

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra Statistiky



Bakalářská práce

**Analýza zaměstnanosti znevýhodněných skupin obyvatel
na trhu práce ČR – srovnání s EU**

Josef Pobuda

© 2020 ČZU v Praze

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Josef Pobuda

Hospodářská politika a správa
Podnikání a administrativa

Název práce

Analýza zaměstnanosti znevýhodněných skupin obyvatel na trhu práce ČR – srovnání s EU

Název anglicky

Employment analysis of disadvantaged groups on the labour market of the Czech Republic – a comparison with the EU

Cíle práce

Cílem bakalářské práce je zhodnocení zaměstnanosti znevýhodněných skupin obyvatel na trhu práce České republiky a porovnání podpor pro zaměstnatelnost těchto skupin obyvatel ve vybraných státech Evropské unie.

Metodika

Teoretická část práce bude vypracována na základě prostudování odborných knižních publikací a aktuálních vědeckých studií z oblasti trhu práce a zaměstnávání znevýhodněných osob. S ohledem na charakter dat budou využity vybrané metody z oblasti analýzy časových řad. Pro zkoumání dopadu podpor pro zvýšení zaměstnanosti znevýhodněných osob budou aplikovány postupy regresní a korelační analýzy dat.

Doporučený rozsah práce

30-40 stran

Klíčová slova

časová řada, EU, podpora zaměstnanosti, trh práce, zaměstnanost, znevýhodněné skupiny obyvatel

Doporučené zdroje informací

HENDL, J., 2004. Přehled statistických metod zpracování dat. 1. vyd. Praha: Portál, 583 s. ISBN 80-7178-820-1.

HINDLS, Richard a kol.: Statistika pro ekonomy. Praha, Professional Publishing, 2007, ISBN 978-80-86946-43-6.

HUBÁLEK, M., ŠTĚPÁNKOVÁ, M., ZAMBOJ, L. Trh práce a diskriminace, 1.vyd. Praha : Poradna pro občanství, občanská a lidská práva, 2008. ISBN: 978-80-254-2662-3

PALÍŠKOVÁ, M., 2014. Trh práce v evropské unii, C.H.Beck, ISBN 978-80-7400-270

SAMUELSON, Paul A., NORDHAUS, William D. Ekonomie. Praha, Nakladatelství Svoboda, 2008. ISBN 80-205-0590-3

ŠIMEK, M., 2010. Podpora zaměstnatelnosti znevýhodněných skupin obyvatel v České republice : nové přístupy a jejich efekty. 1. vyd. Brno: Institut vzdělání Sokrates. ISBN: 9788086572666

Předběžný termín obhajoby

2019/20 LS – PEF

Vedoucí práce

Ing. Zuzana Pacáková, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra statistiky

Elektronicky schváleno dne 11. 11. 2019

prof. Ing. Libuše Svatošová, CSc.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 12. 11. 2019

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 23. 03. 2020

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci " Analýza zaměstnanosti znevýhodněných skupin obyvatel na trhu práce ČR – srovnání s EU " jsem vypracoval(a) samostatně pod vedením vedoucího bakalářské práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autor uvedené bakalářské práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušil autorská práva třetích osob.

V Praze dne 23.3. 2020

Poděkování

Rád bych touto cestou poděkoval Ing. Zuzaně Pacákové, Ph.D, za její odbornou pomoc, cenné rady, ochotu a trpělivost, se kterou se mi věnovala při zpracování této bakalářské práce.

Analýza zaměstnanosti znevýhodněných skupin obyvatel na trhu práce ČR – srovnání s EU

Abstrakt

Bakalářská práce je zaměřena na analýzu trhu práce znevýhodněných osob. První část práce je věnována teorii. V této části jsou charakterizovány základní pojmy, které jsou pro tuto práci nutné znát. Z teorie jsou zde vyloženy pojmy, které souvisí s trhem práce. V této části jsou tedy vysvětleny pojmy ohledně nabídky, poptávky a rovnováhy na trhu práce. Na tuto kapitulu navazuje kapitola popisující nezaměstnanost. V této části dochází k vysvětlení základních pojmů, které souvisí se zaměstnaností a nezaměstnaností. K těmto pojmům se řadí ekonomicky aktivní obyvatelstvo, nezaměstnanost, druhy nezaměstnanosti a mnoho dalších termínů. V poslední části teoretické části jsou vymezeny znevýhodněné skupiny. Dále je zde vysvětlena Strategie Evropa 2020. Na tyto znalosti navazuje praktická část. Prvním cílem práce je porovnat v jednotlivých letech počty znevýhodněných osob, které se ucházejí o práci. Toto porovnání se provádí za období – od roku 2010 do roku 2019. Dalším cílem je porovnat zaměstnanost ve státech EU, zhodnotit vývoj a úroveň vybraných ukazatelů těchto států a zjistit, zda se k sobě přibližují nebo oddalují.

V kapitole vlastní práce jsou znevýhodněné skupiny nejprve individuálně hodnoceny. Pro komplexní zhodnocení je zvolen průměrný koeficient růstu a tempo růstu. Z hlediska koeficientu růstu bylo zjištěno, že největší úbytek u znevýhodněných uchazečů o práci, byl zjištěn u osob do 25 let věku. K určení přiblížení nebo oddálení daných ukazatelů, porovnávaných mezi jednotlivými státy Evropské unie, byl použit variační koeficient.

Klíčová slova: časová řada, EU, zaměstnanost, trh práce, zaměstnanost, znevýhodněné skupiny obyvatel

Employment analysis of disadvantaged groups on the labour market of the Czech Republic – a comparison with the EU

Abstract

My bachelor thesis is focused on the analysis of the labor market of disadvantaged people. First part is full of theory. The understanding of the basic terms and concepts are needed for taking the knowledge from this bachelor thesis. First part has been dedicated to the description of the basic terms and concepts, which relate to the labor market, for instance, offers, inquiries and balance in the field of the labor market. This chapter is followed by a section describing unemployment. Essential terms in this chapter are economically active population, unemployment, types of unemployment and many others. The last chapter from the theoretical part has been dedicated to the disadvantaged groups and the strategy Europe 2020. The practical part follows this knowledge. The practical part of this bachelor thesis relates to the theoretical part. It is dedicated to the analysis of the structure of disadvantaged job seekers in the context of labor market developments between 2010 and 2019.

A practical part follows this section. The first goal of this thesis is to compare the numbers of disadvantaged people applying for work in individual years. This comparison is carried out for the period from 2010 to 2019. Another goal is to compare employment in EU countries, to assess the development and level of selected indicators of these countries and to find out whether they are coming in or out. In the section of the theoretical part are the disadvantaged groups individually assessed. The average growth coefficient and growth rate was chosen for a comprehensive assessment. In terms of growth coefficient, it was found that the most significant decrease in disadvantaged job seekers was found in a group of people under 25 years of age. The coefficient of variation was used to determine the zoom in or out of these indicators, compared between individual European Union countries.

Keywords: time series, EU, employment, labor market, employment, disadvantaged groups

Obsah

1 Úvod.....	10
2 Cíl práce a metodika	11
2.1 Cíl práce	11
2.2 Metodika	11
2.2.1 Data.....	11
2.2.2 Časové řady.....	11
2.2.3 Elementární charakteristiky časových řad	12
2.2.4 Míry relativní variability.....	13
3 Teoretická východiska	15
3.1 Trh práce	15
3.1.1 Poptávka po práci.....	15
3.1.2 Nabídka práce	16
3.1.3 Rovnováha na trhu práce	17
3.2 Nezaměstnanost.....	18
3.2.1 Formy nezaměstnanosti	19
3.2.2 Měření nezaměstnanosti	20
3.2.3 Metodika zjišťování zaměstnanosti a nezaměstnanosti	21
3.3 Znevýhodněné skupiny	22
3.3.1 Fyzické osoby se zdravotním postižením:	23
3.3.2 Fyzické osoby do 25 let věku a absolventi vysokých škol	24
3.3.3 Těhotné ženy, kojící ženy a matky do devátého měsíce po porodu	25
3.3.4 Fyzické osoby pečující o dítě do 15 let.....	26
3.3.5 Fyzické osoby starší 50 let věku	26
3.3.6 Fyzické osoby vedené v evidenci uchazečů o práci déle než půl roku.....	26
3.3.7 Fyzické osoby, které potřebují zvláštní pomoc	26
3.4 Strategie Evropa 2020	27
4 Vlastní práce	29
4.1 Struktura uchazečů o práci z řad znevýhodněných osob	29
4.1.1 Fyzické osoby se zdravotním postižením	29
4.1.2 Fyzické osoby do 25 let věku a absolventi	32
4.1.3 Ženy těhotné, kojící a matky do devátého měsíce po porodu.....	37
4.1.4 Fyzické osoby pečující o dítě do 15 let.....	38
4.1.5 Fyzické osoby starší padesáti let věku.....	39
4.1.6 Fyzické osoby vedené v evidenci uchazečů o práci déle než půl roku.....	42
4.1.7 Fyzické osoby, které potřebují zvláštní pomoc	46
4.1.8 Porovnání dynamiky čas. řady znevýhodněných uchazečů o práci v ČR	48
4.2 Zaměstnanost znevýhodněných osob v kontextu Strategie Evropa 2020	49

5 Závěr.....	54
6 Seznam použitých zdrojů	56
7 Přílohy	58

Seznam grafů

Graf č. 1- Nabídka na trhu práce.....	17
Graf č. 2- Rovnováha na trhu práce	18
Graf č. 3- Vývoj míry nezaměstnanosti v ČR a sousedních státech	21
Graf č. 4- Porovnání počtu OZP uchazečů o práci a celkem uchazečů o práci	30
Graf č. 5- Procentuální porovnání jednotlivých skupin OZP, které se ucházely o práci	31
Graf č. 6- Struktura uchazečů podle věku.....	32
Graf č. 7- Absolventi škol podle stupně vzdělání v evidenci úřadu práce.....	34
Graf č. 8- Volné pozice v evidenci úřadu práce podle požadavků na vzdělání.....	35
Graf č. 9- Míra zaměstnanosti mladších pracovníků ve věku 20–29 let.....	36
Graf č. 10- Variační koeficient míry zaměstnanosti mladších lidí ve věku 20–29 let.....	37
Graf č. 11- Ženy těhotné, kojící a matky do 9. měsíce po porodu hledající práci.....	38
Graf č. 12- Vývoj uchazečů o práci z řad fyzických osob pečujících o dítě do 15 let věku.....	38
Graf č. 13- Vývoj uchazečů o práci u osob starších 50 let	39
Graf č. 14- Věková struktura uchazečů o práci nad 50 let.....	40
Graf č. 15- Míra zaměstnanosti starších pracovníků ve věku 55–64 let.....	41
Graf č. 16- Variační koeficient míry zaměstnanosti starších pracovníků.....	42
Graf č. 17- Vývoj uchazečů o práci, kteří jsou nezaměstnaní déle než 6 měsíců.....	43
Graf č. 18- Počet všech uchazečů o práci a uchazečů nezaměstnaných déle než 6 měsíců	43
Graf č. 19- Struktura uchazečů z hlediska délky nezaměstnanosti.....	44
Graf č. 20- Celková míra dlouhodobě nezaměstnanosti	45
Graf č. 21- Variační koeficient celkové míry dlouhodobě nezaměstnanosti.....	46
Graf č. 22- Uchazeči o zaměstnání potřebující zvláštní pomoc	47
Graf č. 23- Míra zaměstnanosti osob ve věku 15 až 64 let.....	49
Graf č. 24- Míra zaměstnanosti osob ve věku 15–64 let v Evropské unii v roce 2008	50
Graf č. 25- Míra zaměstnanosti osob ve věku 15–64 let v Evropské unii v roce 2018	50
Graf č. 26- Počet absolventů vysokých škol ve věku 30 až 34 let.....	52
Graf č. 27- Počet studentů, kteří předčasně opouští vzdělávací instituce ve věku 18 až 24 let.....	53

Seznam tabulek

Tabulka č. 1- Struktura uchazečů o zaměstnání v evidenci úřadu práce k 31.1.2020	25
Tabulka č. 2- Podíl osob se zdravotním postižením na celkovém počtu uchazečů o práci	29
Tabulka č. 3 Podíl obyvatelstva ve věku 15–24 let na celkovém počtu obyvatel ČR	33
Tabulka č. 4- Podíl obyvatelstva ve věku 50–64 let na celkovém počtu obyvatel ČR.....	40
Tabulka č. 5- Průměrný koeficient růstu a tempo růstu.....	48

1 Úvod

Když se mluví o nezaměstnanosti v Evropské unii tak je často zmiňována Česká republika. Je to z toho důvodu, že v České republice je jedna z nejnižších nezaměstnaností v rámci Evropské unie. Přestože je v České republice dostatek pracovních míst tak mnoho lidí nemůže nalézt zaměstnání, které by odpovídalo jejich představám. Někomu se hledá práce lépe, někomu hůře. Na trhu práce figuruje tedy mnoho skupin obyvatelstva z hlediska zaměstnatelnosti.

Tato práce je zaměřena na skupiny, které jsou na trhu práce označovány jako rizikové. Za rizikové nebo znevýhodněné se považují skupiny obyvatel, na které je brán větší zřetel při jejich zaměstnávání. K znevýhodněným se řadí starší uchazeči o práci, ženy po porodu, absolventi a spousta dalších skupin. Velkou skupinu, která je označovaná jako riziková na trhu práce, zaujímají uchazeči o práci se zdravotním postižením. Tito uchazeči se od roku 2010 už nedělí na částečně invalidní a plně invalidní, ale jsou rozděleny do skupin podle stupně invalidity. Této a dalším znevýhodněným skupinám se věnuje tato bakalářská práce. Evropská unie učinila některá opatření, kvůli kterým se měla situace těchto lidí na trhu práce zlepšit.

Otázkou, zda se zlepšuje nebo zhoršuje situace těchto osob na trhu práce a dalšími otázkami se zabývá praktická část této bakalářské práce. Je v ní uveden rozbor a statistická analýza několika ukazatelů, které souvisejí s nezaměstnaností.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Cílem bakalářské práce je zhodnocení zaměstnanosti znevýhodněných skupin obyvatel na trhu práce České republiky a porovnání podpor pro zaměstnatelnost těchto skupin obyvatel ve vybraných státech Evropské unie. První kapitola praktické části je zaměřena na popis vývoje zaměstnanosti u vybraných skupin osob znevýhodněných na trhu práce a porovnání s celkovým vývojem zaměstnanosti. Snahou je také popsat faktory, které vývoj ovlivňují. V druhé kapitole je pak vývoj zaměstnanosti vybraných skupin osob posuzován v kontextu vývoje v EU 28 a také ve Švédsku, jako zástupci za zemi s vysokou životní úrovní. Vývoj zaměstnanosti je dále posouzen s ohledem na plnění cílů Strategie Evropa 2020.

2.2 Metodika

Bakalářská práce je rozdělena na dvě části, teoretickou a praktickou. Na základě prostudování sekundárních zdrojů dat, byla vypracována teoretická část, která slouží k uvedení do problematiky spojené se znevýhodněnými osobami a jejich postavením na trhu práce v Evropské unii. Tato část byla zpracována za použití knižních a internetových zdrojů. Velká část dokumentů, které se týkají Evropské unie, je přístupná jen na oficiálních webových stránkách Evropské unie.

2.2.1 Data

Pro analýzu zaměstnanosti jednotlivých znevýhodněných skupin a struktury uchazečů o práci v České republice byla využita data dostupná z Českého statistického úřadu (ČSU) a data, která eviduje Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV). Tato data jsou dostupná na internetových stránkách těchto institucí. Pro analýzu trhu práce v Evropské unii byla použita data databáze Eurostatu v češtině, která jsou čerpána z webových stránek Českého statistického úřadu.

2.2.2 Časové řady

Časové řady představují posloupnost věcně a prostorově srovnatelných dat, která jsou uspořádána z časového hlediska od minulosti po budoucnost. Samotná analýza časových řad pak představuje soubor metod vedoucích k popisu, interpretaci a dále i k možné predikci budoucího vývoje ukazatele, jehož průběh je v dané časově řadě zachycen. Časové řady jsou členěny dle různých hledisek. Nejedná se o pouhé definiční vymezení druhu časové řady, ale o

vyjádření rozdílnosti v obsahu sledovaných ukazatelů. Časové řady lze rozčlenit do následujících skupin: (Hindls, 2007)

Podle rozhodného časového hlediska na:

- Okamžikové – sestavené z ukazatelů, které se vztahují k určitému okamžiku, nejčastěji dni;
- Intervalové – sestavené z ukazatelů, jejichž velikost závisí na délce intervalu, za který je interval sledován. Tyto ukazatele se musí vztahovat ke stejně dlouhým intervalům.

Podle periodicity, s jakou jsou údaje v řadách sledovány na:

- Dlouhodobé – délka období měření je minimálně po dobu jednoho roku;
- Krátkodobé – délka období měření je kratší než 1 rok, např. měsíční, čtvrtletní aj.;

Podle druhu ukazatelů, které jsou sledovány na:

- Časové řady primárních ukazatelů – obsahují primární ukazatele naměřené přímo, např. odpracovaná doba, počet pracovníků k určitému datu aj.;
- Časové řady sekundárních ukazatelů – obsahují ukazatele, které mohly vzniknout trojím způsobem: jako funkce různých hodnot stejného primárního ukazatele, jako funkce různých primárních ukazatelů, nebo jako funkce dvou nebo více primárních ukazatelů.

Podle toho, jaký způsob ukazatele časová řada vyjadřuje se dělí na:

- Časové řady naturálních ukazatelů – ukazatele jsou v časové řadě vyjádřené v naturálních jednotkách, např. kilogram, litr aj.;
- Časové řady peněžních ukazatelů – ukazatele jsou v časové řadě vyjádřené v peněžních hodnotách, např. eura, koruny.

2.2.3 Elementární charakteristiky časových řad

Elementární charakteristiky časových řad slouží k rychlé a orientační představě o charakteru a dynamice procesu, který časová řada představuje. K základním elementárním charakteristikám se řadí první a druhá diference, tempo a průměrné tempo růstu, průměry hodnot časové řady aj (Hindls, 2007).

První diference

Úkolem první diference je zjistit absolutní přírůstek nebo úbytek zkoumaného ukazatele, který nastal ve dvou po sobě jdoucích obdobích. Vzorec pro výpočet vypadá takto:

$$d^{(1)}y_t = y_t - y_{t-1}, t = 2, 3, \dots, n, \quad (2.1)$$

Druhá diference

Druhá diference charakterizuje zrychlení nebo zpomalení časové řady. Je vyjádřena jako rozdíl dvou sousedních prvních diferencí. Vzorec pro výpočet druhé diference je vyjádřen takto:

$$d^{(2)}y_t = d^{(1)}y_t - d^{(1)}y_{t-1}, t = 3, 4, \dots, n, \quad (2.2)$$

Koeficient růstu

Koeficientu růstu se také říká tempo růstu. Udává relativní postupnou rychlost změn ukazatelů ve sledovaném čase. Tento ukazatel značí pouze jednotlivý procentuální přírůstek nebo úbytek, který byl zaznamenán ve dvou sousedních hodnotách v konkrétní časové řadě. Výpočet koeficientu růstu se provádí následujícím způsobem:

$$k_t = \frac{y_t}{y_{t-1}}, t = 2, 3, \dots, n, \quad (2.3)$$

Průměrný koeficient růstu

Průměrný koeficient růstu se určuje jako geometrický průměr z jednotlivých koeficientů růstu. Tento koeficient značí relativní rychlost změn u ukazatelů ve sledované časové řadě. Pro výpočet průměrného koeficientu se používá následující vzorec:

$$\bar{k} = \sqrt[n-1]{k_2 k_3 \dots k_n} = \sqrt[n-1]{\frac{y_n}{y_1}} \quad (2.4)$$

2.2.4 Míry relativní variability

Relativní charakteristiky variability se používají v případech, kdy se vliv úrovně nebo vliv měrové jednotky vylučuje tím, že se absolutní charakteristiky variability dávají do poměru k průměru nebo mediánu. (Hindls, 2007)

Variační koeficient

Variační koeficient je charakterizován jako poměr směrodatné odchylky a aritmetického průměru všech ukazatelů, vztahujících se ke stejnému období časové řady. Tento koeficient vyjadřuje bezrozměrné číslo, jeho stonásobek udává variabilitu v procentech. Pokud dojde ke

snížení variačního koeficientu u vybraných ukazatelů, znamená to, že se snižuje rozdílnost daného ukazatele ve statistickém souboru. Pokud dojde k opačné situaci a variační koeficient roste, znamená to, že dochází ke zvyšování rozdílnosti ve statistickém souboru. (Hindls, 2007)

$$V_x = \frac{S_x}{\bar{x}} * 100, \quad (2.5)$$

3 Teoretická východiska

V této kapitole jsou uvedeny základní informace, které je potřeba znát kvůli pochopení cíle práce. V první části této kapitoly jsou uvedeny základní informace o trhu práce. Druhou nezbytnou oblastí, kterou je třeba specifikovat, je nezaměstnanost a pojmy, které k ní patří. Poslední část teoretické části je věnována specifikaci znevýhodněných osob na trhu práce a zmínce o Evropské Strategii 2020. V kapitole týkající se znevýhodněných osob je vysvětleno, proč se tyto osoby označují za znevýhodněné. Na teoretickou část navazuje část praktická.

