the age of 55. Due to the growth of the contribution to the support of employment of disabled people, the share of people with disabilities in the total number of job seekers is decreasing.

Keywords: covid-19, crisis, crisis management, employment, unemployment, labour market, corporate sector, disadvantaged group, management, restrictive measures

Obsah

1	Úvod	13
2	Cíl práce a metodika	14
2.1	Cíl práce	14
2.2	Metodika práce.....	14
3	Teoretická východiska	17
3.1	Základní přístupy k problematice zaměstnanosti v ČR.....	17
3.1.1	Definice nezaměstnanosti	17
3.1.2	Význam ekonomiky práce	18
3.1.3	Aktivní a pasivní politika zaměstnanosti ČR.....	19
3.1.4	Národní plán zaměstnanosti.....	21
3.2	Problémy zaměstnanosti v ČR v souvislosti s covid-19	22
3.2.1	Primární problémy v souvislosti s pandemií covid-19	22
3.2.2	Sekundární ekonomická krize v letech 2020–2021	24
3.2.3	Nezaměstnanost vlivem poklesu spotřeby domácností	25
3.2.4	Predikce změn na trhu práce do roku 2040.....	26
3.3	Ženy jako specifická skupina znevýhodněných zaměstnanců	27
3.3.1	Ekonomická aktivita žen v historii 20. století.....	28
3.3.2	Vliv dosaženého vzdělání na zaměstnanost žen	29
3.3.3	Vliv mateřských a rodičovských dovolených na zaměstnanost žen.....	29
3.3.4	Vliv žen ve vrcholovém managementu na výkonnost firem	31
3.3.5	Nízké uplatnění českých žen na vysokých manažerských pozicích.....	33
3.4	Ostatní skupiny znevýhodněných zaměstnanců.....	34
3.4.1	Mladé osoby do 25 let a absolventi VŠ	34
3.4.2	Osoby se zdravotním postižením.....	36
3.4.3	Osoby sociálně vyloučené	37
3.4.4	Starší osoby ve věku nad 55 let	38
4	Vlastní práce	41
4.1	Zhodnocení zaměstnanosti a nezaměstnanosti žen	41

4.2	Zhodnocení zaměstnanosti a nezaměstnanosti mladistvých a absolventů	49
4.3	Zhodnocení zaměstnanosti a nezaměstnanosti osob starších 55 let	52
4.4	Zhodnocení zaměstnanosti a nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením ...	55
4.5	Zhodnocení zaměstnanosti a nezaměstnanosti osob s nízkou kvalifikací.....	59
4.6	Zhodnocení politiky zaměstnanosti.....	62
4.7	Zhodnocení výzkumu.....	66
5	Závěr.....	79
6	Seznam použitých zdrojů.....	82
7	Přílohy	86

Seznam tabulek

Tabulka 1: Uchazeči o zaměstnání v roce 2020 (v tis. osob)	43
Tabulka 2: Stav nezaměstnanosti mužů a žen v zemích EU v prosinci 2020 (v %).....	44
Tabulka 3: Vývoj míry nezaměstnanosti žen v ČR dle krajů v letech 2010–2020 (v %)....	47
Tabulka 4: Vývoj změn nezaměstnanosti osob starších 55 let v ČR v letech 2010–2020 (v %)	54
Tabulka 5: Uchazeči o zaměstnání s nízkou kvalifikací.....	61
Tabulka 6: Výdaje na jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti (v tis. Kč).....	66
Tabulka 7: Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání	67
Tabulka 8: Vývoj nezaměstnanosti ČR dle pohlaví v letech 2010–2020 (v %).....	87
Tabulka 9: Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání v České republice dle pohlaví v letech 2010–2020 (v tis. osob)	87
Tabulka 10: Vývoj míry nezaměstnanosti v krajích ČR v letech 2010 a 2020 (v %)	87
Tabulka 11: Vývoj zaměstnanosti v ČR dle pohlaví (v tis. osob)	88
Tabulka 12: Vývoj nezaměstnanosti mladistvých a absolventů v ČR v letech 2010–2020 (v %)	88
Tabulka 13: Vývoj uchazečů o zaměstnání v ČR v letech 2010–2020 (v tis. osob) z pohledu mladistvých a absolventů	88
Tabulka 14: Vývoj pracovních míst pro absolventy a mladistvé.....	88
Tabulka 15: Vývoj nezaměstnanosti osob starších 55 let v ČR v letech 2010–2020 (v %)	88
Tabulka 16: Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání u osob starších 55 let.....	89
Tabulka 17: Vývoj podílu osob se zdravotním postižením na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání (v %)	89
Tabulka 18: Vývoj podílu osob se zdravotním postižením na 1 volné pracovní místo pro osoby se zdravotním postižením (v %).....	89
Tabulka 19: Vývoj podílu osob se zdravotním postižením na 1 volné pracovní místo pro osoby se zdravotním postižením (v tis. osob).....	89
Tabulka 20: Vývoj nezaměstnanosti u osob se základním vzděláním a bez vzdělání (v %)	89
Tabulka 21: Vývoj výdajů na politiku zaměstnanosti v (tis. Kč)	89
Tabulka 22: Rozdělení výdajů na politiku zaměstnanosti (v tis. Kč)	90
Tabulka 23: Výdaje na jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti (v počtu)	90
Tabulka 24: Vývoj nezaměstnanosti znevýhodněných osob v (%)	90

Seznam grafů

Graf 1: Vývoj míry nezaměstnanosti ČR dle pohlaví v letech 2010–2020 (v %)	42
Graf 2: Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání v ČR dle pohlaví v letech 2010–2020 (v tis. osob)	45
Graf 3: Vývoj míry nezaměstnanosti žen v krajích ČR v letech 2010 a 2020 (v %).....	48
Graf 4: Vývoj míry zaměstnanosti žen v ČR v letech 2010–2020 (v tis. osob)	49
Graf 5: Vývoj míry nezaměstnanosti mladistvých a absolventů v ČR v letech 2010–2020 (v %)	50
Graf 6: Vývoj uchazečů o zaměstnání v ČR v letech 2010–2020 (v tis. osob) v kategorii mladistvých a absolventů.....	51
Graf 7: Vývoj počtu pracovních míst pro absolventy a mladistvé	52
Graf 8: Vývoj míry nezaměstnanosti osob starších 55 let v ČR v letech 2010–2020 (v %).....	53
Graf 9: Vývoj nezaměstnanosti osob starších 55 let (v %).....	54
Graf 10: Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání u osob starších 55 let	55
Graf 11: Vývoj podílu osob se zdravotním postižením na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání (v %)	56
Graf 12: Vývoj podílu osob se zdravotním postižením na jedno volné pracovní místo pro osoby se zdravotním postižením (v %).....	57
Graf 13: Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání	58
Graf 14: Vývoj nezaměstnanosti u osob se základním vzděláním a bez vzdělání (v %)	59
Graf 15: Vývoj výdajů na politiku zaměstnanosti (v tis. Kč).....	62
Graf 16: Rozdělení výdajů na politiku zaměstnanosti (v tis. Kč).....	63
Graf 17: Výdaje na jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti (v počtu)	64
Graf 18: Vývoj nezaměstnanosti znevýhodněných osob (v %).....	68
Graf 19: Zhodnocení výdajů do SÚPM a vývoj nezaměstnanosti klíčových znevýhodněných osob.....	69
Graf 20: Zhodnocení výdajů do VPP a vývoj nezaměstnanosti klíčových znevýhodněných osob.....	70
Graf 21: Zhodnocení výdajů do rekvalifikace a vývoj nezaměstnanosti klíčových znevýhodněných osob.....	71
Graf 22: Zhodnocení výdajů do rekvalifikací a vývoj nezaměstnanosti klíčových znevýhodněných osob.....	72

Seznam použitých zkratk

ČSÚ	Český statistický úřad
EU	Evropská unie
Eurostat	Statistický úřad evropských společenství
HDP	Hrubý domácí produkt
ILO	Mezinárodní organizace práce
MPO	Ministerstvo průmyslu a obchodu
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MZ	Ministerstvo zdravotnictví
OECD	Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj
OZP	Osoby se zdravotním postižením

1 Úvod

Problematika zaměstnanosti, možností pracovního uplatnění znevýhodněných osob i jejich nezaměstnanosti jsou tématem strategických dokumentů nejen v České republice, ale také na úrovni Evropské unie. Situace znevýhodněných osob na českém trhu práce je obtížná z hlediska pracovního uplatnění, ale také z pohledu finančního ohodnocení. Nicméně situace je s ohledem na různé typy znevýhodněných osob různá.

Téma nezaměstnanosti je aktuální, jeho význam spočívá zejména v tom, že obživa je životně důležitou potřebou. Nezaměstnané osoby se stávají závislými na státě nebo příbuzných, kteří jim poskytují nezbytnou finanční podporu. Bez ní by nezaměstnaný nebyl schopen žít plnohodnotný život a obstarat své základní potřeby jako bydlení a stravu.

Přirozená míra nezaměstnanosti se pohybuje kolem 4 %, existují ovšem skupiny osob, které jsou touto situací více ohroženy. Právě na tyto skupiny se závěrečná práce zaměřuje. Jedná se o ženy, absolventy škol, sociálně vyloučené osoby, osoby se zdravotním postižením a osoby starší 55 let.

Teoretická část práce se zaměřuje na základní teoretické přístupy k zaměstnanosti v ČR, dále se zabývá aktuálními problémy zaměstnanosti v ČR, mezi které patří zejména situace v souvislosti s pandemií covid-19. Rovněž charakterizuje jednotlivé rizikové skupiny na trhu práce.

Praktická část se zaměřuje na vlastní výzkum, který zkoumá statistická data jednotlivých rizikových skupin. Z nich pak vyvozuje syntézu v podobě zhodnocení a závěru.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Cílem práce je zhodnotit postavení znevýhodněných skupin obyvatelstva na trhu práce v České republice. V práci je hodnocena míra nezaměstnanosti těchto uchazečů o práci a její vývoj. V rámci tohoto hodnocení se zohledňují regionální rozdíly. Dalším obsahem je rozbor nástrojů politiky zaměstnanosti zaměřených na pomoc těmto osobám a výdajů rozpočtu na jejich aplikování. Dále jsou identifikovány hlavní problémy spojené s uplatněním osob patřících do znevýhodněných skupin obyvatelstva na trhu práce.

2.2 Metodika práce

Teoretická východiska řešené problematiky jsou zpracována na základě rešerše tuzemských i zahraničních literárních odborných zdrojů. V jednotlivých kapitolách teoretické části diplomové práce jsou aplikovány analytické a komparativní metody zpracování. Analytická metoda rozebírá určité téma na dílčí elementy a následně je uspořádává. Pomocí komparace jsou zhodnoceny různé názory autorů. Významným zdrojem dat jsou především databáze Českého statistického úřadu a Eurostatu. V práci je využita také metoda deskripce a rovněž metoda komparace pro vzájemné porovnání a jsou vyhodnocovány rozdíly. Na základě metody syntézy je formulován závěr plynoucí z daného zkoumání. Pro propojení informací teoretických do části praktické je poté užita metoda syntetická. Ta představuje dle Sedlákové (2015, s. 25) „... proces, kterým dochází ke spojování dvou nebo více prvků do jednoho celku“.

Ve vlastní praktické části je představen vývoj znevýhodněných osob na trhu práce. Pomocí metody analýzy je tedy charakterizován a popsán vývoj znevýhodněných osob na trhu práce a hledají se příčiny zjištěného stavu. Zde je užita především metoda analýzy sekundárních dat. Volena jsou data z Českého statistického úřadu a Úřadu práce ČR. Sledovaným obdobím časových řad je období 2010–2020. Jedná se tedy o období 10 let. U každého ukazatele se sledují důvody dané situace a vývoj ukazatelů z pohledu času. Mimoto je zde uvedeno i meziregionální srovnání. V této části práce se užívají i základní statistické a matematické ukazatele. Mezi základní statistické ukazatele, které byly v rámci praktické části využity, náleží následující.

- Tempo růstu

Jak uvádí Hindls (2007), jedná se o míru dynamiky dané časové řady. V rámci tohoto ukazatele porovnááme jeho hodnotu v konkrétním časovém bodu s hodnotou bezprostředně předcházející danému období, a to formou poměrného čísla. Vzorec pro výpočet je následující (Hindls, 2007):

$$dy_t = y_t - y_{t-1} \quad t = 2, 3, \dots, n \quad (1)$$

- Druhá diference

Jak uvádí Hindls (2007), absolutní zrychlení, nebo též druhá absolutní diference, zkoumá zrychlení nebo zpomalení vývoje v dané časové řadě. Jinými slovy popisuje, o kolik byl přírůstek či úbytek větší či menší než předchozí. Výpočet se provede pomocí níže uvedeného vzorce. Je to rozdíl dvou sousedních absolutních přírůstků, kterých je celkem $n-2$ (Hindls, 2007):

$$d^{(2)}y_t = dy_t - dy_{t-1} = y_t - 2y_{t-1} + y_{t-2}, \quad t = 3, \dots, n \quad (2)$$

- Indexy bazické a řetězové

Dále jsou užity indexy, a to proto, aby došlo k lepšímu poznání dlouhodobého trendu ve vývoji určité časové řady. Jak uvádí Fischer a kol. (2019), trend představuje dlouhodobý proces určitého směřování. Trend může být růstový, či klesající. U časových řad, které popisují situaci na trhu práce znevýhodněných osob, jsou užity řady indexů v podobě bazických a řetězových indexů.

Jak uvádí Fischer a kol. (2019), bazický index představuje indexy se stejným základem. Pomocí nich je možné porovnávat určité časové řady a vývoj trendu podrobně analyzovat. V porovnání je zde jedno období považováno za základní, a to se bude porovnávat s veličinou v běžných obdobích. Většinou je porovnávána hodnota v prvním roce s ostatními hodnotami popisujícími trh práce. Zvolíme-li základ srovnání hodnoty ukazatele q v období 1, poté je možné konstruovat bazické indexy ve tvaru (Fischer a kol., 2019):

$$\frac{q_2}{q_1}, \frac{q_3}{q_1}, \dots, \frac{q_n}{q_1} \quad (3)$$

Řetězový index: je to podobný index. Ovšem je zde rozdíl v tom, že dochází k porovnání po sobě jdoucích hodnot určitého sledovaného jevu. To znamená, že určité období je porovnáváno s předchozím obdobím. Tento index je volen pro porovnání hodnoty ukazatele trhu práce s předchozí hodnotou. Řetězovým indexům se také říká indexy s pohyblivým základem. Řetězové indexy budou ve tvaru (Fischer a kol., 2019):

$$\frac{q_2}{q_1}, \frac{q_3}{q_2}, \dots, \frac{q_s}{q_{s-1}} \quad (4)$$

Výsledky těchto indexů budou v praktické části prezentovány pomocí tvaru desetinných čísel nebo procentuální částkou.

3 Teoretická východiska

3.1 Základní přístupy k problematice zaměstnanosti v ČR

Základních teoretická východiska zahrnují definici nezaměstnanosti, charakteristiku pracovního trhu ČR, národního plánu zaměstnanosti a aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti.

3.1.1 Definice nezaměstnanosti

V prostředí české ekonomiky je možné definovat nezaměstnanost dvojím způsobem. Podle Keřkovského a Luňáčka (2012, s. 14) se první definiční vymezení zakládá na evidenci uchazečů o zaměstnání úřadů práce a specifikuje tzv. registrovanou nezaměstnanost. Podle Mezinárodní organizace práce (dále jen ILO) (2021) se druhé pojetí nezaměstnanosti zakládá na definici ILO. V tomto kontextu jsou za nezaměstnané osoby považovány všechny osoby ve věku 15 let a starší, které ve sledovaném časovém období souběžně splňovaly tři základní podmínky.

V prostředí českého trhu práce tyto podmínky vymezuje Holman (2018, s. 34), který uvádí, že tyto osoby nebyly zaměstnané a hledaly aktivně práci, a to samy i skrze úřady práce, případně přes soukromé zprostředkovatele práce. Dále se jednalo o hledání práce přímo ve firmách s využitím relevantní inzerce a o podnikání, resp. vlastní podnikatelskou činnost či založení vlastní firmy, nebo také podání žádosti o pracovní povolení či hledání zaměstnání jiným způsobem. Dále jde o osoby, které byly připraveny jít do práce, během referenčního týdne byly k dispozici okamžitě nebo nejpozději do 14 dnů pro výkon dané pracovní pozice jako placeného zaměstnání, případně byli zaměstnání ve vlastní firmě.

Keřkovský a Luňáček (2012, s. 113) hovoří o tom, že se na trhu práce dále vyskytují osoby ekonomicky neaktivní. Výjimkou je skupina osob, která práci hledá nebo práci již našla. Tyto osoby však do práce ještě nenastoupily, protože je stanoven nástup na dobu pozdější, a to do 14 dnů. Takové osoby je možné definovat i podle Eurostatu (2021), který je řadí mezi nezaměstnané.

Nezaměstnanost je možné vyjádřit pomocí míry nezaměstnanosti. Podle definice Evropské komise (2021) míra nezaměstnanosti představuje podíl nezaměstnaných osob na celkovém množství pracovní sil v rámci konkrétního pracovního trhu, např. o český

pracovní trh, pracovní trh Středočeského kraje a jiné. Rozdíl mezi různými mírami nezaměstnanosti je založen na použité metodice, na přesnosti zdrojů dat a časové srovnatelnosti všech relevantních údajů.

Pro statistické vyhodnocení podle metodiky Eurostatu (2021) je nutné rozlišovat, o jaký ukazatel se jedná. Vybraná metodika má významný vliv na hodnotu míry nezaměstnanosti při jejím vyhodnocení. Relevantní informace a data je možné využít od Ministerstva práce a sociálních věcí ČR (dále jako MPSV) a také Českého statistického úřadu (dále jako ČSÚ).

Na základě ukazatelů a dat měření nezaměstnanosti lze rozlišovat dle metodiky ČSÚ (2021) míru registrované nezaměstnanosti vycházející z definice MPSV. Tato metodika je založena na evidenci registrovaných a pracovní neumístěných uchazečů o zaměstnání (tzv. obecná míra nezaměstnanosti). Tento ukazatel vychází z mezinárodních definic a doporučení jako již uvedené OECD (2021) nebo ILO (2021).

3.1.2 Význam ekonomiky práce

Brčák a kol. (2018, s. 137) uvádí, že pracovní síla zahrnuje všechny, kteří pracují pro zisk, ať už jako zaměstnanci, zaměstnavatelé nebo jako osoby samostatně výdělečně činné. Zahrnuje i nezaměstnané, kteří hledají práci. Ekonomika práce zahrnuje studium faktorů ovlivňujících efektivitu pracovníků, jejich nasazení mezi různými odvětvími, pozicemi a stanovení jejich platů. Při vývoji modelů pro studium těchto faktorů se tato část zabývá pracovní silou současných ekonomik. Ekonom nemůže analyzovat pracovní místo a výdělek mužů a žen bez zohlednění psychologie, sociálních struktur, kultur a vládních aktivit.

Chan a kol. (2018) ale uvádí, že ve skutečnosti tyto síly často hrají v oblasti práce viditelnější roli než tržní síly, kterých se týká hlavně ekonomická teorie. Nejdůležitější důvod proto vyplývá ze zvláštní povahy práce jako zboží. Akt najímání pracovních sil na rozdíl od najímání stroje je nezbytný, ale není dostatečný pro dokončení práce. Zaměstnanci proto musí být neustále motivováni.

Dle Chana a kol. (2018) to nemusí být žádný problém, pokud jsou zaměstnanci slabí a snadno nahraditelní, ale čím jsou kvalifikovanější, organizovanější a nepostradatelnější, tím více péče je třeba věnovat vytvoření institucionálního prostředí, které bude v souladu s jejich potřebami a bude vyhovovat jejich představám o spravedlnosti. V tomto ohledu

oponuje Holman (2018, s. 53), který fluktuaci pracovníků hodnotí jako závažný problém pro firmu a kvalitu firmy jako zaměstnavatele, který na trhu práce působí. Při vysoké fluktuaci se snižuje návratnost investic do vzdělávání a hledání pracovníků, také se zhoršuje pověst společnosti.

Chan a kol. (2018) také uvádí, že přímé síly trhu práce mají často nedokonalou povahu industrializovaného trhu práce. Většina pracovních míst je po mnoho let obsazena stejnými zaměstnanci a pouze malá menšina zaměstnanců opustí svou práci, aby přešla na srovnatelné místo, které je lépe placeno. Byly zjištěny podstatné rozdíly v úrovni odměn nabízených za stejnou práci různými firmami na stejném místním trhu práce. Tato pomalost reakce trhu práce je obzvláště pozoruhodná pro kvalifikovanější pracovní sílu a pro práci zaměstnávanou firmami se silnou pozicí na trhu produktů.

Podle Lipovské (2017, s. 56–57) vzniká konkurenceschopnost firem nikoliv na trhu práce, ale na trhu produktů, přičemž mzda zaměstnance se určuje méně podle toho, jaké je zaměstnání, ale spíše podle toho, kdo je zaměstnavatelem. Při diskusi o tržních i netržních silách v ekonomice práce toto nepředstavuje alternativu, ale jedná se o doplňující vysvětlení. Uvádí tedy např. rozdíl v odměňování mezi řemeslníkem a dělníkem, který u něj pracuje. Může být dán zvykem, arbitrem, systémem hodnocení práce nebo smlouvou s odborovou organizací. Chan a kol. (2018) dále konstatuje, že tyto činitele mohou například formovat trh definováním kategorií práce. Rovněž se mohou výrazně lišit v rychlosti a rozsahu odezvy.

3.1.3 Aktivní a pasivní politika zaměstnanosti ČR

Dle MPSV (2021) se politika zaměstnanosti dělí na aktivní a pasivní. Aktivní politiku zaměstnanosti realizuje v ČR Ministerstvo práce a sociálních věcí prostřednictvím úřadů práce a jde o součást hospodářské a sociální politiky státu. Základním cílem politiky je realizovat soubor opatření, která směřují k dosažení nejvyšší možné míry zaměstnanosti. Součástí aktivní politiky zaměstnanosti je financování prostředků a jiných opatření především rizikovým skupinám nezaměstnaným na trhu práce.

Dle MPSV (2021) využívá aktivní politika zaměstnanosti nejružnější nástroje, mezi něž se primárně řadí veřejně prospěšné práce, rekvalifikace¹, investiční pobídky, společensky účelná pracovní místa, překlenovací příspěvek, příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program, příspěvek na dopravu zaměstnanců a příspěvek na zapracování.

Brčák a kol. (2018, s. 37) uvádějí, že kromě toho Ministerstvo práce a sociálních věcí realizuje v rámci aktivní politiky i další nástroje, mezi něž se řadí poradenství, které zajišťuje ÚP s cílem zprostředkovat nové zaměstnání a analyzovat kvalifikační i osobní předpoklady pracovníků pro následnou volbu zaměstnání, podpora osob se zdravotním postižením na pracovním trhu a jiné programy určené k řešení nezaměstnanosti.

Brčák a kol. (2018, s. 72) dále uvádějí, že rekvalifikace představuje změnu kvalifikace či získání nové kvalifikace na trhu práce. Rekvalifikaci mohou provádět jen vzdělávací instituce, zdravotnická zařízení a jiné organizace, které získají akreditaci na daný vzdělávací program. Obsah a náplň rekvalifikace poté vychází z dosažené kvalifikace fyzické osoby, z jejích schopností, zdravotního stavu a zkušeností. Na základě toho poté osoba získá nejen nové teoretické znalosti, ale i praktické dovednosti dle § 108 odst. 1 zákona o zaměstnanosti.

MPSV (2021) uvádí, že proto, aby mohla být osoba zařazena do kurzu rekvalifikačního, musí splnit tyto podmínky: Musí být vedena na úřadu práce, tedy musí být v pozici uchazeče nebo zájemce o zaměstnání. Pro danou rekvalifikaci musí mít dostatečné předpoklady a vstupní kvalifikaci. To se dokazuje například určitým stupněm vzdělání, určitými dovednostmi a znalostmi. Důležitou podmínkou je také získat zdravotní způsobilost pro absolvování určitého kurzu a poté pro výkon nové profese. Dále musí být rekvalifikace účelná, tj. po ukončení kurzu musí mít osoba reálný předpoklad pro uplatnění na trhu práce. V neposlední řadě platí, že rekvalifikace musí být potřebná, jinými slovy dosavadní vzdělání a znalosti nezajistí za daných podmínek osobě získání nového pracovního uplatnění.

¹ Dvě formy: zvolená rekvalifikace – uchazeč o zaměstnání si sám zabezpečuje rekvalifikaci; zaměstnanecká – je realizována prostřednictvím projektů.

Keřkovský a Luňáček (2012, s. 96–99) uvádí, že pasivní politika zaměstnanosti má za cíl zmírňovat negativní důsledky nezaměstnanosti systémem finančních dávek. Jinými slovy představuje hmotné zabezpečení uchazečů o zaměstnání formou podpor v nezaměstnanosti. Podpora v nezaměstnanosti by neměla dosáhnout takové finanční výše, aby lidé ztratili motivaci k hledání nového zaměstnání. Pasivní politika zaměstnanosti zahrnuje podporu v nezaměstnanosti, podporu při rekvalifikaci, zprostředkování zaměstnání a předčasný odchod do důchodu. Podpora pro znevýhodněné skupiny je realizována v podobě dávek hmotné nouze, invalidních důchodů, předčasných důchodů, podpory při rekvalifikaci a dalších nástrojů.

3.1.4 Národní plán zaměstnanosti

Dle MPSV (2021) je Národní plán zaměstnanosti vládním dokumentem v kompetenci Ministerstva práce a sociálních věcí, který v roce 1999 vláda ČR přijala usnesením č. 418 a jenž byl zpracován v souladu s cíli Hospodářské strategie ČR pro vstup do Evropské unie. Vymezoval hlavní cíle politiky zaměstnanosti, konkrétně:

- zavedení nových opatření hospodářské politiky cílených na podporu vzniku nové zaměstnanosti a na restrukturalizaci stávajících pracovních míst;
- zvýšení motivace pracovní síly ke vstupu (nebo návratu) do zaměstnání formou zvýhodnění pracovních příjmů před příjmy sociálními;
- sladění přípravy pracovníků s tržními požadavky na práci;
- sladění rozsahu a struktury zaměstnávání zahraniční pracovní síly vzhledem k situaci na trhu práce;
- zvýšení rozsahu a účinnosti opatření aktivní politiky zaměstnanosti;
- zabezpečení potřebných organizačních, personálních i finančních předpokladů pro fungování služeb zaměstnanosti (MPSV, 2021).

Dle MPSV (2021) Národní plán zaměstnanosti reaguje na realitu trhu práce v České republice a tyto plány jsou každoročně a pravidelně aktualizovány.

