

**Česká zemědělská univerzita v Praze**

**Provozně ekonomická fakulta**

**Katedra ekonomických teorií**



**Diplomová práce**

**Rizikové skupiny na trhu práce v okrese Ústí nad Labem**

**Lucie Řádková**

© 2021 ČZU v Praze

## ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Mgr. Lucie Řádková

Hospodářská politika a správa  
Veřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

**Rizikové skupiny na trhu práce v okrese Ústí nad Labem**

Název anglicky

**Disadvantaged groups of the labour market in the Ústí nad Labem district**

---

### Cíle práce

Hlavním cílem diplomové práce bude provést analýzu rizikových skupin na trhu práce v okrese Ústí nad Labem. Dílčími cíli bude charakterizovat odborné termíny z oblasti trhu práce, analyzovat a vzájemně porovnat stěžejní data a zhodnotit tak situaci v regionu, dále provést a vyhodnotit dotazníkové šetření a na základě výsledků navrhnout řešení.

### Metodika

V teoretické části diplomové práce budou na základě studia odborné literatury, legislativních dokumentů a dalších relevantních zdrojů syntetizovány poznatky z těchto pramenů. Pomocí deskriptivní metody budou objasněny stěžejní pojmy související s problematikou trhu práce, nezaměstnanosti a rizikových skupin.

Praktická část bude věnována analýze vybraných dat čerpaných z veřejně dostupných databází Českého statistického úřadu a Ministerstva práce a sociálních věcí. K vzájemnému porovnání jednotlivých ukazatelů na regionální úrovni bude využita komparativní metoda. Následně bude proveden vlastní výzkum formou dotazníkového šetření zaměřený na zaměstnavatele v okrese Ústí nad Labem. S několika zástupci rizikových skupin budou uskutečněny rozhovory, aby bylo na problematiku nahlíženo z více úhlů pohledu. V návaznosti na dotazníkové šetření budou stanoveny hypotézy, které budou ověřovány pomocí chi-kvadrát testu. V závěru práce budou uvedena doporučení, která by mohla pomoci s řešením zkoumané problematiky.

## **Doporučený rozsah práce**

60 – 80 stran

## **Klíčová slova**

trh práce, nezaměstnanost, rizikové skupiny, okres Ústí nad Labem, aktivní politika zaměstnanosti, pasivní politika zaměstnanosti, zákon o zaměstnanosti, úřad práce, Ministerstvo práce a sociálních věcí

---

## **Doporučené zdroje informací**

- ANÝŽOVÁ, Petra a kol. Vzdělání, dovednosti a mobilita: zaměstnání a trh práce v České republice a evropských zemích. 1. vydání. Praha: Karolinum, 2019. 276 s. ISBN 978-80-246-4294-9.
- BRČÁK, Josef; SEKERKA, Bohuslav; STARÁ, Dana. Makroekonomie – teorie a praxe. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2014. 223 s. ISBN 978-80-7380-492-3.
- BROŽOVÁ, Dagmar. Kapitoly z moderní ekonomie trhů práce. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2018. 267 s. ISBN 978-80-7400-719-4.
- SIROVÁTKA, Tomáš. Marginalizace na pracovním trhu. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 1997. 138 s. ISBN 80-210-1716-3.
- SOUKUP, Jindřich a kol. Makroekonomie. 3. aktualizované vydání. Praha: Management Press, 2018. 535 s. ISBN 978-80-7261-537-7.
- VÁCLAVÍKOVÁ, Anna; KOLIBOVÁ, Helena; KUBICOVÁ, Alina. Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti. Opava: Optys, 2009. 149 s. ISBN 978-80-85819-76-2.
- WINKLER, Jiří; KLIMPLOVÁ, Lenka. Nová sociální rizika na trhu práce a potřeby reformy české veřejné politiky. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2010. 225 s. ISBN 978-80-210-5352-6.