3.1 Trh práce

Trh práce je jedním z několika typů trhu. Jako všechny trhy je charakterizován vztahem mezi dvěma subjekty. Jenže tento typ trhu je velmi specifický. Na tomto trhu je totiž úzce spjata práce s osobností člověka. Člověk, který hledá práci, je v roli výrobního faktoru. Trh práce tedy patří do skupiny trhu výrobních faktorů. Zaměstnavatelé (firmy) poptávají pracovníky, aby pro ně měl kdo vyrábět. Pracovníci nebo lépe řečeno domácnosti nabízejí svoji práci firmám. Firmy danou práci koupí za určitou cenu. Těto ceně se říká mzda. Každý člověk si může zvolit, jakou profesi bude vykonávat a za jakou mzdu je ochoten pracovat. (Brožová, 2003, Kuchař, 2007)

Trh práce je tedy trhem, kde spolu domácnosti (nositelé výrobního faktoru) a firmy (zaměstnavatelé) společně fungují. Trh práce je z ekonomického pohledu nejdůležitějším výrobním zdrojem. Trh práce má i funkci sociální. Sociální funkcí se rozumí zachování normální úrovně příjmů a blahobytu lidí. Sociální funkce dále zajišťuje normální úroveň reprodukce produkčních schopností pracovníků. (Kuchař, 2007)

3.1.1 Poptávka po práci

Záleží právě na poptávce, jestli zaměstnavatel najme dalšího pracovníka. Poptávka po práci ve skutečnosti vyjadřuje nepřímo úměrný vztah mezi objemem práce a mzdovou sazbou. Jak už bylo řečeno, tak na straně poptávky po práci stojí firmy. Poptávka po práci se odvíjí od spotřebitelské poptávky po konečných statcích, které jsou vyrobeny za pomoci práce, je tedy tzv. "poptávkou odvozenou". Firmy jsou subjekty, jejichž činnost je ovlivňována snahou o maximalizaci zisku. Aby firma zajistila zisky, tak porovnává výnosy a náklady na zaměstnání dodatečného pracovníka. Pokud budou výnosy vyšší než náklady, tak celkový ekonomický zisk firmy roste a je to důvod k zvýšení množství pracovníků. Nastane-li opačná situace, tedy ta, že výnosy na dodatečného pracovníka budou nižší než náklady, pak bude podnik své pracovní síly

omezovat. Záleží, co firma od daného zaměstnance očekává a jestli má daný zaměstnanec pro práci dostatek znalostí a zkušeností. Tím přínosem, který firma získá zaměstnáním dodatečného pracovníka, je příjem z mezního produktu práce (MRP_L). Zaměstnáním dodatečného zaměstnance firmě vzniká mezní náklad na faktor práce (MFC_L). Snahou firem je tedy zaměstnat právě tolik pracovníků, aby se obě mezní veličiny rovnaly tedy platil tento stav: $MRP_L = MFC_L$. (Brožová, 2003; Musil, 2008)

Pokud bude tento vztah v nerovnosti, a to tak, že mezní příjem z mezního produktu práce bude větší než mezní náklad na faktor práce, bude firma najímat více zaměstnanců. Jestliže dojde k opačnému případu a tedy, že MRP_L bude menší než MFC_L , tak v tomto případě bude firma zaměstnance propouštět. (Musil, 2008)

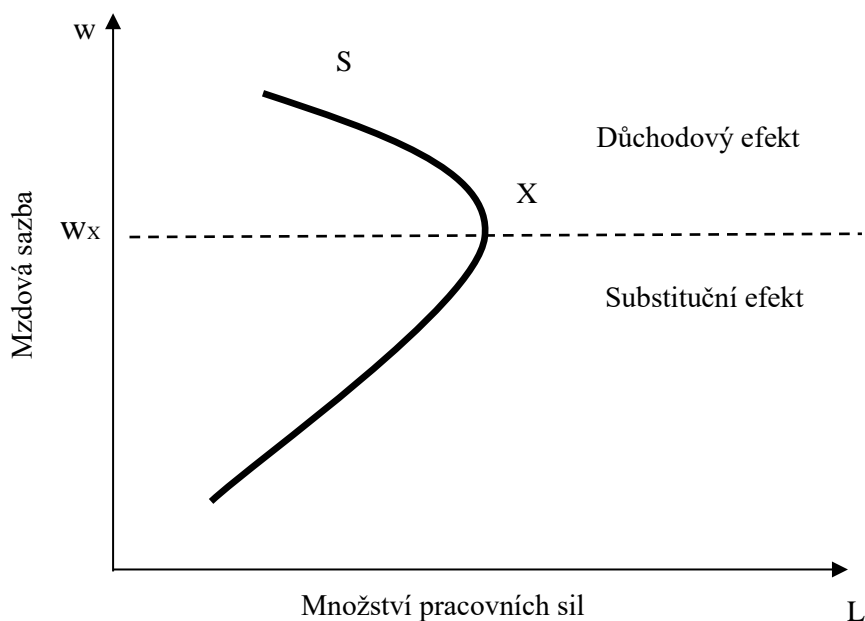
3.1.2 Nabídka práce

S poptávkou je vždy ve vztahu i nabídka. Člověk se může rozhodnout, jestli si chce vydělat a za to si něco koupit, nebo mu bude přednější trávit svůj čas jinou aktivitou. Nabídku práce tvoří domácnosti, respektive člověk. Když je člověk ochoten pracovat, tak tím musí něco trpět, buď psychicky nebo fyzicky. Záleží na tom, kolik hodin je ochoten pracovat. Odměnou za vykonanou práci je pro člověka mzda (w). Nabídka pracovní síly tedy závisí na výši reálné mzdy. Mzda musí být odpovídající, aby vynahradila újmu pracovníka na vynaložení práce. Mzdová sazba (w) se musí rovnat mezní újmě z práce (MD_L), tedy $w = MD_L$. (Brožová, 2003)

Mzda není jen ocenění volného času, ale také důchodem jednotlivce. Když se zvýší mzdová sazba, tak bude dražší volný čas, a proto si ho zaměstnanci budou kupovat méně. Svůj volný čas budou nahrazovat jinými spotřebními statky a to vyvolá substituční efekt. S růstem mezd roste i důchod, a tím pádem si člověk může kupovat více statků, tedy i více volného času, a to vyvolá důchodový efekt. Oba efekty působí současně a záleží na jedinci, který efekt na něj bude více působit. (Brožová, 2003)

Na grafu pod tímto odstavcem osa y představuje mzdovou sazbu a osa x znázorňuje množství pracovních sil. Z grafu je patrné, že pokud má člověk vyšší plat, tak převládá důchodový efekt a člověk si tedy dopřává více volného času než práce a naopak. Postavení bodu X se u každého jednotlivce nachází na jiné mzdové úrovni. (Brožová, 2003)

Graf č. 1- Nabídka na trhu práce



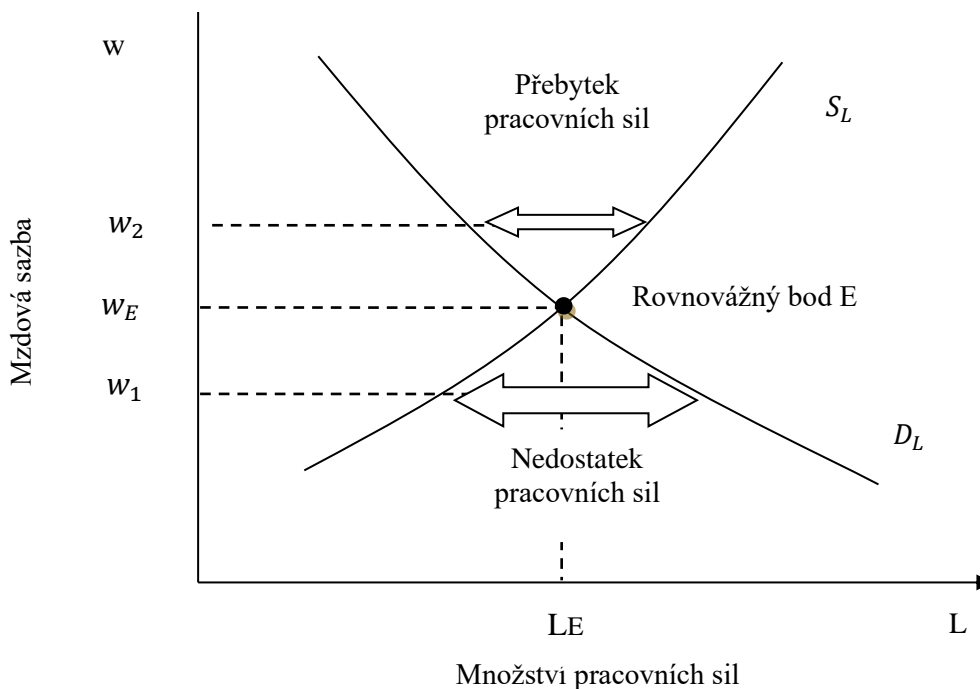
Zdroj: Brožová, 2003 + vlastní zpracování

3.1.3 Rovnováha na trhu práce

Na trhu práce se také může stát, že poptávka a nabídka budou v rovnováze. Tento stav je ideálním stavem a ekonomika se mu snaží přiblížit. Když k tomuto jevu dojde, tak firmy kupují přesně takové množství práce, kolik potřebují, aby se rovnovážná mzda a hodnota mezního produktu rovnaly. V praxi to funguje tak, že firmy zaměstnávají přesně tolik zaměstnanců, kolik při reálné mzdě potřebují, a domácnosti tuto mzdu považují za uspokojivou a respektují její hodnotu k výkonu práce. (Šmajsová Buchtová, 2002)

Následující graf představuje rovnovážnou situaci na trhu práce. V situaci, kdy mzdová sazba w_2 je vyšší než rovnovážná sazba w_E , nastává přebytek pracovní síly. Situace opačná nastává v bodě w_1 , kde je nižší mzdová sazba než rovnovážná, a dochází k nedostatku pracovní síly. V bodě E dochází k rovnováze na trhu. (Brožová, 2003; Samuelson, 1991)

Graf č. 2- Rovnováha na trhu práce



Zdroj: Brožová, 2003 + vlastní zpracování

w – mzdová sazba

L – množství pracovních sil

S_L – křivka nabídky

D_L – křivka poptávky

3.2 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost znamená pro člověka negativní situaci, která může potkat každého v průběhu pracovního života. Nezaměstnanost má negativní vliv na lidskou psychiku a také na zdroj finančních prostředků. Pro mnoho lidí znamená ztrátu zaměstnání i ztrátu sociálních vazeb. Nestýkají se každý den s osobami z práce, na které byli zvyklí, a můžou o sobě a o svých schopnostech začít pochybovat. (Šmajsová Buchtová, 2002)

S nezaměstnaností souvisí mnoho pojmů. Nejdůležitější je si vymezit, kdo je vlastně zaměstnaný a kdo nezaměstnaný. Zaměstnaný je člověk, který má placenou práci anebo podniká. Do této skupiny se řadí i lidé, kteří mají pracovní úvazek, ale v tomto momentu nepracují z důvodu nemoci, dovolené nebo jiných důvodů. Druhou skupinou jsou osoby nezaměstnané. Do této skupiny jsou řazeni ti jedinci, kteří jsou ochotni pracovat a nastoupit do

práce do určité časové doby. Jsou to tedy lidé, kteří práci hledají, ale v současné době nejsou zaměstnaní. Spadají sem i lidé, kteří čekají na nástup do nové práce, a také ti, kteří jsou evidováni na úřadech práce jako nezaměstnaní. Dohromady tyto dvě skupiny (zaměstnaní a nezaměstnaní) tvoří ekonomicky aktivní obyvatelstvo. (Brožová, 2003)

Pojmem ekonomicky aktivní obyvatelstvo jsou myšleni obyvatelé, kteří aktivně hledají práci při dané mzdové sazbě. Lidé spadající do ekonomicky aktivního obyvatelstva se mezi sebou odlišují pouze úrovní mezd, za kterou jsou ochotni pracovat. Z toho plyne, že nezaměstnanost je stav, kdy část ekonomicky aktivního obyvatelstva nepracuje. (Musil, 2008)

Nezaměstnanost se dále dělí na dobrovolnou a nedobrovolnou. Člověk, který je dobrovolně nezaměstnaný, upřednostní svůj volný čas před prací. Dobrovolně nezaměstnanému člověku je nabídnuta práce se mzdou, za kterou dotyčný člověk není ochotný pracovat. Oproti dobrovolně nezaměstnanému člověku stojí nedobrovolně nezaměstnaný člověk. Nedobrovolně nezaměstnaný člověk má touhu pracovat, ale nemůže práci najít i přes to, že je ochoten pracovat za mzdu, která na trhu je. Do této kategorie většinou spadají lidé, u kterých by byl problém s jejich rekvalifikací. Nedobrovolná nezaměstnanost je způsobena převisem nabídky práce nad poptávkou po práci. (Musil, 2008; Brožová, 2003)

3.2.1 **Formy nezaměstnanosti**

Rozlišuje se několik forem nezaměstnanosti.

Frikční nezaměstnanost

Lidé, kteří spadají v tomto dělení do frikční nezaměstnanosti, ztratili své místo dobrovolně nebo nedobrovolně. Jestliže ho ztratili nedobrovolně, tak to mohlo být z více důvodů. Jedním z důvodů může být zavádění nových technologií ve firmě. Dalším důvodem zase organizační změny ve firmě. Mohou to být také lidé, kteří vyšli ze škol a hledají své první zaměstnání, anebo lidé, kteří se přestěhovali. (Brožová, 2003,).

Tento typ nezaměstnanosti je dán neustálým pohybem lidí po trhu práce, a protože tito lidé po čase nějakou práci najdou, není tento typ nezaměstnanosti tak závažný. (Šmajsová Buchtová, 2002)

Strukturální nezaměstnanost

Strukturální nezaměstnanost je oproti frikční nezaměstnanosti závažnějším problémem. Tento typ nezaměstnanosti postihuje některá výrobní odvětví a je spojen s poptávkou po určité produkci statků. Když je poptávka po nějakém statku malá, tak i poptávka po práci je nízká a dochází k útlumu anebo zániku těchto výroben. (Šmajsová Buchtová, 2002)

Pro tento typ je typické, že ti, kteří místo ztratili, nalézají místo jiné a často se musí requalifikovat. Kdyby tyto strukturální změny v ekonomice neprobíhaly, tak by ekonomika zaostávala. Z tohoto důvodu se neustále mění struktura poptávky po práci a requalifikace je tedy přirozený proces. (Brožová, 2003)

Cyklická nezaměstnanost

Třetím typem je nezaměstnanost cyklická. Jak už název napovídá, tak tato nezaměstnanost probíhá v cyklech. Tento typ nezaměstnanosti je úzce spojen s významem agregátní poptávky. Agregátní poptávka je vyjádřením různého množství statků a služeb které chtějí spotřebitelé koupit při rozdílných cenových hladinách. Když totiž agregátní poptávka poklesne, vzniká cyklická nezaměstnanost. Dalším vlivem jsou i sezónní práce. Pracovníci při cyklické nezaměstnanosti nemohou najít práci nikde, protože poptávka po práci klesá všude. (Brožová, 2003; Šmajsová Buchtová, 2002)

3.2.2 Měření nezaměstnanosti

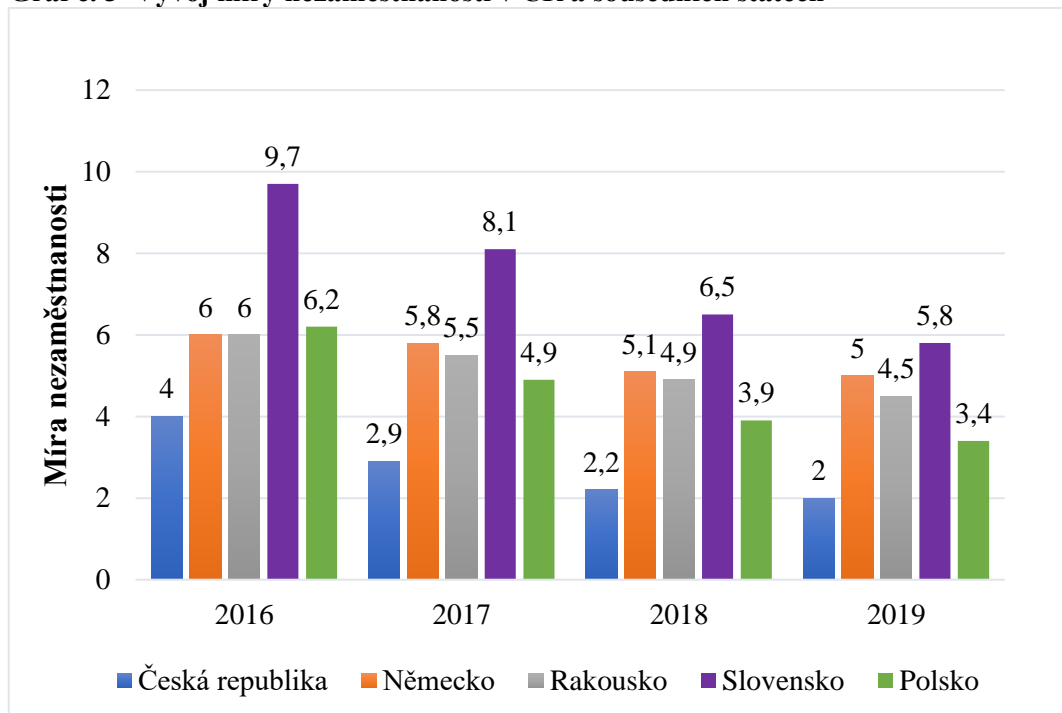
Hodnota nezaměstnanosti se získá pomocí ukazatele zvaného míra nezaměstnanosti. Tento ukazatel se počítá jako podíl počtu nezaměstnaných osob k počtu ekonomicky aktivního obyvatelstva. Míra nezaměstnanosti se vyjadřuje v procentech. (Brožová, 2003)

$$u = \frac{U}{L} * 100[\%], \quad (3.1)$$

kde u označuje míru nezaměstnanosti, U označuje počet nezaměstnaných osob a L představuje celkový počet pracovních sil. (Brožová, 2003)

V grafu č. 3 lze pozorovat hodnoty, kterých nabývá míra nezaměstnanosti v posledních letech v České republice a sousedních státech.

Graf č. 3- Vývoj míry nezaměstnanosti v ČR a sousedních státech



Zdroj: Eurostat + vlastní zpracování

3.2.3 Metodika zjišťování zaměstnanosti a nezaměstnanosti

V České republice se pro zjišťování situace zaměstnanosti a nezaměstnanosti na trhu práce používají dva způsoby. První způsob využívá Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky. Pro výpočty používá Ministerstvo statistické údaje z úřadů práce. Úřady práce publikovaná data označují jako takzvaný podíl nezaměstnaných osob. Předmětem pro toto zjišťování je podíl uchazečů o práci ve věku 15 do 64 let ze všech obyvatel stejného věku. Druhým způsobem je Výběrové šetření pracovních sil. O Výběrové šetření pracovních sil (VŠPS) se České republice stará Český statistický úřad a činí tak v souladu s metodikou Mezinárodní organizace práce a metodickými pokyny Evropského statistického úřadu. Tento typ šetření se provádí v náhodných obydlích jednou za čtyři měsíce. VŠPS má za úkol zjišťovat informace na trhu práce. Toto zjišťování je prováděno pravidelně a už od roku 1992. (Soukup, 2015)

3.3 Znevýhodněné skupiny

Tato část je věnována vymezení pojmu znevýhodněná skupina na trhu práce a tomu jak se toto znevýhodnění projevuje. Nezaměstnanost v běžném životě nepostihuje celou společnost rovnoměrně, ale ve větším počtu se vyskytuje jen u určitých skupin obyvatelstva. Tyto skupiny představují rizikové skupiny na trhu práce. Za znevýhodněné se považují sociálně vyloučení jedinci, kteří se z důvodů, které nemají sami pod kontrolou, nemohou podílet na obvyklých aktivitách, k nimž by je jejich občanství opravňovalo a o něž usilují. (Šimek, 2010)

Je velmi mnoho studií, které se věnují rizikovým skupinám na trhu práce. Každá studie má ovšem trochu jiný výčet skupin, které považuje za znevýhodněné.

Kotíková (in Šimek, 2010) uvádí následující skupiny, které považuje za znevýhodněné:

- občané se zdravotním postižením
- mladiství uchazeči o zaměstnání
- absolventi škol
- uchazeči, kteří jsou společensky nepřizpůsobiví a často mění zaměstnání
- nekvalifikovaní uchazeči, nebo uchazeči, kteří pečují o dítě do věku 15 let
- uchazeči vyššího věku
- osoby, které bydlí v okrajových částech okresu s omezenou dopravní infrastrukturou

Šimek a Balcar k těmto znevýhodněným skupinám dále řadí osoby s nedostatečnou praxí, osoby s nízkým vzděláním a osoby, které potřebují pomoc fyzické osoby. (Šimek, 2010)

V České republice byly znevýhodněné osoby brány jako osoby se zvýšenou péčí při zprostředkování zaměstnání a byly vymezeny v Zákonu o zaměstnanosti předpis č. 435/2004 Sb. v hlavě evidence uchazečů o zaměstnání. V rámci tohoto zákona bylo vytvořeno osm skupin, kterým byla zvýšena péče při zprostředkování zaměstnání. Do tohoto výčtu patří:

- fyzické osoby se zdravotním postižením
- fyzické osoby do 25 let věku
- absolventi vysokých škol po dobu 2 let po úspěšném ukončení studia, nejdéle však do 30 let věku
- těhotné ženy, kojící ženy a matky do devátého měsíce po porodu

- fyzické osoby pečující o dítě do 15 let věku
- fyzické osoby starší 50 let věku
- fyzické osoby, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 6 měsíců
- fyzické osoby, které potřebují zvláštní pomoc; těmito osobami se rozumí zejména fyzické osoby, které se přechodně ocitly v mimořádně obtížných poměrech nebo které v nich žijí, fyzické osoby společensky nepřizpůsobené, fyzické osoby po ukončení výkonu trestu odnětí svobody a fyzické osoby ze sociokulturně znevýhodněného prostředí (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti)

Novelou výše uvedeného zákona bylo s platností od 1.1.2012 toto vymezení skupin zrušeno. Současná formulace zákona zní takto: „*Při zprostředkování zaměstnání se věnuje zvýšená péče uchazečům o zaměstnání, kteří ji pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebují.*“ (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, b.r.)

Tato novela tedy ruší jednotlivé vyjmenování znevýhodněných osob a uvádí spíše jejich obecnou charakteristiku. I přes zúženou formulaci znevýhodněných uchazečů o zaměstnání, v tomto znění zákona, nalezneme dříve zmiňované osoby. O těchto osobách je sepsána tato bakalářská práce.

3.3.1 Fyzické osoby se zdravotním postižením:

Osoby se zdravotním postižením jsou v České republice vymezeny podle ustanovení § 67 zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti. Tento zákon definuje osoby se zdravotním postižením, kterým je poskytována zvýšená ochrana na trhu práce. Za osoby se zdravotním postižením jsou považovány fyzické osoby, které musí být uznány orgánem sociálního zabezpečení invalidními v prvním, druhém nebo třetím stupni. Dále jsou za osoby se zdravotním postižením považovány osoby se zdravotním znevýhodněním (OZZ). Zdravotní znevýhodnění posuzuje orgán sociálního zabezpečení. (Úřad práce)

I když jsou tito lidé často zmiňováni a je jim věnovaná velká pozornost, tak stále zájem zaměstnavatelů tyto lidi zaměstnat není dostatečný. Je to i z toho důvodu, že zaměstnanci mají strach tyto lidi zaměstnat, protože mají legislativní ochranu, která je pro zaměstnavatele povinná podle zákoníku práce. (Šimek, 2008).