Dále si Národní plán zaměstnanosti definuje následující čtyři základní pilíře, na které se zaměřuje:

- První pilíř: Podpora zaměstnanosti
- Druhý pilíř: Podpora podnikání

- Třetí pilíř: Adaptabilita
- Čtvrtý pilíř: Rovné příležitosti všech osob

3.2 Problémy zaměstnanosti v ČR v souvislosti s covid-19

3.2.1 Primární problémy v souvislosti s pandemií covid-19

Podle OECD (2021) jsou nejvýznamnějšími problémy v souvislosti s covid-19 sekundární dopady epidemie covid-19 na český trh práce. Přitom negativní vliv epidemie covid-19 se projevil v mezinárodním měřítku. Jednotlivé státy vynakládají k řešení, krizové podpoře a udržení zaměstnanosti značné finanční prostředky z veřejných rozpočtů.

Podle MPSV (2021) se jedná o náklady na ochranu již existujících pracovních míst a omezení či eliminace kolapsu ekonomik jednotlivých zemí. Pro rok 2021 v české ekonomice i v mezinárodním měřítku lze predikovat další negativní dopady epidemie covid-19. Pro udržení ekonomik jednotlivých zemí je nutné, aby vlády a představitelé veřejných politik byly flexibilní a upravovaly jak jednotlivá restriktivní opatření, tak systém nastavené podpory a postupného obnovení ekonomiky.

Podle Eurostatu (2021) je skutečností, že evropské ekonomiky měly problémy v oblasti veřejných financí již před epidemií covid-19 a na trzích práce existovala také nestabilita, jakož i strukturální nerovnosti, které epidemie covid-19 odhalila.

U jednotlivých zemí v mezinárodním měřítku je nutné zvládnout nejenom epidemiologickou situaci, ale také řešit zdravotní stav populace dané země. Podle MZČR (2021) a vlády ČR (2021) bylo v rámci ČR i ze strany jednotlivých zemí přijato množství mimořádných opatření, která se zaměřovala nejenom na podporu likvidity firem, ale také na soubory restriktivních omezení, karantény pro fyzické osoby a omezení podnikatelské činnosti. Všechny tyto faktory ovlivňují zaměstnanost, ale také schopnost ekonomicky aktivní populace práci vykonávat.

Podle hodnocení Evropské komise (2021) pak mezi těmito opatřeními převládají flexibilní i krátkodobější režimy pracovních činností i systémy subvencování mezd, které byly přijaty v mezinárodním měřítku. To potvrzuje MPSV (2021) a uvádí, že cílem je minimalizovat ztráty týkající se pracovních míst nejenom v ČR, ale také v ekonomikách jednotlivých zemí. Tato řešení umožňují firmám podporu podílu na mzdě zaměstnanců

pracujících ve zkrácené pracovní době a má vliv na odvrácení masivního nárůstu nezaměstnanosti v jednotlivých zemích.

MPO (2021) uvádí, že pokud by nebyly realizovány podpůrné programy a opatření i s dopady do veřejných rozpočtů a s rizikem dalšího zadlužení, v případě neřešení daných problémů to povede ke zvýšení makroekonomických ukazatelů. Také by mnoho osob přišlo o práci a o pravidelné příjmy.

Dle hodnocení Evropské komise (2021) mnoho evropských zemí přijalo okamžitá opatření ke zlepšení jednotlivých oblastí ekonomiky. Mimo tyto snahy a opatření pak byly přijaty nové finanční programy podpory a finanční dávky, které se týkaly nejenom nezaměstnanosti, ale také krytí a podpory základních životních výdajů osob bez příjmů.

Je nutné uvést fakt, že vláda ČR dle MPSV (2021) přijala razantní opatření v březnu roku 2020 mezi prvními. V mnoha případech se jednalo o znevýhodněné osoby a skupiny, které jsou touto situací postiženy ve svých možnostech najít zaměstnání. Situace se týká nejen ČR, ale i dalších evropských zemí. Situaci znevýhodněných skupin nastínilo MPSV (2021), nicméně bez konkrétních opatření a řešení.

Dle MZČR (2021) poskytovatelé soukromých a veřejných služeb zaměstnanosti prošli též náročným krizovým obdobím, protože poptávka po jejich službách v prvních měsících epidemie covid-19 v jednotlivých zemích prudce vzrostla, zatímco jejich kapacita byla silně omezena nutností omezit osobní kontakt s uchazeči o zaměstnání a také s klienty ve veřejné správě. Na tento problém upozorňovalo MPSV (2021) a MZČR (2021) s tím, že vyhlášením nouzového stavu a využitím služeb Armády ČR byly tyto kapacity doplněny, ale problémy znevýhodněných osob a skupin osob na českém trhu práce tento zásah nevyřešily.

Dle šetření Eurostatu (2021) pak vlády jednotlivých zemí reagovaly zjednodušením postupů pro přiznávání dávek a urychlením digitalizace služeb, např. registracemi na pomoc při hledání zaměstnání a podání žádosti o dávky. V ČR ovšem tato činnost proběhla s nižší intenzitou než v jiných evropských zemích. Ekonomické důsledky pandemie covid-19 dopadly na jednotlivé segmenty v české ekonomice i na trhu práce v různé míře (MPSV, 2021).

Jak uvádí MPO (2021), podstatným způsobem se rozvinul online obsah a obchod s potravinami. Byly však identifikovány stávající zranitelnosti a zakořeněné nerovnosti na českém trhu práce týkající se znevýhodněných skupin osob, včetně žen. Problémy mají

i zaměstnanci v neformálním zaměstnání nebo v práci realizované na dohodu o pracovní činnosti či dohodu o provedení práce. Tyto skupiny zaměstnanců byly nejméně schopné čelit následkům krize včetně znevýhodněných osob, jak uvádí MPSV (2021) a úřady práce v jednotlivých krajích ČR.

MPSV (2021) i neziskové odborné organizace dlouhodobě poukazují na problémy související s genderovou diverzifikací jako specifickým problémem znevýhodnění žen na českém trhu práce. Tyto je možné z pohledu autorky diplomové práce též vnímat jako určitou znevýhodněnou skupinu.

3.2.2 Sekundární ekonomická krize v letech 2020–2021

Keřkovský a kol. (2017, s. 94) uvádí, že pojem krize se váže na ekonomickou stránku. Dle něj je tedy krize svázána s problémy ekonomickými, které následně člení na makroekonomickou a mikroekonomickou úroveň. Každé z těchto členění pak zohledňuje jinou ekonomickou realitu.

OECD (2020) ve svých analytických studiích uvádí, že má krize také charakter ekonomický. Váže se však na úroveň makroekonomickou, nikoliv i mikroekonomickou. Jedná se tedy dle této studie o ekonomické dopady na úrovni národního hospodářství. Vliv koronavirové krize je možné pozorovat v různých makroekonomických ukazatelích, jako je např. HDP, inflace a jiné. Přitom současné důsledky jsou dalekosáhlejší, než tomu bylo v letech 2008 a 2009, kdy panovala ekonomická krize, která měla svůj původ v bankovním trhu v USA. V současné době je propad HDP patrný ve všech vyspělých zemích světa, kromě Číny, která velmi rychle dokázala využít poptávky po respirátorech, rouškách a jiných nedostatkových hygienických potřebách.

McKinsey (2020) uvádí, že současná ekonomická krize především zvýší nezaměstnanost na trzích práce ve všech vyspělých zemích světa, přitom dle něj by k propouštění mělo docházet především v druhé polovině roku 2021. Podobné závěry formuluje také predikce OECD či studie konzultační společnosti Deloitte (2021).

Je to období, ve kterém by mělo dojít, pokud nedojde k výrazným změnám v šíření viru, k ukončení podpůrných programů jako Antivirus v ČR.

3.2.3 Nezaměstnanost vlivem poklesu spotřeby domácností

Podle MPO (2020) je nejviditelnější propad zaměstnanosti patrný v oblasti cestovního ruchu, nejvýrazněji propouštěly firmy v oblasti hotelnictví. Dalším projevem pandemie covid-19 na trhu práce bude pravděpodobně pokles příjmů v některých segmentech podnikání. S tímto negativním jevem se také váže pokles výdajů domácností, jak lze sledovat již v současném vývoji ekonomiky České republiky.

Keřkovský (2004, s. 12) potvrzuje, že pokles výdajů domácností je spojen s nejistotou a poklesem zaměstnanosti a bude mít výrazný vliv především na oblasti maloobchodního prodeje různých výrobků a služeb, např. na hotelnictví, stravování a prodej luxusního zboží. Obdobného názoru je i Červený a kol. (2014, s. 32), který potvrzuje tento negativní dopad na oblast cestovního ruchu a uvádí, že krize bude mít negativní dopad na firmy, které jsou na výdajích běžných domácností závislé (gastronomické provozy, hotelové provozy). U těchto firem lze očekávat potíže při vytváření stálých pracovních míst.

Podle Keřkovského a Luňáčka (2012, s. 40) jsou krizí nejvíce zasažené podniky, které prodávají výrobky a služby nespádající do segmentu výrobků a služeb, které uspokojují základní životní potřeby obyvatel (potravin, drogerie a jiné). Do tohoto segmentu autor řadí kromě cestovního ruchu v podstatě všechny další relevantní služby, které jsou poskytovány zákazníkům.

Zejména pro zaměstnance a pro znevýhodněné rizikové skupiny na trhu práce budou sekundární dopady epidemie covid-19 významné. Tyto dopady je možné najít v oblasti sociální a v oblasti finančního zajištění, což uvádí ve svých elektronických dokumentech k těmto osobám také MPSV (2021).

Podle MPO (2020) každá firma musí vymezit odlišnou strategii, jak bude krizi řešit. Dále uvádí Hospodářská komora ČR (2021), že je možné členit krizi z různých úhlů pohledu. V prvé řadě se krize člení na základě následků a příčin, které vedly k jejímu vzniku. Jen pokud je krize správně identifikována, je možné vhodně definovat řešení situace v ekonomice.

K této problematice dále uvádí Schleifer a kol. (2014, s. 91), že je vhodné určit i problémové oblasti pomocí vyhodnocení následujícího:

Koho se krize týká a jaký má dopad na daný subjekt? Je vhodné odpovědět na otázky, zda je to krize jen jedné firmy, či má vliv na celý segment, nebo jde o krizi

s globálními dopady. Tyto dopady se projeví následně nezaměstnaností či obtížnou zaměstnatelností jednotlivých skupin zaměstnanců.

Jaké jsou příčiny vzniklé krize, jak je možné tuto krizi řešit? Zřejmě jako nejučinnější opatření se jeví rekvalifikace pro nezaměstnané osoby a rozšiřování jejich dovedností a znalostí pro budoucí pracovní praxi.

3.2.4 Predikce změn na trhu práce do roku 2040

Na závěr kapitoly je relevantní zmínit změny a trendy, které na českém trhu práce nastanou v příštích deseti letech. Z dostupných zdrojů ILO (2021), Světové banky (2021) a OECD (2021) vyplývá, že se pod vlivem sekundárních dopadů epidemie covid-19 zrychlí významné změny jako pokračující implementace čtvrté průmyslové revoluce neboli Průmysl 4.0.

McKinsey (2020) predikuje, že 30 % pracovních míst zmizí a objeví se mnoho nových v kontextu technologického vývoje a inovací, které mají dopad na český trh práce.

OECD (2021), Světová banka (2021) a Mezinárodní obchodní organizace (2021) uvádějí, že dojde na trhu práce ke zrychlené změně a dynamice vývoje v důsledku dopadů epidemie covid-19 a nových průmyslových metod.

Podle ILO (2021, s. 15–17) v příštích 10 letech také v evropském měřítku zanikne okolo 30 % současných pracovních míst a bude vytvořen podobný počet nových pozic. V současné době je možné pozorovat řadu nových typů pracovních míst, které nebyly před několika lety ve firemní praxi známé či vůbec neexistovaly.

Podle Evropské komise (2021) se jedná o pracovní pozice odborníků a analytiků sociálních médií a sociálních sítí, kdy tyto pracovní pozice mohou vykonávat i znevýhodněné osoby, např. zdravotně postižení s dostatečným vzděláním a zkušenostmi v oboru. Realizována je také distanční elektronická výuka, přičemž učitelé v různých stupních vzdělávání získávají nové kompetence a technologické dovednosti.

K tomuto se vyjadřuje i Lipovská (2020), která uvádí, že „komunikační specialista“ vytváří jazyk, kterým komunikuje „chatbot,“ tj. počítačový program, který simuluje lidskou konverzaci. Proto je možné i v tomto spatřovat příležitosti pro některé znevýhodněné skupiny osob na českém trhu práce.

V příštím desetiletí však může být pro některé zaměstnance v segmentu služeb dostupných méně pracovních příležitostí, protože práci na některých pracovních pozicích,

např. zákaznický servis, lze stále častěji provádět pomocí automatických programů, jak vychází z predikcí ILO (2021). Digitalizace, robotizace a automatizace se vlivem sekundárních dopadů epidemie covid-19 rychle rozvíjejí (ILO, 2021, s. 19). MPO (2021) uvádí, že Průmysl 4.0 odkazuje na využití nových technologií ve výrobě, na transformaci efektivity podnikání v širším měřítku i pro jednotlivé firmy nebo živnostníky.

Podle MPO (2021) bude v následujících letech koncept Průmysl 4.0. dalším ovlivňujícím faktorem zrychlení změn na českém trhu práce. Tyto nové trendy polarizují trh práce a vytváří nové nerovnosti s ohledem na zaměstnanost a nezaměstnanost. Podle Holmana (2018) existují profese, které jsou v současnosti poptávané, nevyžadují rozsáhlé vzdělání (dělnické profese a činnosti) a nelze je nahradit automatizací či robotizací. Naproti tomu existují profese vysoce kvalifikované jako lékaři, kteří jsou často nuceni z důvodu personálního nedostatku v oboru pracovat i v důchodovém věku.

Keřkovský a Luňáček (2012, s. 76) predikovali budoucí požadavky na úklidové nebo bezpečnostní služby, které jsou relevantní v sociálních službách a péči o seniory, popřípadě v oblasti ochrany majetku, a to i v kontextu dodržování epidemiologických opatření při epidemii covid-19. Také budou existovat nové tvůrčí profese. Skutečností je, že zmíněné sociální, bezpečnostní nebo úklidové služby jsou příležitostí pro znevýhodněné skupiny osob, nicméně pojí se s nimi poměrně nízké finanční ohodnocení a nízký sociální status v české společnosti.

Podle Marinovy a kol. (2016, s. 15) predikce dále naznačují, že by v české ekonomice v roce 2040 mohlo chybět až 550 tisíc kvalifikovaných zaměstnanců. Tyto predikce byly provedeny společností McKinsey a naznačují, že zvýšení zaměstnanosti a pracovních příležitostí pro ženy by mohlo tento problém pomoci ve firemní sféře zlepšit. Studie McKinsey dále prokázaly provázanost mezi podílem žen ve vedení společností a ekonomickou úspěšností společností. Vysvětlení se nabízí v tom smyslu, že ženy častěji než muži vykazují určité styly řízení, které se zakládají na osobním rozvoji zaměstnanců a na participativním rozhodování při řízení společností, což se projevuje na hospodářské a finanční výkonnosti společnosti.

3.3 Ženy jako specifická skupina znevýhodněných zaměstnanců

České ženy se stále potýkají s nízkou mírou uplatnění na pracovním trhu a překážkami v kariéřním rozvoji. V této práci je na ně pohlíženo jako na zvláštní skupinu

znevýhodněných osob. Jejich charakteristika je od ostatních skupin odlišná; především zahrnují 50 % populace, což je ve srovnání s dalšími skupinami mnohem více. Kromě toho je jejich situace neměnná na rozdíl od jiných skupin, které jsou přechodné podle věku. Stejně tak sociální vyloučení člověk změnit může, pouze zdravotní postižení je zpravidla trvalé. Naproti tomu pohlaví je neměnný stav.

3.3.1 Ekonomická aktivita žen v historii 20. století

Podle zjištění Connollyho a kol. (2018, s. 57–59) velikost pracovní síly v zemi v rámci dané celkové populace závisí na dvou faktorech: podílu celkové populace v produktivním věku a podílu těch, kteří pracují za odměnu. Konstatuje, že hranice produktivního věku se obvykle stanoví jako minimální věk pro ukončení povinné školní docházky a převládající důchodový věk. Poté je třeba poskytnout příspěvek osobám, které po dosažení důchodového věku nadále pracují pro zisk. Obvykle leží v těchto mezích asi dvě třetiny populace průmyslové země.

Holman (2018, s. 356) konstatuje, že zaměstnaná pracovní síla může být charakterizována konkrétní mírou aktivity. Míra aktivity je podíl celého počtu dané věkové a pohlavní skupiny, například u žen ve věku 30–34 let, které pracují pro získání finanční odměny pro krytí svých vlastních potřeb, případně potřeb rodiny.

Podle zjištění Connollyho a kol. (2018) je u mužů míra aktivity v počátečních letech produktivního věku zpravidla nízká, jelikož jich většina zůstává ve vzdělávání a odborné přípravě. Ve věku od 25 do 50 let se míra mužské aktivity blíží 100 %, ale od 50 let dále klesá, když muži začínají odcházet do důchodu.

Connolly a kol. (2018, s. 57–59) dále uvádí, že vzorec míry ženské aktivity je velmi odlišný a výrazně se změnil ve 2. polovině 20. století. Dříve byly pracovní aktivity mladých žen do 20 let vyšší než u mužů, méně dívek mělo totiž rozšířené vzdělání. Zaměstnanost mladých žen od 20 let prudce klesala, protože se ženy vdaly a zůstaly v domácnosti. Takto nezaměstnané ženy i v současnosti zůstávají zdaleka největší skupinou osob v produktivním věku mimo aktivní pracovní sílu.

Podle Connollyho a kol. (2018) však začalo být od 2. světové války méně obvyklé, aby ženy ihned po uzavření manželství opustily placené zaměstnání. Sňatky v mladém věku a malý počet dětí umožnily mnoha ženám vrátit se k placené práci ve věku 30 let

a míra ženské aktivity začala ukazovat druhý vrchol v polovině mezi 30. a 40. rokem, po kterém začíná klesat strměji než u mužů.

3.3.2 Vliv dosaženého vzdělání na zaměstnanost žen

ČSÚ (2020) uvádí, že u žen, které vystudují vysokou školu, se šance na získání pracovní pozice výrazně zlepšují, zejména v porovnání se středoškolsky vzdělanými ženami. V rámci analýz Českého statistického úřadu vysokoškolské ženy nejsou zaměstnány tolik jako ženy v jiných evropských zemích. Zůstávají totiž poměrně dlouhou dobu doma se svými dětmi. Od práce ve firemním prostředí je odrazuje nedostatek možností pro získání kratších pracovních úvazků, vysoké ceny jeslí i přetrvávající stereotypy v české společnosti. V komparaci s evropskými zeměmi je podle Eurostatu rozdíl mezi zaměstnaností mužů a žen 6,6 %. Čeští vysokoškolsky vzdělaní muži mají míru zaměstnanosti vyšší o 16,2 % než české vysokoškolsky vzdělané ženy. Rozdíly je možné identifikovat mezi absolventy vysokých škol. Mužští absolventi pracují z 95,9 % a ženy pracují jen z 83,3 %, což je způsobeno právě dlouhou dobou trávenou na jedné nebo více mateřských dovolených.

McKinsey (2020) uvádí, že obdobně vysoké rozdíly je možné identifikovat také na Slovensku, kde jsou v této souvislosti téměř stejné poměry i stereotypy. Podobnou evropskou zemí je Maďarsko, kde je také velmi dlouhá mateřská a rodičovská dovolená. Vysvětlení je spojeno s tradičními rolemi ve společnosti a jejich vnímáním u obou pohlaví.

3.3.3 Vliv mateřských a rodičovských dovolených na zaměstnanost žen

Egerová a Nosková (2019, s. 48) uvádí, že v ČR má mateřská dovolená zvláštní vliv na momentální i budoucí uplatnění na trhu práce. Tříletá pracovní přestávka se vzhledem k měnícím se požadavkům na trhu práce stává problémem. Na základě sociologických výzkumů mnohé ženy dobrovolně nevolí tříleté či delší období přerušení své pracovní a kariérní praxe. Z jejich výzkumů dále vyplývá, že ženy by preferovaly se po jednom roce věku dítěte postupně navracet do pracovního prostředí, ovšem ne na plný pracovní úvazek, ale spíše na pracovní úvazek s flexibilní pracovní dobou.

PwC (2020) uvádí, že je problémem stereotyp, který je na ženy v české společnosti vyvíjen. Na jedné straně je na ženy vyvíjen tlak, aby byly dobrými matkami, proto by měly využít možnosti být se svými dětmi tři roky doma. U českých žen se tento přístup

s ohledem na dřívější nástup do pracovní praxe začíná postupně měnit. Podobný přístup aktivně podporují někteří velcí zaměstnavatelé na českém pracovním trhu, kteří vítají, pokud se rodiče vrací na stejné pracovní pozice ve firmě. Tento návrat je ale individuální a obecně převažuje to, že ženy se na původní pracovní pozici nevracejí.

PwC (2020) dále uvádí, že mnoho firem si tuto skutečnost uvědomuje a jejich snahou je se svými zaměstnankyněmi i na mateřské a rodinné dovolené budovat kontakt, protože si uvědomují jejich přidanou hodnotu pro výkonnost firmy. Firmy se snaží podporovat možnosti dalšího vzdělávání a spojení s profesí, kterou zaměstnankyně vykonávaly. Ženy na mateřské se v některých firmách mohou účastnit všech školení a vzdělávacích kurzů. Tímto způsobem se zaměstnavatelé snaží, aby již zaškolení zaměstnanci a zaměstnankyně měli jednodušší následný nástup po rodičovské pauze. Je ale nutná spolupráce zaměstnanců, kteří na rodičovskou odešli. Tomu, kdo na sobě v době rodičovské dovolené nepracuje, se totiž šance na návrat na danou pracovní pozici snižují. Za důvod, proč se ženy nevracejí na pracovní pozice dříve, je možné uvést i ekonomickou situaci. Souvisí to s počtem kapacit ve státních jeslích, kdy privátní jesle jsou pro mnohé rodiny příliš finančně nákladné.

Egerová a Nosková (2019, s. 48) uvádí, že v českých podmínkách se firmy snažily opětovně získat ženy i muže z rodičovské dovolené také z důvodu nedostatku pracovní síly. Česká firemní praxe hledala nové přístupy v zahraničních státech. V zahraničí fungují v posledních přibližně dvaceti letech firemní vzdělávací programy pro vysokoškolsky vzdělané ženy v bankovním sektoru, které odešly na mateřskou dovolenou. Z hlediska pracovní výkonnosti jsou ženy po mateřské dovolené již „hotový zaměstnanec,“ do kterého bylo předtím investováno v rámci jeho kvalifikace. Mnoho českých žen tříleté přerušení své pracovní praxe do důchodového věku nedožene. U vysokoškolsky vzdělaných žen je tento problém významný s ohledem na jejich vyšší kvalifikaci a práci v zaměstnáních a oborech vyžadujících kontinuální zvyšování jejich znalostí.

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR připravuje několik změn, zejména se jedná o sdílená pracovní místa, kdy jedno pracovní místo může sdílet více zaměstnanců. Mělo by také docházet ke vzniku nových jeslí ve školkách.

3.3.4 Vliv žen ve vrcholovém managementu na výkonnost firem

Álvarez a kol. (2010) se zaměřili na vliv genderové rozmanitosti na výkon společnosti s využitím dat firem z oborů vědy, technologie, inženýrství, matematiky a finančnictví. Hodnocení proběhlo v časovém intervalu 2007–2013 a vyplynulo z něj zjištění, že výkon společnosti se zvyšuje, když ve vedení je alespoň kritické množství žen. Ve studii je tento podíl označen hodnotou 30 %. Dále zkoumali vztah mezi genderovou rozmanitostí, finanční výkonností a zapojením zaměstnanců. Rozsah výzkumné studie zahrnoval 800 společností, které byly součástí různých průmyslových odvětví.

Avram (2014, s. 30–33) uvádí, že zapojení zaměstnanců a genderová rozmanitost nezávisle ovlivňují finanční výkonnost. Rozmanitost v organizacích může přinášet specifické finanční výhody. Byly zkoumány souvislosti mezi genderovou rozmanitostí a firemním výkonem ve španělských společnostech, kde existují zvláštní právní předpisy týkající se účasti žen na vedoucích pozicích v organizační struktuře společnosti. Autoři studie zjistili, že genderová rozmanitost ve vedeních společností i ve španělském tržním prostředí má pozitivní vliv na přidanou hodnotu společnosti i finanční výkonnost. Obdobný závěr uvádí i Dezsö a Ross (2012), kteří testovali 1 500 společností po dobu 15 let. Zjistili, že ženy na nejvyšší řídicí pozici zlepšují pracovní i finanční výkonnost ve společnostech v různých odvětvích.

Denk (2015, s. 315–320) uvádí studii na vzorku 125 nefinančních společností kótovaných na madridské burze cenných papírů v letech 2005–2009, která ukázala, že počet žen ve vedení těchto společností se zvýšil o 98 %. Na základě toho bylo prokázáno, že nárůst počtu žen ve vrcholovém vedení pozitivně souvisí s finanční výkonností těchto společností, konkrétně s pozitivními a vyššími hospodářskými výsledky.

Denk (2015, s. 318) uvádí, že Ruiz-Jiménez a Fuentes-Fuentes ve své studii v roce 2015 analyzovali u 205 španělských malých a středních podniků vliv managementu a kvalifikace na inovační výkon společnosti. Jejich výsledky potvrzují, že kvalifikaci managementu mohou pozitivně ovlivnit inovace, a to jak u mužů, tak u žen, a rovněž jsou až zdvojnásobené genderovou rozmanitostí ve vrcholovém vedení.

Denk (2015, s. 318) dále uvádí, že homogenita mezi skupinami vede k lepší komunikaci v organizaci společnosti i mezi zaměstnanci, posiluje se také soudržnost, akumuluje produktivita a předchází se konfliktům v organizaci společnosti na jednotlivých úrovních řízení, ale také na jednotlivých pracovištích.

Marinova a kol. (2016) zkoumají vliv genderové rozmanitosti v prostředí vedení společností a různých dozorových a vrcholných správních orgánů společností na výkon a finanční výkonnost společností. Jejich studie ukázala, že neexistuje žádný vztah mezi genderovou rozmanitostí a společností, resp. její finanční výkonností. Výsledky jsou zcela odlišné, jiné studie níže ovšem hovoří o důvodech, konkrétně jde o odlišné výsledky v různých zemích světa.