Zaměstnavatelé nechtějí často zaměstnat osobu se zdravotním postižením (OZP), protože mají mylné představy. Zaměstnavatelé si myslí, že nemohou OZP propustit. Jestliže OZP už nemůže zvládat zaměstnání a je to nad její moc, tak jí může zaměstnavatel ukončit pracovní poměr. Dalším nesmyslem je to, že OZP jsou častěji nemocní. Tento předsudek se nemůže opírat o žádná data, protože to statisticky není prokázáno. Člověk zdravotně postižený může nabourat vztahy v kolektivu anebo ho kolektiv vůbec nepřijme. To jsou jen některé z představ, které zaměstnavatelé mají. (Rychtář, 2016)

Existují samozřejmě bariéry i na straně osoby zdravotně postižené. K hlavním bariérám patří technická neznalost a s ní spojená doprava do práce. OZP často musí řešit, jaký typ dopravy zvolí a jestli se na dané místo vůbec mají šanci dostat. Velkým problémem je i motivace OZP. Mohou si vybrat, jestli budou aktivní, a tedy pracovat, anebo jestli budou doma a pobírat invalidní důchod. (Rychtář, 2016)

3.3.2 Fyzické osoby do 25 let věku a absolventi vysokých škol

Další skupinou, která představuje rizikovou skupinu z hlediska zaměstnání jsou mladí lidé a absolventi škol. Je to z důvodu, že mají jen minimální praxi nebo nemají práci vůbec. K obecným problémům absolventů patří značné rozdíly v regionální nabídce pracovních míst. Příčiny, kvůli kterým nemohou absolventi najít práci, se dělí do dvou okruhů. První okruh tvoří příčiny, které uvádějí sami uchazeči o zaměstnání. Druhý okruh tvoří příčiny, které uvádějí jejich potenciální zaměstnavatelé. Uchazeči o zaměstnání uvádějí jako hlavní překážky nalezení práce příčiny, které nejsou schopni sami ovlivnit. Tím se myslí například velká vzdálenost nabízeného místa od místa bydliště. Zaměstnavatelé vidí problémy této rizikové skupiny poněkud odlišně. A to z pohledu, že absolventi nemají dostatek pracovních zkušeností a zaběhlé pracovní návyky. U mladistvých je to ještě o to horší, že nemají dostatečnou kvalifikaci. Mladiství uchazeči o práci mají nejčastěji jen základní vzdělání. Oproti nim mají výhodu absolventi vysokých škol. Ovšem pokud se absolventům nepodaří po studiu najít zaměstnání včas, tak ztrácejí své odborné a teoretické znalosti, kterým během studií získaly. (Kuchař, 2007; Šmajsová Buchtová, 2002)

Tabulka č. 1- Struktura uchazečů o zaměstnání v evidenci úřadu práce k 31.1.2020

Kraj	Absolventi	Mladiství
Hlavní město Praha	341	165
Středočeský kraj	652	390
Jihočeský kraj	325	154
Plzeňský kraj	289	162
Karlovarský kraj	111	156
Ústecký kraj	561	570
Liberecký kraj	270	154
Královehradecký kraj	346	164
Pardubický kraj	289	105
Kraj Vysočina	385	79
Jihomoravský kraj	1016	297
Olomoucký kraj	446	201
Zlínský kraj	353	106
Moravskoslezský kraj	800	597
Celkem	6 184	3 300

Zdroj: ČSÚ + vlastní zpracování

3.3.3 Těhotné ženy, kojící ženy a matky do devátého měsíce po porodu

Značná část žen tvoří rizikovou skupinu při zaměstnávání. Jedná se o tu část, která plní své rodičovské povinnosti. Touto problematikou se zabývá mnoho genderových studií. Návrat žen po mateřské dovolené na trh práce nebývá jednoduchý zvláště pro ženy, které mají nízkou kvalifikaci. Proto je také trendem dnešní doby počkat s narozením potomka až po řádném vystudování školy. Tyto ženy si vybudují své základy pro kariéru vystudováním vysoké školy a až poté se rozhodnou otěhotnět. Tyto ženy pak mají lehčí návrat na trh práce, protože mají vyšší vzdělání než ženy, které otěhotněly mladé. Jejich návrat na trh práce může být i značně urychlen, protože mají většinou vyšší výdělků a mohou si najmout chůvu na hlídání své ratolesti. Ženy, které nemají tak vysoké vzdělání mají přece jen také nějaké výhody. Největší z výhod je větší dostupnost pracovních míst s nižšími požadavky na kvalifikaci. (Kuchař, 2007)

3.3.4 Fyzické osoby pečující o dítě do 15 let

Do této kategorie se řadí osoby, které jsou po mateřské nebo rodičovské dovolené a také osoby pečující o dítě do 15 let. Této kategorii lidí se snaží pomoc program úřadu práce Job club. Je to program pro uchazeče o práci, kteří si chtějí zlepšit své znalosti a zvládnout dobu po kterou jsou nezaměstnaní. Pro osoby, které pečují o dítě do 15 let je určen program Job club Návrat. (Úřad práce)

3.3.5 Fyzické osoby starší 50 let věku

Osoby této věkové skupiny představují velmi obtížně umístitelnou skupinu do nového zaměstnání. Tato část obyvatelstva má většinou mnoho zkušeností z předchozích prací. Jestliže osoba, která ztratí zaměstnání, se živila celý život v jedné firmě, tak je problém s jejím přizpůsobením na nové prostředí a tak to vnímají i zaměstnavatelé. Zaměstnavatelé tyto osoby ve většině oborů nevyhledávají, protože už nejsou tolik motivované se učit novým věcem a nejsou flexibilní kvůli rodinám a ostatním vztahům. Ohrožené jsou v této skupině také ženy, které žijí na životním minimu a mají problém najít adekvátní práci se slušnou mzdou. Důvodem, že tyto osoby jsou brány jako znevýhodněné je fakt, že si sebe cení na větší mzdu, než je jim nabízena. Proto dávají zaměstnavatelé přednost mladistvým, kteří jsou ochotni pracovat za menší mzdy, anebo důchodcům, kteří jsou velmi spolehliví. (Šimek,2008)

3.3.6 Fyzické osoby vedené v evidenci uchazečů o práci déle než půl roku

Za dlouhodobě nezaměstnané jsou považovány osoby, které hledají zaměstnání déle než půl roku. Těmto lidem se s každým dalším neúspěšným pokusem najít práci horší psychické zdraví a stále více o sobě pochybují. Mnoho z těchto lidí trpí depresemi a únavou. Podle studií může vést dlouhodobé nezaměstnání ke spuštění nemocí. (Šimek, 2008)

U lidí, kteří měli určité pracovní postavení a ztratí ho, mohou nastat fatální následky. Ztrácejí sebeúctu a ztrátu zaměstnání berou velmi tragicky. (Šmajsová Buchtová, 2002)

S delší dobou si člověk zvyká na dostatek volného času a na zúžené finanční prostředky, a proto je těžší se zpátky adaptovat na trh práce. (Šimek, 2008)

3.3.7 Fyzické osoby, které potřebují zvláštní pomoc

Těmito osobami se rozumí zejména fyzické osoby, které se ocitly ve velmi těžkém životním období. Do této skupiny spadají lidé i mladší generace, kteří nemají dostatečnou kvalifikaci,

protože vyrůstali v obtížných poměrech. Problém tyto lidi zaměstnat je jejich nízká motivace. Jestliže mají nízké vzdělání, tak je jim většinou nabídnuta nižší mzda a tyto osoby raději pobírají sociální dávky. Navíc pokud zaměstnavatel chce někoho zaměstnat, tak raději sáhne po člověku, který má alespoň výuční list, a nejen základní nebo žádné vzdělání. Proto pokud bude na trhu práce dostatek vyučenců, tak vytlačí z možných pracovních pozic osoby se základním vzděláním. (Šimek, 2008)

Mezi osoby, které potřebují zvláštní pomoc se řadí i osoby, které byly propuštěny z vězení. U těchto osob je velmi důležité udržovat pracovní návyky i ve vězení, aby po propuštění měly motivaci pracovat. (Šimek, 2008)

Stát doporučuje odsouzeným půl roku před dnem propuštění kontaktovat úřad práce předpokládaného bydliště s žádostí zařazení do evidence zájemců o zaměstnání. Při shánění zaměstnání je většinou žádáno předložit výpis z rejstříku trestů. Pokud v něm má osoba záznam, tak zaměstnanec většinou její žádost o zaměstnání odmítne. Pokud osoba, která byla propuštěna z výkonu trestu, žije řádný život, může požádat soud o zahlazení odsouzení. Není to ovšem tak jednoduché, záleží na tom, za co a jak dlouho osoba ve vězení byla. Pokud byla osoba odsouzena na jeden rok, tak o uhazení může požádat po třech letech vedení řádného života. U trestů, které trvaly jeden až pět let, je doba vedení řádného života pět let. Osoba, která byla odsouzena na pět a více let, musí žít řádný život alespoň deset let. Je možné žádost o zahlazení odsouzení podat dříve, ale jen pokud je možné prokázat vzorné chování a zaměstnání. (Hubálek, 2008)

3.4 Strategie Evropa 2020

Strategie Evropa 2020 byla odsouhlasena Evropskou radou 17. června 2010 a navazuje na Lisabonskou strategii. Tato Strategie je hlavní hospodářskou reformní agendou Evropské unie pro roky 2010 až 2020. V rámci této strategie se má dosáhnout udržitelného hospodářského růstu za pomoci efektivních investic do vzdělávání, výzkumu, vývoje a průmyslu. Základem této strategie by měl být růst ve třech ekonomických sférách. První je inteligentní růst, což znamená rozvoj ekonomiky založené na inovacích, znalostech, podpoře vzdělávání a digitální společnosti. Dál by tento růst měl být udržitelný. Tedy měla by se rozvíjet produkce, která není tolik náročná na zdroje, a mělo by dojít k posílení konkurenceschopnosti v zemích Evropské unie. Poslední funkcí tohoto růstu je podporování začleňování osob do běžného života, což by

mělo vést k zvýšení zaměstnanosti, získávání potřebných dovedností, zlepšení bohatství lidí a zamezit sociálnímu vyloučení. (Soukup, 2015)

Aby se tyto ukazatele mohly na konci období zhodnotit, tak bylo určeno celkem pět cílů, které by měly země EU do roku 2020 splnit, a to:

- zvýšit míru zaměstnanosti ve věku 20 až 64 let na minimálně 75 %
- zvýšit investice do vědy a výzkumu, a to na 3 % z hrubého domácího produktu
- zvýšit počet vysokoškolských absolventů ve věku 30 až 34 let na 40 % a snížit počet studentů, kteří předčasně opouštějí vzdělávací instituce na úroveň pod 10 %
- snížit počet lidí ohrožených sociálním vyloučením a chudobou alespoň o 20 milionů
- snížit energetickou náročnost nejméně o 20 % v rámci takzvaných cílů 20–20–20. (Soukup, 2015)

Tyto body mají být dosaženy určitými opatřeními. Jsou to návrhy, které mají působnost v celé EU, ale jsou také doplněny o aktivity v jednotlivých státech Evropské unie. Z hlediska této práce je vhodné zmínit iniciativu Mládež v pohybu a Agendu pro nové dovednosti a pracovní místa. Mládež v pohybu má za cíl zvýšit kvalifikaci více mladých lidí a tím je připravit do práce, a tedy zlepšit jejich zaměstnatelnost. Cílem Agendy pro nové dovednosti a pracovní místa je posílit modernizaci trhu práce a celkově zlepšit znalosti a dovednosti pracovníků a dosažení zvýšení zaměstnanosti. (Soukup, 2015)

Spolu se závěry Evropské rady si členské státy Evropské unie měly stanovit své národní cíle s ohledem na hospodářský a sociální stav. Zde jsou body týkající se zaměstnanosti, které si Česká republika zvolila v rámci národních cílů Strategie Evropa 2020:

- míra zaměstnanosti žen se měla pohybovat okolo 65 %
- míra zaměstnanosti starších pracovníků by měla být 55 %
- snížit míru nezaměstnanosti mladých osob ve věku 15 až 24 let, a to tak, že bude menší o třetinu než v roce 2010
- snížit míru nezaměstnanosti osob s nízkou kvalifikací, a to alespoň o čtvrtinu oproti roku 2010. (Vláda ČR)

4 Vlastní práce

Analýza trhu práce znevýhodněných osob byla provedena na základě publikovaných dat Ministerstva práce a sociálních věcí uvedených na webových stránkách úřadu práce a na základě dat dostupných z databáze EUROSTAT. Rozbor se týká období od roku 2010 do roku 2019. Porovnávají jsou údaje vždy k 31.12. daného roku (u absolventů byly použity údaje k 30.9. daného roku, protože MPSV u této kategorie uvádí pouze údaje k 30. 4. nebo 30.9). V části pod tímto odstavcem je rozebrán vývoj struktury uchazečů o práci pro jednotlivé znevýhodněné skupiny v České republice. U některých znevýhodněných skupin jsou uvedené míry zaměstnanosti v České republice a porovnány se státy EU28. Pod označením EU28 figurují všechny státy Evropské unie. Mezi ně spadá i Chorvatsko, přestože vstoupilo do EU až v roce 2013. Dalším tématem praktické části je analýza cílů, které byly stanoveny ve Strategii Evropa 2020 Evropskou radou. Tyto cíle budou porovnány mezi Českou republikou a státy EU28.

4.1 Struktura uchazečů o práci z řad znevýhodněných osob

4.1.1 Fyzické osoby se zdravotním postižením

Informace o charakteru a dynamice procesu, který představuje časová řada zdravotně postižených uchazečů o práci, jsou uvedeny v příloze č. 1.

Tabulka č. 2- Podíl osob se zdravotním postižením na celkovém počtu uchazečů o práci

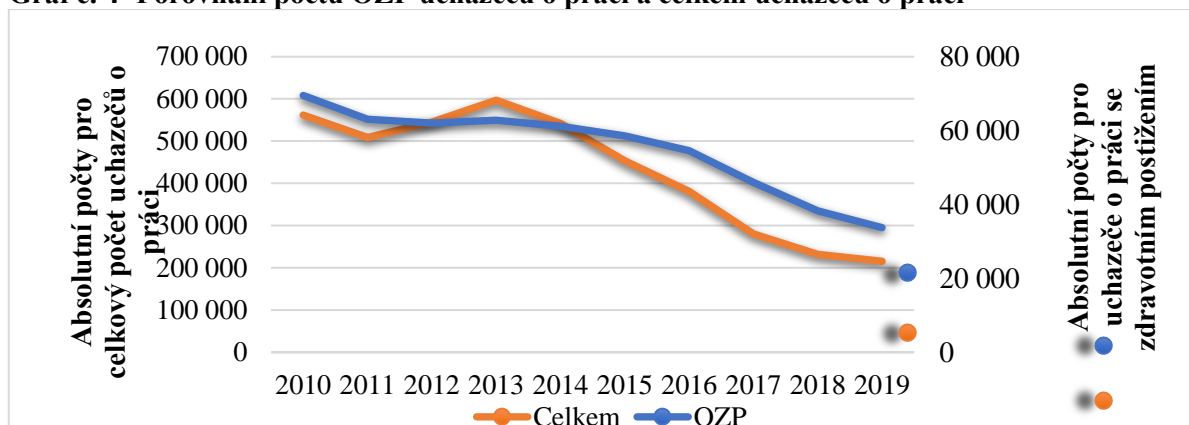
Rok	OZP ucházející se o práci	Celkem uchazečů o práci	Podíl OZP
2010	69 499	561 551	12,4 %
2011	63 092	508 451	12,4 %
2012	62 038	545 311	11,4 %
2013	62 789	596 833	10,5 %
2014	61 146	541 914	11,3 %
2015	58 584	453 118	12,9 %
2016	54 555	381 373	14,3 %
2017	46 009	280 620	16,4 %
2018	38 268	231 534	16,5 %
2019	33 726	215 532	15,6 %

Zdroj: MPSV + vlastní zpracování

Vývoj podílu nezaměstnaných osob se zdravotním postižením má střídavě klesající a rostoucí charakter. Za první dva sledované roky byla hodnota tohoto podílu stejná, činila 12,4 %.

Nejnižší hodnota tohoto podílu nastala v roce 2013 a byla 10,5 %. Od roku 2013 hodnota podílu nezaměstnaných osob se zdravotním postižením rostla a vyšplhala se až na hodnotu 16,5 %, která nastala v roce 2018. V roce 2019 byl zaznamenán opět pokles tohoto podílu o více než jeden procentní bod. Ačkoliv podíl uchazečů OZP o zaměstnání má střídavě klesající a rostoucí charakter, tak skutečné počty uchazečů o práci mají převážně charakter klesající. Srovnání těchto počtů je k vidění v následujícím grafu.

Graf č. 4- Porovnání počtu OZP uchazečů o práci a celkem uchazečů o práci



Zdroj: MPSV + vlastní zpracování

Z grafu č. 4 je patrné, že vývoj počtu celkových uchazečů o práci a uchazečů o práci se zdravotním postižením je podobný. Vývoj počtu uchazečů o práci obou zkoumaných kategorií je klesající, až na rok 2013. V roce 2013 vzrostl počet celkových uchazečů o práci o 51 522 lidí. Jak je patrné z grafu, tak od roku 2014 počet uchazečů o zaměstnání a počet uchazečů o zaměstnání se zdravotním postižením klesá. Nejnižší počet všech uchazečů o zaměstnání byl v roce 2019, a to 215 532. U osob se zdravotním postižením to byl také rok 2019, počet těchto osob ucházejících se o práci byl 33 726. Pokles uchazečů o práci se zdravotním postižením je patrný v celém pozorovaném období (2010-2019). Je to i díky projektům, které byly spolufinancované z Evropského sociálního fondu a měly snížit počet nezaměstnaných se zdravotním postižením. (Rychtář, 2016)

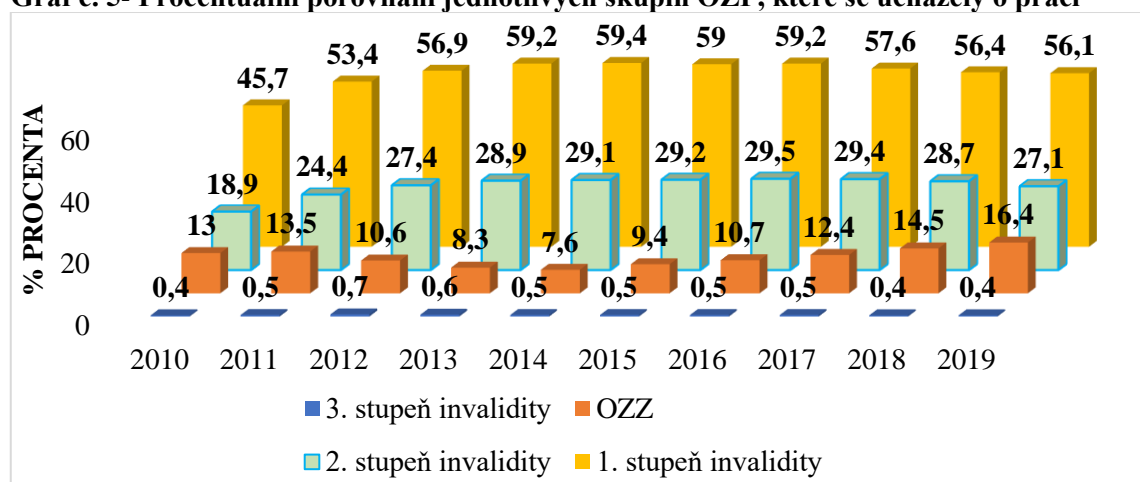
Členské státy Evropské unie jsou stranami Úmluvy Organizace spojených národů o právech osob se zdravotním postižením. Platnost této úmluvy je od roku 2011 a tvoří základ obsahu Evropské strategie pro pomoc osobám se zdravotním postižením 2010–2020. Cílem této strategie je zapojit OZP do běžného života, aby mohly naplno využívat svá práva i přes svůj handicap. Jak již bylo uvedeno v teoretické části, tak osoby se zdravotním postižením (OZP)

jsou v České republice členěny na osoby se zdravotním znevýhodněním (OZZ) a osoby se zdravotním postižením invalidity v prvním, druhém nebo třetím stupni. (Evropa)

V roce 2010 došlo k radikálním změnám v posuzování nároků na důchody. Zpřísnily se podmínky pro získání invalidního důchodu. Invalidita je od roku 2010 vymezena jako pokles pracovní schopnosti o více než 35 %. Plně invalidní důchodci byli zařazeni do třetího stupně invalidity. Částečně invalidní byli zařazeni do prvního nebo druhého stupně invalidity podle toho o kolik klesla jejich pracovní schopnost. Za invalidu v 1. stupni je považován člověk, jehož pracovní schopnost klesla o nejméně 35 % a nejvýše 49 %. Za invalidu v 2. stupni je považován člověk, kterému jeho pracovní schopnosti klesly o 50 % až 69 %. Posledním případem jsou invalidi v 3. stupni a těm klesla pracovní schopnost o nejméně 70 %. (Česká správa sociálního zabezpečení)

Z grafu číslo 5 lze vyčíst, že v České republice je nejvíce důchodců v 1. stupni invalidity. Jejich podíl na celkovém počtu OZZ, které se ucházejí o práci, je od roku 2011 vždy vyšší než 50 %. Co se týká důchodců s přiznaným druhým stupněm invalidity, tak těch je zhruba o polovinu méně. Zvláštní skupinou jsou OZZ, jejichž procentuální podíl na celkovém počtu OZZ, které se ucházejí o místo, stoupl v roce 2019 na 16,4 %. Nejmenší výskyt uchazečů o práci je z řady uchazečů, kteří mají třetí stupeň invalidity. Tyto osoby nepřekročily v žádném z pozorovaných roků hodnotu jednoho procenta. Od roku 2010 do roku 2018 nedává součet zobrazovaných údajů výsledek 100 %. Důvodem je, že do roku 2018 bylo evidováno několik lidí, kteří spadali do kategorie částečně nebo plně invalidních, i když by už tyto kategorie být evidovány neměly.

Graf č. 5- Procentuální porovnání jednotlivých skupin OZZ, které se ucházely o práci



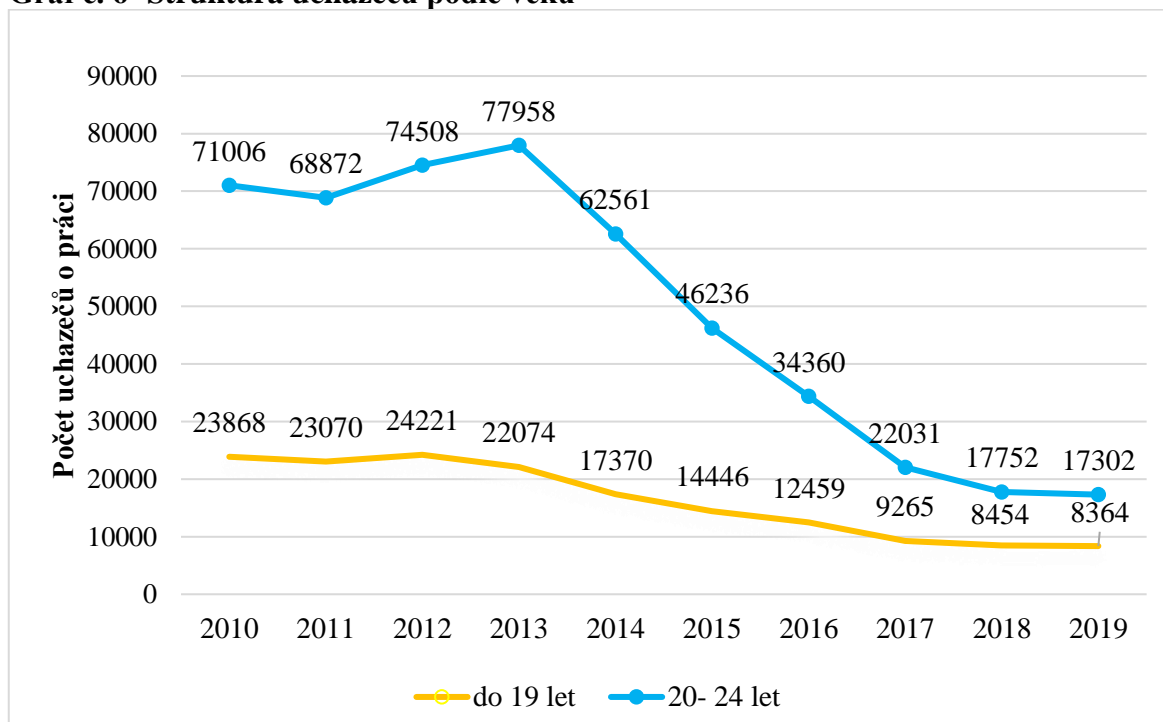
Zdroj: MPSV + vlastní zpracování

4.1.2 Fyzické osoby do 25 let věku a absolventi

Informace o charakteru a dynamice procesu, který představuje časová řada mladších uchazečů o práci, jsou uvedeny v příloze č. 2.

Strukturu uchazečů o zaměstnání tvoří samostatně absolventi a osoby do 25 let věku, protože MPSV u kategorie absolventů udává pouze půlroční údaje o absolventech. Údaje pro osoby do 25 let jsou vzaty k 31.12. roku 2010 až 2019. V grafu č. 6 je zachycen vývoj struktury uchazečů o práci do 25 let věku. Jsou zde sledovány dvě kategorie, a to uchazeči do 19 let a uchazeči ve věku 20 až 24 let. Jak lze vyčíst z grafu, tak na začátku zkoumání, tedy v roce 2010, byl počet uchazečů o práci ve věku do 19 let o 47 138 menší než počet uchazečů ve věku 20 až 24 let. V roce 2013 byl počet uchazečů o práci ve věku 20 až 24 let největší a činil 77 958. Od roku 2014 začal počet těchto uchazečů klesat každým rokem a v roce 2019 nabyl hodnoty 17 302. V roce 2010 byla poptávka uchazečů o zaměstnání ve věku 20–24 let skoro třikrát větší než uchazečů o zaměstnání do 19 let věku.

Graf č. 6- Struktura uchazečů podle věku



Zdroj: MPSV + vlastní zpracování

Na konci zkoumaného období, tedy v roce 2019, byl počet uchazečů o práci ve věku 20–24 let zhruba dvakrát větší než počet uchazečů o práci do věku 19 let. Jak lze vyčíst z grafu, tak obě kategorie zaznamenaly značný pokles uchazečů o zaměstnání mezi lety 2013 a 2014. Je to i díky podpoře zaměstnávání mladých lidí z peněz Evropské unie. Evropská komise v roce 2011

představila iniciativu pro mladé. V rámci této iniciativy mělo dojít k opatřením, která sníží nezaměstnanost mladých lidí. Státy Evropské unie byly vyzvány, aby se v rámci svých programů zaměřily na postupy, které podpoří vyšší zaměstnanost mladých. Tyto úkony jsou součástí Strategie Evropa 2020. (Evropa)

Tabulka č. 3- Podíl obyvatelstva ve věku 15–24 let na celkovém počtu obyvatel ČR

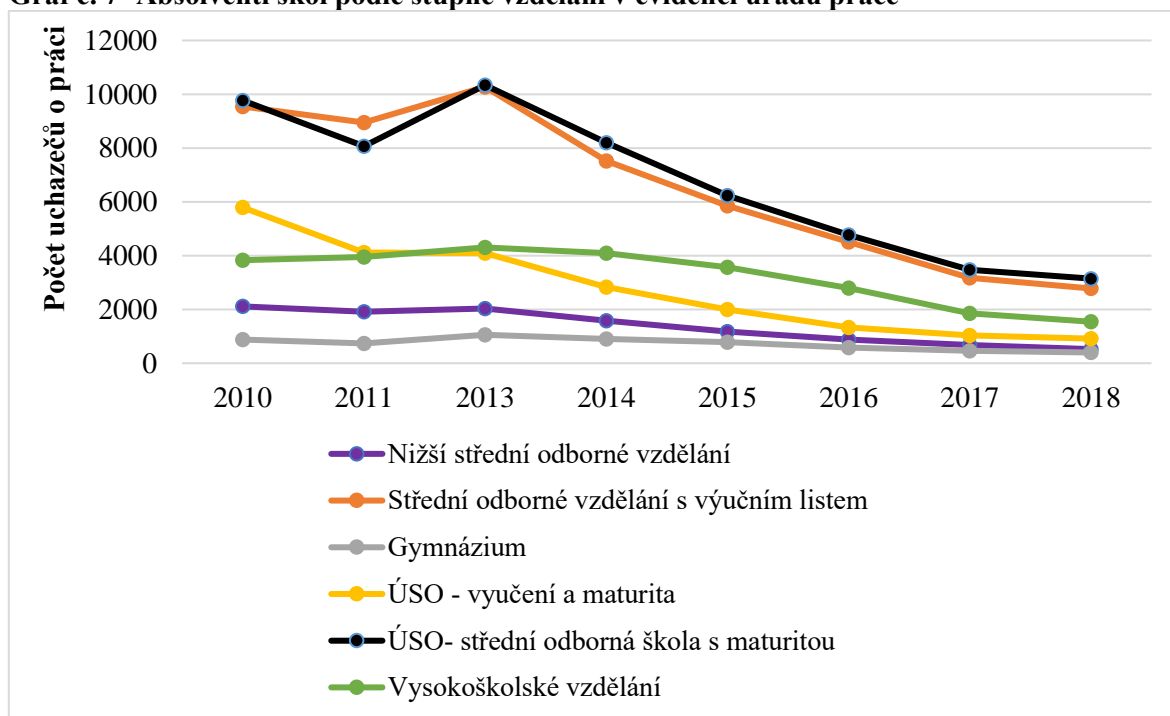
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Podíl obyvatelstva ve věku 15–24 let	12,4	12,0	11,5	11,1	10,7	10,3	9,90	9,60	9,30	9,10
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%

Zdroj: ČSÚ + vlastní zpracování

V tabulce číslo 3 je zobrazen podíl obyvatelstva ve věku 15 až 24 let na celkovém počtu obyvatel v České republice. Od začátku sledovaného období tento podíl osob klesá. Tento pokles koresponduje i s grafem číslo 6, kde jde vidět, že počet uchazečů o práci ve věku do 25 let klesá.

V grafu č. 7 jsou zobrazeny počty absolventů podle stupně vzdělání evidovaných na úřadech práce od roku 2010 do roku 2019. Údaje za rok 2012 na stránkách MPSV nebyly vyplněny. Zobrazovaná data o počtu absolventů jsou zveřejňována za pololetí, proto jsou zde zobrazeny údaje vždy k 30.9. v daném roce. Z grafu je patrné, že po celou dobu sledování převyšovali v evidenci úřadu práce absolventi středních odborných škol s maturitou a středním odborným vzděláním s výučním listem. Úřad práce evidoval vždy nejméně absolventů z gymnázií, kteří se ucházeli o práci. Pravděpodobným důvodem bude to, že absolventi gymnázií většinou pokračují ve studiu na vysokých školách. Nejvíce absolventů s vysokoškolským vzděláním hledalo práci v roce 2013, a to 4 306. V roce 2019 byl počet těchto uchazečů 1 544. Pro všechny zobrazené kategorie platí, že jejich výskyt v evidenci na úřadu práce klesá.

Graf č. 7- Absolventi škol podle stupně vzdělání v evidenci úřadu práce

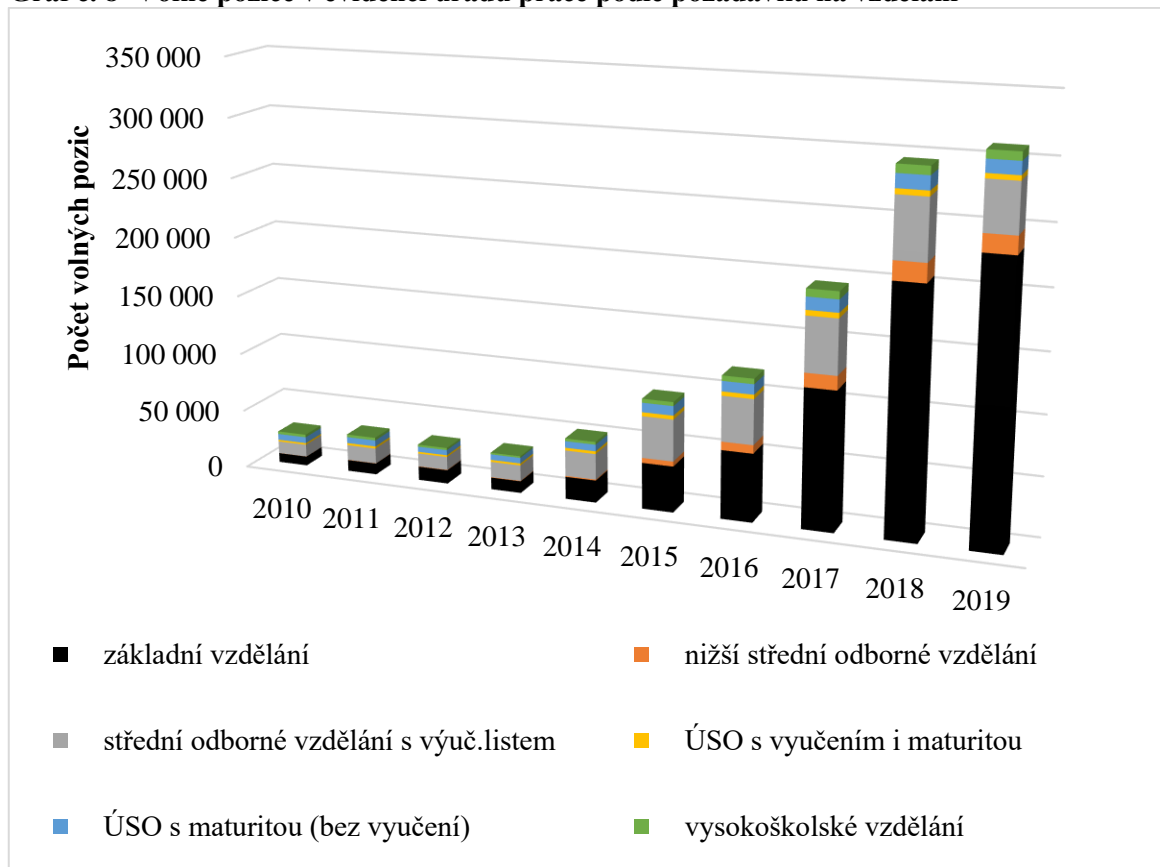


Zdroj: MPSV + vlastní zpracování

Úřad práce České republiky eviduje i údaje o volných pracovních místech. Některé pozice mají určité požadavky na vzdělání a v následujícím grafu lze vidět, jak se tyto požadavky měnily.

Graf č. 8 ukazuje, že vývoj volných pozic podle požadavků na vzdělání je od roku 2010 do roku 2019 proměnlivý. Jak je z grafu patrné, tak v letech 2010 až 2013 bylo volných pozic, kde byly nějaké požadavky na vzdělání okolo 20 000. Nejvíce bylo volných míst pro uchazeče se středním odborným vzděláním s výučním listem. Od roku 2014 začal výrazně stoupat počet volných míst pro osoby se základním vzděláním. Požadavek na to, aby uchazeč měl alespoň základní vzdělání je dnes samozřejmostí. V roce 2019 bylo 233 394 volných míst pro uchazeče alespoň se základním vzděláním. V letech 2015 až 2019 je také vidět nárůst volných míst pro ty, kteří mají vystudované střední odborné školy s výučním listem, mají nižší střední vzdělání anebo mají střední školu s maturitou. Volných pozic, kde se vyžaduje vysokoškolské vzdělání, je nejméně. Jak lze vidět z celkového vývoje grafu, tak počet volných pozic, kde jsou požadavky na vzdělání, rapidně roste. Jde to ruku v ruce s programy, které přijala za své Česká republika a celkově Evropská unie ve Strategii Evropa 2020. Jednou z iniciativ této strategie je právě rozšířit vzdělání a zvýšit nároky na pracovní pozice a tím zkvalitnit pracovní prostředí.

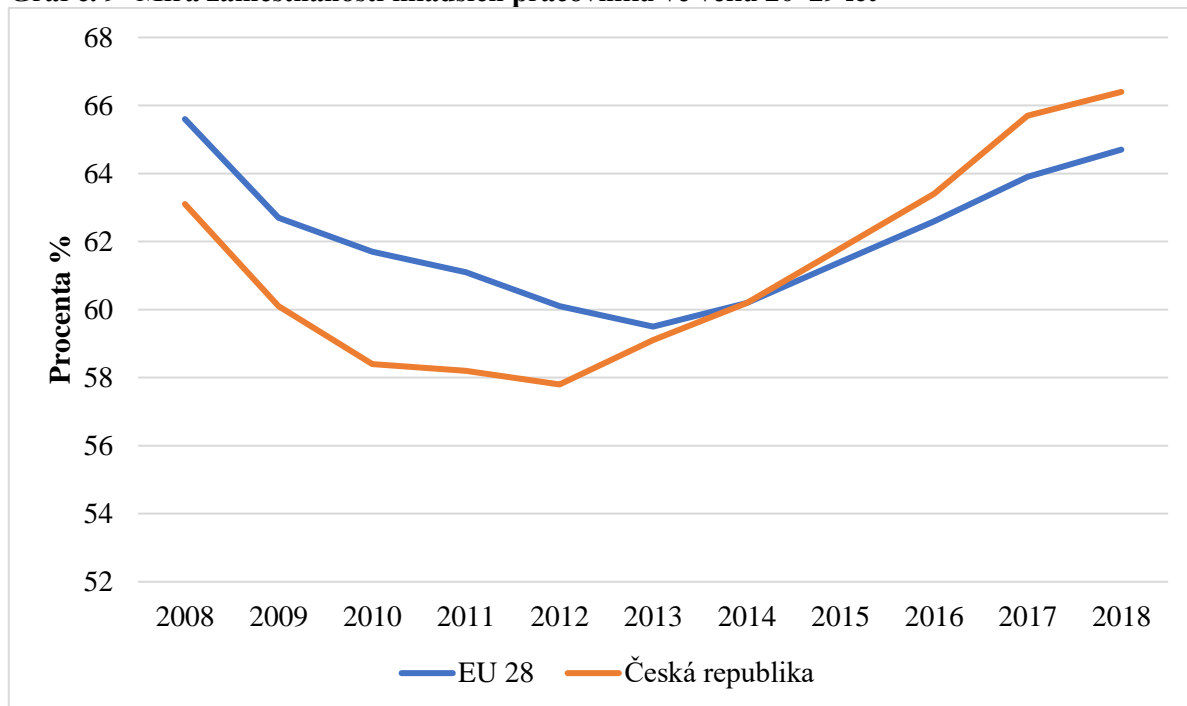
Graf č. 8- Volné pozice v evidenci úřadu práce podle požadavků na vzdělání



Zdroj: MPSV + vlastní zpracování

V dalším grafu je zobrazena míra zaměstnanosti mladších pracovníků ve věkové skupině 20 až 29 let v Evropské unii a České republice. Jak lze vidět, tak od roku 2008 do roku 2013 se hodnota tohoto ukazatele v ČR pohybovala pod průměrnými hodnotami EU 28. Nejnižší zaměstnanost mladých lidí byla v České republice v roce 2012, a to 57,8 %. V roce 2014 měla Česká republika i země EU 28 stejnou hodnotu zaměstnanosti mladých lidí, a to 60,2 %. Od tohoto roku zaměstnanost mladých lidí v České republice roste. V roce 2018 byla hodnota tohoto ukazatele 66,4 %, což byla nejvyšší hodnota zaměstnanosti mladých lidí v České republice v pozorovaném období 2008–2018. U států Evropské unie byla hodnota zaměstnanosti mladých v roce 2008 nejvyšší, a to 65,6 %. Od roku 2008 došlo k propadu a minimální hodnota byla naměřena v roce 2013, a to 59,5 %. Od roku 2013 hodnota tohoto ukazatele pro země EU 28 stále stoupá.

Graf č. 9- Míra zaměstnanosti mladších pracovníků ve věku 20–29 let

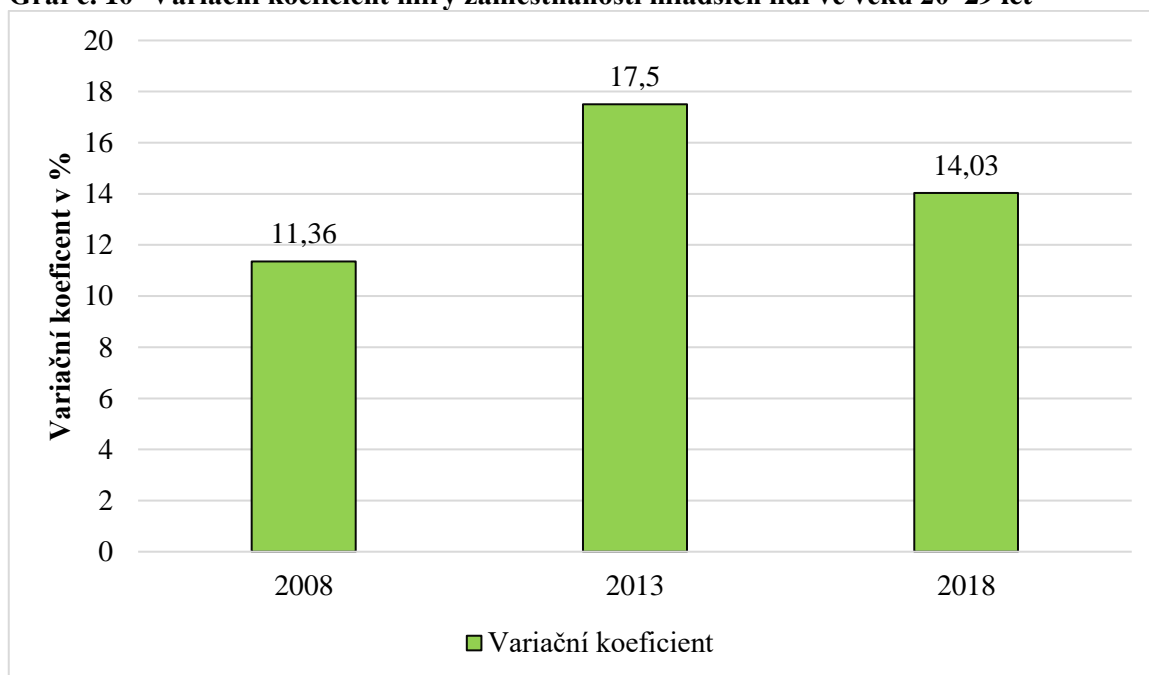


Zdroj: Eurostat + vlastní zpracování

V příloze č. 10, je graf, ze kterého se dá vypočítat, jak se k sobě údaje míry zaměstnanosti mladších pracovníků, za jednotlivé státy Evropské unie, různě přibližovaly a oddalovaly. Pro ověření této hypotézy byla provedena analýza pomocí variačního koeficientu časové řady míry zaměstnanosti ve státech EU. Variabilita časové řady byla zjišťována v obdobích po pěti letech. Jedná se o tato období – rok 2008, 2013 a 2018. Výsledky těchto variabilit jsou uvedeny v příloze č. 9.

Z výsledku analýzy variačního koeficientu vyplývá, že variabilita míry zaměstnanosti mladších lidí ve věku 20 až 29 let, v jednotlivých státech Evropské unie, různě klesá a stoupá. Tyto výsledky jsou graficky znázorněny v grafu č. 10. Nejnížší variabilita míry zaměstnanosti mladších pracovníků v jednotlivých státech byla zaznamenána v prvním sledovaném období, tedy v roce 2008. Nejvyšší variabilita míry zaměstnanosti mladších pracovníků byla zaznamenána v prostředním období sledování, tedy v roce 2013.

Graf č. 10- Variační koeficient míry zaměstnanosti mladších lidí ve věku 20–29 let



Zdroj: Eurostat + vlastní zpracování

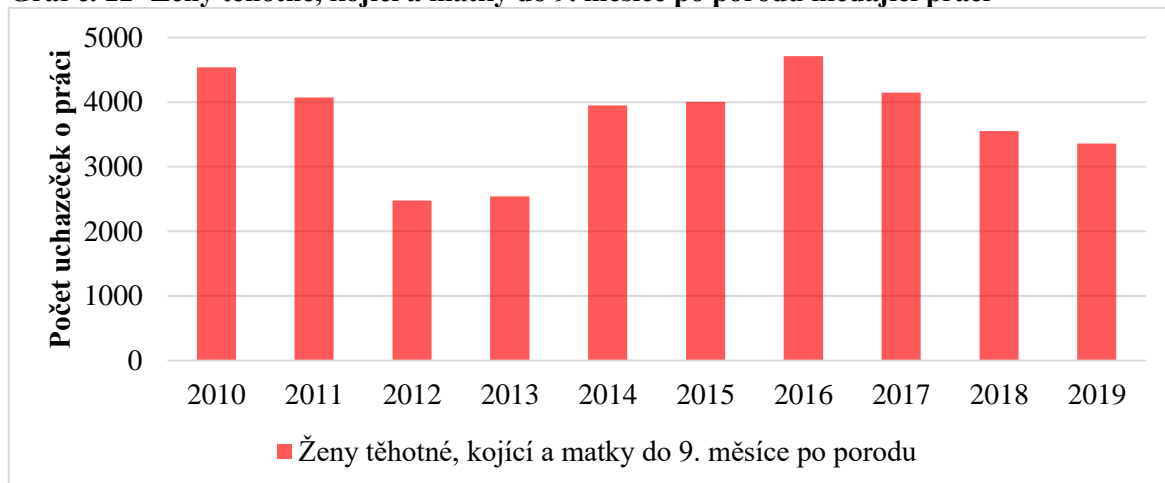
4.1.3 Ženy těhotné, kojící a matky do devátého měsíce po porodu

Další zkoumanou skupinou jsou těhotné ženy, kojící matky a matky do 9. měsíce po porodu. Také tuto kategorii MPSV eviduje, a proto budou využita data z jejich webových stránek.

Informace o charakteru a dynamice procesu, který představuje časová řada těchto matek ucházející se o práci, jsou uvedeny v příloze č. 3.