Meyer (2010 in Avram, 2014) uvádí, že postupným vývojem i vlivem moderních technologií, inovacemi i globalizačními tendencemi se národy staly otevřenějšími a integrovaly svou otevřenost do světové společnosti. Vlivem toho stoupá tlak na společnosti a snaha o sladění politik a postupů v oblasti genderové diverzity a podpory rovnosti žen a mužů. Výsledným efektem je skutečnost, že vliv genderové diverzity je často spravedlivější, ale v některých jiných společnostech a zemích v globálním měřítku přetrvává vysoká nerovnost.

Egerová a Nosková (2019, s. 57) uvádí, že vliv genderové rozmanitosti a hospodářské i finanční výkonnosti společnosti se může v různých sektorech a zemích odlišovat. K efektivitě a snižování genderové nerovnosti působí různé organizace, které nabízí posilování rovnosti mužů a žen, a je nutné dále analyzovat a analyticky hodnotit, zda rovnost pohlaví může ovlivnit výkonnost společností, a sledovat tento fenomén v konkrétních zemích a odvětvích.

MPSV (2014–2020) uvádí, že na přetrvávající nerovnosti mezi muži a ženami je Česká republika dlouhodobě upozorňována nejen mezinárodními organizacemi a Evropskou unií, ale i nestátními neziskovými organizacemi a akademickými pracovišti v České republice. I přesto, že je rovnost mužů a žen v České republice základní hodnotou, která je vyjádřena např. v Listině základních práv a svobod, stále v české společnosti přetrvává řada genderových nerovností. Z tohoto důvodu byla přijata v roce 2014 první strategie s názvem Strategie 2014–2020. Jedná se o první střednědobý rámcový dokument vlády České republiky pro uplatňování politiky rovnosti žen a mužů. V rámci této strategie bylo definováno osm hlavních strategických oblastí, mezi něž náleží např. i zde sledovaná rovnost žen a mužů na trhu práce a v podnikání.

3.3.5 Nízké uplatnění českých žen na vysokých manažerských pozicích

Ionascu a kol. (2018) uvádí, že v souhrnu je pro české firemní prostředí možné uvést, že ženy mají v českém firemním prostředí a v podnikatelském prostředí nevyužitý potenciál. Potvrzují to studie OECD či PwC nebo Deloitte při hodnocení pracovních příležitostí mužů, žen, genderových příležitostí a genderové rovnosti. Zapojení žen do ekonomických aktivit společností může podpořit hospodářský růst, ale též zlepšit hospodářskou i finanční výkonnost společností. V komparaci s některými vybranými světovými ekonomikami patří ČR s pouhým 4% zastoupením žen v představenstvech společností k zemím s nejnižším podílem.

Podle Marinovy a kol. (2016, s. 34) je však nízký podíl žen v představenstvech společností pouhým výsledkem jejich nízkého zastoupení na jednotlivých úrovních řízení ve společnostech. Společnosti, které vykazují nejlepší výsledky v oblasti genderové diverzity v ČR, mají několik společných charakteristik. Zejména pak mají povědomí o různých typech překážek, kterým ženy v organizacích firem v českém prostředí musí čelit. Faktorem je také důsledná implementace komplexního souboru opatření týkajících se podpory genderové diverzity, které jsou vybrány podle potřeb konkrétních společností a jejich organizačních prostředí. Nevyužitý potenciál v českých společnostech i celkový makroekonomický pohled ukazuje, že ženy mají v českém podnikatelském prostředí nevyužitý potenciál. Toto tvrzení je možné doložit několika relevantními skutečnostmi.

Marinova a kol. (2016) dále uvádí, že v nejsilnějších evropských i světových ekonomikách světa, které mají dvojnásobné HDP na obyvatele, je podíl ekonomicky činných žen vyšší minimálně o 10 %. Snižování počtu zaměstnaných žen naznačují také demografické změny v ČR, ale také v dalších státech střední a východní Evropy.

Podle Pedriniho (2018) jsou ženy ve vedení společností v ČR zastoupeny méně než muži a jejich podíl má klesající tendenci s každou vyšší úrovní řízení. Podle průzkumu společnosti McKinsey v oblasti genderové diverzity pak jsou v 60 největších společnostech v ČR (podle výše tržeb) ženy na jednotlivých úrovních řízení i vedení společností zastoupeny méně než muži. Při komparaci s výsledky jiných poradenských společností je možné uvést, že zastoupení žen v nejvyšších řídicích pozicích ve společnostech v ČR klesá. ČR se svým 4% zastoupením žen v nejvyšším vedení společností zaostává za největšími globálními ekonomikami, jako je USA, Čína, Rusko nebo Velká Británie.

Pedrini (2018) dále uvádí, že většina společností v ČR má představenstva složená jen z mužů, jedná se až o 85 % společností. Tato skutečnost je dána napříč všemi odvětvími v ČR. Výzkum provedený ve společnosti McKinsey ukazuje na to, že podíl žen s každou vyšší úrovní řízení klesá, jak již bylo uvedeno výše. V provedeném výzkumu 23 největších společností v ČR ženy tvořily 51 % zaměstnanců celkově, ve středním managementu společností to pak byl podíl 35 % a v nejvyšším manažerském vedení pak tento podíl klesá na hodnotu 17 %. Pokud se jednalo o nejvyšší úroveň řízení ve společnosti, tak z více než 70 % byly ženy zodpovědné za podpůrné procesy, které nemají přímý vliv na finanční výkonnost společnosti – jedná se zejména o řízení lidských zdrojů.

Pedrini (2018) dále uvádí, že v praxi však pro ženy existuje řada překážek, které se týkají nejenom jejich zaměstnání a pracovní pozice ve společnosti, ale i osobního života. Problémům i překážkám čelí ženy ve vrcholových manažerských pozicích ve firmách všech velikostí.

3.4 Ostatní skupiny znevýhodněných zaměstnanců

Kromě žen existují ještě další typické skupiny znevýhodněných osob na trhu práce. Oproti ženám se však nejedná o tak rozsáhlou skupinu jedinců, která by tvořila 50 % populace. V některých ohledech jde pouze o dočasné znevýhodnění z hlediska věku (příliš mladí a příliš staří zaměstnanci), jindy o skupiny sociálně vyloučených nebo zdravotně postižených.

3.4.1 Mladé osoby do 25 let a absolventi VŠ

Podle informací Ministerstva práce a sociálních věcí (2021), Strategie politiky zaměstnanosti (2013–2020) a Strategického rámce politiky zaměstnanosti do roku 2030 (2020) zahrnuje tato kategorie osoby ve věkové skupině do 25 let, případně jde o absolventy vysokých škol od 26 do 30 let věku. Tyto osoby nemají hlubší pracovní zkušenosti a v období krize 2008–2009 byla tato skupina osob na nejvyšší míře nezaměstnanosti v EU. Této skupině je z hlediska strategických přístupů věnována pozornost i ze strany Evropské komise.

Dle MPSV (2021) lze identifikovat několik faktorů, které souvisí se znevýhodněním této skupiny osob na českém trhu práce. Souvisí také s nízkou ekonomickou aktivitou této skupiny osob a s jejich výraznějšími problémy při hledání vhodné pracovní pozice.

Největší problémy v této skupině osob jsou u absolventů středních škol, vyšších odborných škol, a nejméně pak u absolventů vysokých škol. Je důležité také uvést, že některé profese a specializace ve zdravotnictví či sociální práci nemají problém s uplatněním ani v případě absolventů středních škol či VOŠ, a to s ohledem na převis poptávky na českém trhu práce u těchto pracovních pozic.

Podle informací MPSV (2021) ve Strategii politiky zaměstnanosti z let 2013–2020 a také Strategického rámce politiky zaměstnanosti do roku 2030 (2020) je problematika nízké uplatnitelnosti mladých osob často spojena s problémem preference vyššího vzdělání ze strany zaměstnavatelů. Problém mladých osob je dlouhodobě v často nevhodné kvalifikaci při vstupu na český pracovní trh a zároveň je dán nedostatkem praktických zkušeností. Tyto problémy plynou ze současné podoby vzdělávacího systému v ČR, který je nutné modernizovat, více zaměřit na propojení s praxí ve všech oborech a orientovat jej na přípravu pro budoucí povolání. Zásadním problémem je pak nedostatek praktické přípravy v podstatě v celém českém vzdělávacím systému.

Za hlavní problémy této znevýhodněné skupiny osob na českém trhu práce je možné uvést dle MPSV (2021) následující:

- Nedostatečná podpora mladých osob ve školství, chybějící poradenské služby při úvahách o jejich prvním zaměstnání. Návrhem autorky je vytvořit program financovaný MPSV pro studenty posledních ročníků středních a vysokých škol.
- Znalosti a dovednosti absolventů neodpovídají praktickým potřebám českého trhu práce. Problémem je znalostní a dovednostní struktura absolventů škol, a zejména pak nedostatek praktického rozvíjení a uplatňování znalostí. Míra teoretické výuky je příliš vysoká. Nedostačující jsou praktické a s tím související prvotní pracovní zkušenosti, například z pracovních stáží ve firmách nebo institucích, absentují pracovní návyky mladých osob. Pro některé obory se toto vlivem epidemie covid-19 podstatně změnilo, například ve zdravotnictví nebo sociálních službách.
- Neadekvátní představy mladých osob o práci, nabídce práce a poptávce po práci, výši finančních odměn, zkreslené představy o pracovních povinnostech a neadekvátní zhodnocení vlastních možností a schopností.

3.4.2 Osoby se zdravotním postižením

Osoby se zdravotním postižením (dále jako OZP) jsou znevýhodněnou skupinou osob, která je předmětem zájmu nejenom MPSV (2021), ale také Evropské komise (2021) nebo ČSÚ (2021). OZP jsou z dlouhodobého hlediska skupinou osob, kterým je přístup k zaměstnání významně omezen.

Mezi majoritní důvody jejich obtížného uplatnění na českém trhu práce patří dle MPSV (2021) a Evropské komise (2021) vlastní zdravotní omezení, který OZP podstatně limituje v rozsahu pracovní činnosti, snižuje jejich pracovní potenciál a výkonnost. Většinou mají trvale snížený pracovní potenciál s ohledem na fyzické i psychické aspekty onemocnění. Problémem je často nedostačující či nižší vzdělání vlivem vlastních psychických problémů a další specifické potřeby a omezení. Problémem jsou v mnoha případech četná zdravotní omezení, která omezují i stávající práci, pokud ji OZP má. Navíc zde panuje nízké finanční ohodnocení za odvedenou práci v podstatě ve všech segmentech a s tím spojené administrativně náročné činnosti pro zaměstnavatele, kteří chtějí získat finanční příspěvky k podpoře zaměstnávání OZP.

MPSV (2021) uvádí, že na českém trhu práce lze dlouhodobě sledovat nedostatek vhodných pracovních míst pro OZP. Pro uplatnění OZP na českém trhu práce je velmi limitujícím faktorem nedostatek vhodných pracovních příležitostí, které by pro OZP zaměstnavatelé vytvářeli. Autorka je toho názoru, že ani není aktivní snaha tyto pracovní pozice utvářet obecně s ohledem na vysokou administrativní náročnost s tím spojenou.

Podle informací a dat ČSÚ (2021) a MPSV (2021) existuje trend přechodu zaměstnanců ze skupiny OZP z volného trhu práce na „chráněný trh práce“. Tento podíl zaměstnanosti OZP je podle aktuálních dat v roce 2020 až 50%. Realizovány jsou akční kroky politiky zaměstnanosti s cílem podpořit OZP a jejich integraci do majoritní české společnosti. Mezi hlavní problémy této znevýhodněné skupiny na českém trhu práce podle MPSV (2021) patří:

- Podpora zaměstnanců ze skupiny OZP s ohledem na jejich sníženou pracovní schopnost a nutnost utvářet pro tyto zaměstnance vhodné pracovní pozice a pracovní podmínky.
- Realizace požadavků na specifické úpravy pracovišť pro zaměstnance ze skupiny OZP s ohledem na charakter jejich zdravotního znevýhodnění.

- Předsudky české společnosti, zaměstnavatelů, ale také zaměstnanců a nutnost jejich efektivního a programově cíleného řešení ze strany MPSV (2021).
- Rezignace OZP na možnosti pracovního uplatnění, normálního života a na začlenění do české společnosti.
- Nízká kvalifikace a vzdělání OZP obecně a také nedostačující systém podpory zaměstnanosti OZP ze strany MPSV (2021) a malá tvorba chráněných pracovních míst (ČSÚ, 2021, a MPSV, 2021).

3.4.3 Osoby sociálně vyloučené

MPSV (2021), ČSÚ (2021) a Evropská komise (2021) sledují tuto skupinu osob a uvádí, že uplatnění osob na českém trhu práce má skupinový, individuální či regionální charakter. Hlavním problémem této skupiny je sociální exkluze a také nedostatečná, neodpovídající a nízká kvalifikace. Dále jde o různé závislosti na návykových látkách, což výrazně snižuje jejich pracovní kompetence a návyky. Existují skutečně vážné předsudky české společnosti a zaměstnavatelů vůči sociálně vyloučeným, což může přerůst až v diskriminaci při ucházení se o zaměstnání. Sociální vyloučení je spojeno se sociálně vyloučenými lokalitami, kde dané osoby pobývají. U sociálně vyloučených je nezaměstnanost nejvyšší ze všech znevýhodněných skupin osob na českém trhu práce. Důvody nemožnosti tyto znevýhodněné osoby zaměstnat vychází podle informací MPSV z externích i interních předpokladů, konkrétně:

- Nedostatečná či nízká kvalifikace s nemožností uplatnit se na českém trhu práce;
- nízká, až nedostatečná vzdělanost;
- absence nebo kompletní ztráta pracovních návyků;
- nedostačující sociální kompetence;
- vysoká zadluženost a další finančně existenční problémy;
- exekuční zatížení zcela brání přijetí do řádného zaměstnání, a to z důvodu vysokého podílu exekučních srážek ze mzdy;
- zdravotní znevýhodnění, špatná životospráva a další související problémy;
- kriminální minulost, potenciální páchaní trestné činnosti i v zaměstnání (MPSV, 2021).

Všechny výše zmíněné faktory vedou dle MPSV (2021) k sociálnímu vyloučení. Tato skupina osob je plně závislá na českém sociálním systému a špatné návyky se v dané skupině osob mezigeneračně přenášejí; příkladem je romské obyvatelstvo.

Řešení musí být dlouhodobé a komplexní, nepostačují jen dílčí řešení, protože problémy těchto osob se nachází v mnoha rovinách, konkrétně nedostatečném vzdělání, chybějící kvalifikaci i pracovních návycích. Dosavadní řešení jejich situace je v praxi podle výsledků šetření MPSV (2021) úspěšné jen v mizivých případech. Hlavním předpokladem je vystoupit ze závislosti na systému sociálních dávek a zaměřit se na život mimo vyloučené lokality. Pro to je nutná externí podpora těchto osob a zejména schopnost zajistit jim pracovní místo a podporu v jejich vzdělávání a kvalifikaci, protože nelze předpokládat, že by je toto osoby realizovaly samostatně. Aktuální hlavní problémy podle MPSV jsou následující:

- nízká úroveň a možnosti vzdělávání, nedostatečné inkluzivní vzdělávání a absence dalšího vzdělávání kvůli přílišné náročnosti vzdělávacího procesu u těchto osob;
- nedostatečná motivace k přijetí trvalého zaměstnání vlivem závislosti na sociálních dávkách;
- absence pracovních návyků a dalších společenských dovedností;
- vysoká míra zadlužení, finanční a existenční problémy;
- závislost na využívání sociálního systému nejenom u jednotlivců, ale celých rodin;
- předsudky a diskriminace ze strany majoritní společnosti, zejména pak zaměstnavatelů (MPSV, 2021).

3.4.4 Starší osoby ve věku nad 55 let

Dle MPSV (2021) a ČSÚ (2021) participace starších osob na českém trhu práce v posledních letech roste, což je dáno změnou životního stylu, lepšími podmínkami života a zlepšující se kvalitou lékařské péče. Nicméně vlivem epidemie covid-19 se počet těchto zaměstnanců významně snížil ve všech segmentech českého pracovního trhu, protože starší osoby jsou primární zdravotní rizikovou skupinou. Nutnost pracovat i v důchodovém věku je u seniorů dána jejich nepříznivou ekonomickou situací, tedy nízkými důchody.

Tato situace má více relevantních faktorů, konkrétně:

- genderová diverzifikace mezi muži a ženami;
- úroveň vzdělání, hlavně problém nižšího vzdělání;
- zdravotní znevýhodnění;
- nedostatečná adaptabilita na měnící se podmínky, nízká pracovní výkonnost (MPSV, 2021).

Starší osoby mají pracovní i odborné zkušenosti ze svých pracovních pozic. Přesto lze podle MPSV (2021) identifikovat objektivní příčiny, které spočívají v zastarávání jejich kvalifikace a neaktuálnosti znalostí v rámci jejich pracovní pozice, snižování pracovní výkonnosti i schopnosti práce s moderními informačními technologiemi a absentující moderní kompetence, např. v komunikaci na sociálních sítích. Jejich následná špatná uplatnitelnost ve firmě je dána především často se objevující neochotou jedince posilovat vlastní odbornost a neochotou zaměstnavatelů investovat do starších zaměstnanců.

Dle Hospodářské komory ČR (2021) je nutné uvést také existenci vlastního rodinného zázemí a nutnost péče o blízké osoby, děti, vnoučata či rodiče, což tyto osoby také limituje v pracovní činnosti a uplatnění na trhu práce. V ČR není situace pro tuto skupinu osob dostatečně uzpůsobena, i když jejich počty s ohledem na demografický vývoj a predikce ČSÚ (2021) dále porostou. Chybí flexibilní pracovní úvazky a větší ochota firem využít starší osoby např. jako mentory pro jednotlivé pracovní pozice. Na českém trhu práce pro tyto osoby nabídka neodpovídá jejich zkušenostem a znalostem, což vede k odchodům do předčasných či invalidních důchodů. U osob se zdravotními problémy nad 55 let je pak situace tristní.

Na základě dat ČSÚ (2021) a informací MPSV (2021) je možné uvést, že celkovým problémem české společnosti je společenské klima a existující předsudky, jakož i nedostatečná mezigenerační solidarita na českém trhu práce. Je nutné upozornit na problémy mezigenerační povahy hlavně v oborech technické povahy, přičemž nepříznivý vliv na postavení starších osob na českém trhu práce mají také zaměstnavatelé. Faktem je, že tyto názory firem jsou spojeny s nižší ochotou starších osob adaptovat se na pracovní pozici, firemní kulturu či pracovní prostředí a kolektiv. Obecně se pak jedná o nižší pracovní výkonnost starších osob a nižší zájem o rozvoj starších zaměstnanců. Existují samozřejmě výjimky jako špičkoví lékaři, bankéři, manažeři, ředitelé a další. Mezi aktuální

problémy této znevýhodněné skupiny na českém pracovním trhu i v EU podle MPSV (2021) a Eurostatu (2021) patří:

- nízká až nedostačující profesní mobilita těchto osob, nedostatečné kariérové poradenství pro osoby při změně pracovní pozice ve vyšším věku;
- nedostačující rozsah dalšího vzdělávání a rozvoje, např. rekvalifikačních kurzů a školení pro výkon některých pracovních profesí;
- u mnoha starších osob nízká nebo neodpovídající kvalifikace neodpovídající požadavkům na současné pracovní pozice na českém trhu práce;
- snížená pracovní schopnost s ohledem na vykonávanou pracovní pozici, počínající zdravotní problémy;
- předsudky české společnosti u zaměstnavatelů a mladších kolegů na pracovišti;
- absentující či nedostatečná podpora a příprava na stárnutí od zaměstnavatele, nízká podpora zdravého životního stylu pro starší osoby;
- nedostačující nabídka flexibilních pracovních pozic a organizace práce pro starší osoby, kdy tuto situaci potencionálně mohou změnit sekundární dopady epidemie covid-19;
- nedostačující kapacity pro služby péče o starší osoby i kvalita zařízení pro tyto osoby.

Teoretická východiska práce přednesla aktuální problémy českého trhu práce a znevýhodněných skupin nezaměstnaných. Aktuální situaci lze považovat za závažnou vzhledem k sekundárním dopadům pandemie covid-19 a celkově špatnému přístupu na českém trhu práce a ve firmách, který tato situace ještě zhoršila. Potíže stojí jak na straně nezaměstnaných, u nichž mnohdy chybí požadovaná kvalifikace a ochota přizpůsobit se, tak na straně zaměstnavatelů, kteří mají předsudky a některé skupiny žadatelů sami znevýhodňují. Otázka řešení této situace je dlouhodobá a záleží na tom, jaký přístup a priority k jejímu řešení zaujmou příslušné vládní instituce.

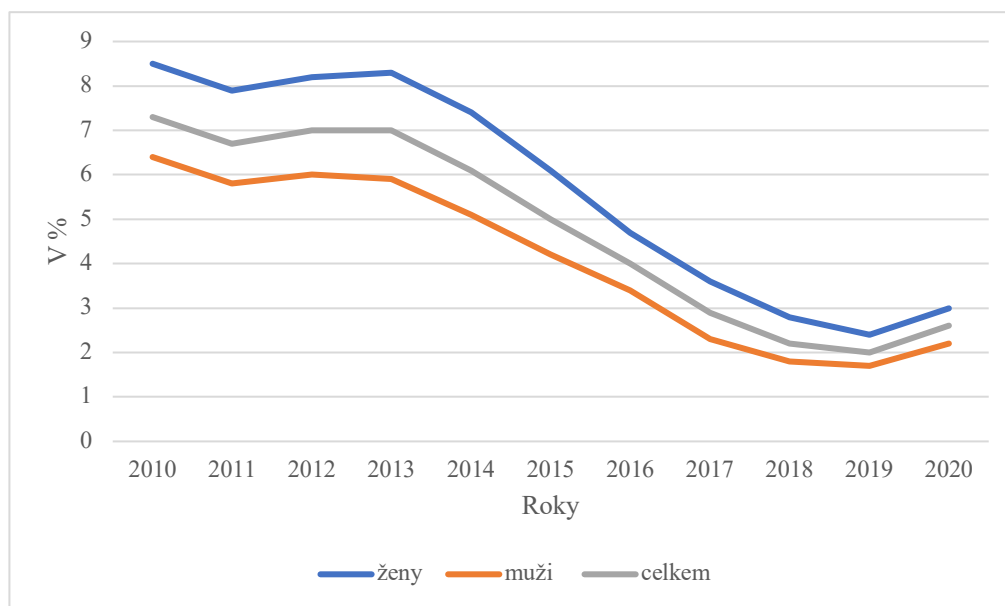
4 Vlastní práce

V rámci vlastní práce zde dojde ke zhodnocení znevýhodněných skupin na trhu práce v České republice. Jak již bylo uvedeno v teoretické části práce, znevýhodněné skupiny uchazečů představují na trhu práce jen určitou část celkové skupiny uchazečů o zaměstnání. Jejich vybrané vlastnosti nebo charakteristiky představují faktory, které výrazně snižují hodnotu jejich lidského kapitálu, především na straně zaměstnavatelů. Kvůli tomu jsou jejich členové častěji ohroženi nezaměstnaností, resp. delší dobou nezaměstnanosti. Nalezení nového pracovního místa je pro ně složitým procesem. Aby mohly tyto skupiny osob obstát v konkurenci ostatních nezaměstnaných, je jim poskytována zvýšená péče ze strany státu, a to prostřednictvím úřadů práce. V rámci vlastní práce jsou využita dostupná data z Integrovaného informačního portálu MPSV a z Českého statistického úřadu. V rámci sekundární analýzy dat jsou zpracovány vlastní tabulky a grafy, kde jsou uvedeny klíčové ukazatele trhu práce. Sledovaným obdobím je posledních deset let. U každé znevýhodněné skupiny na trhu práce je sledována nezaměstnanost, počet osob, které jsou na úřadu práce, zaměstnanost osob a jiné doplňující informace, jako jsou např. regionální rozdíly.

4.1 Zhodnocení zaměstnanosti a nezaměstnanosti žen

V první řadě je zde zkoumána znevýhodněná skupina osob, kterými jsou ženy. Vývoj nezaměstnanosti žen na trhu práce v České republice od roku 2010 do roku 2020 je patrný z následujícího grafu 1. Pro lepší porovnání této znevýhodněné skupiny na trhu práce je zde uveden vývoj nezaměstnanosti nejen žen, ale i mužů, a celkové nezaměstnanosti v České republice.

Graf 1: Vývoj míry nezaměstnanosti ČR dle pohlaví v letech 2010–2020 (v %)



Zdroj: vlastní zpracování dle ČSÚ (2021)

Z grafu 1 je patrné, že první zde sledovaná znevýhodněná skupina osob na trhu práce, kterou jsou ženy, vykazovala ve sledovaném období 2010–2020 velmi podobný trend, který byl zaznamenán v rámci celkového vývoje nezaměstnanosti. Pro míru evidované nezaměstnanosti žen bylo přitom typické, že byla vyšší než míra (celkové) evidované nezaměstnanosti i evidované nezaměstnanosti u mužů. Průměrně byla nezaměstnanost žen vyšší oproti průměrné nezaměstnanosti celkově o 1 procentní bod. Oproti nezaměstnanosti mužů byla průměrná nezaměstnanost žen vyšší o 1,7 procentního bodu. Přitom se rozdíl mezi nezaměstnaností žen a celkovou nezaměstnaností snižuje. Nejnižší rozdíl byl zjištěn v roce 2019.

Z dlouhodobého pohledu je zřejmé, že docházelo k poklesu nezaměstnanosti žen. Celková míra nezaměstnanosti klesla na historicky nejnižší úroveň v roce 2019, a klesala i nezaměstnanost žen. Pokles nezaměstnanosti v České republice byl dán příznivým trendem v oblasti ekonomiky, která byla ovlivněna také pozitivním stavem globální ekonomiky. Ta dosáhla, i přes mírné otřesy na trzích finančních, zprvu rostoucího trendu, který v roce 2018 začal zpomalovat. Zpomalení je dáno také tím, jak uvádí server Seznam Zprávy – Brexit (2021), že kvůli brexitu došlo k poklesu poptávky po automobilech.

V roce 2019 bylo v české ekonomice patrné pokračující ochlazení hospodářského růstu, jak uvádí server Deloitte (2021). Dle tohoto serveru došlo v eurozóně ke zpomalení HDP o 1,3 %. Na domácí poptávce se projevilo i zpříšňování měnové politiky ČNB. Růst

HDP tak zpomalil v České republice na 2,2 %. Toto zpomalení ekonomiky se na trhu práce v té době ještě příliš neprojevalo. V daném roce tak nezaměstnanost žen dosáhla míry 2,4 %.