V grafu č. 11 je zobrazena struktura uchazeček o práci z řad těhotných žen, kojících matek a matek do 9. měsíce po porodu. Od počátku sledovaného období má tento vývoj střídavě klesající a stoupající charakter. Nejnižší počet zastoupených měla tato skupina v roce 2012, a to 2479 uchazeček. V dalších letech jejich počet rostl, a to až do roku 2016 na hodnotu 4713 uchazeček. Od tohoto roku opět počet těchto uchazeček klesal až na počet 3361, který byl naměřen 31.12. 2019. Tyto ženy se snaží najít práci brzy po porodu. Najmou si například chůvu a pokračují dál ve svém pracovním nasazení. Navíc hodně žen v dnešní době pracuje přes počítač doma, a tak pro ně není překážkou narození dítěte. Hůře jsou na tom matky, které se rozhodnou čerpat svoji mateřskou a rodičovskou dovolenou po dobu více let. Ačkoliv mají ženy podle zákoníku práce garantováno se po mateřské dovolené vrátit do své bývalé práce, není tomu většinou tak. Podle výzkumu se na svou starou pozici vrátí pouze 13 % žen. (Česká pozice, 2018)

Graf č. 11- Ženy těhotné, kojící a matky do 9. měsíce po porodu hledající práci

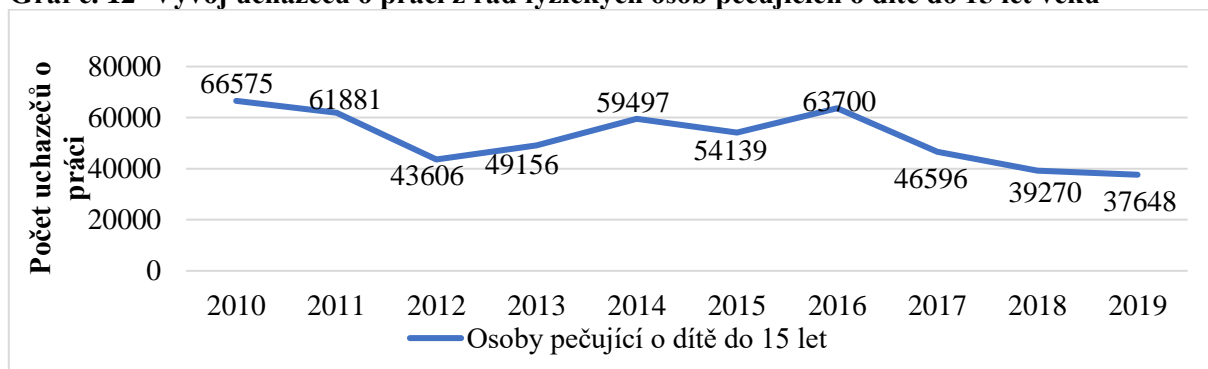


Zdroj: MPSV + vlastní zpracování

4.1.4 Fyzické osoby pečující o dítě do 15 let

Další zkoumanou skupinou jsou fyzické osoby, které pečují o dítě do 15 let věku. Jejich vývoj je předmětem grafu č.12. Počet těchto osob ve zkoumaném období 2010–2019 má střídavě klesající a rostoucí charakter. V roce 2010 byl počet těchto osob ucházejících se o práci 66 575. V dalším roce jejich počet poklesl o 4 694. Velmi nízký počet těchto osob byl v roce 2012, a to 43 606 uchazečů. Od toho roku opět počet těchto osob rostl až do roku 2014, kdy byl počet osob pečujících o dítě do 15 let věku ucházejících se o práci 59 497. V následujícím roce, tedy roku 2015, počet těchto osob stoupl, což koresponduje se střídavě klesajícím a rostoucím charakterem. Od roku 2016, kdy byl počet těchto uchazečů 63 700, klesl počet až na 37 648 v roce 2019 a tím byl nejmenším počtem těchto uchazečů za posledních deset let.

Graf č. 12- Vývoj uchazečů o práci z řad fyzických osob pečujících o dítě do 15 let věku



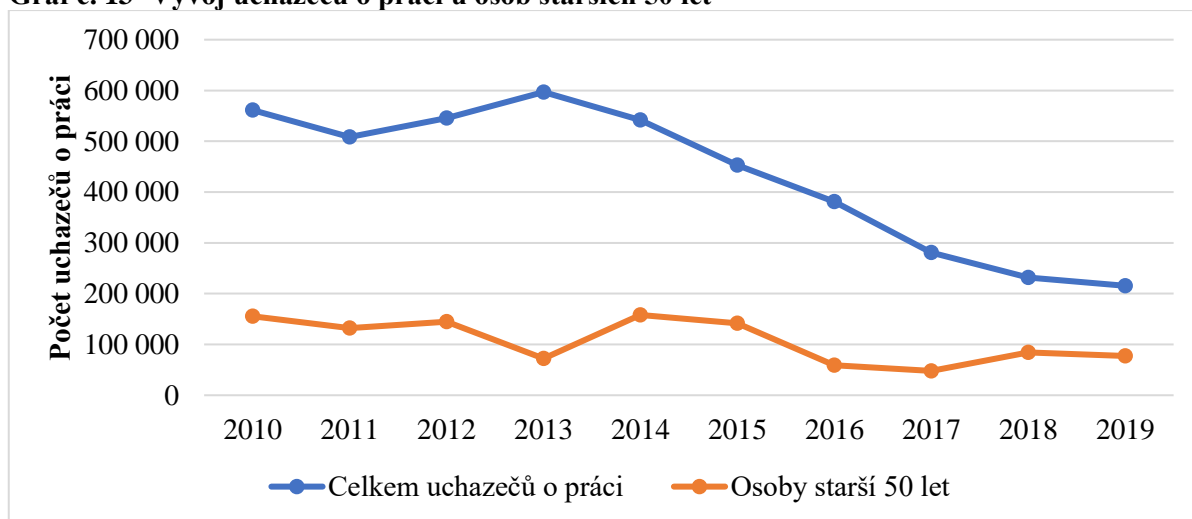
Zdroj: MPSV + vlastní zpracování

Informace o charakteru a dynamice procesu, který představuje časová řada uchazečů o práci, kteří se starají o dítě do 15 let věku, jsou uvedeny v příloze č. 4.

4.1.5 Fyzické osoby starší padesáti let věku

Velké zastoupení ve struktuře uchazečů o práci tvoří další zkoumaná kategorie, a to jsou fyzické osoby starší padesáti let věku. Jejich počet je znázorněn v grafu č. 13. V roce 2010 byl počet uchazečů o zaměstnání osob starších padesáti let 155 624, což tvořilo 27,7 % z celkového počtu uchazečů o zaměstnání. Počet uchazečů nad 50 let věku nejméně klesl v roce 2013 a počet těchto uchazečů byl 72 186. Ačkoli v roce 2013 byl počet celkových uchazečů o práci nejvyšší za poslední desetiletí, tak podíl uchazečů o práci nad 50 let věku z celkového počtu uchazečů byl nejnižší, a to 12,1 %. V roce 2015 byl podíl osob nad 50 let věku na celkovém počtu uchazečů 31,2 %, což znamenalo nárůst skoro o 20 procentních bodů v rámci dvou let. Nejvyšší podíl osob nad 50 let věku na celkovém počtu uchazečů byl v roce 2018, a to 36,4 %. Přestože počet uchazečů o práci v posledních letech klesá, tak podíl uchazečů ve věkové kategorii nad 50 let věku stoupá.

Graf č. 13- Vývoj uchazečů o práci u osob starších 50 let



Zdroj: MPSV + vlastní zpracování

Informace o charakteru a dynamice procesu, který představuje výše zmiňovaná časová řada starších uchazečů o práci, jsou uvedeny v příloze č. 5.

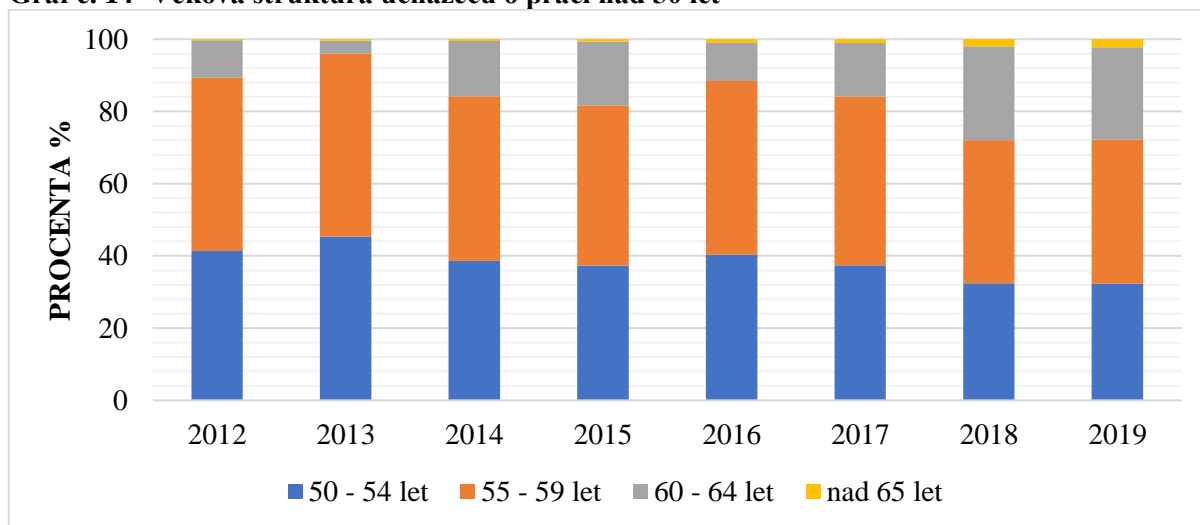
Tabulka č. 4 dokumentuje podíl obyvatelstva ve věku 50–64 let na celkovém počtu obyvatel. Jak lze vidět, tak tento podíl klesá od počátku sledovaného období až do roku 2019. V rámci této kategorie jsou zkoumány věkové kategorie 50 až 54 let, 55 až 59 let a 60 až 64 let. Další kategorií jsou osoby nad 65 let, ale těch je zanedbatelně malý počet.

Tabulka č. 4- Podíl obyvatelstva ve věku 50–64 let na celkovém počtu obyvatel ČR

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Podíl obyvatelstva ve věku 50–64 let	20,9 %	20,8 %	20,4 %	20 %	19,8 %	19,7 %	19,5 %	19,3 %	19 %	18,8 %

Zdroj: ČSÚ + vlastní zpracování

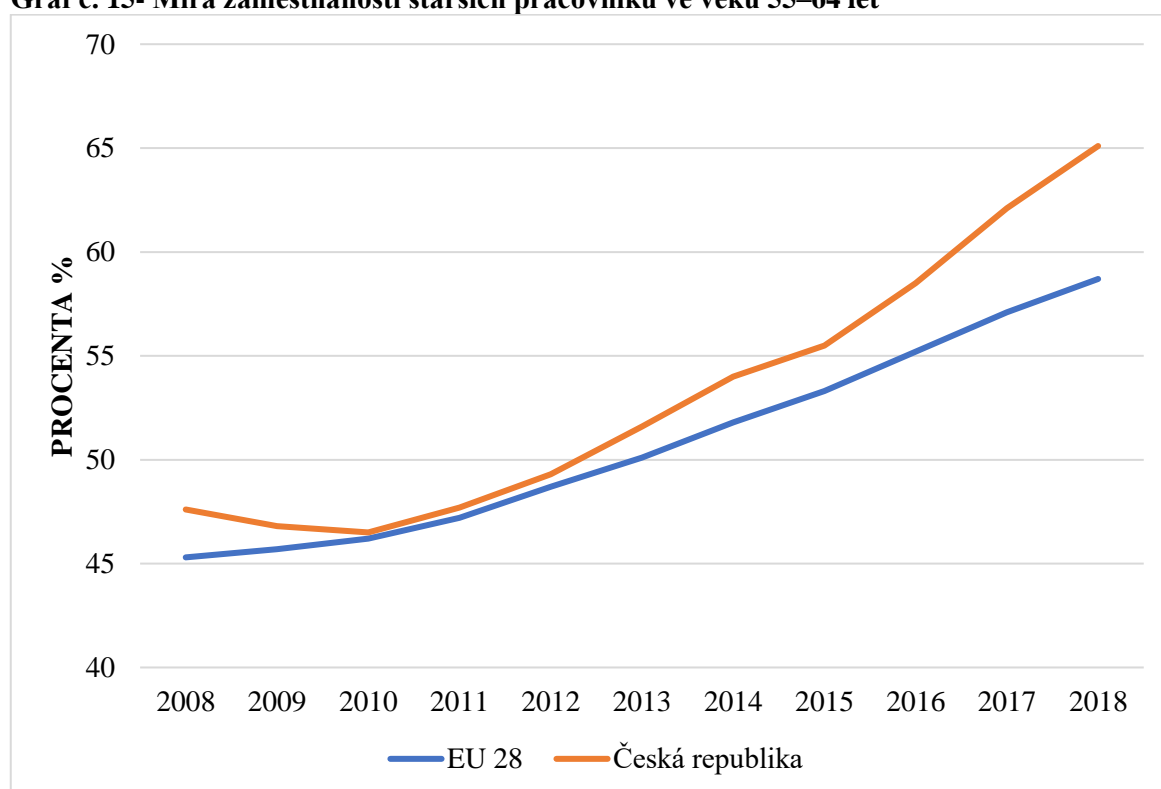
Graf č.14 ukazuje věkovou strukturu uchazečů o práci nad 50 let. Jak lze vidět, tak ve všech sledovaných letech je nejvyšší podíl uchazečů o práci mezi 55 až 59 lety. Nejvyšší zastoupení této kategorie bylo v roce 2013, a to 50,6 %. Nejmenší podíl osob ve věku 55 až 59 let bylo v roce 2018, a to 39,6 %. Co se týče uchazečů ve věku 50 až 54 let, tak jejich procentní zastoupení je o něco menší než lidí ve věku 55 až 59 let. Nejvyšší zastoupení osob ve věku 50 až 54 let bylo také v roce 2013, a to 45,4 % z celkového počtu nad 50 let. Jejich nejmenší podíl byl v roce 2019, kdy tvořil necelou třetinu z osob nad 50 let, přesně 32,3 %. Co se týče osob ve věku 60 až 64 let, jejich podíl v posledních letech roste. V roce 2018 podíl těchto osob na celkovém počtu uchazečů nad 50 let byl 26 %, což je o roku 2010 nárůst o necelých 16 %. Je to způsobeno touhou lidí pracovat i v předdůchodovém i důchodovém věku. Nejmenší skupinu tvoří lidé nad 65 let. Jejich největší zastoupení bylo v roce 2019, a to 2,3 %. Touha těchto lidí pracovat je také větší, například kvůli dostatku volného času v důchodovém věku nebo nedostatku financí v domácnosti. Tito lidé často nacházejí uplatnění v málo fyzicky náročných pracích. Pro muže je typická pozice hlídače ve firmě. Dohromady lidé nad 50 let tvoří jednu z největších skupin znevýhodněných osob.

Graf č. 14- Věková struktura uchazečů o práci nad 50 let

Zdroj: MPSV + vlastní zpracování

V grafu číslo 15 je zobrazena míra zaměstnanosti starších pracovníků v Evropské unii. Ta je vypočítána jako podíl počtu zaměstnaných osob ve věku 55 až 64 let k počtu všech osob v této věkové skupině. Ukazatel je založen na Výběrových šetřeních pracovních sil v EU. Jak lze vidět, tak zaměstnanost starších pracovníků je v České republice výší po celé pozorované období než zprůměrovaná hodnota všech států Evropské unie. Od roku 2010 v České republice zaměstnanost těchto lidí stoupá. V roce 2018 byla hodnota zaměstnanosti starších pracovníků 65,1 %, což činilo nárůst o 17,5 procentních bodů

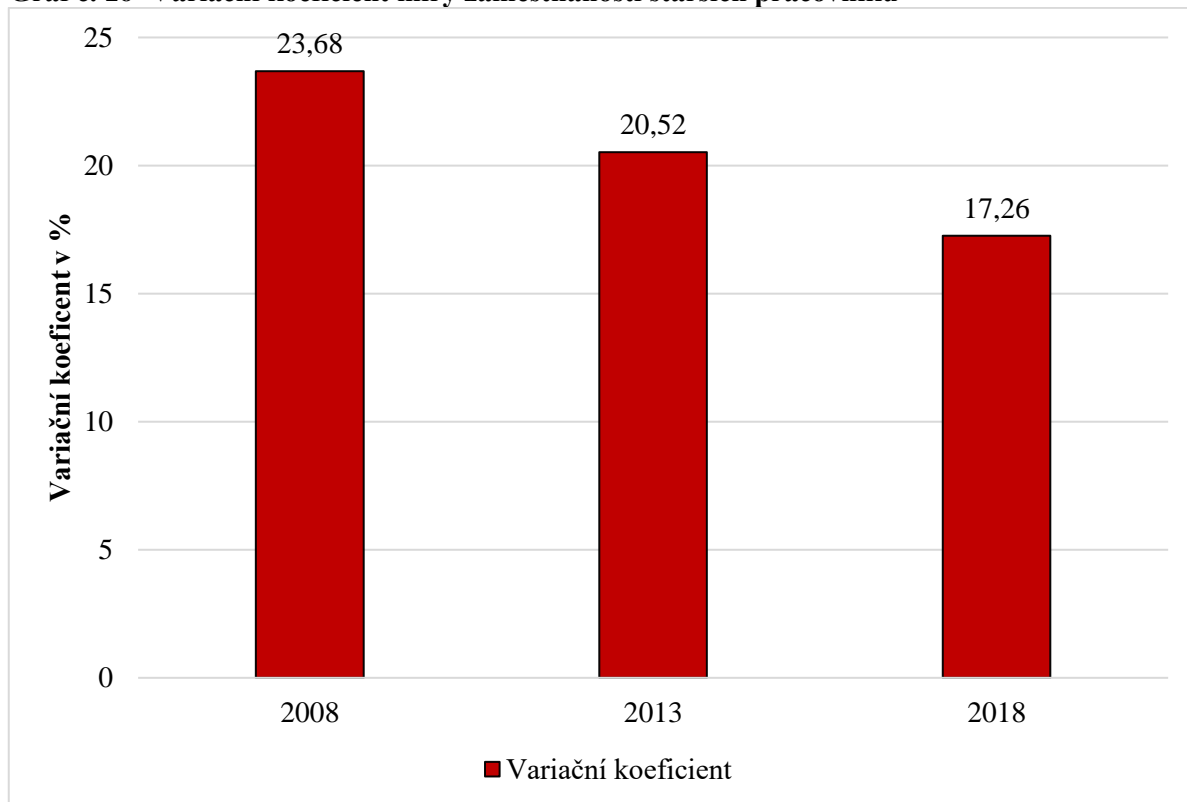
Graf č. 15- Míra zaměstnanosti starších pracovníků ve věku 55–64 let



Zdroj: Eurostat + vlastní zpracování

Pro ověření skutečnosti, že se ekonomicky slabší státy přibližují ekonomicky silnějším státům, je použit variační koeficient. Variační koeficient udává variabilitu hodnot tohoto ukazatele v procentech pro všechny státy Evropské unie ve zvolených obdobích.

Graf č. 16- Variační koeficient míry zaměstnanosti starších pracovníků



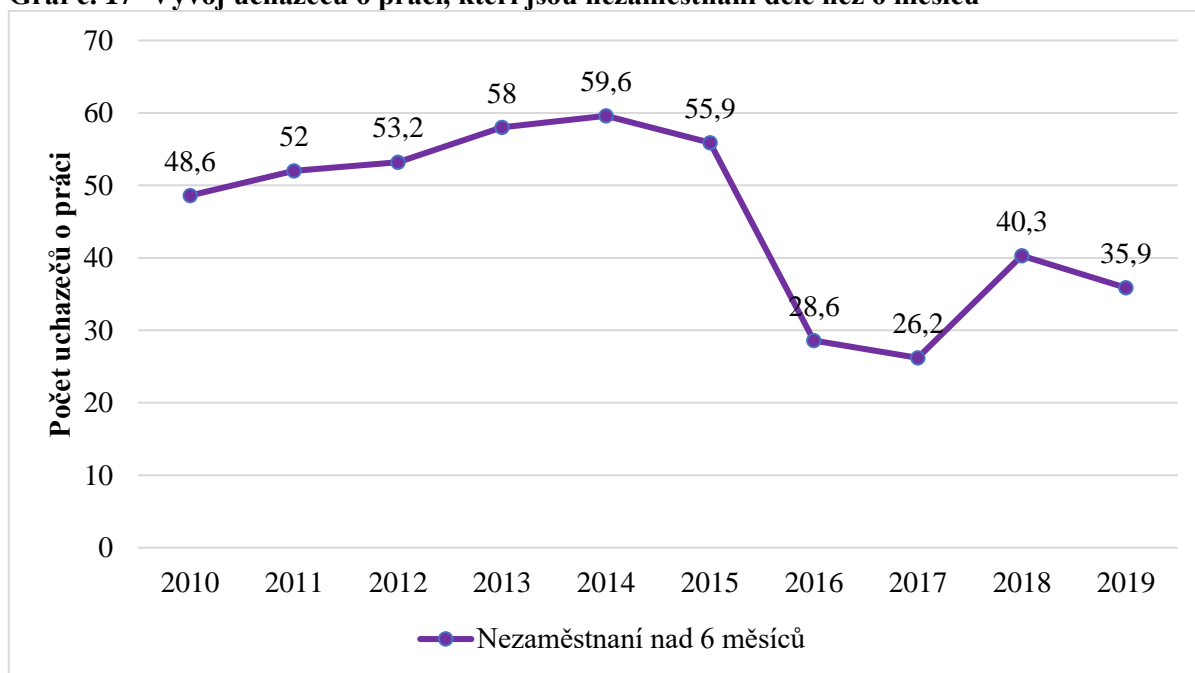
Zdroj: Eurostat + vlastní zpracování

Na základě vypočtených hodnot variačního koeficientu je zřejmé, že se jeho hodnota snižuje. To znamená, že klesá variabilita míry zaměstnanosti starších pracovníků mezi státy Evropské unie. Z toho tedy vyplývá, že klesají rozdíly mezi mírou zaměstnanosti starších osob ve státech Evropské unie, neboli, že se k sobě hodnoty za státy Evropské unie v této oblasti přibližují. Tyto výsledky jsou graficky znázorněny v grafu č. 16.

4.1.6 Fyzické osoby vedené v evidenci uchazečů o práci déle než půl roku

Nejpočetnější skupinu znevýhodněných osob tvoří osoby, které jsou nezaměstnané déle než 6 měsíců. V grafu č. 17 lze vidět situaci, jež představuje podíl uchazečů o práci, kteří jsou nezaměstnaní déle než 6 měsíců. I tento ukazatel má střídavě rostoucí a klesající charakter. Největší podíl uchazečů o práci nad 6 měsíců byl v roce 2014 a tvořil téměř 60 % z celkového počtu uchazečů o práci. Největší zlepšení této situace nastalo mezi lety 2015 a 2016, kdy podíl uchazečů o práci nezaměstnaných déle než půl roku klesl o 27,3 procentních bodů. V roce 2017 byl nejmenší počet uchazečů o práci ze strany nezaměstnaných déle než půl roku, a to 73 578.

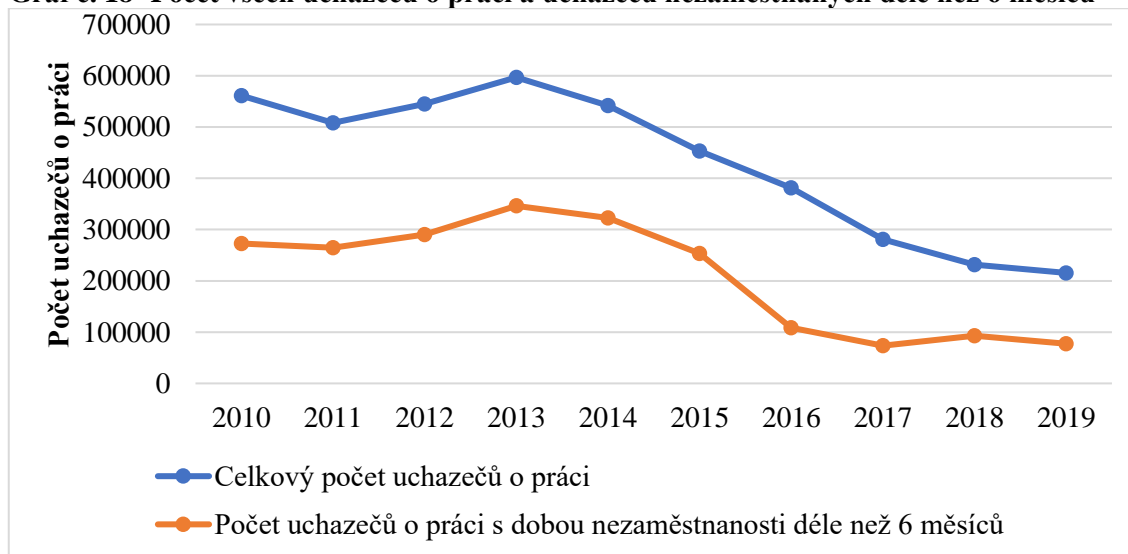
Graf č. 17- Vývoj uchazečů o práci, kteří jsou nezaměstnaní déle než 6 měsíců



Zdroj: MPSV + vlastní zpracování

Graf č. 18 porovnává absolutní počty všech uchazečů o práci a uchazečů o práci s nezaměstnaností delší než 6 měsíců. Vývoj těchto skupin byl velmi podobný. U obou skupin byl zaznamenán v roce 2011 oproti roku 2010 mírný propad v počtu uchazečů o práci. V roce 2013 byla zaznamenána absolutní maxima u obou pozorovaných skupin. V případě všech uchazečů o práci to byla hodnota 596 833 a v případě uchazečů s evidencí delší než 6 měsíců to byla hodnota 346 197. Minimální počet uchazečů o práci s evidencí delší než 6 měsíců byl v roce 2017 a činil 73 578 osob. Rozdíl mezi maximální a minimální hodnotou počtu uchazečů o práci s nezaměstnaností delší než 6 měsíců činí 272 619 uchazečů.

Graf č. 18- Počet všech uchazečů o práci a uchazečů nezaměstnaných déle než 6 měsíců



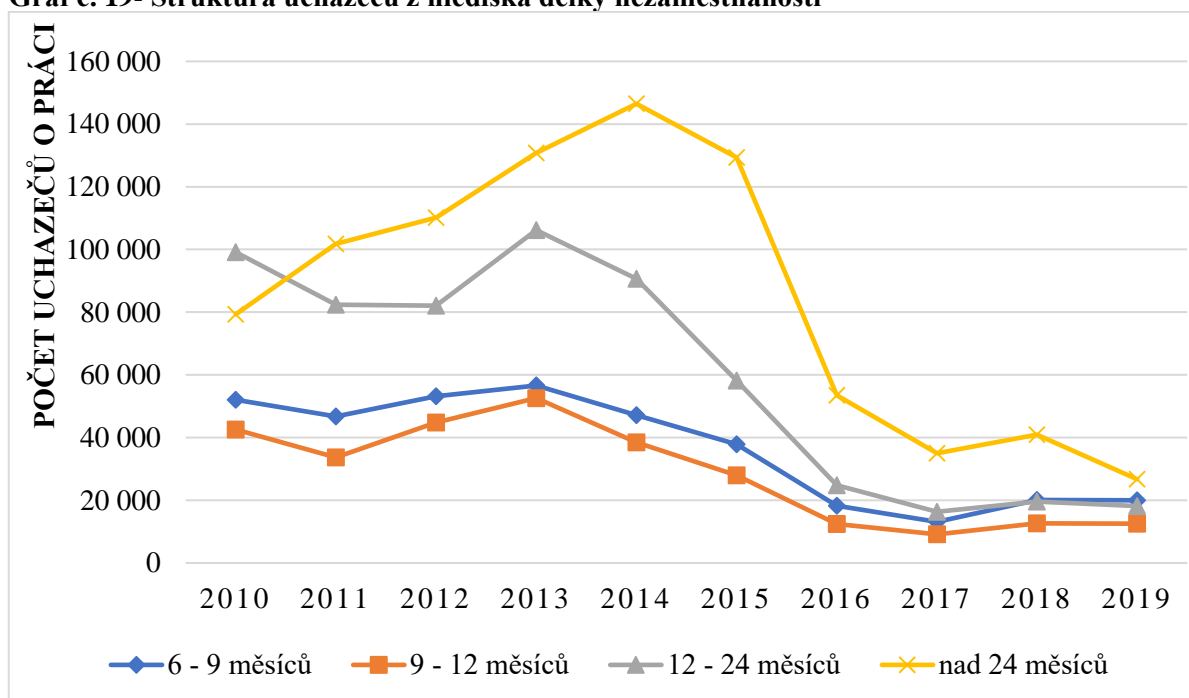
Zdroj: MPSV + vlastní zpracování

Informace o charakteru a dynamice procesu, který představuje časová řada počtu uchazečů o práci s nezaměstnaností delší než půl roku, jsou uvedeny v příloze č. 7.

Ministerstvo práce a sociálních věcí monitoruje data o uchazečích o práci s dobou nezaměstnanosti 6 až 9 měsíců, 9 až 12 měsíců, 12 až 14 měsíců a s nezaměstnaností nad 24 měsíců.

Graf č. 19 zobrazuje početní údaje těchto lidí v evidenci úřadu práce. Na počátku sledovaného období, tedy v roce 2010, měli největší zastoupení v této skupině obyvatelé hledající práci 12 až 24 měsíců. V následujících letech se tato skutečnost měnila a od roku 2011 až po rok 2019 tvoří největší počet v této skupině obyvatelé nezaměstnaní déle než dva roky. Největší počet nezaměstnaných nad dva roky byl v roce 2014 a to 146 477. Naopak nejmenší výskyt těchto uchazečů byl v roce 2019, a to 26 704. Uchazeči o práci, kteří jsou nezaměstnaní mezi 12 až 24 měsíci, měli své maximum v roce 2013, to jich bylo evidováno 106 175. Od toho roku jejich výskyt klesá a v roce 2017 byl evidován jejich nejmenší počet, a to 16 331. Po celé sledované období má nejmenší počty skupina, do které spadají uchazeči nezaměstnaní mezi 9 až 12 měsíci. Tito lidé ještě mají zažité pracovní návyky, a proto nebývá až takový problém s návratem těchto lidí do běžného pracovního režimu.

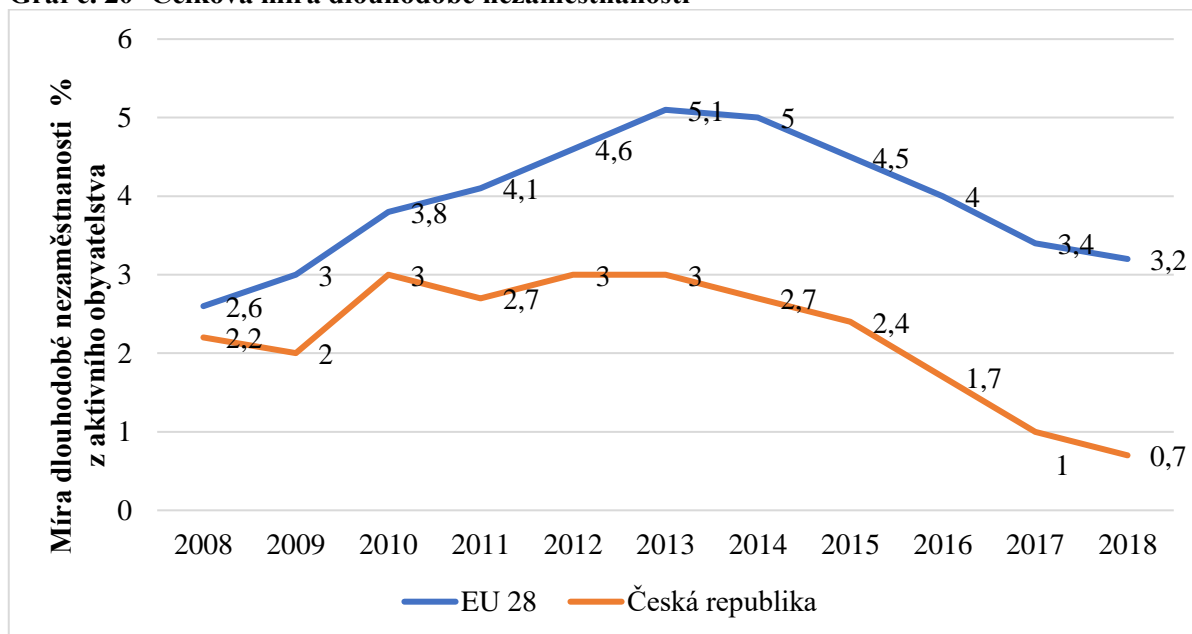
Graf č. 19- Struktura uchazečů z hlediska délky nezaměstnanosti



Zdroj: MPSV + vlastní zpracování

V grafu č. 20 lze pozorovat vývoj celkové míry dlouhodobé nezaměstnanosti v Evropské unii. Představuje podíl dlouhodobě nezaměstnaných osob ve věku 15 až 74 let z celkového ekonomicky aktivního obyvatelstva v této věkové skupině.

Graf č. 20- Celková míra dlouhodobě nezaměstnanosti

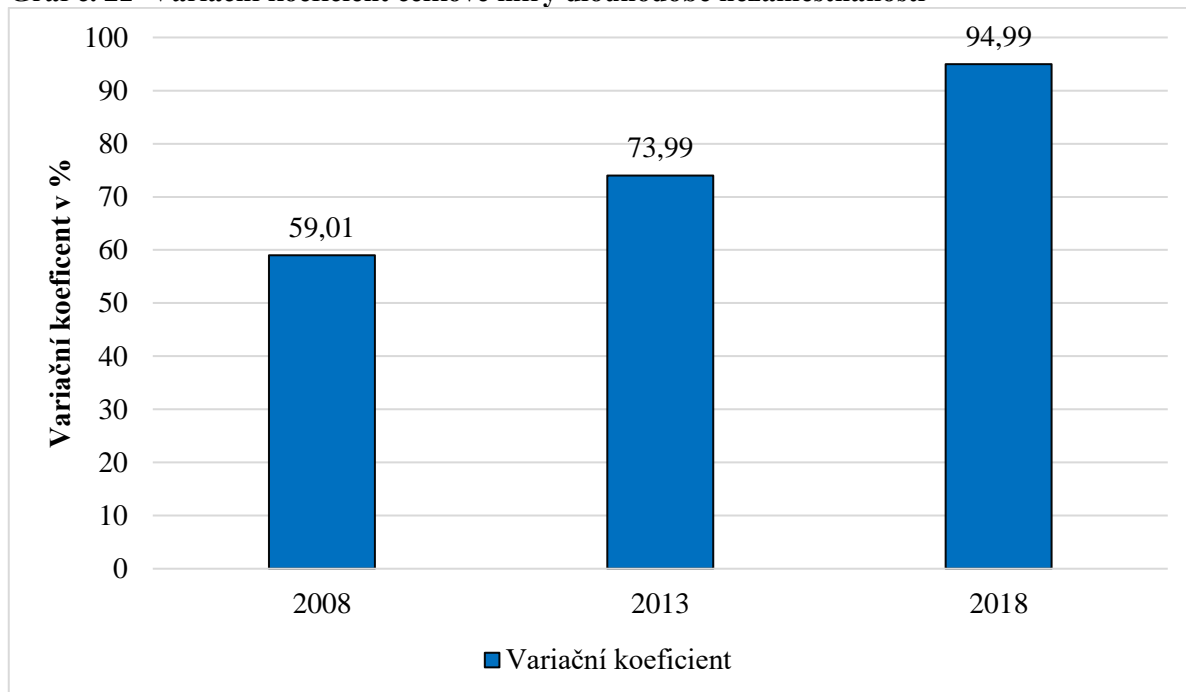


Zdroj: Eurostat + vlastní zpracování

Česká republika v této skupině měla nejvyšší celkovou míru dlouhodobé nezaměstnanosti v letech 2010, 2012 a 2013. Od roku 2013 hodnota tohoto ukazatele klesá, což je velmi pozitivním zjištěním. V roce 2018 byla hodnota tohoto ukazatele dokonce jen 0,7 %, což je druhý nejmenší naměřený údaj v rámci Evropské unie. Když se tento ukazatel porovná s ostatními státy Evropské unie, tak je lepší jen Island, kde byla hodnota tohoto ukazatele v roce 2018 0,3 %. Další země, které mají hodnotu tohoto ukazatele nízkou, jsou Lichtenštejnsko a Polsko. V roce 2018 tam byla celková míra dlouhodobé nezaměstnanosti v hodnotě 1 %. V roce 2013 byla celková míra dlouhodobé nezaměstnanosti hodně ovlivněna údajem za Řecko, kde nabyla hodnota celkové míry dlouhodobé nezaměstnanosti 18,5 %.

V příloze číslo 12, je graf, který zobrazuje celkovou míru dlouhodobé nezaměstnanosti všech států EU28. Je tu patrné, že se od sebe ukazatele za jednotlivé země Evropské unie z hlediska celkové míry dlouhodobé nezaměstnanosti oddalují. Pro ověření této skutečnosti je použit opět variační koeficient, jehož výpočet je znázorněn v příloze č. 11.

Graf č. 21- Variační koeficient celkové míry dlouhodobé nezaměstnanosti



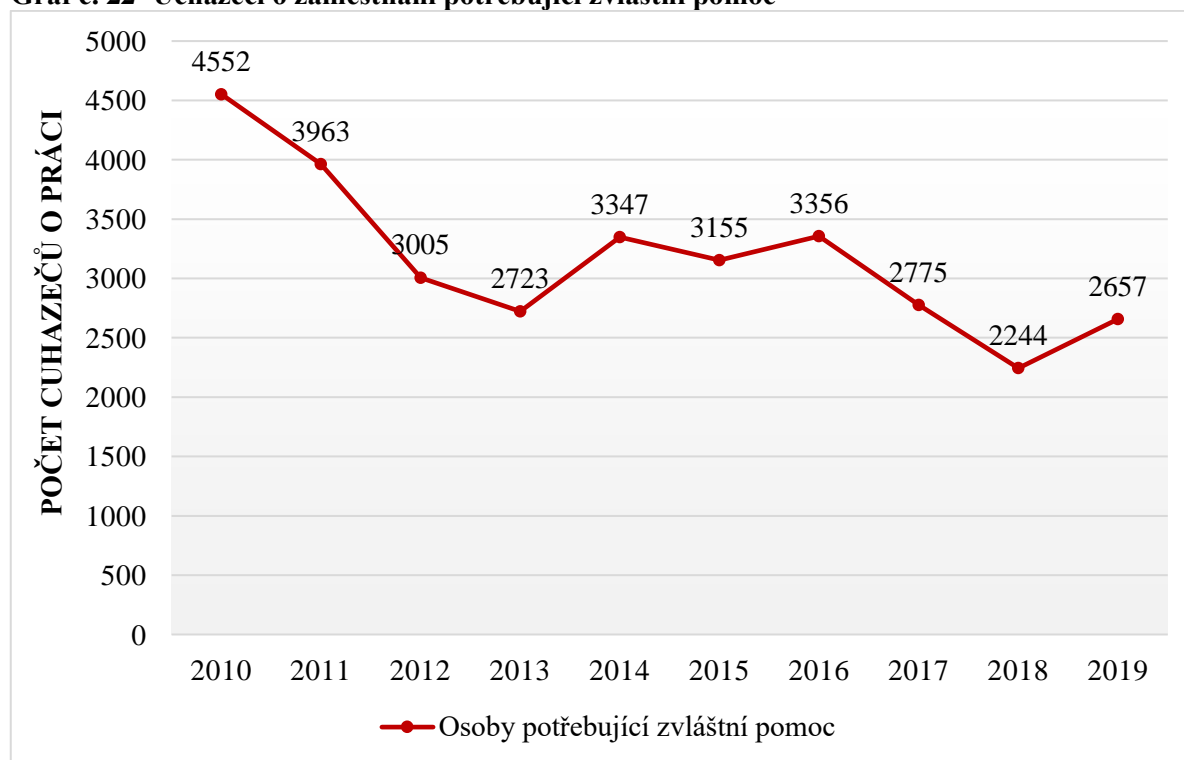
Zdroj: Eurostat + vlastní zpracování

V grafu č. 21, jsou znázorněny variační koeficienty celkové míry dlouhodobé nezaměstnanosti v členských státech Evropské unie. Z výsledku analýzy variačního koeficientu vyplývá, že variabilita celkové míry dlouhodobé nezaměstnanosti v jednotlivých státech Evropské unie stoupá. Znamená to, že údaje za členské státy Evropské unie se od sebe v tomto ohledu oddalují. Je to dáno vysokou hodnotou celkové míry nezaměstnanosti zjištěné v Řecku, na rozdíl od nízkých hodnot v zemích, jako je Lucembursko, Dánsko a Švédsko.

4.1.7 Fyzické osoby, které potřebují zvláštní pomoc

Poslední zkoumanou skupinou jsou osoby, které potřebují zvláštní pomoc. Jak už bylo charakterizováno v teoretické části, tak sem spadají osoby, které prodělaly těžké životní období. Tato skupina je, co se týče znevýhodněných osob, nejmenší. Nejvíce těchto osob bylo v roce 2010, a to 4552. Počet těchto uchazečů o práci klesal až do roku 2013, kdy byl jejich počet 2723. V dalším roce počet uchazečů, kteří potřebují zvláštní pomoc, opět rostl, což koresponduje se střídavě klesajícím a rostoucím charakterem. Nejnižší počet těchto uchazečů byl v roce 2018, to byl počet těchto uchazečů o práci 2 244.

Graf č. 22- Uchazeči o zaměstnání potřebující zvláštní pomoc



Zdroj: MPSV + vlastní zpracování

Informace o charakteru a dynamice procesu, který představuje výše zmíněná časová řada uchazečů o práci potřebujících zvláštní pomoc, jsou uvedeny v příloze č. 6.

4.1.8 Porovnání dynamiky čas. řady znevýhodněných uchazečů o práci v ČR

Tabulka č. 5- Průměrný koeficient růstu a tempo růstu

Znevýhodněná skupina uchazečů o práci	Průměrný koeficient růstu	Tempo růstu v %
Osoby se zdravotním postižením	0,923	-7,7 %
Osoby do 25 let věku	0,865	-13,5 %
Ženy těhotné, kojící a matky do 9. měsíce po porodu	0,968	-3,2 %
Osoby starající se o dítě do 15 let věku	0,939	-6,1 %
Osoby starší 50 let	0,926	-7,4 %
Osoby potřebující zvláštní pomoc	0,942	-5,8 %
Osoby nezaměstnané déle než 6 měsíců	0,869	-13,1 %
Absolventi škol	0,868	-13,2 %

Zdroj: MPSV + vlastní výpočty

V tabulce č. 5 jsou k vidění průměrné koeficienty růstu a tempa růstu uchazečů o práci jednotlivých znevýhodněných skupin. Tyto údaje byly vypočítány za roky 2010 až 2019. Tyto údaje byly získány provedením výpočtů za použití programu IBM SPSS Statistics. Elementární údaje časových řad pro jednotlivé znevýhodněné skupiny jsou uvedeny v přílohách. Výsledek tempa růstu se získá vynásobením průměrného koeficientu růstu číslem 100 a následným odečtením čísla 100 o tohoto čísla se získá tempo růstu v procentech.

Jak lze v tabulce vidět, tak největší pokles uchazečů o zaměstnání je zaznamenán u znevýhodněné skupiny, kterou tvoří osoby do 25 let věku, jejich průměrný koeficient růstu nabyl hodnoty 0,865. Naopak nejmenší pokles byl zaznamenán u rizikové skupiny, kterou tvoří těhotné ženy, kojící matky a matky do 9. měsíce po porodu. U této skupiny byl průměrný koeficient růstu 0,968. Jak lze vypočítat, tak všechna tempa růstu jsou s mínusem, což znamená, že klesají. Díky tomuto zjištění, lze tvrdit, že počet znevýhodněných osob hledajících práci klesá. Dále to znamená to, že programy na zlepšení zaměstnatelnosti rizikových skupin, Mládež v pohybu a Agenda pro nové dovednosti a pracovní místa, očividně fungují. Z toho plyne, že snaha zaměstnavatelů na trhu práce přijmout rizikovou osobu do zaměstnání se zlepšuje. Nejrychlejší pokles a tedy nejvýraznější zlepšení je patrné u absolventů, mladých lidí do 25 let věku a také u osob, které hledaly zaměstnání déle než půl roku. Tento pokles bude souviset s výše zmíněnými programy, které jsou součástí opatření Strategie Evropa 2020.

Zlepšující se ekonomická situace v České republice se na poklesu počtu znevýhodněných osob hledajících práci také projevuje.

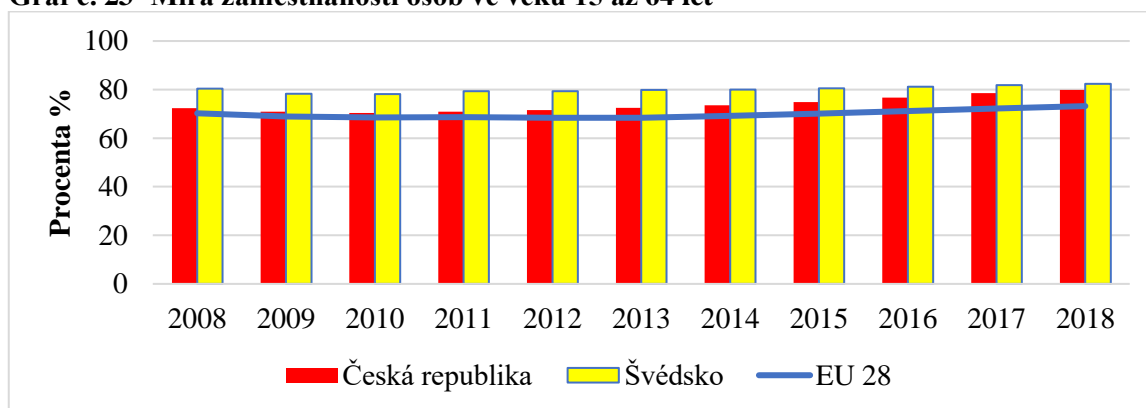
4.2 Zaměstnanost znevýhodněných osob v kontextu Strategie Evropa 2020

Mnoho programů na podporu zaměstnanosti znevýhodněných osob je navázáno na programy a cíle Evropské unie, které se aktuálně opírají o Strategii Evropa 2020. V rámci této části dojde k porovnání cílů, které si vytyčila Evropská rada ve Strategii Evropa 2020. Součástí cílů této Strategie mělo být zaměstnáno 75% obyvatelstva Evropské unie ve věku 20 až 64 let. Dalším cílem bylo snížit podíl dětí, které ukončily předčasně školní docházku na 10 % a naopak zvýšit podíl osob s dokončeným terciálním vzděláním ve věku 30 až 34 let na 40 %. Porovnání bylo provedeno mezi Českou republikou, všemi zeměmi Evropské unie (EU 28) a Švédskem. Tato skandinávská země je vhodnou zemí k porovnání, protože se řadí k zemím s nejvyšší životní úrovní na světě. Navíc má Švédsko přibližně stejný počet obyvatel jako Česká republika.