V roce 2020 se však situace změnila. Nezaměstnanost žen vzrostla o 0,6 procentního bodu na 3 %. Obecně byl negativní vývoj nezaměstnanosti dán příchodem viru covid-19, který zasáhl celou zemi. Miliony lidí na Zemi se nakazily a část z nich zemřela. Z tohoto důvodu vlády většiny zemí světa přistoupily k omezením a restrikcím. Začátkem roku 2020 se téměř celý svět zastavil. Mnoho firem přerušilo svou výrobu, lidé zůstali doma a starali se o děti, které musely být doma kvůli uzavření škol a školek. Tento vývoj měl vliv na proměnu trhu práce. Tato změna se projevila nejdříve stagnací nezaměstnanosti, od druhého kvartálu pak došlo k růstu nově evidovaných uchazečů o zaměstnání, jak o tom vypovídá i následující tabulka 1.

Tabulka 1: Uchazeči o zaměstnání v roce 2020 (v tis. osob)

	1. Q	2. Q	3. Q	4. Q
Ženy	56,9	62,1	66,9	52,9
Muži	65,8	67,8	62,5	58,9
Celkem	122,7	129,9	129,4	111,7

Zdroj: MPSV (2020, 2021)

Ve druhém kvartálu došlo k růstu nezaměstnaných o 6 procentních bodů na 129,9 tis. Ve třetím kvartálu činil počet nových uchazečů 129,4 tis., přičemž v posledním kvartálu došlo k mírnému poklesu.

Relativně mírný průběh byl důsledkem přijatých opatření na podporu udržení zaměstnanosti, především cíleného programu na podporu zaměstnanosti Antivirus, a také nízké míry nezaměstnanosti před příchodem pandemie. Obecně je však dle serveru Business info (2021) možné uvést, že krize způsobená pandemií zasáhla více ženy než muže. Během roku 2020 stoupla míra nezaměstnanosti žen, jak můžeme vyzorovat z grafu, z 2,4 % na 3,0 %. Jedná se o nárůst ve výši 0,6 procentního bodu. U mužů vzrostla nezaměstnanost o 0,5 procentního bodu.

Při pohledu na celou Evropskou unii se nejedná o neobvyklý trend, jak uvádí Hortig (2021). Míra nezaměstnanosti žen v zemích Evropské unie v roce 2019 vzrostla ve všech zemích a je vyšší než míra nezaměstnanosti mužů. V roce 2019 činila míra nezaměstnanosti žen v Evropské unii 7,1 %. Míra nezaměstnanosti mužů naproti tomu

činila 6,4 %. V různých státech Evropské unie však byla míra nezaměstnanosti žen rozdílná a kolísala v rozmezí od 16 % ve Španělsku po 2,4 % v Česku.

V jednotlivých státech Evropské unie se míra nezaměstnanosti žen lišila, jak ukazuje tabulka 2.

Tabulka 2: Stav nezaměstnanosti mužů a žen v zemích EU v prosinci 2020 (v %)

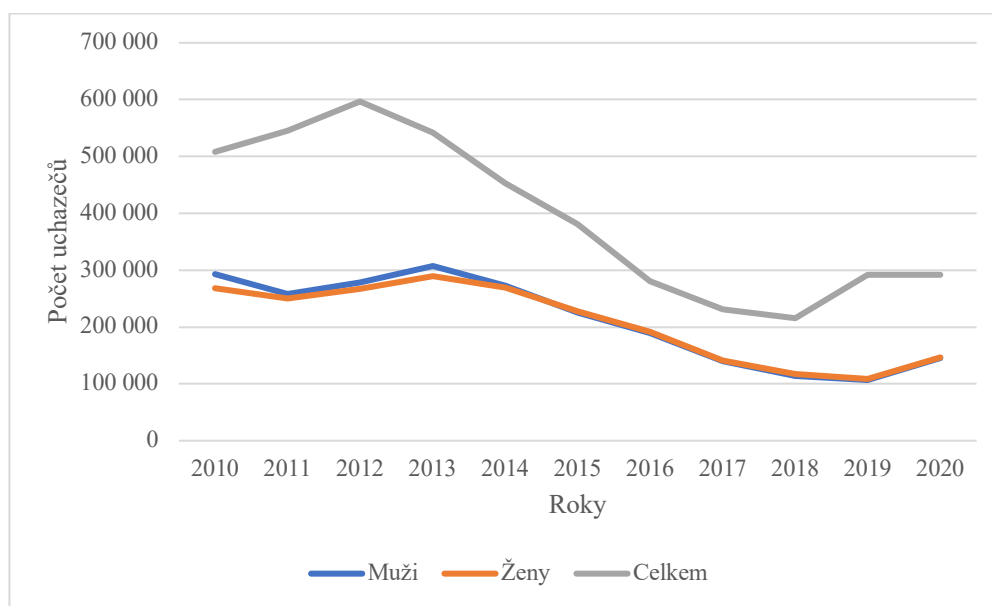
Země / období	Celkem	Muži	Ženy
Eurozóna	8,10	8,50	7,80
EU (27 zemí od roku 2020)	7,40	7,70	7,10
Belgie	6,00	5,80	6,10
Bulharsko	5,50	5,40	5,70
Česko	3,20	3,70	2,70
Dánsko	6,00	6,30	5,80
Německo	4,00	3,60	4,40
Estonsko	6,70	6,50	7,00
Irsko	6,30	6,10	6,40
Řecko	15,70	19,70	12,50
Španělsko	16,20	18,40	14,20
Francie	7,80	7,60	8,00
Chorvatsko	8,00	8,30	7,70
Itálie	9,90	10,90	9,10
Kypr	8,00	7,90	8,10
Lotyšsko	8,00	7,20	8,70
Litva	9,20	8,50	9,80
Lucembursko	6,50	6,80	6,20
Maďarsko	4,10	4,20	4,10
Malta	4,30	4,50	4,20
Nizozemsko	3,90	4,00	3,90
Rakousko	6,80	6,60	6,90
Polsko	3,40	3,20	3,50
Portugalsko	6,90	7,00	6,70
Rumunsko	5,20	5,00	5,30
Slovinsko	5,40	6,30	4,60
Slovensko	7,10	7,60	6,70
Finsko	8,20	7,30	9,10
Švédsko	8,80	9,10	8,60

Zdroj: vlastní zpracování dle Eurostatu (2021)

Z tabulky je patrné, že nezaměstnanost kolísala v rozmezí od 19,7 % v Řecku po 3,2 % v Portugalsku. Míra nezaměstnanosti žen je tedy v České republice při porovnání s ostatními zeměmi Evropské unie jedna z nejnižších. Nárůst nezaměstnanosti by byl mnohem vyšší, nebýt vládního programu dotací na udržení pracovních míst.

Zajímavé je také sledovat v daném období vývoj rozdílu mezi mírou evidované nezaměstnanosti žen a mužů, o čemž následující graf 2 také hovoří.

Graf 2: Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání v ČR dle pohlaví v letech 2010–2020 (v tis. osob)



Zdroj: vlastní zpracování dle MPSV (2021b)

Graf 2 vypovídá o tom, že postupem času dochází ke snížení odlišností v nezaměstnanosti žen a mužů. V roce 2013 byl rozdíl mezi nezaměstnaností mužů a žen nejvyšší, a to 2,3 procentního bodu. Poté se tento rozdíl začal výrazněji snižovat a v roce 2019 již činil jen 0,7 procentního bodu. Toto snižování rozdílu v míře nezaměstnanosti mezi muži a ženami bylo dáno dle odhadů především realizovanými opatřeními na trhu práce. Především kvůli vysokým rozdílům na trhu práce z pohledu genderu byla vláda České republiky na tento problém mnohokrát v minulosti upozorňována. Různá mezinárodní a evropská srovnání ukazovala, že v rámci Evropské unie patří Česká republika z hlediska úrovně rovnosti žen a mužů dlouhodobě k podprůměrným zemím.

Samozřejmě, že je nezaměstnanost žen rozdílná z pohledu věku. Výrazně nižší nezaměstnanost u žen oproti mužům byla ve věku 60–64 let. Ženy totiž odcházejí do důchodu dříve než muži, proto je v této věkové kategorii nezaměstnanost žen nižší. Muži ještě setrvávají na trhu práce, ale většinou jsou v tomto věku bez pracovního

uplatnění. Také byla nepatrně nižší nezaměstnanost žen ve věkové skupině 20–24 let. V této věkové skupině totiž převažuje podíl ekonomicky neaktivních žen nad muži v celkové populaci v dané věkové skupině, protože ženy déle studují. V ostatních věkových skupinách byla vyšší nezaměstnanost žen než mužů. Přitom největší rozdíl byl ve věkové skupině 35–39 let. Tento stav je dán tím, že ženy v tomto věku hůře nacházejí uplatnění na trhu práce z důvodu péče o dítě. Tuto informaci dokládá i server MPSV (2021b). Z celkového počtu uchazečů o zaměstnání v evidenci Úřadu práce České republiky na konci roku 2020, který činil 259 100, bylo 45 800 osob pečujících o dítě do 15 let. Z těchto údajů je tedy možné vyvodit ztíženou možnost pracovního uplatnění především žen, které tvoří cca 80,8 % z této kategorie uchazečů o zaměstnání.

Dále je z grafu 2 patrné, že od roku 2013 docházelo k poklesu počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání, což je dáno již uvedeným pozitivním ekonomickým stavem v České republice. Hodnoty počtu uchazečů o zaměstnání z pohledu žen kulminovaly v roce 2013, a to na úrovni cca 270 tisíc. Do roku 2019 došlo k poklesu počtu uchazečů o zaměstnání ženského pohlaví na cca 108 tisíc osob. Z pohledu relativního vyjádření se tak jedná o pokles o 63 %. V roce 2020 však došlo k růstu počtu uchazečů o zaměstnání ženského pohlaví na cca 147 tisíc osob. Jedná se tedy o meziroční nárůst ve výši cca 37 500. Podíl žen na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání byl v posledním sledovaném roce mírně vyšší, a to cca 50,1 %. Mužů totiž bylo na úřadech práce hlášeno cca 145 tisíc. V průběhu každého roku se mění poměr mužů a žen v počtu uchazečů o zaměstnání.

Situaci v různých krajích v oblasti nezaměstnanosti žen popisuje následující tabulka 3, která dokládá výrazné meziregionální odlišnosti.

Tabulka 3: Vývoj míry nezaměstnanosti žen v ČR dle krajů v letech 2010–2020 (v %)

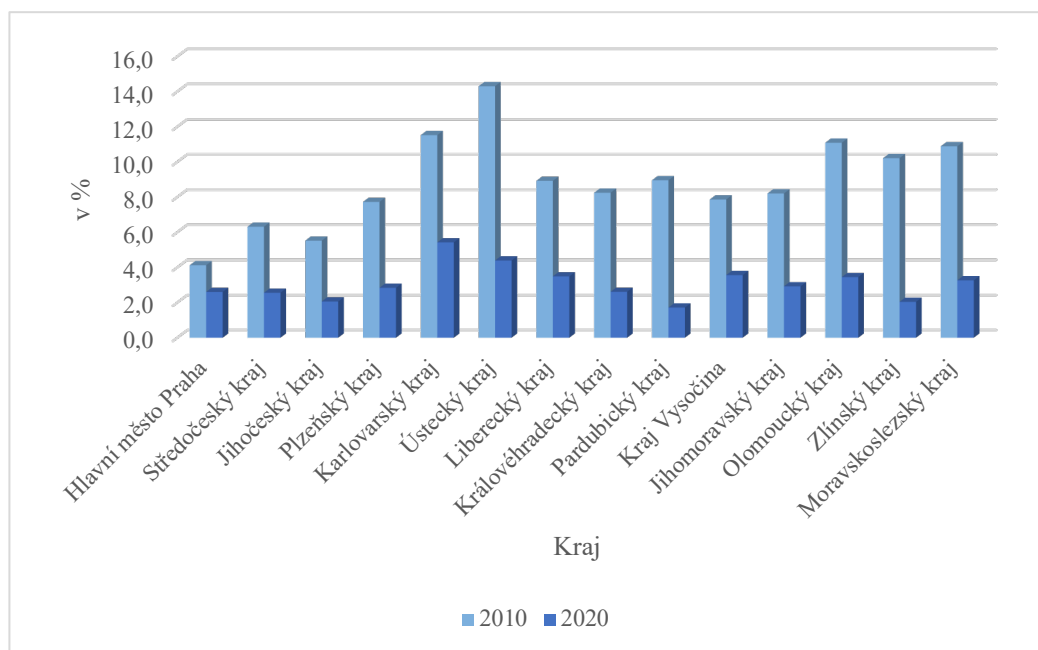
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Hlavní město Praha	4,1	3,8	3,4	3,1	2,7	3,3	2,1	2,1	1,9	1,5	2,6
Středočeský kraj	6,3	6,0	5,7	6,0	6,1	4,2	4,0	2,7	2,7	1,5	2,6
Jihočeský kraj	5,5	6,0	6,8	6,6	7,9	5,0	3,7	3,0	1,7	2,2	2,1
Plzeňský kraj	7,7	6,8	6,5	7,0	6,8	5,0	4,1	2,2	1,8	1,6	2,8
Karlovarský kraj	11,5	8,7	10,8	11,7	10,8	8,6	6,2	3,9	2,7	4,5	5,4
Ústecký kraj	14,3	11,4	13,8	11,6	10,2	8,8	5,4	4,4	4,1	3,3	4,4
Liberecký kraj	8,9	8,4	10,4	10,0	9,1	7,3	5,3	5,2	2,3	2,6	3,5
Královéhradecký kraj	8,2	8,2	7,7	9,9	7,3	6,4	4,9	2,9	2,8	1,6	2,6
Pardubický kraj	9,0	7,0	9,7	10,7	8,2	5,4	3,7	3,3	2,3	1,7	1,7
Kraj Vysočina	7,9	8,0	7,8	8,9	7,4	6,8	4,6	3,7	2,5	1,8	3,6
Jihomoravský kraj	8,2	9,1	9,3	7,8	6,6	5,5	4,7	4,4	3,6	3,0	2,9
Olomoucký kraj	11,1	9,0	8,9	9,6	9,3	7,6	4,1	3,3	2,8	2,8	3,4
Zlínský kraj	10,2	9,1	9,1	7,9	7,5	5,7	4,2	3,6	2,0	1,8	2,0
Moravskoslezský kraj	10,9	11,2	10,8	12,1	10,2	9,3	8,8	5,7	4,3	4,0	3,3

Zdroj: vlastní zpracování dle ČSÚ (2021c)

Z tabulky 3 lze vypožorovat, že v roce 2020 se nejvíce zvýšila nezaměstnanost žen kvůli pandemii viru covid-19 v Kraji Vysočina, a to o 1,8 procentního bodu, v Plzeňském kraji se zvýšila nezaměstnanost žen o 1,2 procentního bodu. V dalším pořadí se výrazně zvýšila nezaměstnanost v kraji Ústeckém, a to o 1,1 procentního bodu. Ve třech krajích došlo naopak k poklesu nezaměstnanosti žen. V procentuálním vyjádření došlo ke snížení nezaměstnanosti žen nejvýrazněji v Moravskoslezském kraji, a to o 0,7 procentního bodu, v kraji Jihočeském o 0,2 procentního bodu a v kraji Jihomoravském o 0,1 procentního bodu. Tento trend nezaměstnanosti žen koreluje více méně s obecnou nezaměstnaností v krajích. Především Moravskoslezský kraj a Ústecký kraj jsou regiony, které jsou zasaženy restrukturalizací místních podniků. V minulosti byly tyto kraje nejvýznamnějšími regiony v České republice, protože zde působily podniky z oblasti těžkého průmyslu. Po roce 1990 však těžký průmysl začal upadat, doly se postupně zavíraly a docházelo k výrazné nezaměstnanosti, která zde panuje i v současném 21. století, i když se situace pozvolna zlepšuje.

Výše uvedené informace poté blíže popisuje i graf 3, z něž jsou patrné hodnoty nezaměstnanosti žen v letech 2010 a 2020 ve sledovaných letech v různých krajích.

Graf 3: Vývoj míry nezaměstnanosti žen v krajích ČR v letech 2010 a 2020 (v %)

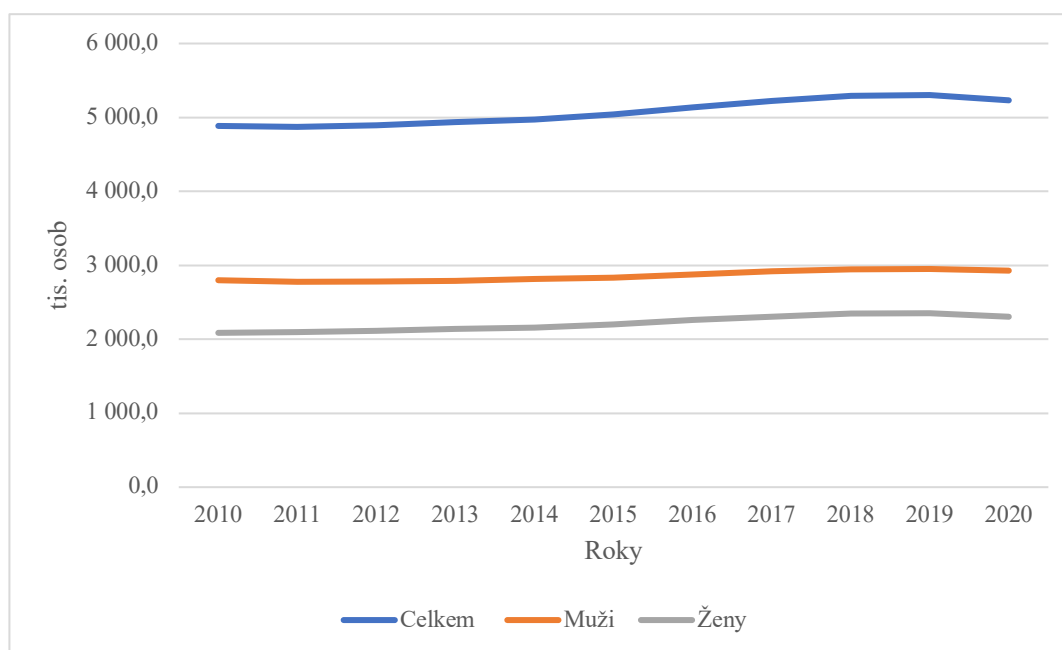


Zdroj: vlastní zpracování dle MPSV (2021b)

Graf 3 vypovídá o tom, že nejvyšší nezaměstnanost v roce 2020 vykazovaly kraje Karlovarský, Ústecký, Moravskoslezský a Olomoucký. V Karlovarském kraji byla míra nezaměstnanosti žen v roce 2020 téměř 12 %, v kraji Ústeckém v témže roce téměř 14 % a v kraji Moravskoslezském činila téměř 11 %. Ve všech krajích, kromě Hlavního města Prahy, Středočeského kraje, Jihočeského kraje a Plzeňského kraje, tak byla nezaměstnanost žen vyšší, než bylo dosaženo v průměru za celou Českou republiku.

Následuje zkoumání zaměstnanosti žen, která je také velmi důležitým ukazatelem dokládajícím postavení žen na trhu práce, jak je patrné z grafu 4.

Graf 4: Vývoj míry zaměstnanosti žen v ČR v letech 2010–2020 (v tis. osob)



Zdroj: vlastní zpracování dle ČSÚ (2021b)

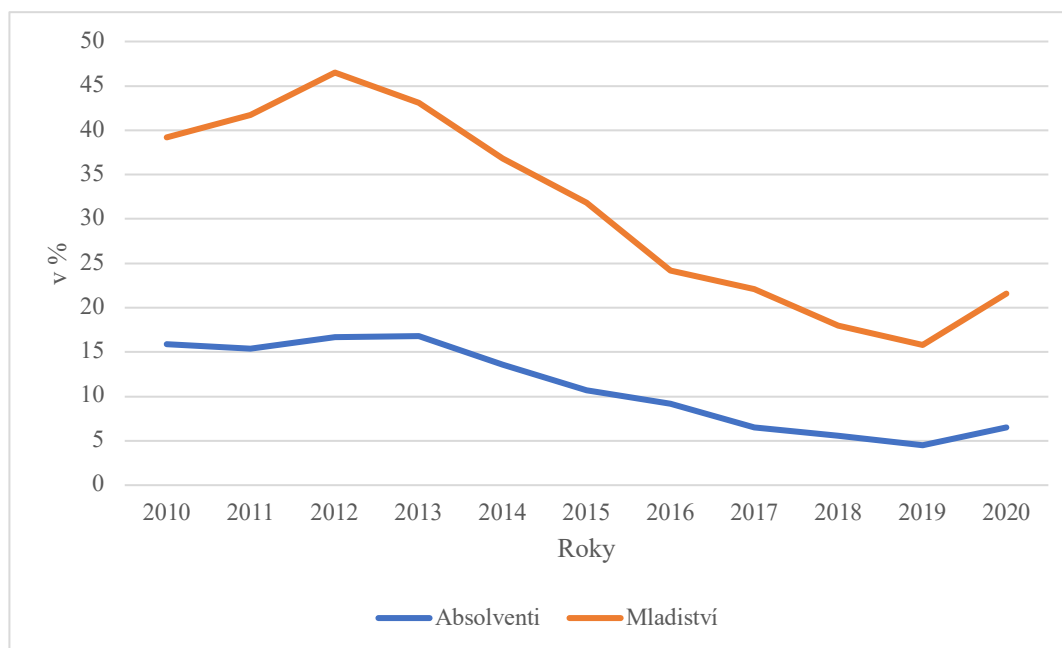
Jak je patrné z předešlého grafu, zaměstnanost žen v České republice se mírně zvyšovala, a to až do roku 2019. V roce 2019 činila zaměstnanost žen 2 352 400 osob. V roce 2020 poté tento ukazatel mírně poklesl, a to na 2 306 700 žen.

4.2 Zhodnocení zaměstnanosti a nezaměstnanosti mladistvých a absolventů

Další zde sledovanou znevýhodněnou skupinou osob na trhu práce v České republice jsou mladiství a absolventi. Důvodem jejich zhoršeného postavení na trhu práce je především nedostatek pracovních zkušeností a praxe. Na rozdíl od absolventů trpí dále mladiství uchazeči o práci ještě jedním výrazným handicapem, a tím je nízký věk, resp. nezletilost. Zaměstnáváním osob do 18 let se zaměstnavatel stává povinným respektovat ustanovení zákoníku práce, který upravuje podmínky výkonu jejich pracovní činnosti. Jsou to např. zákaz práce přesčas, práce v noci, pracovní pohotovosti apod.

V následujícím grafu 5 je patrný vývoj míry nezaměstnanosti mladistvých a absolventů v České republice v letech 2010–2020.

Graf 5: Vývoj míry nezaměstnanosti mladistvých a absolventů v ČR v letech 2010–2020 (v %)



Zdroj: vlastní zpracování dle ČSÚ (2021b)

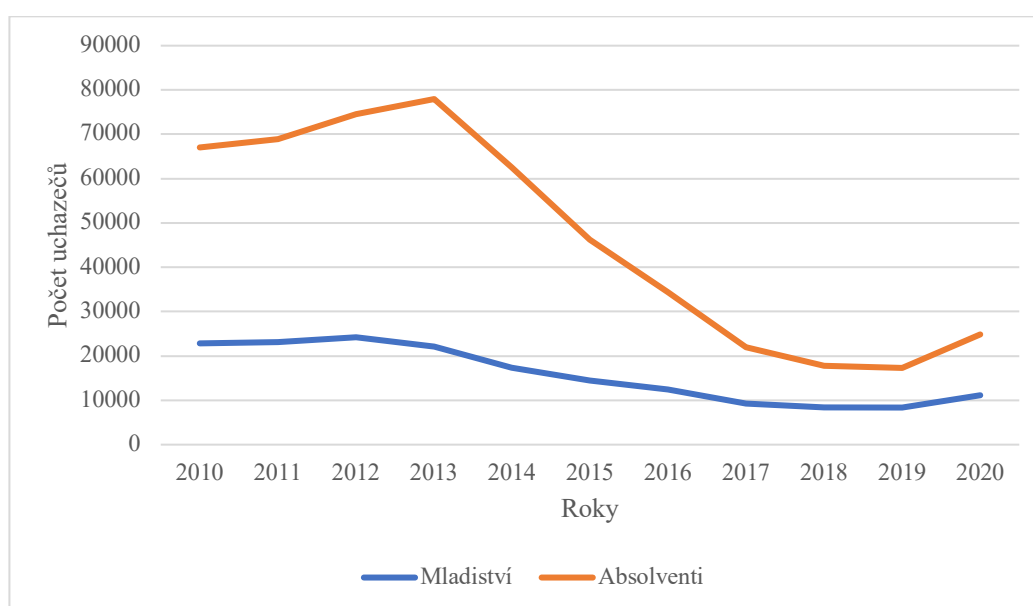
Z grafu můžeme vypočítat velmi podobný trend, který byl zaznamenán v rámci nezaměstnanosti v České republice. I zde tedy docházelo k poklesu nezaměstnanosti, přičemž však nezaměstnanost mladistvých je několikanásobně vyšší, než je celorepubliková míra nezaměstnanosti. V roce 2012 kulminovala nezaměstnanost mladistvých na cca 50 %, což je obrovská míra nezaměstnanosti. V tomto roce byla míra nezaměstnanosti absolventů, tedy míra nezaměstnanosti osob ve věku 20–24 let, ve výši cca 18 %. Do roku 2019 zaznamenaly hodnoty pozitivní klesající trend. V roce 2019 činila nezaměstnanost mladistvých 15,8 % a nezaměstnanost absolventů byla jen 4,5 %. V roce 2020 však v rámci této znevýhodněné skupiny osob došlo k výraznému nárůstu nezaměstnanosti. Nezaměstnanost mladistvých vzrostla o 5,8 procentního bodu a nezaměstnanost absolventů vzrostla o něco méně, a to o 2 procentní body. U mladistvých osob je tedy patrná výrazně vyšší závislost na ekonomickém stavu v zemi.

Přitom je nejméně početnou skupinou na trhu práce právě znevýhodněná skupina mladistvých. Jejich počet hovoří o poměrně nevýznamném zastoupení na pracovním trhu. Podíl této skupiny uchazečů na ekonomicky aktivních obyvatelích se dlouhodobě pohybuje kolem 0,1 %. Podíl absolventů a mladistvých na trhu práce činí potom 4 %. Populace ve věku 15–24 let byla tedy na trhu práce v roce 2020 zastoupena 242 tisíci osobami. Došlo zde tedy k poklesu zaměstnanosti z 270 100 v roce 2019, což opět svědčí o výrazné závislosti na ekonomice země. Průměrná nezaměstnanost ve všech sledovaných letech

v České republice činila 4,8 %. Průměrná nezaměstnanost absolventů ve sledovaných letech byla 10,9 %. Průměrná nezaměstnanost absolventů ve sledovaných letech byla vyšší oproti celorepublikovému průměru o 6,1 procentního bodu. Mnohem horší situace byla patrná u mladistvých. Průměrná míra nezaměstnanosti mladistvých činila 31,3 %. Byla tedy vyšší o 26,5 procentních bodů.

O vývoji uchazečů o práci, kteří jsou registrováni na úřadech práce, v této sledované skupině znevýhodněných osob hovoří následující graf 6.

Graf 6: Vývoj uchazečů o zaměstnání v ČR v letech 2010–2020 (v tis. osob) v kategorii mladistvých a absolventů



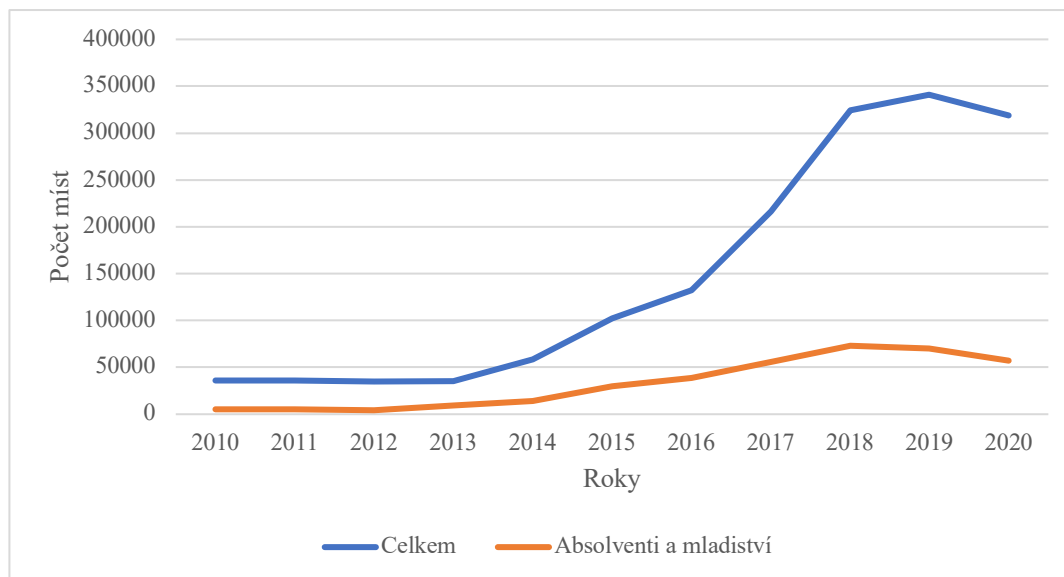
Zdroj: vlastní zpracování dle ČSÚ (2021b)

Z něj je možné vyvodit mírný pokles mladistvých uchazečů o zaměstnání. Jejich počet poklesl z cca 22 900 osob na přibližně 11 tisíc. V roce 2020 činil poté počet uchazečů o zaměstnání do 19 let 11 tisíc. Průměrný podíl mladistvých uchazečů o zaměstnání ve sledovaném období na průměrném počtu všech uchazečů o zaměstnání činil ve sledovaných letech 4 %. Vyšší pokles počtu uchazečů o zaměstnání byl patrný u skupiny absolventů. Zde bylo dosaženo nejvyšších hodnot kolem roku 2013, kdy počet uchazečů o zaměstnání v tomto roce činil cca 80 tisíc. Do roku 2019 došlo k poklesu na přibližně 17 tisíc osob. V relativním vyjádření se jedná o pokles ve výši 78 %. V roce 2020 však počet uchazečů o zaměstnání ve věku 20–24 let zaznamenal relativně největší nárůst ze všech pětiletých věkových skupin (o 43,4 procentních bodů). Vzrostl o 7 500 na 24 800. Přitom průměrný podíl uchazečů o zaměstnání v podobě absolventů ve sledovaném období

na průměrném počtu všech uchazečů o zaměstnání činil ve sledovaných letech 12 %. Jednalo se tedy o početnější skupinu než byla skupina mladistvých.

Počet pracovních míst pro mladistvé a absolventy byl z celkového počtu pracovních míst relativně nízký, jak o tom hovoří následující graf 7.

Graf 7: Vývoj počtu pracovních míst pro absolventy a mladistvé



Zdroj: vlastní zpracování dle ČSÚ (2021b)

Od roku 2015 je zaznamenán výrazný nárůst volných pracovních míst. Počet všech volných pracovních míst vzrostl z cca 50 tisíc ročně na přibližně 350 tisíc ročně. V roce 2020 se hodnoty snížily o 30 tisíc pracovních míst. V oblasti volných míst pro absolventy a mladistvé však nedocházelo k výraznému nárůstu. Počet volných pracovních míst pro mladistvé a absolventy se pohyboval v rozmezí od jednoho do deseti tisíc míst. V roce 2020 poklesl počet těchto míst o cca 2 tisíce. V tomto posledním roce tedy počet volných pracovních míst pro absolventy a mladistvé nečinil ani 1 procento ze všech volných pracovních míst.

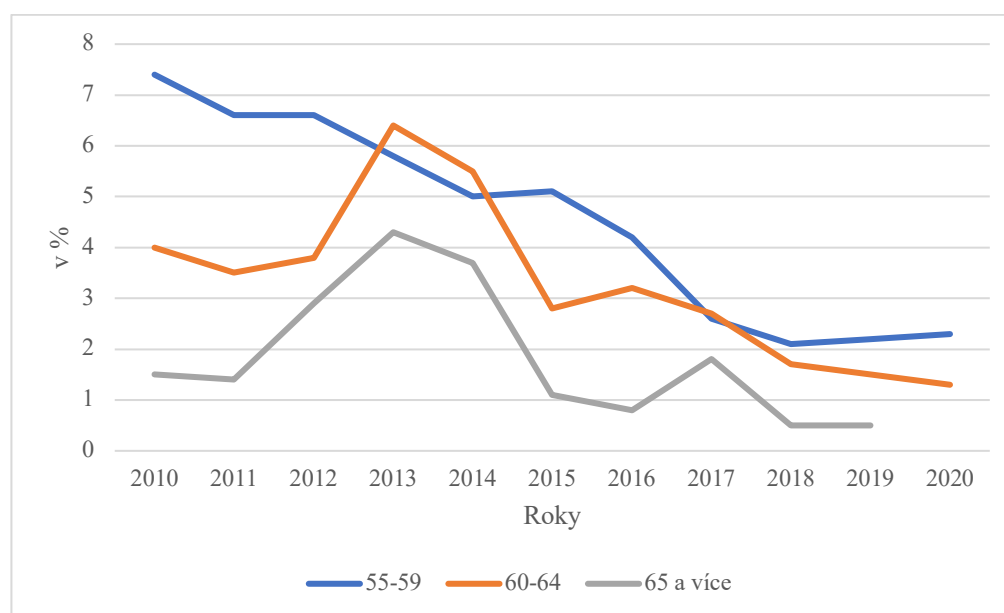
4.3 Zhodnocení zaměstnanosti a nezaměstnanosti osob starších 55 let

Třetí skupinou znevýhodněných osob na trhu práce představují osoby starší 55 let věku. 55 let je tedy spodní hranice věku pro zařazení občana do této znevýhodněné skupiny. Osoby starší 55 let jsou na trhu práce vlastně třetí skupinou (po mladistvých a absolventech), jejíž rizikové postavení úzce souvisí s dosažením určité fáze životního cyklu. Věk hraje v tomto ohledu podle zaměstnavatelů spíše podřadnou roli. Primárně jde

podle nich o charakteristiky, které se u takových uchazečů v důsledku věku vyskytují. Ať již tedy jde o více či méně opodstatněné výhrady, zaměstnavatelé u osob starších 55 let předpokládají především vyšší mzdové nároky vyplývající z délky jejich praxe. Poté jsou to nežádoucí návyky nabyté v dosavadní kariéře, omezení zkušeností a zručnosti způsobené častokrát celoživotním setrváním na jednom pracovním místě. Dále jsou to také zdravotní problémy a pokles adaptability. Podobně automaticky předpokládají zaměstnavatelé i nedostatečné znalosti cizích jazyků, moderní techniky a pracovní flexibility. Přitom je zajímavé, že bude docházet k nárůstu počtu osob v této věkové skupině, především pak ve věku nad 60 let, což je důsledkem stárnutí české populace, prodlužující se délky života atd. Proto bude nutné se dle názoru autorky na tuto věkovou skupinu v budoucnu více zaměřit.

O vývoji nezaměstnanosti osob starších 55 let hovoří následující graf 8.

Graf 8: Vývoj míry nezaměstnanosti osob starších 55 let v ČR v letech 2010–2020 (v %)



Zdroj: vlastní zpracování dle ČSÚ (2021b)

Z něj můžeme vypočítat postupný pokles nezaměstnanosti u všech věkových skupin nad 55 let. Nejnižší hodnoty nezaměstnanosti byly dosaženy opět v roce 2019. V roce 2020 došlo k mírnému nárůstu. Celkově bylo v České republice v roce 2020 18 200 nezaměstnaných ve věku 55 a více let. Oproti celorepublikovému průměru nezaměstnanosti byla nezaměstnanost osob starších 55 let nižší. V této věkové skupině byla průměrná nezaměstnanost 4,4 %. Byla tedy nižší než celorepublikový průměr o 0,4 procentního bodu. Ve věkové skupině 60–64 let byla nižší průměrná nezaměstnanost

oproti celorepublikovému průměru o 2 procentní body. Ve věku nad 65 let byla průměrná míra nezaměstnanosti nižší o 3,6 procentního bodu.

O tom, jak nezaměstnanost osob starších 55 let v různých letech rostla či klesala, hovoří následující tabulka 4.

Tabulka 4: Vývoj změn nezaměstnanosti osob starších 55 let v ČR v letech 2010–2020 (v %)

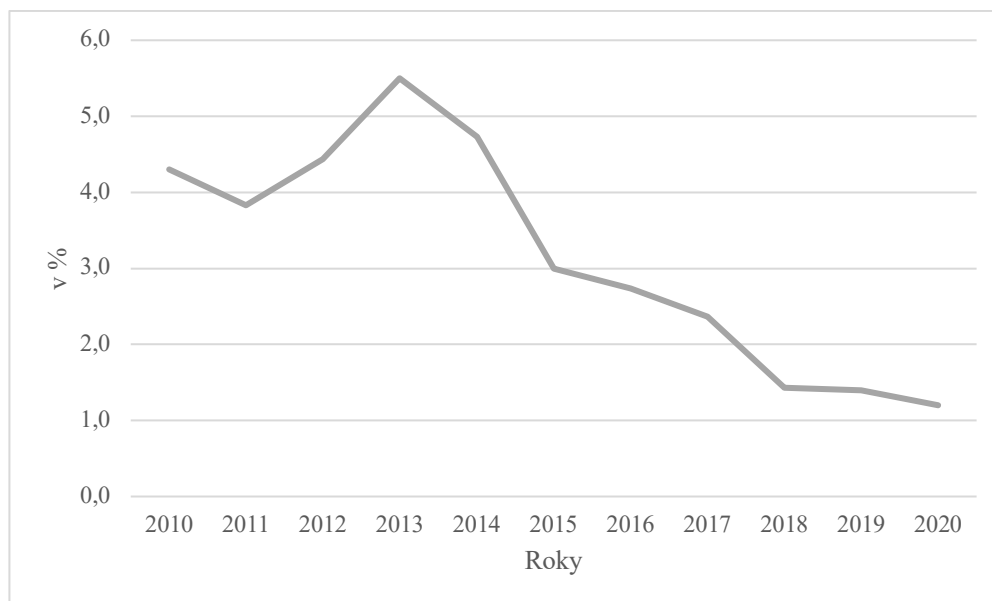
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
55–59 let	100 %	70 %	120 %	93 %	82 %	64 %	778 %	105 %	105 %
60–64 let	109 %	113 %	86 %	76 %	114 %	56 %	94 %	88 %	87 %
65 a více let	207 %	52 %	80 %	92 %	73 %	113 %	100 %	56 %	---

Zdroj: vlastní zpracování

Průměrnou nezaměstnanost v této věkové skupině poté znázorňuje také následující graf 9. Z tohoto grafu vyplývá výrazný pokles průměrné nezaměstnanosti osob starších 55 let. Ve sledovaných letech 2011–2019 tak došlo k poklesu nezaměstnanosti o cca polovinu. Přitom však v roce 2020 nezaměstnanost vzrostla. Průměrně činil absolutní pokles v této časové řadě 0,22 procentního bodu.

O vývoji nezaměstnanosti osob starších 55 let, tedy celkové nezaměstnanosti nad 55 let, hovoří následující graf 9.

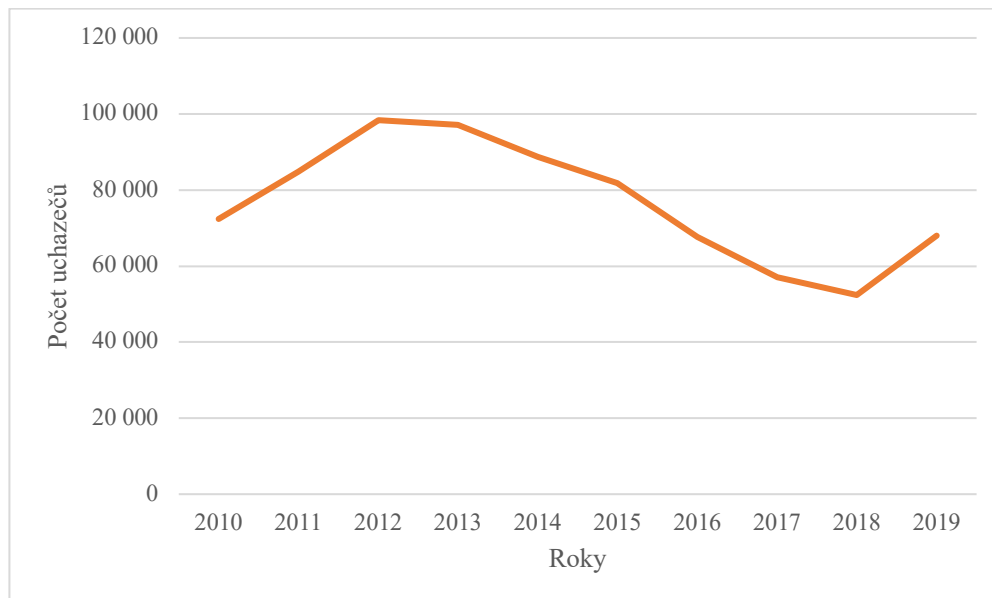
Graf 9: Vývoj nezaměstnanosti osob starších 55 let (v %)



Zdroj: vlastní zpracování

Tyto závěry jsou patrné z následujícího grafu 10, který uvádí vývoj počtu uchazečů o zaměstnání starších 55 let.

Graf 10: Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání u osob starších 55 let



Zdroj: vlastní zpracování dle ČSÚ (2021b)

Z pohledu počtu uchazečů je možné uvést, že v České republice kulminoval počet uchazečů o zaměstnání ve věku nad 55 let mezi 80 až 120 tisíci osob. Od roku 2014 je poté patrný klesající trend. I zde bylo dosaženo nejnižších hodnot v počtu uchazečů o zaměstnání v roce 2019, kdy počet osob, které hledaly práci, činil 80 tisíc. V roce 2020 došlo k relativně výraznému nárůstu počtu uchazečů o zaměstnání.

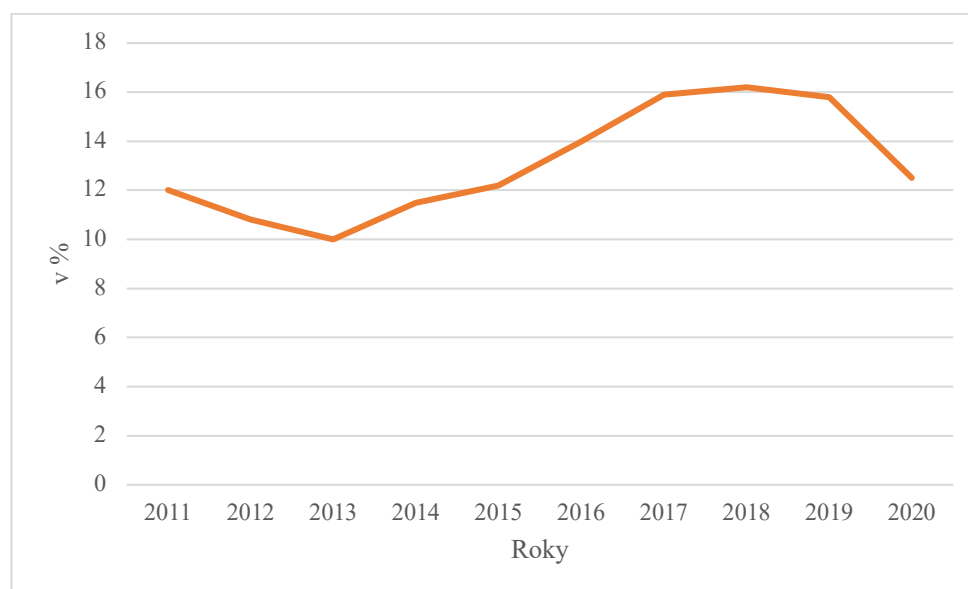
4.4 Zhodnocení zaměstnanosti a nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením

Zdravotně postižení patří k další skupině, která má výrazné potíže při nacházení adekvátní práce. Otázka nezaměstnanosti této skupiny znevýhodněných osob se začala objevovat podobně jako u ostatních osob začátkem 90. let. Byla ale o to naléhavější, protože se měnil i celkový přístup k jejich integraci do společnosti. Kuchař (2007) uvádí, že zvyšování počtu nezaměstnaných zdravotně postižených osob nebylo navázáno pouze na změny ve fungování hospodářství, ale i na další skutečnosti týkající se této skupiny. V mnoha případech nejsou jejich zdravotní problémy jediným znevýhodňujícím faktorem. Častokrát u nich dochází k jejich kumulaci s dalšími riziky, jakými jsou nižší kvalifikace a vyšší věk.

Z pohledu zaměstnavatelů disponuje tato skupina i dalšími nepříznivými charakteristikami, jako jsou nižší výkonnost, vyšší absence ze zdravotních důvodů, těžší adaptabilita, příp. i nutnost úpravy pracoviště a s tím spojené finanční náklady. Zdravotně postižení ale představují velmi heterogenní skupinu, proto nelze přijímat tato odůvodnění jako univerzální platná.

Bohužel žádné statistiky Ministerstva práce a sociálních věcí ani Českého statistického úřadu neposkytují konkrétní informace o vývoji nezaměstnanosti této skupiny osob. O vývoji podílu osob se zdravotním postižením na celkovém počtu uchazečů hovoří následující graf 11.

Graf 11: Vývoj podílu osob se zdravotním postižením na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání (v %)

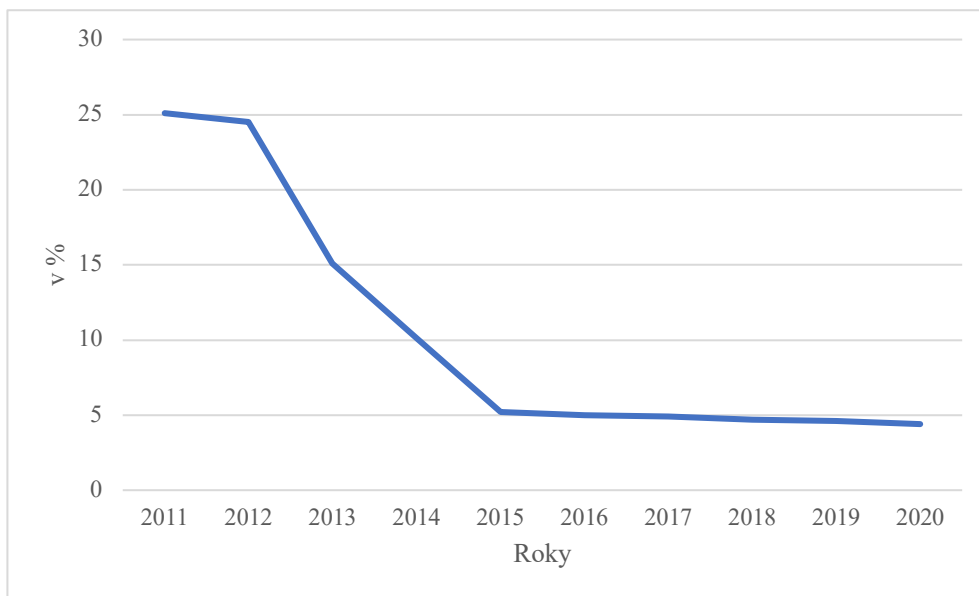


Zdroj: vlastní zpracování dle ČSÚ (2021b)

Z pohledu evidovaných osob s postižením na trhu práce je však možné uvést, že koncem roku 2020 bylo na úřadu práce evidováno cca 38 600 uchazečů o zaměstnání. V tomto roce tak došlo k nárůstu o 4 900 osob. V procentuálním vyjádření se jedná o nárůst ve výši 14,5 procentního bodu. Vzhledem k tomu, že v roce 2020 celkový počet uchazečů o zaměstnání vzrostl o 35,5 procentních bodů, jedná se o nižší nárůst, což bylo způsobeno relativně nízkou zaměstnaností těchto osob. Podíl osob s postižením mezi všemi uchazeči o zaměstnání osciloval ve sledovaném období mezi 10 % a 16 %. Nejhorších výsledků bylo dosaženo v letech 2016 až 2018, kdy se tento podíl pohyboval kolem 16 %. V roce 2020 poklesl podíl osob se zdravotním postižením na celkovém počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání o 2,4 procentního bodu na 13,2 %.

V následujícím grafu 12 je poté patrný podíl počtu osob se zdravotním postižením na jedno volné pracovní místo pro osoby s postižením.

Graf 12: Vývoj podílu osob se zdravotním postižením na jedno volné pracovní místo pro osoby se zdravotním postižením (v %)

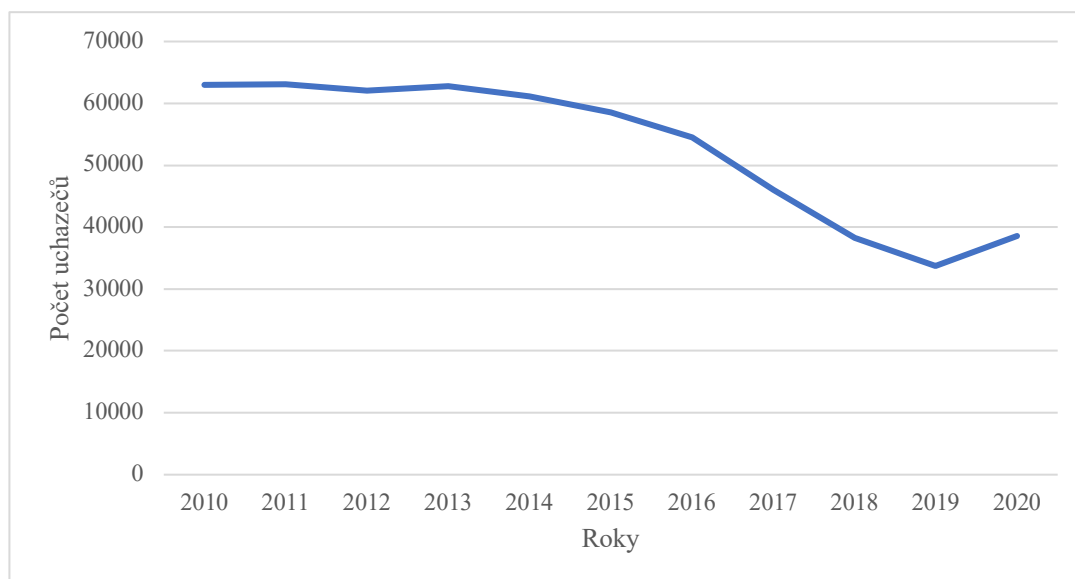


Zdroj: vlastní zpracování dle ČSÚ (2021b)

Z grafu můžeme vyzorovat výrazný pokles tohoto ukazatele. Podíl počtu osob na jedno volné pracovní místo poklesl z cca 25 % na cca 5 %. Ze všech volných pracovních míst, která byla na úřadu práce hlášena, byl počet volných pracovních míst pro osoby s postižením velmi malý. V roce 2012 byl podíl cca kolem 12 %. V roce 2020 se jednalo o podíl ve výši 3,2 %. Jedná se od roku 2016 o relativně shodnou úroveň. V absolutním vyjádření můžeme uvést, že v průběhu roku 2020 se počet volných pracovních míst pro osoby s postižením pohyboval kolem 11 500 míst. Jednalo se tak o zhruba 4 tisíce míst méně, než tomu bylo v roce 2019.

Následující graf 13 poté popisuje počet uchazečů se zdravotním postižením, kteří se o zaměstnání hlásí.

Graf 13: Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání



Zdroj: vlastní zpracování dle ČSÚ (2021b)

Jak je z grafu patrné, docházelo do roku 2019 k pozitivnímu trendu, tj. k poklesu počtu uchazečů o zaměstnání. V roce 2020 se pak počet uchazečů o zaměstnání mírně zvýšil, a to z cca 30 na 40 tisíc osob. Během tohoto roku se tak počet uchazečů o zaměstnání zvýšil přibližně o 10 tisíc osob.