1. cíl – zvýšení míry zaměstnanosti osob ve věku 15 až 64 let

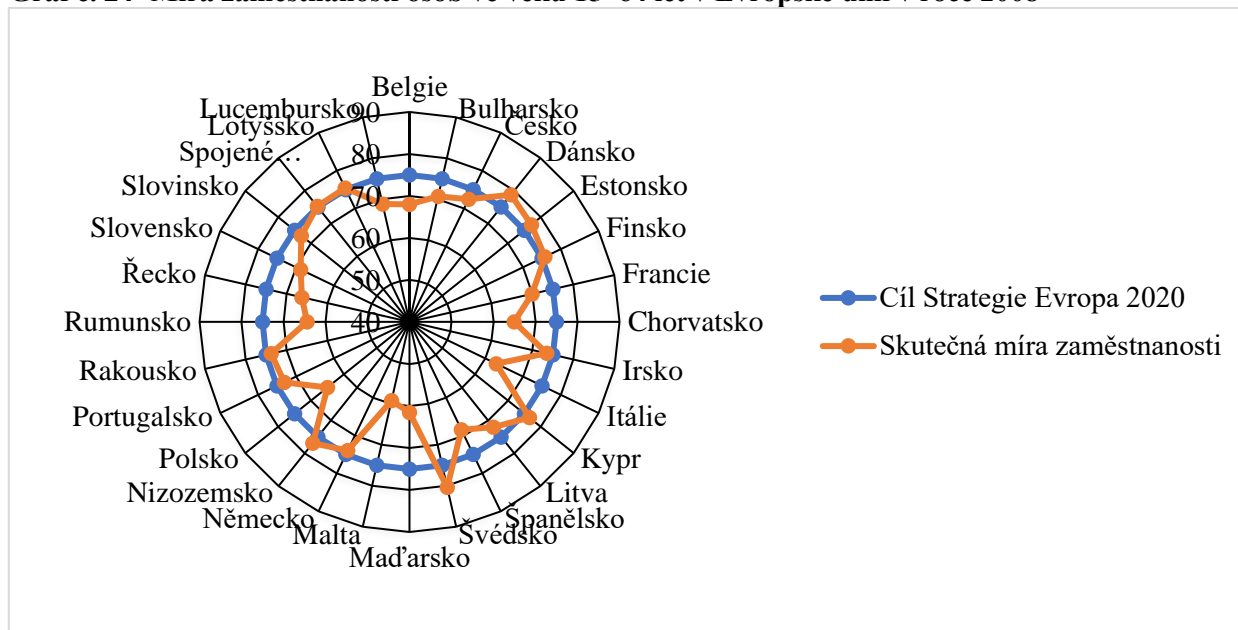
Jedním z cílů Strategie Evropa 2020 bylo zvýšit míru zaměstnanosti osob ve věku 15 až 64 let alespoň na 75 %. Státy si měly zvolit i své národní cíle, Česká republika zůstala u zmiňovaných 75 %. Švédsko si do národních cílů dalo zvýšení zaměstnanosti nad 80 % u všech osob ve věku 15 až 64 let. Česká republika tento cíl splnila v roce 2016, kdy byla míra zaměstnanosti 76,7 %. V následujících letech hodnota tohoto ukazatele rostla. V roce 2018 byla zaměstnanost v Česku na úrovni 79,9 %. Ve Švédsku byla hodnota zaměstnanosti po celou dobu nad 75 %, takže celou dobu plnilo evropský cíl. Svůj národní cíl začalo Švédsko plnit od roku 2015, kdy byla hodnota zaměstnanosti 80,5 %. V roce 2018 byla ve Švédsku hodnota zaměstnanosti také nad národním cílem, a to v hodnotě 82,4 %. Evropský cíl tedy obě země splnily.

Graf č. 23- Míra zaměstnanosti osob ve věku 15 až 64 let



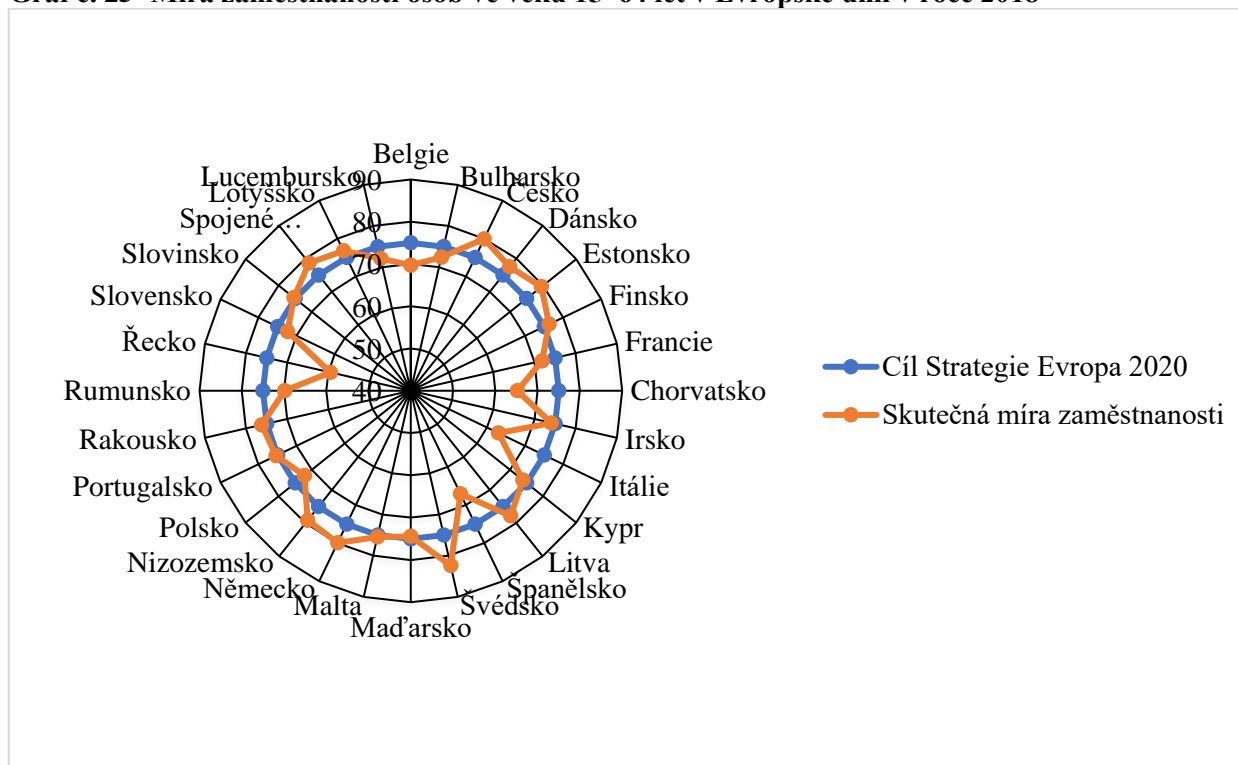
Zdroj: EUROSTAT + vlastní zpracování

Graf č. 24- Míra zaměstnanosti osob ve věku 15–64 let v Evropské unii v roce 2008



Zdroj: Eurostat + vlastní zpracování

Graf č. 25- Míra zaměstnanosti osob ve věku 15–64 let v Evropské unii v roce 2018



Zdroj: Eurostat + vlastní zpracování

Na uvedených grafech č. 24 a 25 je znázorněna míra zaměstnanosti osob ve věku 15–64 let v Evropské unii. V prvním grafu je znázornění za rok 2008 a v druhém za rok 2018. Je patrné, že v roce 2008 dosahovalo daného kritéria Evropské strategie pouze 8 států EU (Dánsko,

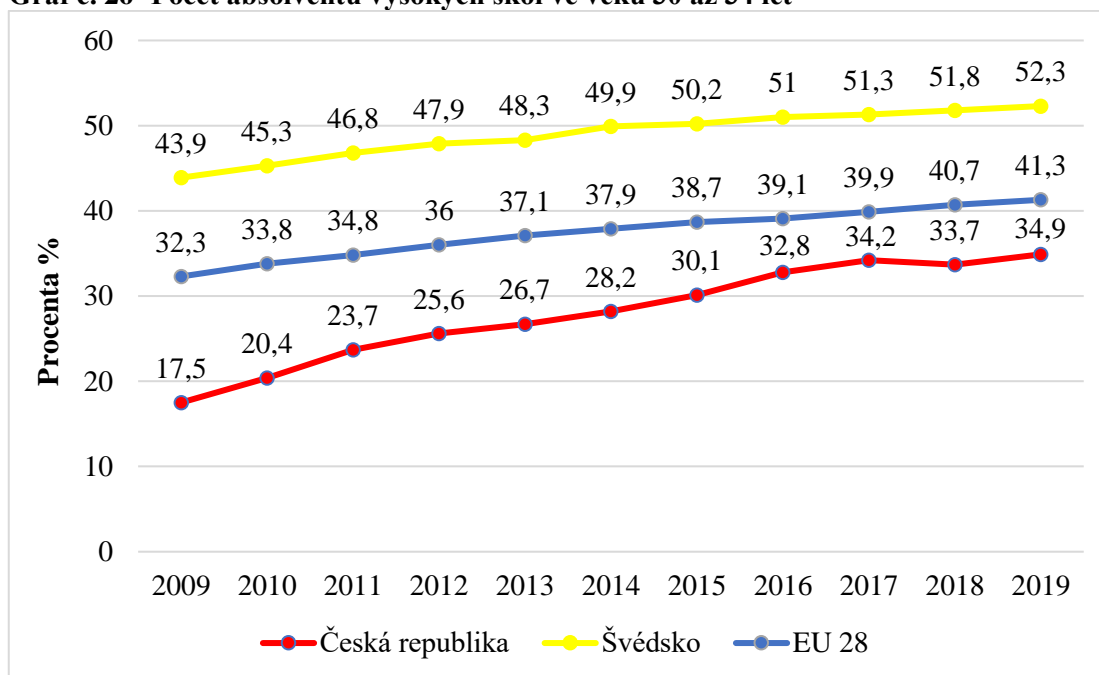
Estonsko, Kypr, Lotyšsko, Nizozemsko Finsko, Švédsko a Spojené království), v roce 2018 bylo těchto států čtrnáct (Česká republika, Dánsko, Německo, Estonsko, Lotyšsko, Litva, Malta, Nizozemsko, Rakousko, Portugalsko, Slovinsko, Švédsko, Finsko a Spojené království) Přibližně do 5 procent pod stanoveným cílem bylo ve sledovaném období dalších jedenáct států Evropské unie. Na grafech lze také vidět, že se zvýšila míra zaměstnanosti ve všech státech Evropské unie. Nejvyšší míry zaměstnanosti dosahovalo ve sledovaném roce 2018 Švédsko, kde celková míra zaměstnanosti dosahovala 82,4 %. Naopak nejnižší míra zaměstnanosti byla v roce 2018 zaznamenána v Řecku, zde celková míra zaměstnanosti dosahovala 59, 5 %. Vysokou míru zaměstnanosti má dále ještě Česká republika, Německo a Estonsko. Medián ukazatele ve sledovaném roce vykazoval hodnotu 74,9

2. cíl – zvýšení počtu vysokoškolských absolventů ve věku 30 až 34 let

Další cíl Strategie Evropa 2020 byl zvýšit počet vysokoškolských absolventů ve věku 30 až 34 let na 40 %. Národní cíl České republiky byl nižší. Česká republika si stanovila, aby se počet vysokoškolských absolventů ve věku 30 až 34 let zvedl alespoň na 32 %. Ve Švédsku navýšili národní cíl tako, aby se počet vysokoškolských absolventů ve věku 30 až 34 let pohyboval mezi 45 až 50 %.

V grafu č. 21 je porovnáno splnění dalšího cíle Strategie Evropy 2020. V České republice byl cíl, aby počet absolventů vysokých škol ve věku 30 až 34 let byl alespoň 32 %. Tento národní cíl byl v České republice splněn v roce 2016. V letech 2016 až 2019 byl tento národní cíl splněn. Největší počet absolventů vysokých škol ve věku 30 až 34 let byl v České republice v roce 2019, a to 34,9 %. Co se týče Švédska, tak to evropský cíl plní po celé pozorované období. Jejich národní cíl byl nastaven tak, aby se počet absolventů vysokých škol ve věku 30 až 34 let pohyboval mezi 45 až 50 procenty. Tento cíl Švédsko plní od roku 2010. Od roku 2015 do roku 2019 Švédsko dokonce překonalo svůj národní cíl a počet absolventů vysokých škol ve věku 30 až 34 let převýšil 50 %. V roce 2019 jejich počet činil dokonce 52, 3 %.

Graf č. 26- Počet absolventů vysokých škol ve věku 30 až 34 let



Zdroj: Eurostat + vlastní zpracování

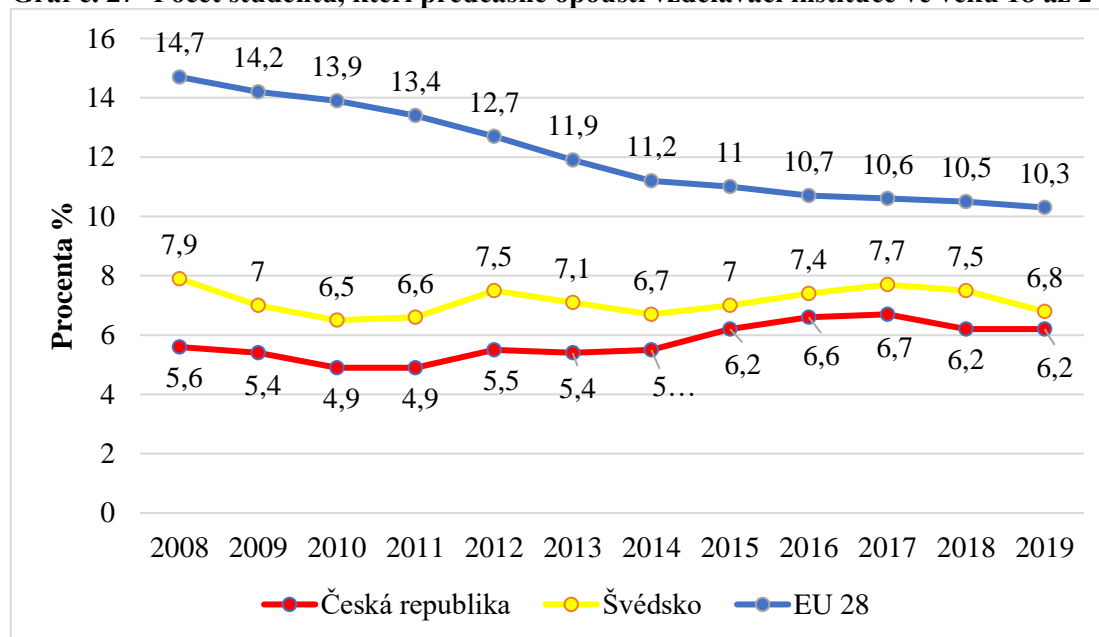
3. cíl – snížit počet studentů, kteří předčasně opouštějí vzdělávací instituce

Poslední cíl Evropy 2020, který zde bude zhodnocen, se týkal počtu studentů opouštějících předčasně vzdělávací instituce. Evropský cíl byl, aby počet studentů ve věku 18–24 let opouštějících předčasně vzdělávací instituce klesl pod 10 %. Ve Švédsku byl národní cíl nastaven tak, aby počet studentů ve věku 18–24 let opouštějících předčasně vzdělávací instituce klesl pod 7 %. Česká republika nastavila národní cíl ještě přísněji, a to tak, aby počet studentů ve věku 18–24 let opouštějících předčasně vzdělávací instituce byl 5,5 %.

V grafu č. 22 lze pozorovat, jak se zemím EU povedlo nebo nepovedlo splnit národní a evropský cíl. Ve Švédsku i v České republice byl evropský cíl (snížit počet studentů ve věku 18–24 let opouštějících předčasně vzdělávací instituce pod 10 %) splněn od prvního do posledního roku pozorování. Švédský cíl (snížení počtu studentů pod 7 % ve věku 18–24 let opouštějících předčasně vzdělávací instituce) byl během let 2008 až 2018 několikrát splněn. V roce 2008 byla hodnota tohoto ukazatele 7,9 %. V následujících letech klesala a v roce 2010 nabyla svého minima, které bylo 6,5 %. V roce 2012 se hodnota tohoto ukazatele opět vyšplhala nad 7 %, konkrétně na 7,5 %. V roce 2014 došlo opět k poklesu a byl splněn národní cíl, protože počet studentů ve věku 18–24 let opouštějících předčasně vzdělávací instituce se rovnal 6,7 %. V letech 2016 až 2018 národní cíl Švédska splněn nebyl. V posledním roce pozorování byl počet studentů ve věku 18–24 let opouštějících předčasně vzdělávací instituce 6,8 %. Ve

Švédsku má tedy tento ukazatel od počátku do konce období střídavě klesající a rostoucí charakter. V České republice byl národní cíl stravoven ještě přísněji, a to tak, že počet studentů ve věku 18–24 let opouštějících předčasně vzdělávací instituce má být 5,5 % nebo méně. Po dobu od roku 2009 do roku 2014 byl tento národní cíl plněn velmi dobře. Nejnižší hodnoty tohoto ukazatele byly pozorovány v roce 2010 a o rok později, v roce 2011. Od roku 2015 došlo k nárůstu počtu studentů ve věku 18–24 let opouštějících předčasně vzdělávací instituce a do konce sledovaného období už tento počet neklesl pod hranici 5,5 %. Své maximum tento ukazatel nabyl v roce 2017, a to 6,7 %.

Graf č. 27- Počet studentů, kteří předčasně opouští vzdělávací instituce ve věku 18 až 24 let



Zdroj: Eurostat + vlastní zpracování

5 Závěr

Bakalářská práce se zabývá statistickou analýzou několika vybraných ukazatelů z oblasti nezaměstnanosti. Konkrétně se jedná o zanalyzování znevýhodněných osob, které se ucházely o práci. Tato analýza byla sledována v období od roku 2010 do roku 2019. Dále byly díky této analýze zhotoveny elementární charakteristiky časových řad pro znevýhodněné osoby ucházející se o práci. Poslední analýza se zabývá zhodnocením cílů Evropské Strategie 2020. Tyto cíle souvisejí se zvýšením zaměstnanosti osob ve věku 15 až 64 let, zvýšením počtu absolventů vysokých škol ve věku 30 až 34 let a snížením počtu studentů, kteří předčasně opouštějí vzdělávací instituce. Součástí analýzy u některých znevýhodněných skupin je i porovnání míry zaměstnanosti v České republice a v zemích EU 28.

V rámci analýzy, která se týkala počtu uchazečů o zaměstnání se zdravotním postižením bylo zjištěno, že sice jejich absolutní počty klesají, ale jejich podíl na celkových uchazečích o práci stoupá. Celkově nejvíce uchazečů o práci bylo v roce 2013. Práci v roce 2013 poptávalo celkem 596 833 lidí. Uchazečů o práci z řad osob se zdravotním postižením bylo nejvíce v roce 2010. Dále práce ukázala, že největšímu počtu osob se zdravotním postižením je přiznána invalidita prvního stupně. Nezaměstnané osoby do 25 let se evidují ve dvou věkových kategoriích. Bylo zjištěno, že je více uchazečů o práci ve věku 20 až 24 let než ve věku do 19 let. U volných pozic pro absolventy škol došlo v pozorovaném období ke zpřísnění požadavků. V roce 2010 bylo zhruba 20 000 volných pozic, na které musel uchazeč o práci splňovat určité požadavky, a v roce 2019 se tento počet pozic pohyboval okolo 300 000. To je znamením, že zaměstnavatelé chtějí zaměstnat kvalifikovanější a celkově vzdělanější lidi. U mladých lidí ve věku 20 až 29 let byla porovnána míra zaměstnanosti mezi Českou republikou a Evropskou unií. Česká republika je na tom se zaměstnaností těchto osob od roku 2015 lépe než průměr států EU 28. Analýzou prošly i ženy těhotné, kojící a matky do 9. měsíce po porodu. U nich byl zjištěn střídavě klesající a stoupající charakter poptávky po práci. To samé platí i pro uchazeče o práci z řad fyzických osob pečujících o dítě do 15 let věku. Pro osoby ucházející se o práci starší 50 let platí to samé jako pro osoby se zdravotním postižením ucházející se o práci, a tedy to, že jejich počet v průběhu období klesá, ale jejich podíl na celkovém počtu uchazečů o práci stoupá. Ve srovnání zaměstnanosti starších pracovníků ve věku 55 až 64 let se Česká republika pohybuje nad průměrnými hodnotami mezi státy EU 28. Nejpočetnější skupinu uchazečů o práci tvoří uchazeči, kteří jsou nezaměstnaní déle než 6 měsíců. V roce 2014 byl podíl těchto lidí na celkovém počtu uchazečů o práci nejvyšší a nabyl hodnoty skoro 60 procent. Vývoj

absolutních počtů osob ucházejících se o práci s nezaměstnaností delší než 6 měsíců koresponduje s vývojem všech uchazečů o práci. Největší zastoupení v této skupině tvoří lidé, kteří jsou nezaměstnaní déle než 24 měsíců. V porovnání s Evropskou unií má Česká republika dalece menší hodnoty míry dlouhodobé nezaměstnanosti v poměru k aktivnímu obyvatelstvu. Nejmenší zastoupení uchazečů o práci bylo zjištěno u uchazečů, kteří potřebují zvláštní pomoc.

Další analýza se zabývala zhodnocením, zda byly splněny cíle Strategie Evropy 2020. Tyto cíle se porovnávaly mezi Českou republikou a EU28 (včetně Chorvatska). První cíl, který spočíval ve zvýšení zaměstnanosti osob ve věku 15 až 64 let byl v České republice splněn v roce 2016 a je plněn dosud. Ve Švédsku byl tento evropský cíl plněn po celé sledované období. Jejich národní cíl byl plněn až od roku 2015. Druhým cílem bylo zvýšit počet vysokoškolských absolventů ve věku 30 až 34 let. Evropský cíl Česká republika nesplnila, ale splnila svůj národní cíl, který byl zvýšit počet těchto absolventů alespoň na 32 %. Tohoto cíle dosahuje Česká republika od roku 2016 do teď. Švédsko po celou dobu dosahuje výsledků nad 40 %. Posledním zkoumaným cílem strategie Evropa 2020 je snížení počtu studentů, kteří předčasně opustili vzdělávací instituce. Zde Česká republika dominuje a je lepší než Švédsko i než průměr všech států Evropské unie.

Vývoj všech uchazečů o práci klesal v celém období a také klesal počet uchazečů o práci u většiny znevýhodněných skupin. Také míry zaměstnanosti se u porovnávaných skupin během zkoumaného období zlepšily. Z provedených analýz lze vyzorovat, že situace u znevýhodněných osob se lepší. Nejrizikovější skupinou jsou osoby, které jsou dlouhodobě nezaměstnané.

6 Seznam použitých zdrojů

Knižní publikace

BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství. Studijní texty (Sociologické nakladatelství), 2003, 140 s. ISBN 80-864-2916-4.