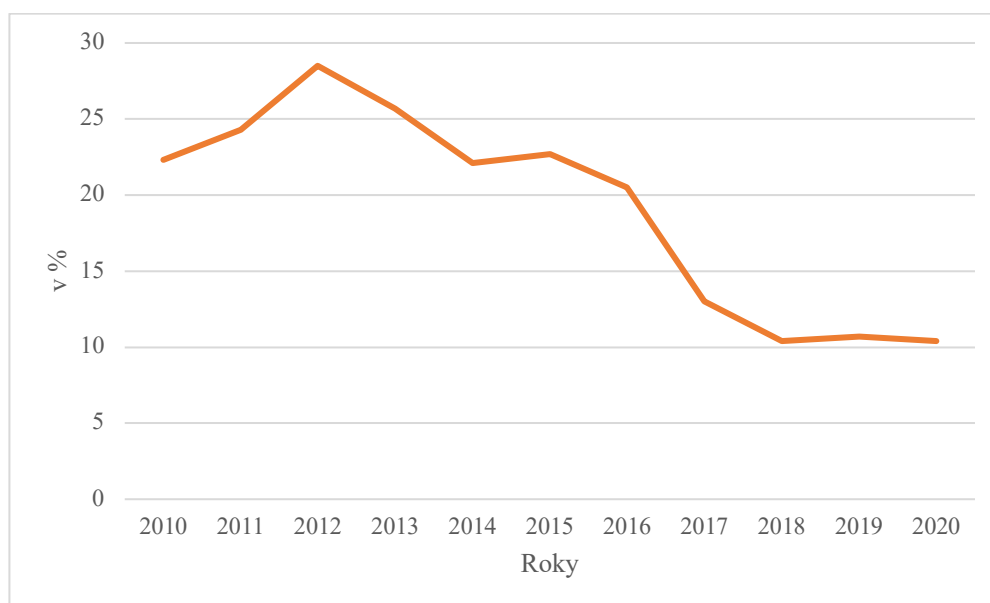
Přitom je možné uvést, že podíl osob se zdravotním postižením na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání představoval v České republice jen cca 13,2 %, meziročně se snížil přibližně o 2,4 procentního bodu. Nejvyšší podíl byl zaznamenán v Královéhradeckém a Plzeňském kraji, a to 16 %, následoval Pardubický kraj s 15,9 %, Moravskoslezský kraj s 15,6 % a Zlínský kraj s 15,4 %. Nejmenší zastoupení měli uchazeči o zaměstnání s postižením v Hlavním městě Praha, a to 5,8 %, v Karlovarském kraji s 8,5 % a Středočeském kraji s 11 %. Nejvyšší zastoupení měli uchazeči o zaměstnání s postižením ve věku 50 a více let v Moravskoslezském kraji – 39,6 %, dále ve Zlínském kraji a Kraji Vysočina, a to více než 36 %. V sedmi krajích byl tento podíl nižší než celorepublikový průměr, který činil 34,4 %, což je o 1,5 procentního bodu méně než před rokem. Nejnižší podíl byl zaznamenán v Hl. m. Praze, kde činil 29,4 %, což je nižší než 33 % v Ústeckém, Středočeském a Libereckém kraji. Podíl osob starších 50 let se meziročně zvýšil pouze v Královéhradeckém kraji o 0,3 procentního bodu.

4.5 Zhodnocení zaměstnanosti a nezaměstnanosti osob s nízkou kvalifikací

Další skupinou na trhu práce jsou osoby s nízkou kvalifikací. Příčiny, proč je tato skupina uchazečů o zaměstnání ve zhoršeném postavení na trhu práce, jsou poměrně četné. Důležitou roli hraje pravděpodobně trend zvyšující se úroveň složitosti práce, která automaticky vyžaduje i zvýšenou kvalifikaci pracovníků. Ze strany zaměstnavatelů tak často dochází k předsudkům vůči nízkému vzdělání uchazečů, které spojují i s nedostatečnou způsobilostí, zkušeností a dovedností. Důvody jejich problémů při pracovním provádění požadovaných aktivit jsou určitě i na straně samotných nezaměstnaných s nízkou kvalifikací. U nich je možné setkat se mnohdy s neadekvátními představami o charakteru práce, a hlavně jejím finančním ohodnocení. Zejména nízké mzdy následně přispívají k tomu, že členové této skupiny v mnoha případech preferují využívání sociálního zabezpečení před prací. U některých lze pozorovat i nechuť k přijetí „podřadného“ zaměstnání nebo ke zlepšení vlastních šancí prostřednictvím zvýšení kvalifikace (Kuchař, 2007).

Obecně je možné konstatovat, že míra nezaměstnanosti je výrazně diferencována podle stupně dokončeného vzdělání, jak ukazuje graf 14.

Graf 14: Vývoj nezaměstnanosti u osob se základním vzděláním a bez vzdělání (v %)



Zdroj: vlastní zpracování dle ČSÚ (2021b)

Nejvyšší míru nezaměstnanosti mají lidé se základním vzděláním nebo lidé bez vzdělání. S rostoucí úrovní dokončeného vzdělání míra nezaměstnanosti klesá. V roce 2019 činila míra nezaměstnanosti osob vysokoškolsky vzdělaných jen 1 %. U osob se středním vzděláním s maturitou byla ve výši 1,4 %, u osob se středním vzděláním bez maturity činila 2,2 %. Nejvyšší nezaměstnanost je tedy u osob bez vzdělání nebo se základním vzděláním.

U osob bez vzdělání byla průměrná nezaměstnanost ve sledovaných letech 19 %. Oproti celorepublikovému průměru zde byla tato nezaměstnanost vyšší o 14,3 procentních bodů. V roce 2020, kdy je současná situace ovlivněna covid-19, můžeme pozorovat odpovídající nárůst míry nezaměstnanosti. V grafu je patrný vývoj této nezaměstnanosti.

Z dlouhodobého pohledu je tedy možné uvést, že docházelo k poklesu míry nezaměstnanosti osob s nízkou kvalifikací. Míra nezaměstnanosti této specifické znevýhodněné skupiny osob na trhu práce klesla ve sledovaném období z 24,3 % v roce 2011 na cca 10 % v roce 2020. Pokud tedy porovnáme tyto hodnoty s průměrnou mírou nezaměstnanosti v České republice, je patrné, že je nezaměstnanost této znevýhodněné skupiny osob na trhu práce několikanásobně vyšší. V čase hospodářského růstu docházelo k výraznému poklesu její absolutní a relativní hodnoty. Přitom v čase krize nedošlo k výraznému růstu. Nižší hodnoty nezaměstnanosti u těchto osob jsou dány tím, že v České republice byl obecně problém sehnat zaměstnance, proto firmy přistoupily mnohdy i k náboru těchto uchazečů o zaměstnání. To bylo dáno opět ekonomickým růstem v zemi. Dalším důvodem poklesu je také to, že se vláda snaží, aby počet osob, které úspěšně ukončí nějakou formu vzdělání, rostl. Vláda si uvědomuje, že je to klíčové při řešení celé řady problémů v budoucnosti. Snaha o snížení počtu nekvalifikované skupiny uchazečů má různé podoby, může se jednat o zvýšení počtu roků na základní škole, což vláda realizovala v minulosti zvýšením povinných let z 8 na 9 let.

V následující tabulce 5 je uveden počet uchazečů o zaměstnání s nízkou kvalifikací a jejich podíl na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání.

Tabulka 5: Uchazeči o zaměstnání s nízkou kvalifikací

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Neúplné a bez vzdělání	2 980	3 001	3 009	3 006	3 206	8 065	9 604	11 323	12 271	93 66	11 049
Základní vzdělání	136 501	136 615	147 030	161 269	147 107	122 072	104 742	74 630	58 587	55 866	73 327
Podíl obou skupin na celkovém počtu uchazečů v %	27,51	27,46	27,51	27,52	27,74	28,72	29,98	30,63	30,60	30,27	28,90

Zdroj: vlastní zpracování dle ČSÚ (2021b)

Již z letného pohledu na tento vývoj je opět patrný vysoký podíl osob se základním vzděláním, kteří se hlásí o práci. Přitom jejich množství pokleslo ve sledovaném období z cca 136 tisíc na 73 tisíc osob. Osob bez vzdělání bylo relativně málo, přičemž však jejich množství ve sledovaném období mělo rostoucí trend. Celkový podíl těchto obou skupin uchazečů o zaměstnání v čase rostl, a to z 27 % na 29 %.

Obecně existuje vysoký podíl oznámených volných pracovních míst na pracovní pozice vyžadující nejnižší vzdělání. Na konci roku 2020 tvořila pracovní místa s požadavkem na nejvýše základní vzdělání přibližně 74,7 % volných pracovních míst. Přitom 47,8 % jich bylo nahlášeno na některém z úřadů práce v České republice kratší dobu než tři měsíce a 42,5 % déle než šest měsíců. Naproti tomu podle délky, po kterou zaměstnavatelé prostřednictvím úřadů práce poptávají nové zaměstnance, byla více než šest měsíců neobsazena místa spadající např. do skupiny zaměstnání třídy 2 (specialisté) a 5 (pracovníci ve službách a prodeji), a to 57,4 %, nebo třídy 3 (techničtí a odborní pracovníci), a to 54,1 %.

Z pohledu krajů byl tento podíl vyšší než průměr za celou republiku pouze ve čtyřech krajích, nejvyšší pak v Ústeckém kraji (47,3 %) a Karlovarském kraji (41,2 %), tj. v krajích s největším zastoupením osob s nejnižším vzděláním v republice. Nadprůměrný podíl byl patrný i v Moravskoslezském a Libereckém kraji, a to 32,5 %, resp. 31,4 %. Nejmenší podíl osob s nejnižším vzděláním byl evidován v Hl. m. Praze, a to 18 %, a v Kraji Vysočina pak 18,6 %. Podíl těchto osob se meziročně zvýšil pouze v Ústeckém kraji, a to o 0,3 procentního bodu, a v Jihočeském kraji o 0,1 procentního bodu.

4.6 Zhodnocení politiky zaměstnanosti

Jak již bylo nastíněno v předchozí analýze znevýhodněných osob na trhu práce, realizuje vláda České republiky politiku zaměstnanosti, jejímž národním cílem je:

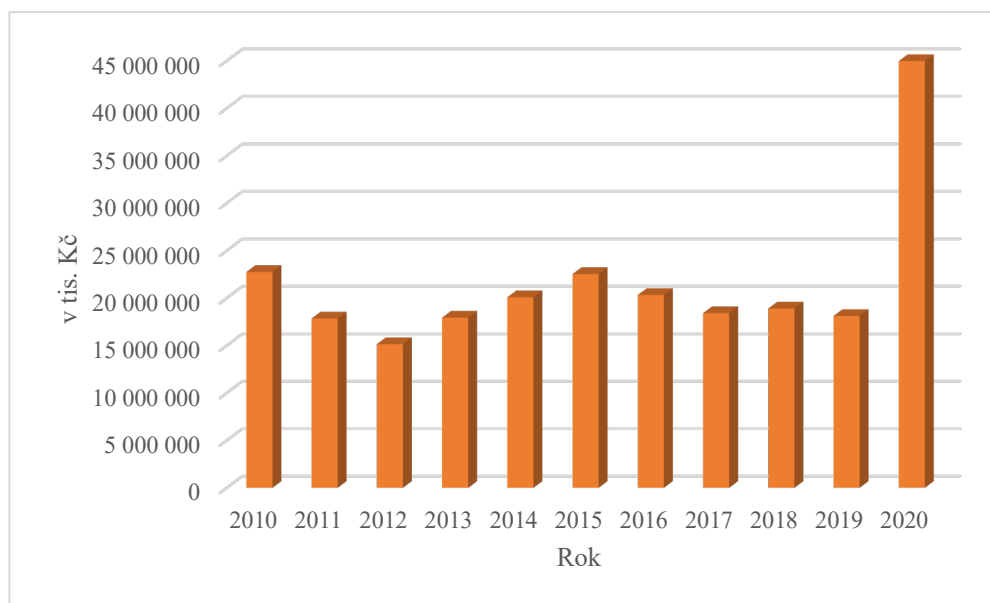
- zvýšení celkové míry zaměstnanosti ve věkové skupině 20–64 let na 75 %.

Tento národní cíl je poté rozdělen do těchto dílčích cílů:

- zvýšení míry zaměstnanosti žen ve věku 20–64 let na 65 %,
- zvýšení míry zaměstnanosti starších pracovníků ve věku 55–64 let na 55 %,
- snížení míry nezaměstnanosti mladých osob ve věku 15–24 let o třetinu oproti roku 2010,
- snížení míry nezaměstnanosti osob s nízkou kvalifikací o čtvrtinu oproti roku 2010 (MPSV, 2021).

V následujícím grafu 15 je uveden vývoj výdajů na politiku zaměstnanosti v České republice ve sledovaných letech.

Graf 15: Vývoj výdajů na politiku zaměstnanosti (v tis. Kč)



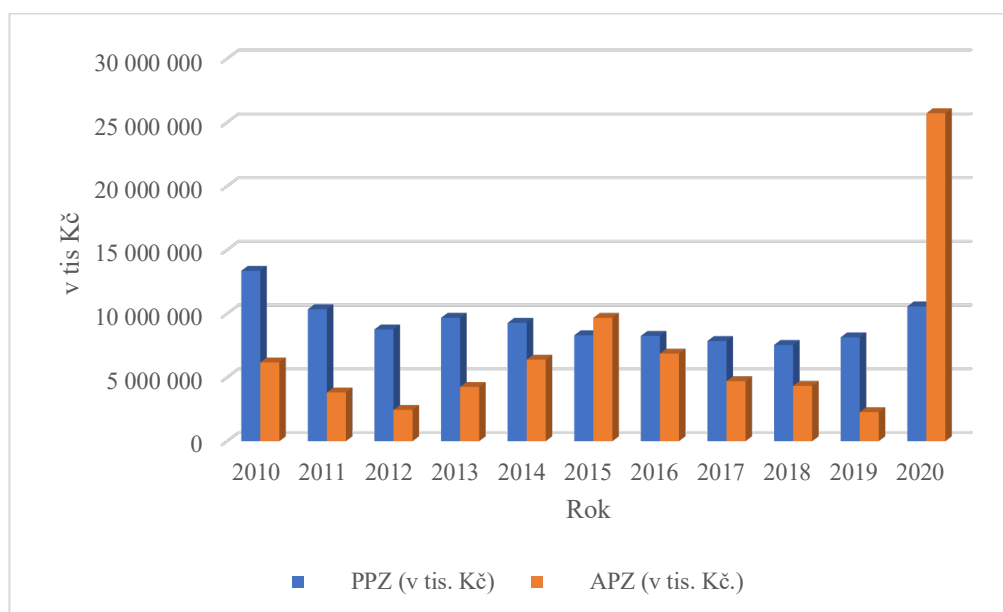
Zdroj: vlastní zpracování dle MPSV (2021c)

Z tohoto grafu můžeme vypožorovat, že v letech 2015–2019, tj. v době ekonomického rozvoje české ekonomiky, se celkové výdaje na politiku zaměstnanosti snižovaly. V letech 2017–2019 byl zaznamenán spíše konstantní trend ve výši zhruba 18 mld. Kč.

V roce 2020 došlo k meziročnímu nárůstu na 26 mld. Kč, což je nárůst o cca 60 %. Na tomto vývoji se podílel především růst výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti v roce 2020. Ještě v roce 2019 činily výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti 2 273 mil. Kč, v roce 2020 činily tyto výdaje již 25 717 mil. Kč.

V následujícím grafu 16 je poté patrné rozdělení výdajů na aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti.

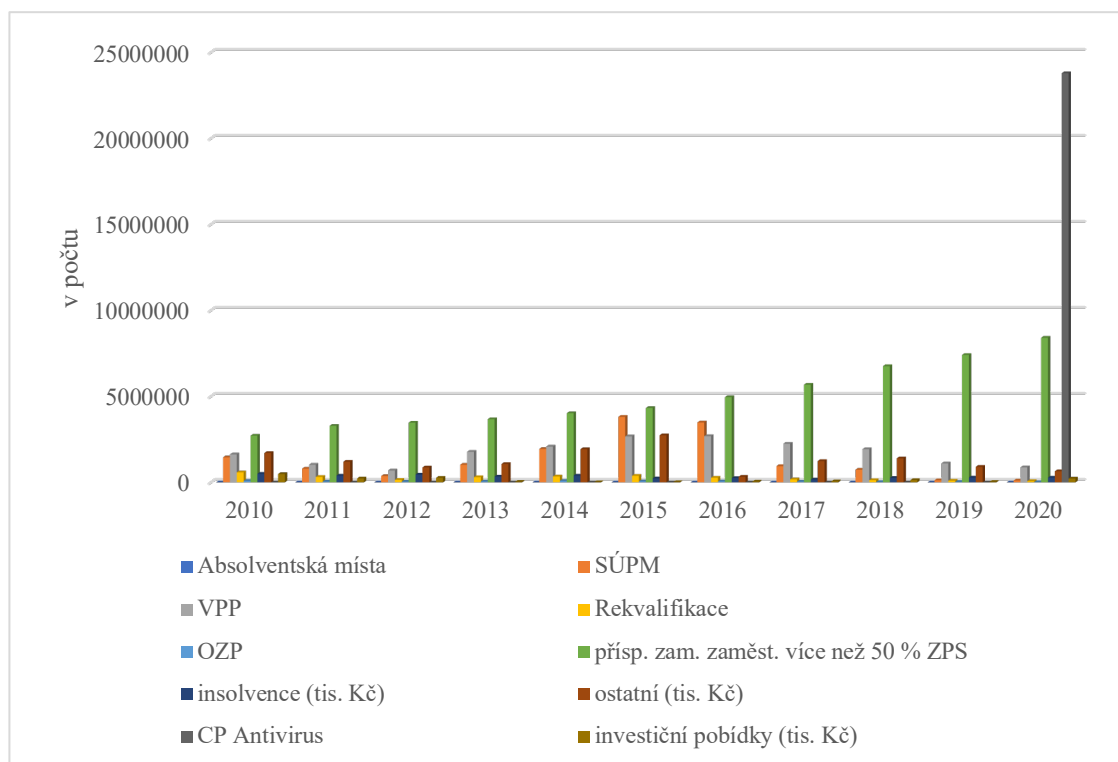
Graf 16: Rozdělení výdajů na politiku zaměstnanosti (v tis. Kč)



Zdroj: vlastní zpracování dle MPSV (2021c)

To, na které nástroje byly výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti směřovány, je poté rozvedeno v následujícím grafu 17.

Graf 17: Výdaje na jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti (v počtu)



Zdroj: vlastní zpracování dle MPSV (2021c)

Z pohledu jednotlivých nástrojů je možné uvést, že poskytnuté příspěvky na zřízení společensky účelných pracovních míst dlouhodobě klesaly. Vláda tak kladla na vytvoření pracovních míst pro osoby, pro které není možné zajistit jiným způsobem pracovní umístění, včetně zahájení samostatné výdělečné činnosti uchazečem, čím dál nižší důraz. Došlo zde k poklesu výdajů z 1 454 mil. Kč v roce 2010 na 106 mil. Kč v roce 2020. Proto i počet umístěných uchazečů klesal, a to z 20 208 v roce 2010 na 3 889 v roce 2020.

Dále vláda pro analyzované znevýhodněné skupiny osob na trhu práce, mezi něž řadíme především lidi se základním vzděláním, sociálně nepřizpůsobivé, ženy s malými dětmi, osoby dlouhodobě evidované na úřadu práce apod., realizovala veřejně prospěšné práce. Byly to tedy nové pracovní příležitosti, vytvořené především pro obtížně umístitelné a dlouhodobě nezaměstnané uchazeče o zaměstnání evidované na úřadu práce.

I z pohledu tohoto nástroje aktivní politiky zaměstnanosti docházelo k poklesu výdajů, a to z 1 371 mil. Kč na 871 mil. Kč. Úřad práce tak umístil mnohem méně uchazečů o zaměstnání. Zde poklesly počty z 19 794 osob na 8 038 osob.

Pro snížení nezaměstnanosti byly dále realizovány rekvalifikace. Jejich cílem je zlepšit situaci, ve které struktura poptávky trhu práce neodpovídá struktuře nabídky

a případná rekvalifikace umožňuje nové nebo další uplatnění ve vhodném zaměstnání. Do rekvalifikačních kurzů můžeme započítat i kurzy, které prohlubují nebo rozšiřují stávající kvalifikaci uchazeče o nové znalosti a dovednosti žádané na trhu práce – také zvyšují šance uchazeče získat nové zaměstnání.

Na tento nástroj aktivní politiky zaměstnanosti byly výdaje postupem času také snižovány. Došlo k poklesu z cca 388 mil. Kč na 71 mil. Kč. Počet osob nově zařazených na trh práce se tak snížil z cca 39 381 na 7 411.

Pro osoby se zdravotním postižením činily výdaje v roce 2010 88 mil. Kč. Do roku 2020 poklesly výdaje na tuto specifickou skupinu na trhu práce na 14 mil. Kč, což vedlo k poklesu vytvořených míst a umístěných uchazečů. V roce 2010 bylo vytvořeno kolem jednoho tisíce pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením. V roce 2020 bylo vytvořeno jen 161 takovýchto míst. Uchazečů bylo v roce 2010 umístěno 1 231, ale v roce 2020 to bylo již jen 318 uchazečů. Dle názoru autorky je toto chybou, protože bylo zjištěno, že tato skupina na trhu práce nemá nejlepší postavení.

Krize tak do velké míry umožnila otestovat univerzálnost stávajících aktivních opatření. V rámci specifík krize, která měla původ v krizi zdravotní, vznikla potřeba vytvoření nového nástroje. Nově byl v roce 2020 realizován nástroj s názvem Antivirus. Tento nástroj byl reakcí na pandemii viru covid-19. V roce 2020 výdaje na tento nástroj činily 23 786 007 tis. Kč. Tento program není určen jen pro zde analyzované znevýhodněné osoby na trhu práce, ale pro všechny jedince, kteří byli nějakým způsobem zasaženi pandemií viru covid-19 z pohledu trhu práce. Program byl realizován ve třech rovinách. V první řadě byly finance směřovány na nucená omezení provozu a karantény. Lidé a firmy mohli čerpat finanční prostředky při uzavření a omezení provozu na základě krizového opatření či nařízení karantény příslušným úřadem. Poté mohly čerpat finanční prostředky v případě překážky v práci na straně zaměstnavatele v důsledku souvisejících hospodářských potíží z důvodu šíření koronaviru.

Následující tabulka 6 poté shrnuje počet umístěných uchazečů a vytvořených pracovních míst.

Tabulka 6: Výdaje na jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti (v tis. Kč)

	2010	2011	2012	2013	2014	
Absolventská místa	0	0	0	0	0	
SÚPM						
vytvořená místa	26 481	13 534	11 457	22 063	32 980	
umístění uchazeči	25 882	13 410	11 380	21 716	33 081	
VPP						
vytvořená místa	20 961	19 903	12 758	21 206	22 567	
umístění uchazeči	22 882	21 322	12 833	21 839	22 967	
Rekvalifikace						
nově zařazení	65 453	45 521	25 199	41 438	46 454	
vyřazení	67 310	46 634	22 853	39 775	40 477	
OZP						
vytvořená místa	1 081	769	644	706	1 115	
umístění uchazeči	1 640	1 405	817	768	1 132	
	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Absolventská místa	0	0	0	0	0	0
SÚPM						
vytvořená místa	51 232	25 244	16 338	11 137	4 079	3 887
umístění uchazeči	50 161	26 759	17 437	12 180	4 117	3 899
VPP						
vytvořená místa	34 541	21 137	18 287	15 842	11 585	7 750
umístění uchazeči	35 169	22 608	19 259	16 279	11 886	8 038
Rekvalifikace						
nově zařazení	38 078	22 548	18 174	13 241	9 561	7 411
vyřazení	44 276	23 112	18 502	13 558	9 584	7 547
OZP						
vytvořená místa	871	824	593	169	203	161
umístění uchazeči	1 255	899	1 187	566	364	318

Zdroj: vlastní zpracování dle MPSV (2021c)

Obecně tedy tabulka dokládá pokles nezaměstnanosti a s ním klesající potřebu realizovat různé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.

4.7 Zhodnocení výzkumu

Každé rizikové skupině na trhu práce byla dosud věnována zvláštní pozornost, resp. kapitola. Tento postup dovolil zhodnotit postavení jednotlivých skupin zvlášť. Na závěr je možné tedy získané informace shrnout.

O vývoji počtu uchazečů specifických skupin na trhu práce hovoří následující tabulka 7.

Tabulka 7: Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání

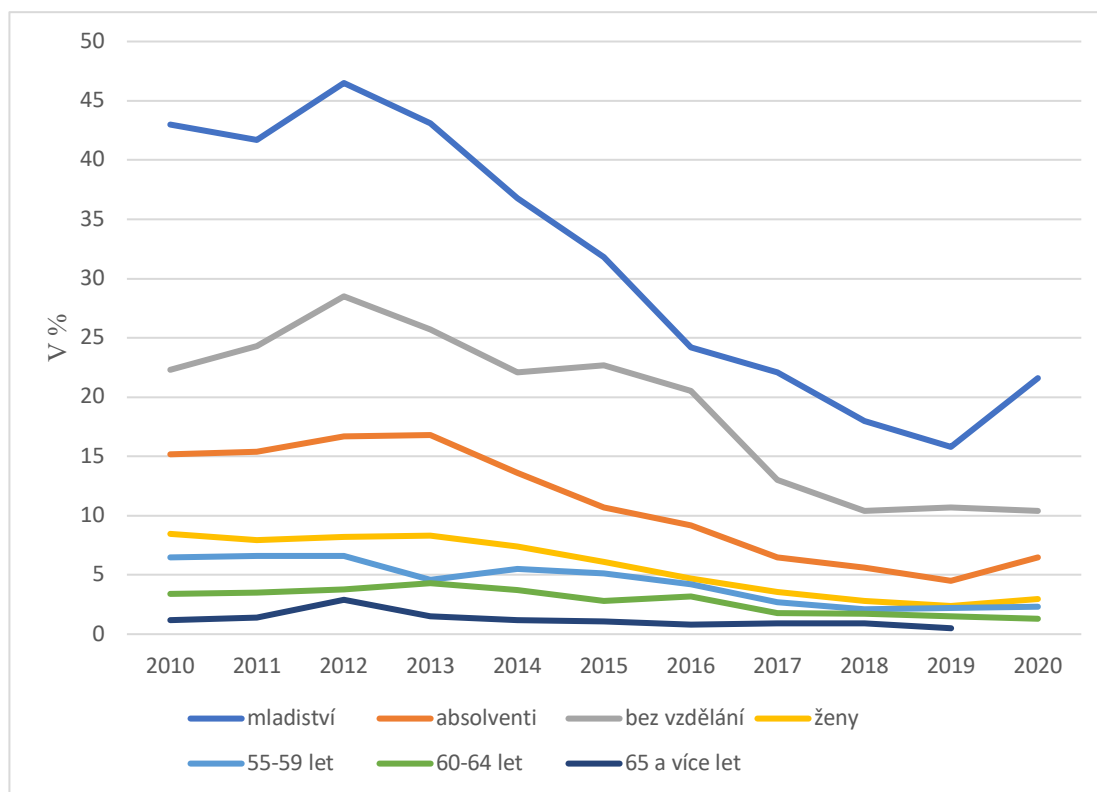
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Mladiství	23 070	24 221	22 074	17 370	14 446	12 459	9 265	8 454	8 364	11 144
Absolventi	68 872	74 508	77 958	62 561	46 236	34 360	22 031	17 752	17 302	24 803
55 a starší	72 379	84 776	98 372	97 105	88 686	81 828	67 591	57 033	52 381	68 000
Základní vzdělání	139 616	150 039	164 275	150 313	130 137	114 346	85 953	70 858	65 232	84 376
Ženy	241 476	259 063	281 825	260 330	219 114	180 588	129 850	106 648	98 368	136 960
Se zdravotním postižením	63 092	62 038	62 789	61 146	58 584	54 555	46 009	38 268	33 726	38 615
Celkem	508 451	545 311	596 833	541 914	453 118	381 373	280 620	231 534	215 532	291 977

Zdroj: vlastní zpracování dle MPSV (2021c)

Mezi nejrizikovější skupiny na trhu práce z pohledu počtu uchazečů o zaměstnání v evidenci úřadu práce patří ženy. Jedná se o nejpočetnější skupinu na trhu práce. Pro tuto rizikovou skupinu na trhu práce nejsou definovány žádné specifické nástroje pro aktivní politiku zaměstnanosti. Ženy se mohou účastnit všech nabízených nástrojů. Pro mladistvé a absolventy nebyla v žádném roce realizována žádná absolventská místa. I přes to, že tyto programy nebyly realizovány, je patrný pokles uchazečů o zaměstnání z této skupiny uchazečů o zaměstnání.

Dále je vhodné zkoumat, zda došlo u všech sledovaných znevýhodněných osob na trhu práce v roce 2020 k růstu nezaměstnanosti více, než byla průměrná nezaměstnanost v České republice, a to z důvodu pandemie viru covid-19. O vývoji nezaměstnanosti všech skupin na trhu práce, kromě zdravotně postižených, hovoří následující graf 18.

Graf 18: Vývoj nezaměstnanosti znevýhodněných osob (v %)



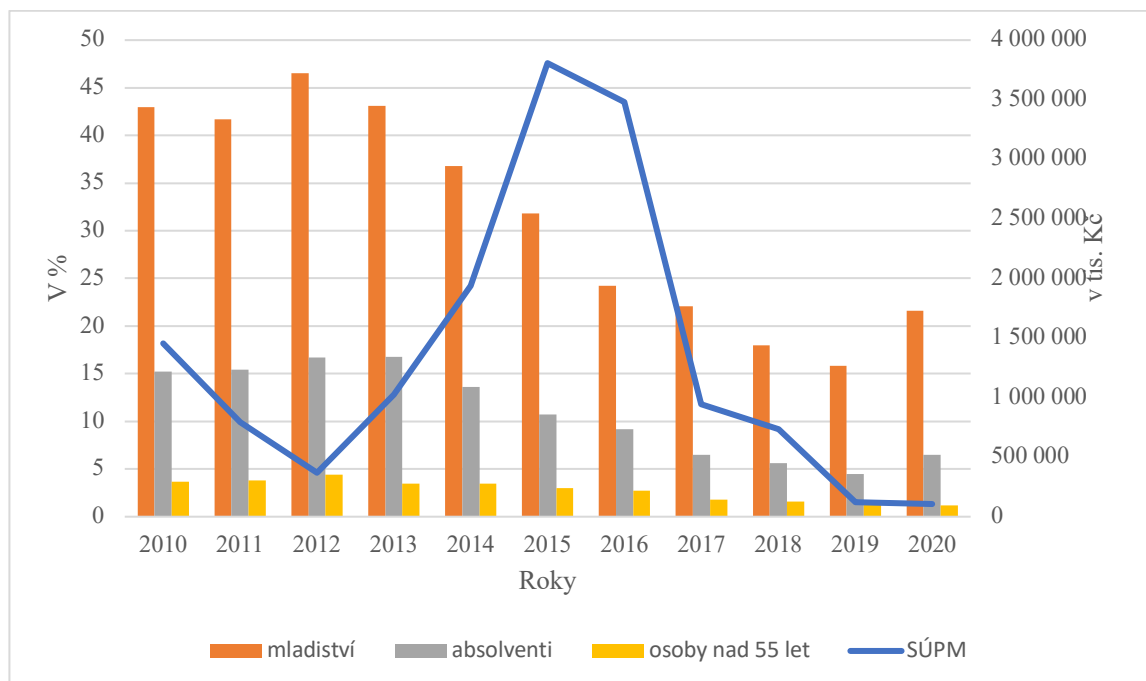
Zdroj: vlastní zpracování

Z ní je možné vyčíst, že v posledním roce rostla nezaměstnanost u téměř všech skupin, kromě osob ve věku 60–64 let a osob bez vzdělání. V ostatních skupinách rostla nezaměstnanost více než o 20 %, kromě osob věkové kategorie 55–59 let.

V neposlední řadě byla zjištěna velmi zajímavá informace, že výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti rostou, především v době pandemie viru covid-19, a to o více než 50 %.

V následujícím grafu 19 je zhodnoceno vytváření společensky účelných pracovních míst (SÚPM) a vývoj nezaměstnanosti osob, pro které je primárně určen, tedy absolventů bez praxe, mladých lidí do 30 let a osob starších.

Graf 19: Zhodnocení výdajů do SÚPM a vývoj nezaměstnanosti klíčových znevýhodněných osob

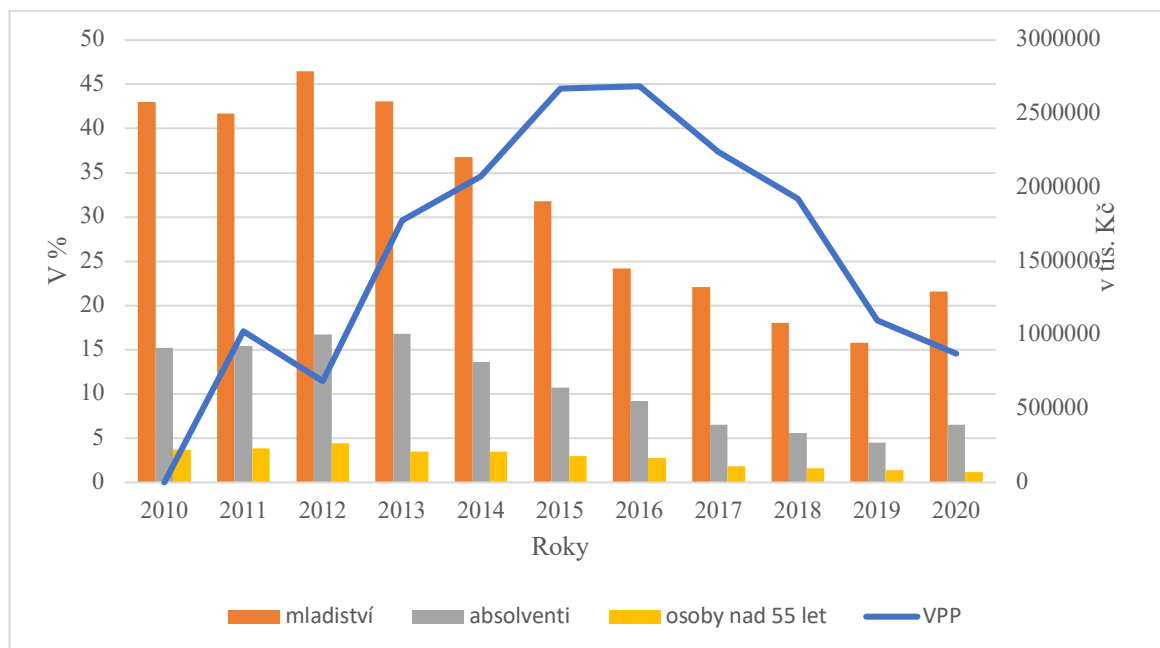


Zdroj: vlastní zpracování

Z grafu není jasně patrná žádná závislost toho, jak rostoucí výdaje do roku 2015 výrazně ovlivnily míru nezaměstnanosti sledovaných znevýhodněných osob. Je zde však vidět výrazný pokles nezaměstnanosti mladistvých, která se snižuje již od roku 2012. Klesá však i přes pokles výdajů do SÚPM. Obdobný trend je poté patrný i v jiných ukazatelích.

V následujícím grafu 20 je patrné zhodnocení výdajů do veřejně prospěšných prací (VPP) a vývoje nezaměstnanosti klíčových znevýhodněných osob.

Graf 20: Zhodnocení výdajů do VPP a vývoj nezaměstnanosti klíčových znevýhodněných osob

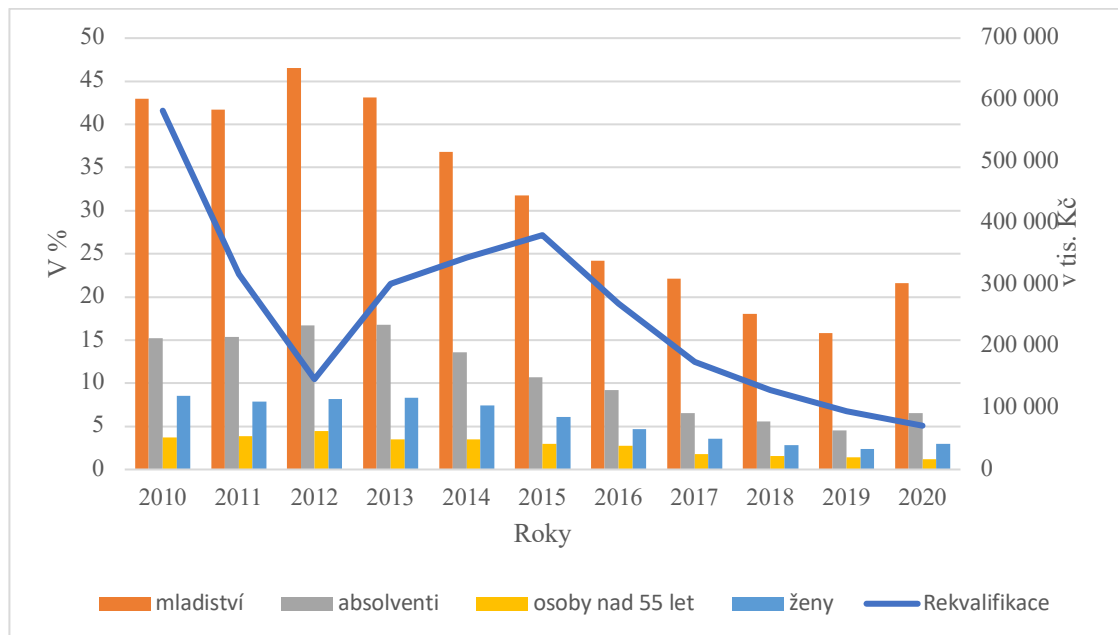


Zdroj: vlastní zpracování

Obdobných výsledků bylo dosaženo i u aktivního nástroje v podobě VPP. Zde také docházelo k růstu výdajů na veřejně prospěšné práce. Od roku 2016 je však jasně patrný pokles výdajů. Ty se začaly pravděpodobně snižovat díky příznivé situaci na trhu práce až do roku 2020.

O vztahu rekvalifikace a nezaměstnanosti sledovaných osob na trhu práce hovoří následující graf 21.

Graf 21: Zhodnocení výdajů do rekvalifikace a vývoj nezaměstnanosti klíčových znevýhodněných osob

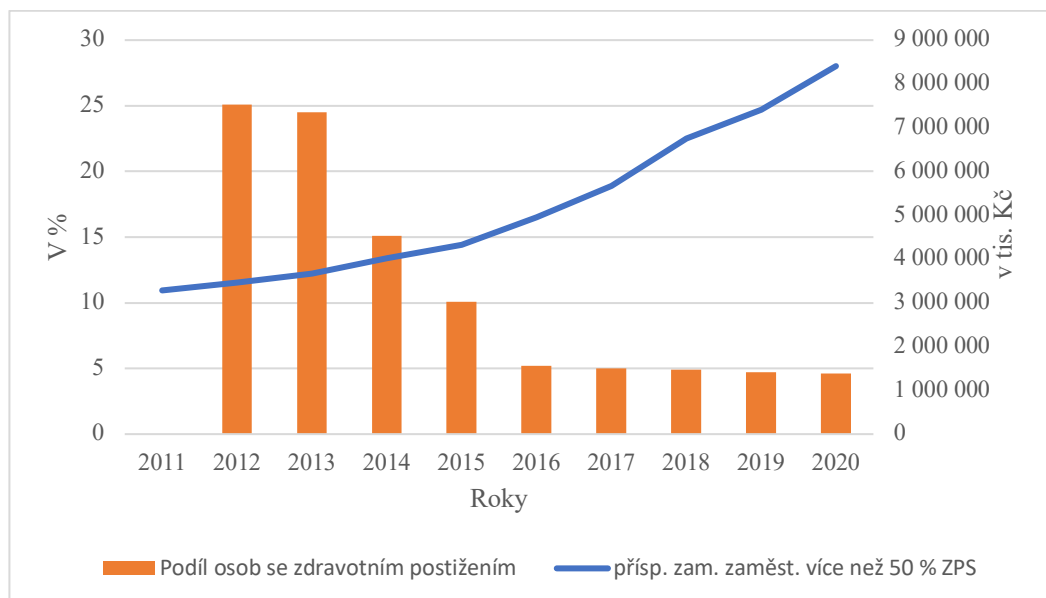


Zdroj: vlastní zpracování

Zde je relativně jasně patrný pokles nákladů do rekvalifikace a pokles nezaměstnanosti od roku 2015. V době, kdy klesaly výdaje, tj. v roce 2010 až 2012, graf poukazuje na růst nezaměstnanosti mladistvých i osob nad 55 let.

V neposlední řadě je v následujícím grafu 22 zhodnocen počet nezaměstnaných osob s postižením a výdaje na politiku zaměstnanosti pro tyto osoby.

Graf 22: Zhodnocení výdajů do rekvalifikací a vývoj nezaměstnanosti klíčových znevýhodněných osob



Zdroj: vlastní zpracování

Graf vypovídá o tom, že díky růstu příspěvku na podporu zaměstnání OZP dochází k poklesu podílu osob se zdravotním postižením na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání. Zde tedy existuje pozitivní závislost těchto dvou ukazatelů. Je možné tento nástroj aktivní politiky zaměstnanosti na zdravotně postižené hodnotit velmi pozitivně. Do budoucna by nemělo dojít k poklesu výdajů na tento nástroj, pokud bude chtít vláda udržet nízkou nezaměstnanost zdravotně postižených.

Pro zhodnocení a analýzu současného postavení rizikových a znevýhodněných osob a skupin na českém trhu práce je nutné vycházet ze strategických dokumentů institucí, které participují na českém trhu. Musíme také uvést, že Ministerstvo práce a sociálních věcí formulovalo Koncepci politiky zaměstnanosti pro období let 2013–2020. Tento strategický dokument obsahuje nejen analytické zhodnocení stávajícího stavu trhu práce, ale i hodnocení politiky zaměstnanosti, její účinnosti a efektivity v souladu s ostatními politikami ve vztahu k zaměstnanosti a dalšími strategickými dokumenty jak na národní úrovni, tak na úrovni Evropské unie. Koncepce zahrnuje také analýzu rizikových skupin na českém trhu práce a řešení aktuálních problémů ve vztahu k jednotlivým rizikovým skupinám. Strategické koncepce formulují také hlavní problémové okruhy, které bylo nutné v období do roku 2020 řešit. Právě obecné strategické cíle jsou pak rozpracovány do konkrétních strategických opatření v rámci rizikových skupin a českého trhu práce.

Musíme zohledňovat také vývoj makroekonomických ukazatelů, zejména pak míry nezaměstnanosti, která je v současné době na úrovni 5,1 %.

MPSV (2021) uvádí, že na postavení rizikových skupin na českém trhu práce má vliv aktivní politika zaměstnanosti a její uplatňování. Je to činnost úřadů práce ČR, které jsou zároveň realizátory politiky zaměstnanosti. V průběhu let docházelo k optimalizaci počtu pracovníků těchto úřadů, k tvorbě nového informačního systému a v průběhu let také docházelo k nárůstu nákladů MPSV na podporu jednotlivých skupin nezaměstnaných, kam je možné zařadit také jednotlivé rizikové skupiny. Pro podporu zaměstnanosti i jednotlivých rizikových skupin jsou to například tyto strategické podklady MPSV, konkrétně pak:

- operační program Zaměstnanost do roku 2020, který bude základním nástrojem realizace politiky zaměstnanosti v tomto časovém období;
- Národní program reforem na rok 2014 a následné časové období od roku 2020, tedy politická reakce vlády ČR na obecná a specifická doporučení Evropské rady k politice zaměstnanosti;
- Program Záruky pro mládež do 25 let.
- podklady pro zpracování dokumentů pro efektivní spolupráci MPSV a ostatních rezortů při řešení nezaměstnanosti, zvyšování zaměstnanosti a zaměstnatelnosti;
- podklady vlády a MPSV v oblasti zaměstnanosti pro Radu hospodářské a sociální dohody;
- zvýšení souladu politiky zaměstnanosti s ostatními politikami v kompetenci rezortu apod.

Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020 byla vypracována jako resortní strategický dokument, a vymezuje proto pouze ta opatření, která může přímo ovlivnit resort Ministerstva práce a sociálních věcí, včetně jím řízených institucí. Nicméně vzhledem ke komplexnosti problematiky trhu práce je při provádění některých opatření nutná rovněž kooperace a přijetí spoluodpovědnosti za podporu zaměstnanosti dalšími resorty.

MPSV (2021) uvádí, že hlavní problémy, které je nutné řešit ve vztahu k českému trhu práce a jednotlivým rizikovým skupinám i v kontextu současné epidemie covid-19, jsou řešeny ve strategii zaměstnanosti, kde jsou formulovány východiska a příčiny, hlavní

rizikové skupiny, které budou cílem podpory opatření a nástrojů pro aktivní a státní politiku zaměstnanosti, a nástroje využívané při snižování nezaměstnanosti. Zejména pak je řešeno postavení subjektů na českém trhu práce, jeho regionální možnosti, zaměření opatření politiky zaměstnanosti na hospodářsky zaostalá území a na řešení rizikových skupin občanů, kteří jsou na okraji českého trhu práce a jsou ohroženi sociálním vyloučením. Pro rizikové skupiny ve vztahu ke strategii zaměstnanosti byly identifikovány čtyři hlavní priority:

- podpora přístupu k zaměstnání, zejména pro skupiny ohrožené na trhu práce,
- podpora rovnosti žen a mužů na trhu práce,
- podpora přizpůsobení podniků a zaměstnanců změněným potřebám trhu práce,
- rozvoj veřejných služeb zaměstnanosti (MPSV, 2021).

MPSV (2021) uvádí, že uplatnění jednotlivých rizikových skupin na českém trhu práce je dáno nejenom českými právními předpisy, ale také dokumenty a doporučeními Evropské rady, pracovními dokumenty Evropské komise a dalších mezinárodních institucí v oblasti pracovního trhu. Pro rizikové skupiny jsou stanoveny priority ke zvýšení zaměstnanosti a snížení nezaměstnanosti; jedná se zejména skupiny osob s nízkou mírou možností zaměstnání, tedy osoby starší 55 let, absolventy škol, osoby mající nízkou kvalifikaci ve vztahu k českému trhu práce, dále ženy – svobodné matky s dětmi – a osoby, které jsou zdravotně znevýhodněné. V nadcházejícím období a z hlediska českého trhu práce pak je možné uvést konkrétní činnosti jako:

- zprostředkování zaměstnání pro jednotlivé rizikové skupiny na českém trhu práce,
- poradenské aktivity pro jednotlivé rizikové skupiny osob na českém trhu práce,
- tvorba nových pracovních míst pro jednotlivé rizikové skupiny na českém trhu práce,
- rekvalifikace a další vzdělávání pro získání větší konkurenceschopnosti a uplatnitelnosti na českém trhu práce,
- získání pracovních návyků a zkušeností formou praxí,
- flexibilní formy zaměstnání a odměňování,
- doprovodná opatření umožňující začlenění na trh práce, pracovní rehabilitace,
- realizace nových či inovativních nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a další soubor opatření a činností (MPSV, 2021).

MPSV (2021) uvádí, že některá opatření se v dohledné době projeví v rámci právní úpravy. Například nyní to bude novelizace pracovněprávních předpisů, která například komplexněji rozpracovává flexibilní formy zaměstnání, jejich možnosti a odměňování. Pro aktivní politiku zaměstnanci je samozřejmě nutná také podoba zákona o zaměstnanosti a další související právní předpisy. Cíl celkové koncepce podpory rizikových skupin spočívá také v harmonizaci pracovního, soukromého a rodinného života a cílem je podporovat začlenění svobodných žen s malými dětmi na trh práce, dále pak osob, které pečují o závislé osoby, a jejich efektivnější zapojení na trhu práce.

MPSV (2021) uvádí, že snahou při práci s rizikovými skupinami, které jsou níže kvalifikované, je podpora zaměřená na zvyšování kvalifikace a získání praktických dovedností a znalostí, které jsou na pracovním trhu v ČR požadovány jak ve výrobních firmách, tak v oblasti poskytování služeb. Je nutné také získané dovednosti zaměřit na možnosti a na rozvoj služeb péče o děti a o závislé osoby, mezi které patří zejména senioři, a s tím také souvisí zavádění flexibilních forem práce a jejich využívání v praxi. Je nutné uvést, že v této oblasti již k určitým změnám dochází v připravované novele zákoníku práce, co se týče flexibilních forem práce. Koncepce a celkově strategie zaměstnanosti rizikových skupin se musí zaměřit na zlepšení jejich přístupu na trh práce, vyšší míru zapojení mužů do péče o děti a další závislé osoby, zlepšení koordinace místních politik a národní politiky v oblasti rovných příležitostí žen a mužů, jejich implementace či přizpůsobení apod. (MPSV, 2021).

MPSV (2021) uvádí, že v obecné rovině trh práce v ČR ovlivňuje také vývoj makroekonomických ukazatelů, tedy míra nezaměstnanosti. Cílem koncepce politiky zaměstnanosti je dosahování souladu nabídky kvalifikace pracovní síly a poptávky po ní, kdy v této oblasti je možné se zaměřit zejména na zaměstnance starší 50 let, včetně propuštěných zaměstnanců, a v této kategorii také potencionálních nových zaměstnanců. Právě podpora této skupiny osob a práce s ní je zásadní pro jejich lepší uplatnění a výhodnější postavení na trhu práce. Jedná se o realizaci podnikových vzdělávacích programů, poradenství pro zaměstnance nad 50 let a rozvoj lidských zdrojů v této oblasti. Právě podpora pro zaměstnance ohrožené propuštěním nebo zaměstnance podniků, u nichž hrozí zánik, je zásadní. Jejich význam je dán následně aktivním hledáním nabídky nových pracovních míst pro tyto osoby, jejich dalším rozvojem a vhodně zvolenou rekvalifikací (MPSV, 2021).

MPSV (2021) uvádí, že možnosti podpory rizikových skupin na českém trhu práce jsou založeny do značné míry na kapacitě institucí trhu práce a na vzájemné kooperaci mezi klienty a poskytovateli služeb trhu práce a jejich vzájemná spolupráci. I proto je institucionálně nutné se zaměřit na aktivity vedoucí ke zvýšení analytických, metodických a řídicích kapacit institucí trhu práce, k rozvoji nových nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti ve vztahu k rizikovým skupinám, zvýšení geografické a funkční mobility uchazečů a zájemců o zaměstnání, zajištění provázanosti výstupů Národní soustavy kvalifikací se systémem rekvalifikací, na zavedení programů spolupráce a partnerství na regionální úrovni při realizaci politiky zaměstnanosti, rozvoji informačních a monitorovacích systémů, vyhodnocování účinnosti realizace aktivních opatření na trhu práce, rozvoji Národní soustavy povolání, rozvoji systémových opatření v oblasti dalšího vzdělávání, na zabezpečení nových služeb sítě EURES, rozvoji prognóz kvalifikačních potřeb trhu práce atd.

MPSV (2021) uvádí, že nadcházející sledované období na českém trhu práce z hlediska strategie zaměstnanosti se orientuje hlavně na podporu věkové skupiny osob 20–64 let, tedy absolventy škol a také osoby starší 50 let. Snahou je zaměstnat více než 75 % osob v této věkové skupině, což je v kontextu českého trhu práce formulováno v rámci Strategie Evropa 2020. Hlavními body této strategie v evropském měřítku jsou: zvýšení zaměstnanosti žen, zvýšení zaměstnanosti starších osob, snížení nezaměstnanosti mládeže a snížení nezaměstnanosti osob s nízkou kvalifikací. Pokud budeme předpokládat, že budou voleny a aplikovány vhodné nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, dojde tímto k zvýšení míry zaměstnanosti osob také v rizikových skupinách. Bude se celkově zvyšovat podíl uchazečů a zájemců o zaměstnání, jejichž kvalifikace a dovednosti budou odpovídat požadavkům zaměstnavatelů, a zvýší se využívání flexibilních forem práce. Sníží se regionální diference v přístupu k zaměstnání, míře zaměstnanosti a míře nezaměstnanosti (MPSV, 2021).

MPSV (2021) uvádí, že pro další rizikové skupiny, tedy matky s malými dětmi, svobodné matky a také zaměstnance, kteří pečují o závislé osoby, je vhodným řešením zvýšení podílu využívání krátkodobých pracovních úvazků a dalších různých flexibilních forem práce. Pokud budeme v aktivní politice zaměstnanosti k tomuto takto přistupovat, můžeme očekávat, že dojde k navýšení míry zaměstnanosti žen, zvýší se i zaměstnatelnost žen, sníží se vertikální i horizontální segregace trhu práce a rozdíly v odměňování žen a mužů, dojde k postupnému odstraňování genderových stereotypů a diskriminace na trhu

práce, sníží se rozpory a příčiny bránící sladování pracovního, soukromého a rodinného života. Trh práce se proměňuje vlivem různých technologických změn a také je zásadní zvyšování úrovně znalostí, dovedností a kompetencí zaměstnanců podniků. Zde by bylo vhodné zmínit, že po dobu finanční a ekonomické krize, kdy byly náklady v této oblasti spíše kráceny, je nyní opět poptávka po vzdělávání a rozvoji, mění se situace a podmínky na globálním trhu práce pro kvalifikované a znalostní pracovníky, a to včetně pracovníků rizikových skupin OZP; pokud se zvýší jejich konkurenceschopnost, zlepší se přechod stávající ekonomiky na ekonomiku postavenou na znalostech, technologických změnách, výzkumu a vývoji a netradičních zdrojích energií, to vše s respektem k životnímu prostředí. V takové ekonomice jí nabízených příležitostech mají možnost se lépe uplatnit zdravotně postižené osoby v rámci trhu práce v ČR (MPSV, 2021).

Jak už bylo uvedeno, proměny českého trhu práce v kontextu jednotlivých rizikových skupin se projevují také institucionálně při zabezpečování a realizaci jednotlivých aktivit v rámci aktivní politiky zaměstnanosti. Regionální aktéři na trhu práce musí být aktivně zapojeni do navrhování a realizace rozvoje zaměstnanosti, zvýší se jejich spolupráce s rizikovými skupinami s pracovišti Úřadu práce ČR na všech stupních řízení, například formou lokálních sítí zaměstnanosti. Pracovníci Úřadu práce ČR budou realizovat nové způsoby práce s uchazeči o zaměstnání, budou mít k dispozici odpovídající širší rejstřík nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti pro všechny důležité cílové skupiny uchazečů.