HINDLS, Richard. *Statistika pro ekonomy*. 8. vyd. Praha: Professional Publishing, 2007, 415 s. ISBN 978-80-86946-43-6.

HUBÁLEK, Michal, Martina ŠTĚPÁNKOVÁ a Ladislav ZAMBOJ. *Trh práce a diskriminace*. Praha: Poradna pro občanství, občanská a lidská práva, 2008, 145 s. ISBN 978-80-254-2662-3.

KUCHAŘ, Pavel. *Trh práce: sociologická analýza*. V Praze: Karolinum, 2007, 180 s. ISBN 978-80-246-1383-3.

MUSIL, Petr. *Ekonomie*. Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2008, 412 s. ISBN 978-80-7380-126-7.

SAMUELSON, Paul Anthony a William D. NORDHAUS. *Ekonomie*. Praha: Svoboda, 1991, 770 s. ISBN 80-205-0192-4.

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

ŠIMEK, Milan. *Podpora zaměstnatelnosti znevýhodněných skupin obyvatel v České republice: nové přístupy a jejich efekty*. Brno: Institut vzdělávání Sokrates, 2010, 136 s. ISBN 978-80-86572-66-6.

ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 2002, 240 s. Psyché (Grada). ISBN 80-247-9006-8.

Internetové zdroje

Česká pozice: *Ženy s malými dětmi mají problém vrátit se na své pracovní místo* [online]. 2018 [cit. 2020-01-23]. Dostupné z: https://ceskapozice.lidovky.cz/tema/zeny-s-malymi-detmi-maji-problem-vratit-se-na-sve-pracovni-misto.A180410_234809_pozice-tema_lube

Česká správa sociálního zabezpečení: *Invalidní důchody podrobně* [online]. 2010 [cit. 2020-02-23]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/web/cz/invalidni-duchody-podrobne>

Český statistický úřad: *Absolventi v krajích* [online]. [cit. 2020-01-23]. Dostupné z: <https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt-vyhledavani&vyhltext=absolventi&bkvt=YWJzb2x2ZW50aQ.&katalog=all&pvo=ZAMD002>

Český statistický úřad: *Celková míra dlouhodobé nezaměstnanosti* [online]. [cit. 2020-01-23]. Dostupné z: <http://apl.czso.cz/pll/eutab/html.h?ptabkod=tesem130>

Český statistický úřad: *Míra zaměstnanosti všech obyvatel* [online]. [cit. 2020-01-23]. Dostupné z: <http://apl.czso.cz/pll/eutab/html.h?ptabkod=tesem010>

Český statistický úřad: *Míra zaměstnanosti starších pracovníků* [online]. [cit. 2020-01-23]. Dostupné z: <http://apl.czso.cz/pll/eutab/html.h?ptabkod=tesem050>

Český statistický úřad: *Míra zaměstnanosti mladých lidí* [online]. [cit. 2020-01-23]. Dostupné z: <http://apl.czso.cz/pll/eutab/html.h?ptabkod=tesem070>

Evropa: *Zaměstnanost, sociální věci a sociální začleňování* [online]. [cit. 2020-01-23]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1137&langId=cs>

Evropa: *Cíle strategie Evropa 2020* [online]. [cit. 2020-01-23]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1290&langId=en>

Evropa: *Youth Employment Initiative* [online]. [cit. 2020-01-19]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1176&langId=en>

Ministerstvo práce a sociálních věcí: <https://www.mpsv.cz/web/cz/statistiky> [online]. [cit. 2020-01-23]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/statistiky>

RYCHTÁŘ, Karel a Tomáš SOKOLOVSKÝ. *Osoby se zdravotním postižením na trhu práce v ČR: Dopad přijímaných opatření na zlepšení zaměstnávání osob se zdravotním postižením* [online]. Centrum vizualizace a interaktivity vzdělávání, Ostrava, 2016 [cit. 2020-01-23]. Dostupné z: <https://www.nfozp.cz/download/Odborn--studie---OZP-na-trhu-pr-ce-v--R---ASO---final.pdf>. Odborná studie.

Úřad práce ČR: *Job club* [online]. [cit. 2020-01-23]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/job-club-1>

Vláda ČR: *Strategie Evropa 2020 a ČR* [online]. 2019 [cit. 2020-01-23]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/evropske-zalezitosti/evropske-politiky/strategie-evropa-2020/cr/eu-2020-a-cr-78696/>

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů [online]. [cit. 2020-01-23]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>

7 Přílohy

Příloha č. 1 – Elementární charakteristiky časové řady zdravotně postižených uchazečů o práci	59
Příloha č. 2 – Elementární charakteristiky časové řady mladších uchazečů o práci.....	59
Příloha č. 3 – Elementární charakteristiky časové řady matek ucházejících se o práci.....	59
Příloha č. 4- Elementární charakteristiky časové řady uchazečů o práci, kteří se starají o dítě do 15 let věku.....	60
Příloha č. 5- Elementární charakteristiky časové řady starších uchazečů o práci	60
Příloha č. 6- Elementární charakteristiky časové řady uchazečů o práci, kteří potřebují zvláštní pomoc.....	60
Příloha č. 7- Elementární charakteristiky časové řady uchazečů o práci s nezaměstnaností delší než půl roku.....	61
Příloha č. 8- Elementární charakteristiky časové řady evidovaných absolventů na úřadech práce.....	61
Příloha č. 9- podklady pro výpočet variačního koeficientu pro míru zaměstnanosti mladších pracovníků	62
Příloha č. 10 Graf vývoje míry zaměstnanosti zemí EU 28.....	63
Příloha č. 11- podklady pro výpočet variačního koeficientu pro celkové míry dlouhodobé nezaměstnanosti	64
Příloha č. 12 Graf vývoje celkové míry dlouhodobé nezaměstnanosti ve státech EU28	65
Příloha č. 13- podklady pro výpočet variačního koeficientu pro míru zaměstnanosti starších pracovníků	66

Příloha č. 1 – Elementární charakteristiky časové řady zdravotně postižených uchazečů o práci

Rok	Počet zdravotně postižených uchazečů o práci	První diference	Druhá diference	Koeficient růstu
2010	69499			
2011	63093	-6406		0,91
2012	62038	-1055	5351	0,98
2013	62788	750	1805	1,01
2014	61146	-1642	-2392	0,97
2015	58584	-2562	-920	0,96
2016	54555	-4029	-1467	0,93
2017	46009	-8546	-4517	0,84
2018	38268	-7741	805	0,83
2019	33726	-4542	3199	0,88

Zdroj: MPSV + vlastní zpracování

Příloha č. 2 – Elementární charakteristiky časové řady mladších uchazečů o práci

Rok	Počet uchazečů o práci do 25 let	První diference	Druhá diference	Koeficient růstu
2010	94874			
2011	91942	-2932		0,97
2012	98729	6787	9719	1,07
2013	100032	1303	-5484	1,01
2014	79931	-20101	-21404	0,80
2015	60682	-19249	852	0,76
2016	46819	-13863	5386	0,77
2017	31296	-15523	-1660	0,67
2018	26206	-5090	10433	0,84
2019	25666	-540	4550	0,98

Zdroj: MPSV + vlastní zpracování

Příloha č. 3 – Elementární charakteristiky časové řady matek ucházejících se o práci

Rok	Matky ucházející se o práci	První diference	Druhá diference	Koeficient růstu
2010	4540			
2011	4072	-468		0,90
2012	2479	-1593	-1125	0,61
2013	2544	65	1658	1,03
2014	3946	1402	1337	1,55
2015	4005	59	-1343	1,01
2016	4713	708	649	1,18
2017	4148	-565	-1273	0,88
2018	3553	-595	-30	0,86
2019	3361	-192	403	0,95

Zdroj: MPSV + vlastní zpracování

Příloha č. 4- Elementární charakteristiky časové řady uchazečů o práci, kteří se starají o dítě do 15 let věku

Rok	Uchazeči o práci starající se o dítě	První diference	Druhá diference	Koeficient růstu
2010	66575			
2011	61881	-4694		0,93
2012	43606	-18275	-13581	0,70
2013	49156	5550	23825	1,13
2014	59497	10341	4791	1,21
2015	54139	-5358	-15699	0,91
2016	63700	9561	14919	1,18
2017	46596	-17104	-26665	0,73
2018	39270	-7326	9778	0,84
2019	37648	-1622	5704	0,96

Zdroj: MPSV + vlastní zpracování

Příloha č. 5- Elementární charakteristiky časové řady starších uchazečů o práci

Rok	Uchazeči o práci starší 50 let	První diference	Druhá diference	Koeficient růstu
2010	155624			
2011	132325	-23299		0,85
2012	144639	12314	35613	1,09
2013	72186	-72453	-84767	0,50
2014	158087	85901	158354	2,19
2015	141514	-16573	-102474	0,90
2016	58800	-82714	-66141	0,42
2017	47931	-10869	71845	0,82
2018	84374	36443	47312	1,76
2019	77393	-6981	-43424	0,92

Zdroj: MPSV + vlastní zpracování

Příloha č. 6- Elementární charakteristiky časové řady uchazečů o práci, kteří potřebují zvláštní pomoc

Rok	Uchazeči o práci potřebující pomoc	První diference	Druhá diference	Koeficient růstu
2010	4552			
2011	3963	-589		0,87
2012	3005	-958	-369	0,76
2013	2723	-282	676	0,91
2014	3347	624	906	1,23
2015	3155	-192	-816	0,94
2016	3356	201	393	1,06
2017	2775	-581	-782	0,83
2018	2244	-531	50	0,81
2019	2657	413	944	1,18

Zdroj: MPSV + vlastní zpracování

Příloha č. 7- Elementární charakteristiky časové řady uchazečů o práci s nezaměstnaností delší než půl roku

Rok	Uchazeči o práci s nezaměstnaností delší než půl roku	První diference	Druhá diference	Koeficient růstu
2010	273092			
2011	264513	-8579		0,97
2012	290268	25755	34334	1,10
2013	346197	55929	30174	1,19
2014	322762	-23435	-79364	0,93
2015	253335	-69427	-45992	0,78
2016	108895	-144440	-75013	0,43
2017	73578	-35317	109123	0,68
2018	93264	19686	55003	1,27
2019	77362	-15902	-35588	0,83

Zdroj: MPSV + vlastní zpracování

Příloha č. 8- Elementární charakteristiky časové řady evidovaných absolventů na úřadech práce

Rok	Absolventi evidovaní na úřadech práce	První diference	Druhá diference	Koeficient růstu
2010	35084			
2011	31223	-3861		0,89
2012	30045	-1178	2683	0,96
2013	37339	7294	8472	1,24
2014	29393	-7946	-15240	0,79
2015	23098	-6295	1651	0,79
2016	17514	-5584	711	0,76
2017	12246	-5268	316	0,70
2018	10530	-1716	3552	0,86
2019	9796	-734	982	0,93

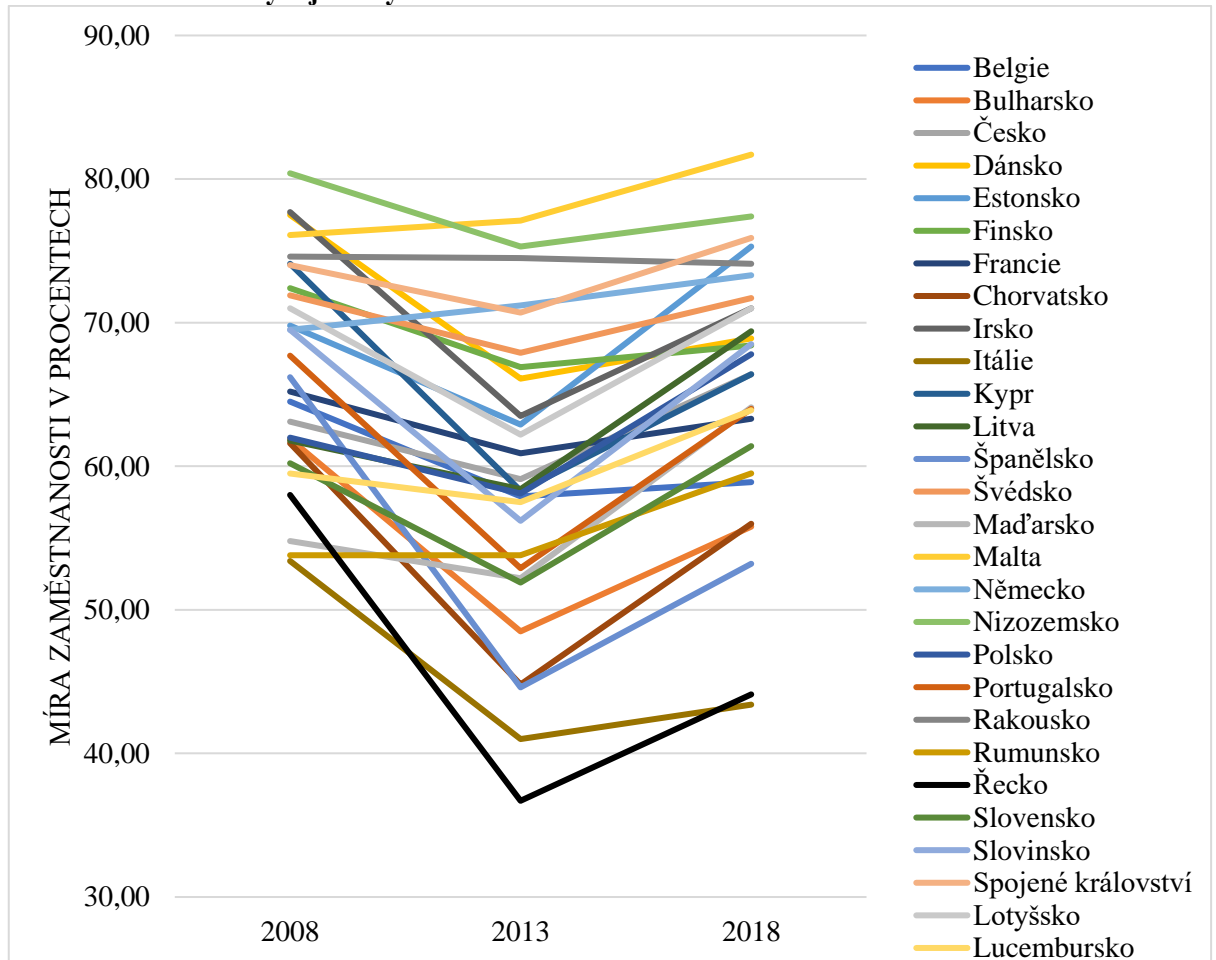
Zdroj: MPSV + vlastní zpracování

Příloha č. 9- podklady pro výpočet variačního koeficientu pro míru zaměstnanosti mladších pracovníků

	2008	2013	2018
Belgie	64,50	57,90	58,90
Bulharsko	61,90	48,50	55,80
Česko	63,10	59,10	66,40
Dánsko	77,50	66,10	68,90
Estonsko	69,80	62,90	75,30
Finsko	72,40	66,90	68,40
Francie	65,20	60,90	63,30
Chorvatsko	61,60	44,80	56,00
Irsko	77,70	63,50	71,00
Itálie	53,40	41,00	43,40
Kypr	74,10	58,30	66,40
Litva	61,80	58,40	69,40
Španělsko	66,20	44,60	53,20
Švédsko	71,90	67,90	71,70
Maďarsko	54,80	52,20	64,10
Malta	76,10	77,10	81,70
Německo	69,50	71,20	73,30
Nizozemsko	80,40	75,30	77,40
Polsko	62,00	58,10	67,80
Portugalsko	67,70	52,90	64,00
Rakousko	74,60	74,50	74,10
Rumunsko	53,80	53,80	59,50
Řecko	58,00	36,70	44,10
Slovensko	60,20	51,90	61,40
Slovinsko	69,50	56,20	68,50
Spojené království	74,00	70,70	75,90
Lotyšsko	71,00	62,20	71,00
Lucembursko	59,50	57,50	63,90
Šm. od.	7,60	10,32	9,20
Arit. prům.	66,86	58,97	65,53
var. koef.	11,36%	17,50%	14,03%

Zdroj: ČSÚ + vlastní zpracování

Příloha č. 10- Graf vývoje míry zaměstnanosti zemí EU 28



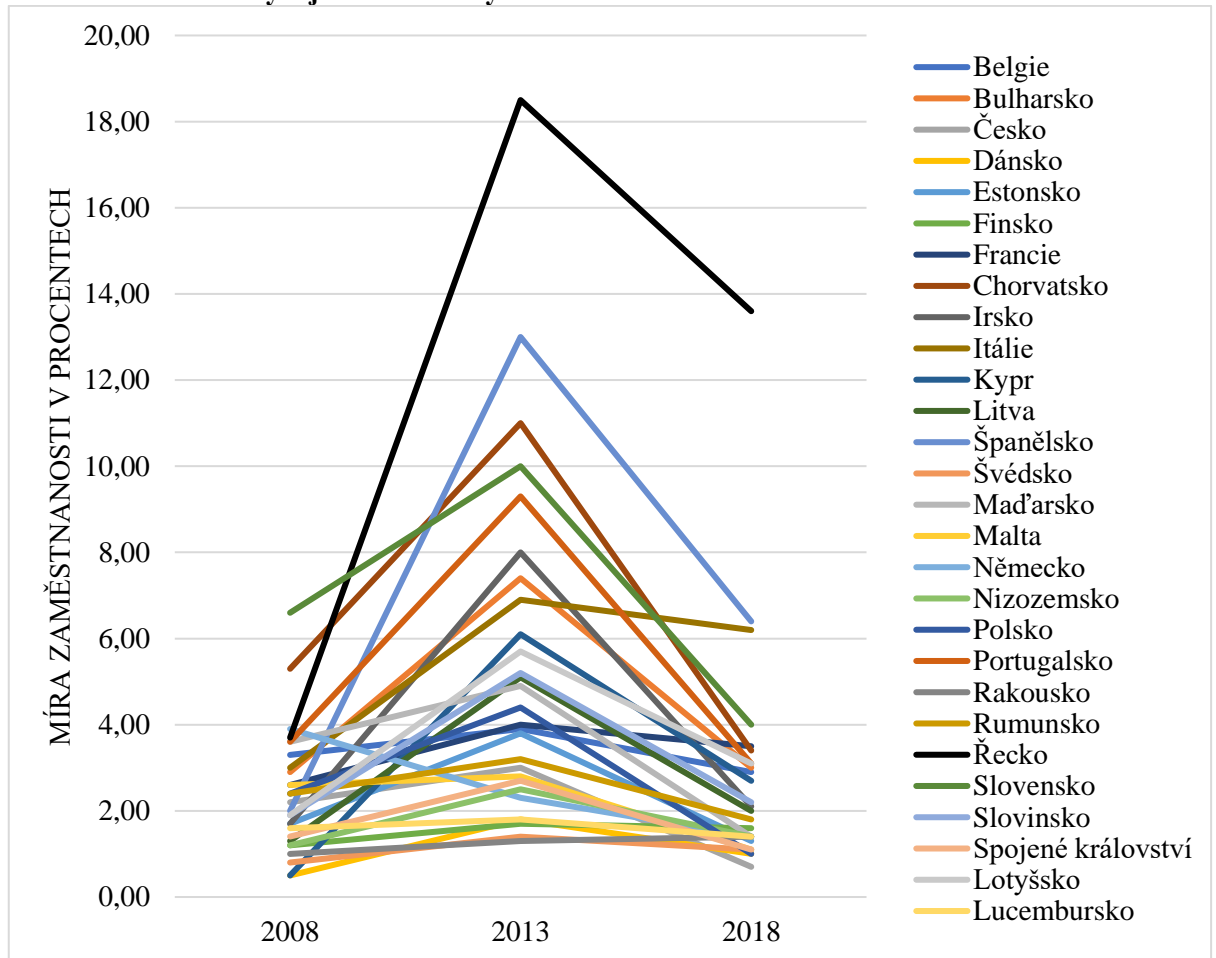
Zdroj: ČSÚ + vlastní zpracování

Příloha č. 11- podklady pro výpočet variačního koeficientu pro celkové míry dlouhodobé nezaměstnanosti

	2008	2013	2018
Belgie	3,30	3,90	2,90
Bulharsko	2,90	7,40	3,00
Česko	2,20	3,00	0,70
Dánsko	0,50	1,80	1,00
Estonsko	1,70	3,80	1,30
Finsko	1,20	1,70	1,60
Francie	2,60	4,00	3,50
Chorvatsko	5,30	11,00	3,40
Irsko	1,70	8,00	2,10
Itálie	3,00	6,90	6,20
Kypr	0,50	6,10	2,70
Litva	1,30	5,10	2,00
Španělsko	2,00	13,00	6,40
Švédsko	0,80	1,40	1,10
Maďarsko	3,60	4,90	1,40
Malta	2,60	2,80	1,10
Německo	3,90	2,30	1,40
Nizozemsko	1,20	2,50	1,40
Polsko	2,40	4,40	1,00
Portugalsko	3,60	9,30	3,10
Rakousko	1,00	1,30	1,40
Rumunsko	2,40	3,20	1,80
Řecko	3,70	18,50	13,60
Slovensko	6,60	10,00	4,00
Slovinsko	1,90	5,20	2,20
Spojené království	1,40	2,70	1,10
Lotyšsko	1,90	5,70	3,10
Lucembursko	1,60	1,80	1,40
Směrodatna odchylka	1,40784	4,00888	2,57486
Aritmetický průměr	2,39	5,42	2,71
Variační koeficient	59,01%	73,99%	94,99%

Zdroj: ČSÚ + vlastní zpracování

Příloha č. 12- Graf vývoje celkové míry dlouhodobé nezaměstnanosti ve státech EU28



Zdroj: ČSÚ + vlastní zpracování

Příloha č. 13- podklady pro výpočet variačního koeficientu pro míru zaměstnanosti starších pracovníků

	2008	2013	2018
Belgie	34,50	41,70	50,30
Bulharsko	46,00	47,40	60,70
Česko	47,60	51,60	65,10
Dánsko	56,00	58,80	69,20
Estonsko	62,30	62,60	68,90
Finsko	56,50	58,50	65,40
Francie	38,20	45,60	52,30
Chorvatsko	37,10	37,80	42,80
Irsko	53,80	51,20	60,40
Itálie	34,30	42,70	53,70
Kypr	54,80	49,60	60,90
Litva	53,00	53,40	68,50
Španělsko	45,50	43,20	52,20
Švédsko	70,10	73,60	78,00
Maďarsko	30,90	37,90	54,40
Malta	30,10	37,10	50,20
Německo	53,70	63,60	71,40
Nizozemsko	50,00	59,20	67,70
Polsko	31,60	40,60	48,90
Portugalsko	50,70	46,90	59,20
Rakousko	38,80	43,80	54,00
Rumunsko	43,10	41,80	46,30
Řecko	43,00	35,60	41,10
Slovensko	39,20	44,00	54,20
Slovinsko	32,80	33,50	47,00
Spojené království	58,00	59,80	65,30
Lotyšsko	59,10	54,80	65,40
Lucembursko	34,10	40,50	40,50
Směrodatna odchalka	10,8665	9,94218	9,94885
Aritmetický průměr	45,89	48,46	57,64
Variační koeficient	23,68%	20,52%	17,26%

Zdroj: ČSÚ + vlastní zpracování