MPSV (2021) uvádí, že pro zvýšení množství a kvality vzdělávání zaměstnanců vedených u Úřadu práce ČR a objemu prostředků na politiku zaměstnanosti zabezpečí efektivní metody práce s uchazeči o zaměstnání a hodnocení dopadů opatření aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti pro většinu potřebných uchazečů o zaměstnání, při zachování principů efektivity vynaložených prostředků. MPSV a Úřad práce ČR budou mít k dispozici funkční informační, analytické a monitorovací systémy pro vyhodnocení efektivity a účinnosti realizovaných opatření a nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Zvýší se dostupnost a kvalita služeb v oblasti mezinárodní mobility sítí EURES v ČR, což je aplikovatelné zejména na absolventy a studenty škol, zejména pak vysokých škol a vyššího odborného školství v ČR. Pro efektivní práci s jednotlivými rizikovými skupinami je nutné, aby MPSV a instituce na českém trhu práce měly k dispozici nástroje podpory dalšího profesního vzdělávání pro uchazeče a zájemce o zaměstnání. Hlavní je hlubší vzájemná integrace a spolupráce v této oblasti a poskytování podpory dotčeným

rizikovým osobám, jako jsou absolventi škol. Stejně tak je žádoucí fungování systémového kariérního poradenství na českém trhu práce, a to včetně poradenských programů k technikám vyhledávání zaměstnání a volby povolání. V dalším profesním vzdělávání budou zavedeny prvky kvality, bude podpořen rozvoj rekvalifikací (další profesní vzdělávání) v souladu s potřebami trhu práce, včetně jejich financování (MPSV, 2021).

MPSV (2021) uvádí, že snahy o snižování nezaměstnanosti a zvyšování míry zaměstnanosti rizikových skupin jsou rozloženy v rámci dalších dílčích cílů Strategie zaměstnanosti do roku 2020. Jak už bylo uvedeno, stav českého trhu je odvislý od stavu ekonomického cyklu, od schopnosti a podoby vládní politiky a činnosti vlády v oblasti zaměstnanosti v ČR, včetně schopnosti stimulovat vhodnými nástroji a opatřeními hospodářský růst, aby generoval dostatek nových pracovních míst, stejně jako schopnosti koordinovat jednotlivé resortní politiky, aby byly v souladu s politikou zaměstnanosti. Opatření v rámci Strategie zaměstnanosti jsou v zásadě pouze podpůrného charakteru, zvyšují zaměstnanost a zaměstnatelnost, motivaci uchazečů apod., sama o sobě ale nejsou schopna zvrátit důsledky hospodářské krize ani zajistit robustnější růst ekonomiky. I přesto vhodně zvolené nástroje a jejich kombinace v praxi mohou zlepšit postavení a míru zaměstnanosti a uplatnitelnosti rizikových skupin na trhu práce v ČR (MPSV, 2021).

MPSV (2021) uvádí, že hlavním gestorem pro řešení zaměstnanosti rizikových skupin na českém trhu práce je právě MPSV. To musí při vytváření pracovních příležitostí a volných pracovních míst spolupracovat s dalšími vládními resorty, které participují na rozpracování politiky zaměstnanosti, neboť jejich zaměstnanci jsou na trhu práce ve významném postavení, například konkrétně MŠMT (vzdělávací politiky), MPO (hospodářská politika a podpora podnikání), MMR (regionální politika), MF (rozpočtová politika) a další ministerstva, případně další instituce v rámci ČR a EU. Partnery při formulování a realizaci opatření na národní úrovni budou dále sociální partneři, zastoupení v Radě hospodářské a sociální dohody, profesní a podnikatelská sdružení a další aktéři na trhu práce v rámci ČR. Samozřejmě hlavní otázkou a problémem je to, jak MPSV finančně zabezpečí zdroje pro výše uvedené činnosti (MPSV, 2021).

5 Závěr

Diplomová práce se zaměřuje na znevýhodněné skupiny na trhu práce. Cílem práce bylo zhodnotit postavení znevýhodněných skupin obyvatelstva na trhu práce v České republice. V práci je hodnocena míra nezaměstnanosti těchto uchazečů o práci a její vývoj. Zohledněny jsou regionální rozdíly. V práci autorka rozebírá nástroje politiky zaměstnanosti zaměřené na pomoc těmto osobám a výdaje rozpočtu na jejich aplikování. Dále jsou identifikovány hlavní problémy spojené s uplatněním osob patřících do znevýhodněných skupin obyvatelstva na trhu práce.

Každé rizikové skupině na trhu práce byla věnována zvláštní kapitola. Mezi nejrizikovější skupiny na trhu práce z pohledu počtu uchazečů o zaměstnání v evidenci úřadu práce patří ženy. Jedná se o nejpočetnější skupinu na trhu práce. Pro tuto rizikovou skupinu na trhu práce nejsou definovány žádné specifické nástroje pro aktivní politiku zaměstnanosti. Ženy se mohou účastnit všech nabízených nástrojů. Pro mladistvé a absolventy nebyla v žádném roce realizována žádná absolventská místa. I přesto, že nebyly tyto programy realizovány, je patrný pokles počtu osob z této skupiny uchazečů o zaměstnání.

Dále autorka zjišťovala, zda došlo u všech sledovaných znevýhodněných osob na trhu práce v roce 2020 k růstu nezaměstnanosti více, než byla průměrná nezaměstnanost v České republice, a to z důvodu pandemie viru covid-19. V roce 2020 rostla nezaměstnanost téměř u všech skupin, kromě osob ve věku 60–64 let a osob bez vzdělání. V ostatních skupinách rostla nezaměstnanost o více než 20 %, kromě osob ve věku 55–59 let.

V neposlední řadě bylo zjištěno, že výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti rostou, především v době pandemie viru covid-19, a to o více než 50 %. Dále byl zjištěn výrazný pokles nezaměstnanosti mladistvých, patrný již od roku 2012, a to i přes pokles výdajů do vytváření společensky účelných pracovních míst. Obdobný trend je poté patrný i v jiných ukazatelích.

Obdobných výsledků bylo dosaženo i u aktivního nástroje v podobě veřejně prospěšných prací. Zde také docházelo k růstu výdajů na veřejně prospěšné práce. Od roku 2016 je však jasně patrný pokles výdajů. Ty se začaly pravděpodobně snižovat díky

příznivé situaci na trhu práce až do roku 2020. Došlo k poklesu nákladů na rekvalifikace. Patrný je růst nezaměstnanosti mladistvých i osob nad 55 let.

Díky růstu příspěvku na podporu zaměstnání zdravotně postižených osob dochází k poklesu podílu osob se zdravotním postižením na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání. Je možné tento nástroj aktivní politiky zaměstnanosti na zdravotně postižené hodnotit velmi pozitivně. Do budoucna by dle názoru autorky nemělo dojít k poklesu výdajů na tento nástroj, pokud bude chtít vláda udržet nízkou nezaměstnanost zdravotně postižených.

Epidemie covid-19 negativně dopadla na českou ekonomiku po pokračujícím ekonomickém růstu v roce 2019 a v předchozích letech. Mimo český trh práce se dopady projevují také v poptávce jednotlivých skupin zákazníků a také v příjmech v oblasti daní a exportní činnosti, protože ČR je exportně orientovanou ekonomikou zejména na Francii a Německo jako největší exportní a obchodní partnery. Česká ekonomika v roce 2020 poklesla o hodnotu 6,5 %. Ovšem jednalo se o pomalejší pokles než průměr EU, který činil 7,4 %. Česká ekonomika již před vypuknutím covid-19 vykazovala známky zpomalení při současném nižším ekonomickém růstu v Německu a nejistotě obchodu způsobené brexitem. Očekává se, že inflace se v letech 2021–2022 posune dolů do tolerančního pásma, přičemž v roce 2021 bude mírně klesat na 2,4 % a poté dále na 2,2 %. Český export v roce 2020 pokračoval v poklesu, protože automobilový průmysl, představující největší podíl na exportu v rámci ČR, nejprve musel na vrcholu pandemie alespoň na měsíc zastavit aktivitu a musel se přizpůsobovat novým regulačním výzvám a technologiím.

Vysoká integrace ekonomiky do globálních hodnotových řetězců znamenala, že Česká republika byla na páté nejvyšší pozici v expozici šokům světové poptávky mezi členskými státy OECD. Velkorysé kompenzační balíčky a nižší daňové příjmy vedly ke zvýšení vládního dluhu, který podle odhadů v roce 2020 dosáhl 39,1 % oproti 30,2 % v roce 2020, zatímco schodek běžného účtu se zvýšil z 1,93 miliardy USD na 1,64 miliardy USD. Jak již bylo uvedeno, vysoké finanční kompenzace a program Antivirus zamezily ztrátě pracovních míst a míra nezaměstnanosti je v porovnání s průměrem EU celkově nízká. Předpokládalo se, že míra nezaměstnanosti vzroste v druhé polovině roku 2021 až na hodnoty mezi 6–8 %, a to zejména po ukončení dotačních programů Antivirus a finanční podpory. Je to růst z téměř rekordního minima 2 % v roce 2019, který vykazoval pozitivní růst. Dopad programů podpory zaměstnanosti v kontextu epidemie covid-19 na zaměstnanost byl ve srovnání s většinou evropských zemí omezenější a míra

nezaměstnanosti zůstala pod průměrem EU. Nedostatek pracovních sil však omezuje budoucí růst, zatímco populace země stárne a klesá. Podíl vysoce kvalifikovaných pracovníků na pracovní síle však v posledních letech stále roste.

6 Seznam použitých zdrojů

Odborné zdroje v tištěné podobě

ARMSTRONG, M., TAYLOR, S., 2015. *Řízení lidských zdrojů. Moderní pojetí a postupy*. 13. vyd. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-5258-7.

BRČÁK, J. a kol., 2018. *Makroekonomie – Makroekonomický přehled*. Plzeň: Aleš Čeněk. 264 s. ISBN 978-80-7380-708-5.

FISCHER, J., 2019. *Základní metody statistického srovnávání*. Praha: VŠE. ISBN 978-80-245-2342-2

HANZELKOVÁ, A., KEŘKOVSKÝ, M., VYKYPĚL, O., 2017. *Strategické řízení. Teorie pro praxi*. 3. vyd. Praha : C. H. Beck. 256 s. ISBN 978-80-7400-637-1.

HINDLS, R. a kol., 2007. *Statistika pro ekonomy*. Praha: Profesional Publishing. ISBN 80-869-4643-6.

HOLMAN, R. a kol., 2017. *Dějiny ekonomického myšlení*. 4. vyd. Praha: C. H. Beck. 576 s. ISBN 978-80-7400-641-8.

HOLMAN, R., 2018. *Mikroekonomie*. Praha: C. H. Beck. 656 s. ISBN 978-80-7400-397-4.

KEŘKOVSKÝ, M., 2004. *Ekonomie pro strategické řízení. Teorie pro praxi*. Praha: C. H. Beck. 200 s. ISBN 80-7179-885-1.

KEŘKOVSKÝ, M., LUŇÁČEK, J., 2012. *Úvod do mikroekonomie (s využitím prvků distančního studia)*. Praha: C. H. Beck. 216 s. ISBN 978-80-7179-365-6.

KUCHAŘ, P., 2007. *Trh práce. Sociologická analýza*. Praha: Karolinum. 152 s. ISBN 978-80-246-1383-3.

LIPOVSKÁ, H., 2017. *Moderní ekonomie - Jednoduše o všem, co byste měli vědět*. Praha: C. H. Beck. 256 s. ISBN 978-80-271-0120-7.

SEDLÁKOVÁ, R., 2015. *Výzkum médií*. Praha: Grada. ISBN 80-247-3568-7.

SCHLEIFER, T., SULLIVAN, K., MURDOUGH, J., 2014. *Managing the profitable construction business: the contractor's guide to success and survival strategies*. Hoboken: Jonh Wiley & Sons.

Odborné časopisecké články

ÁLVAREZ, I. G., SÁNCHEZ, I. M. G., DOMÍNGUEZ, L. R., 2010. *The influence of gender diversity on corporate performance. Revista de contabilidad: Spanish accounting review*, 13(1).

AVRAM, C. D., 2014. Role of human factor in enhancing performance SME-reflection post crisis, SGEM2014 Conference Proceedings, September 1-9, 2014, Vol. 3.

DENK, O., 2015. Financial sector pay and labour income inequality: evidence from Europe. *OECD Economic Department Working Papers*, (1225).

DEZSÖ, C. L., ROSS, D. G., 2012. Does female representation in top management improve firm performance? A panel data investigation. *Strategic Management Journal*, 33(9).

DURAND, R., JOURDAN, J., 2012. Jules or Jim: Alternative conformity to minority logics. *Academy of Management Journal*, 55(6).

EGEROVÁ, D., NOSKOVÁ, M., 2019. Top management team composition and financial performance: examining the role of gender diversity. ZČU.

IONASCU, M., IONASCU, I., SACARIN, M., MINU, M., 2018. Women on Boards and Financial Performance: Evidence from a European Emerging Market. *Sustainability*, 10(5).

MARINOVA, J., PLANTENGA, J., REMERY, C., 2016. Gender diversity and firm performance: evidence from Dutch and Danish boardrooms. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(15).

PEDRINI, M., 2018. Exploring the effect of gender diversity in MFIs during turbulent periods. *The International Journal of Human Resource Management*, 29(16).

Elektronické zdroje

BUSINESS INFO, 2021. *Nezaměstnanost dál roste* [online]. [cit. 2021-03-15]. Dostupné <https://www.businessinfo.cz/clanky/nezamestnanost-dal-mirne-roste-cesko-je-presto-v-eu-stale-premiantem/>

COLOMBI, Ana, FREGNANI, Paula. DARI, Chosé, 2020. *Labor Market and Labor Relations under the PT Governments* [online]. Latin American Perspectives: Web of Science, [cit. 2021-03-10]. Dostupné z: doi.org/10.1177/0094582X19875713

- CONOLLY, Laura, 2018. *Evaluating the impact of the labor market conditions index on labor market forecasts* [online]. Studies in Nonlinear Dynamics and Econometrics: Web of Science, [cit. 2021-03-10]. Dostupné z: doi.org/10.1515/SNDE-2016-0102
- ČSÚ, 2020. *Statistiky* [online]. [cit. 2021-03-10]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/domov>
- ČSÚ, 2021. *Databáze nezaměstnanosti* [online]. [cit. 2021-08-30]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/databaze-registry>
- ČSÚ, 2021. *Zaměstnanost a nezaměstnanost ČR – leden 2021* [online]. [cit. 2021-03-15]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cri/miry-zamestnanosti-nezamestnanosti-a-ekonomicke-aktivity-leden-2021>
- ČTK, 2021. *Brexit* [online]. [cit. 2021-03-15]. Dostupné z: <https://zpravy.aktualne.cz/ekonomika/auto/brexit-si-vybira-dan-v-britanii-se-vloni-prodalo-nejmene-aut/r~c1128f48128911e992d50cc47ab5f122/>
- DELOITTE, 2021. *Ekonomika 2019* [online]. [cit. 2021-03-15]. Dostupné z: <https://www2.deloitte.com/cz/cs/pages/deloitte-analytics/articles/vyhled-ceske-ekonomiky-na-rok-2019.html>
- EUROSTAT, 2021. *Nezaměstnanost* [online]. [cit. 2021-03-15]. Dostupné z: <https://apl.czso.cz/pll/eutab/html.h>
- HORTIG, P., 2021. *Zaměstnanost žen* [online]. [cit. 2021-03-15]. Dostupné z: <https://www.statistikaamy.cz/2020/03/31/zamestnanost-zen-v-eu-roste>
- CHAN, Marc, 2018. *Welfare Reform and the Labor Market* [online]. Annual Review of Economics: Web of Science [cit. 2021-03-10]. Dostupné z: doi.org/10.1146/ANNUREV-ECONOMICS-080217-053452
- McKINGSLEY, 2020. *The diversity opportunity for new CEOs* [online]. [cit. 2021-03-10]. Dostupné z: <https://www.mckinsey.com/business-functions/strategy-and-corporate-finance/our-insights/the-diversity-opportunity-for-new-ceos>
- MPSV, 2020. *Analýza nezaměstnanosti v roce 2020* [online]. [cit. 2021-03-15]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz › Analýza_text_2020.pdf

MPSV, 2020. *Strategický rámec politiky zaměstnanosti do roku 2030* [online]. [cit. 2021-03-15]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/1357303/SRPZ_2030.pdf/148b2fc5-d7a6-f9c7-cc50-13b52a62e86e

MPSV, 2020. *Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020* [online]. [cit. 2021-03-15]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/848077/strategiepz2020.pdf/a666485c-355f-3d35-4fe7-0692661e271a>

MPSV, 2021. *Nabídka a poptávka na trhu práce* [online]. [cit. 2021-03-10]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/nabidka-a-poptavka-na-trhu-prace>

MPSV, 2021. *Strategie 2014–2020* [online]. [cit. 2021-03-15]. Dostupné z: <https://www.databaze-strategie.cz/cz/mpsv/strategie/strategie-politiky-zamestnanosti-do-roku-2020?typ=tematicky&v=86f61267927c1b2790eda7b46b97edd3>

PWC, 2020. *Diversity and Inclusion* [online]. [cit. 2021-03-10]. Dostupné z: <https://www.pwc.com/us/en/about-us/diversity.html>

7 Přílohy

Příloha A	Podkladová data.....	87
-----------	----------------------	----

Příloha A Podkladová data

Tabulka 8: Vývoj nezaměstnanosti ČR dle pohlaví v letech 2010–2020 (v %)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Ženy	8,5	7,9	8,2	8,3	7,4	6,1	4,7	3,6	2,8	2,4	3,0
Muži	6,4	5,8	6,0	5,9	5,1	4,2	3,4	2,3	1,8	1,7	2,2
Celkem	7,3	6,7	7,0	7,0	6,1	5,0	4,0	2,9	2,2	2,0	2,6

Zdroj: ČSÚ (2021)

Tabulka 9: Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání v České republice dle pohlaví v letech 2010–2020 (v tis. osob)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Muži	293 351	258 150	278 718	307 332	272 972	225 169	189 377	139 740	113 712	106 814	145 750
Ženy	268 200	250 301	266 593	289 501	268 942	227 949	191 996	140 880	117 822	108 718	146 227
Celkem	508 451	545 311	596 833	541 914	453 118	381 373	280 620	231 534	215 532	291 977	291 977

Zdroj: MPSV (2021)

Tabulka 10: Vývoj míry nezaměstnanosti v krajích ČR v letech 2010 a 2020 (v %)

	2010	2020
Hlavní město Praha	4,1	2,6
Středočeský kraj	6,3	2,6
Jihočeský kraj	5,5	2,1
Plzeňský kraj	7,7	2,8
Karlovarský kraj	11,5	5,4
Ústecký kraj	14,3	4,4
Liberecký kraj	8,9	3,5
Královéhradecký kraj	8,2	2,6
Pardubický kraj	9,0	1,7
Kraj Vysočina	7,9	3,6
Jihomoravský kraj	8,2	2,9
Olomoucký kraj	11,1	3,4
Zlínský kraj	10,2	2,0
Moravskoslezský kraj	10,9	3,3

Zdroj: MPSV (2021)

Tabulka 11: Vývoj zaměstnanosti v ČR dle pohlaví (v tis. osob)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Celkem	4 885	4 872	4 890	4 937	4 974	5 042	5 139	5 222	5 294	5 303	5 235
Muži	2 798	2 777	2 779	2 794	2 817	2 837	2 877	2 916	2 946	2 951	2 928
Ženy	2 087	2 095	2 111	2 143	2 157	2 205	2 262	2 306	2 347	2 352	2 307

Zdroj: ČSÚ (2021)

Tabulka 12: Vývoj nezaměstnanosti mladistvých a absolventů v ČR v letech 2010–2020 (v %)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Absolventi	15,9	15,4	16,7	16,8	13,6	10,7	9,2	6,5	5,6	4,5	6,5
Mladiství	39,2	41,7	46,5	43,1	36,8	31,8	24,2	22,1	18	15,8	21,6

Zdroj: ČSÚ (2021)

Tabulka 13: Vývoj uchazečů o zaměstnání v ČR v letech 2010–2020 (v tis. osob) z pohledu mladistvých a absolventů

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Mladiství	22 800	23 070	24 221	22 074	17 370	14 446	12 459	9 265	8 454	8 364	11 144
Absolventi	67 012	68 872	74 508	77 958	62 561	46 236	34 360	22 031	17 752	17 302	24 803

Zdroj: ČSÚ (2021)

Tabulka 14: Vývoj pracovních míst pro absolventy a mladistvé

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Celkem	35 700	35 784	34 893	35 178	58 739	102 545	132 96	216 29	324 410	340 957	318 582
Absolventi a mladiství	5 060	5 053	4 228	9 572	14 021	29 684	38 640	55 953	73 068	70 085	57 040

Zdroj: ČSÚ (2021)

Tabulka 15: Vývoj nezaměstnanosti osob starších 55 let v ČR v letech 2010–2020 (v %)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
55–59	7,4	6,6	6,6	5,8	5	5,1	4,2	2,6	2,1	2,2	2,3
60–64	4	3,5	3,8	6,4	5,5	2,8	3,2	2,7	1,7	1,5	1,3
65 a více	1,5	1,4	2,9	4,3	3,7	1,1	0,8	1,8	0,5	0,5	--
Průměr	4,3	3,8	4,4	5,5	4,7	3,0	2,7	2,4	1,4	1,4	1,2

Zdroj: ČSÚ (2021)

Tabulka 16: Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání u osob starších 55 let

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
55–59 let	62 435	69 315	76 416	72 104	62 628	53 703	41 282	33 372	30 810	40 014
60–64 let	9 606	15 038	21 368	24 242	25 016	26 748	24 778	21 957	19 756	25 283
65 a více let	338	423	588	759	1 042	1 377	1 531	1 704	1 815	2 703
Celkem	72 379	84 776	98 372	97 105	88 686	81 828	67 591	57 033	52 381	68 000

Zdroj: ČSÚ (2021)

Tabulka 17: Vývoj podílu osob se zdravotním postižením na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání (v %)

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Podíl osob se zdravotním postižením	12	10,8	10	11,5	12,2	14	15,9	16,2	15,8	12,5

Zdroj: ČSÚ (2021)

Tabulka 18: Vývoj podílu osob se zdravotním postižením na 1 volné pracovní místo pro osoby se zdravotním postižením (v %)

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Podíl osob se zdravotním postižením	25,1	24,5	15,1	10,1	5,2	5	4,9	4,7	4,6	4,4

Zdroj: ČSÚ (2021)

Tabulka 19: Vývoj podílu osob se zdravotním postižením na 1 volné pracovní místo pro osoby se zdravotním postižením (v tis. osob)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Podíl osob se zdravotním postižením	63 000	63 092	62 038	62 789	61 146	58 584	54 555	46 009	38 268	33 726	38 615

Zdroj: ČSÚ (2021)

Tabulka 20: Vývoj nezaměstnanosti u osob se základním vzděláním a bez vzdělání (v %)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Bez vzdělání a základní vzdělání	22,3	24,3	28,5	25,7	22,1	22,7	20,5	13	10,4	10,7	10,4

Zdroj: ČSÚ (2021)

Tabulka 21: Vývoj výdajů na politiku zaměstnanosti v (tis. Kč)

Rok	2010	2011	2012	2013	2014
Výdaje	22 736 413	17 836 581	15 130 916	17 929 288	20 076 846
2015	2016	2017	2018	2019	2020
22 521 725	20 318 256	18 399 624	18 891 482	18 100 547	44 964 595

Zdroj: ČSÚ (2021)

Tabulka 22: Rozdělení výdajů na politiku zaměstnanosti (v tis. Kč)

	2010	2011	2012	2013	2014
PPZ (v tis. Kč)	13 354 778	10 349 149	8 759 749	9 674 752	9 279 634
APZ (v tis. Kč.)	6 171 493	3 815 885	2 451 117	4 251 090	6 386 632
2015	2016	2017	2018	2019	2020
8 303 370	8 254 527	7 853 520	7 542 836	8 144 407	10 566 518
9 668 796	6 860 879	4 703 189	4 336 836	2 273 719	25 717 789

Zdroj: ČSÚ (2021)

Tabulka 23: Výdaje na jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti (v počtu)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Absolventská místa	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SÚPM	1 454 155	795 054	366 364	1 023 843	1 937 717	3 806 978	3 480 869	943 165	735 988	121 441	106 422
VPP	1 623 832	1 025 477	688 417	1 777 349	2 077 674	2 669 611	2 687 116	2 242 218	1 923 670	1 099 239	871 354
Rekvalifikace	582 261	316 933	146 377	301 385	343 894	380 350	269 494	174 338	128 410	94 754	71 058
OZP	88 400	47 244	40 851	49 251	85 151	60 462	54 194	40 737	14 526	25 620	14 021
Přísp. zam. zaměst. více než 50 % ZPS	2 712 304	3 282 404	3 468 251	3 670 239	4 018 724	4 320 059	4 952 515	5 675 572	6 754 655	7 404 749	8 406 393
Insolvence (tis. Kč)	497 837	389 142	451 799	333 208	391 856	229 500	250 339	167 343	257 154	277 672	273 895
Ostatní (tis. Kč)	1 706 141	1 195 739	864 817	1 064 894	1 930 531	2 736 479	323 102	1 239 023	1 394 197	903 627	645 005
CP Antivirus	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	23 786 007
Investiční pobídky (tis. Kč)	481 442	226 899	263 999	30 765	7 950	11 825	42 300	59 500	134 611	28 000	219 494

Zdroj: ČSÚ (2021)

Tabulka 24: Vývoj nezaměstnanosti znevýhodněných osob v (%)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Mladiství	43	41,7	46,5	43,1	36,8	31,8	24,2	22,1	18	15,8	21,6
Absolventi	15,2	15,4	16,7	16,8	13,6	10,7	9,2	6,5	5,6	4,5	6,5
Bez vzdělání	22,3	24,3	28,5	25,7	22,1	22,7	20,5	13	10,4	10,7	10,4
Ženy	8,5	7,9	8,2	8,3	7,4	6,1	4,7	3,6	2,8	2,4	3,0
55–59 let	6,5	6,6	6,6	4,6	5,5	5,1	4,2	2,7	2,1	2,2	2,3
60–64 let	3,4	3,5	3,8	4,3	3,7	2,8	3,2	1,8	1,7	1,5	1,3
65 a více let	1,2	1,4	2,9	1,5	1,2	1,1	0,8	0,9	0,9	0,5	

Zdroj: ČSÚ (2021)