---

## **Předběžný termín obhajoby**

2020/21 LS – PEF

## **Vedoucí práce**

doc. PhDr. Ing. Lucie Severová, Ph.D.

## **Garantující pracoviště**

Katedra ekonomických teorií

Elektronicky schváleno dne 18. 2. 2021

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

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 19. 2. 2021

**Ing. Martin Pelikán, Ph.D.**

Děkan

V Praze dne 24. 03. 2021

### **Čestné prohlášení**

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

V Praze dne 24. 3. 2021

---

### **Poděkování**

Ráda bych touto cestou poděkovala doc. Ing. PhDr. Lucii Severové, Ph.D., vedoucí mé diplomové práce, za odborné rady a cenné připomínky během konzultací. Nejvíce však oceňuji ochotu pomoci a přátelský přístup.

Děkuji rovněž Mgr. Ondřeji Mocovi, Ph.D. za konzultace v oboru statistiky.

# Rizikové skupiny na trhu práce v okrese Ústí nad Labem

## Abstrakt

Diplomová práce na téma rizikové skupiny na trhu práce pojednává o problematice nezaměstnanosti s geografickým zaměřením na okres Ústí nad Labem.

Na základě prostudování relevantní odborné literatury jsou v teoretické části objasněny stěžejní termíny z oblasti trhu práce, nezaměstnanosti, státní politiky zaměstnanosti a popsány jsou rovněž takzvané rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání, kteří mají v porovnání s ostatními ekonomicky aktivními lidmi znevýhodněné postavení na pracovním trhu.

Vlastní výzkum je proveden prostřednictvím anonymního dotazníkového šetření u ústeckých zaměstnavatelů, přičemž je zkoumán jejich pohled na nezaměstnanost a přístup k zaměstnávání rizikových skupin. Výsledky jsou graficky znázorněny a slovně okomentovány. Se zástupci jednotlivých znevýhodněných skupin jsou provedeny rozhovory, aby bylo na problematiku nahlíženo z několika úhlů pohledu.

V závěrečné části diplomové práce jsou výsledky výzkumu sumarizovány a doplněny o subjektivně doporučené návrhy na řešení problému nezaměstnanosti.

## Klíčová slova:

trh práce, nezaměstnanost, rizikové skupiny, Ústí nad Labem, státní politika zaměstnanosti, aktivní politika zaměstnanosti, pasivní politika zaměstnanosti, minimální mzda, diskriminace

# **Disadvantaged groups of the labour market in the Ústí nad Labem district**

## **Abstract**

The diploma thesis relating the high-risk groups on the labour market deals with the issues of the unemployment with the regional focus on the district of Ústí nad Labem.

Based on the study of relevant expert literature, the main terms from the field of the labour market, unemployment, the state policy for employment are clarified in the theoretic part. Further the so-called high-risk groups of job applicants, who have disadvantaged status in the comparison with other economically active people on the labour market, are described.

Own research is carried out through anonymous questionnaires filled in by the employers from Ústí nad Labem district, where their view of the unemployment and attitude to employing of the high-risk groups is explored. The results are shown in the graph and they are verbally commented. Interviews with the representatives of individual disadvantaged groups are led so that it could be looked upon it from several different views.

In the final part of the diploma thesis there are the research results summarized and added with subjectively recommended proposals how to tackle the unemployment issue.

## **Keywords:**

labour market, unemployment, vulnerability groups, Usti nad Labem, state employment policy, active employment policy, passive employment policy, minimum wage, discrimination

# Obsah

<b>1 Úvod.....</b>	<b>11</b>
<b>2 Cíl práce a metodika .....</b>	<b>13</b>
2.1 Cíl práce .....	13
2.2 Metodika .....	13
<b>3 Teoretická východiska .....</b>	<b>15</b>
3.1 Trh práce .....	15
3.1.1 Segmentace a dílčí trhy práce .....	16
3.1.2 Poptávka po práci.....	16
3.1.3 Nabídka práce .....	18
3.1.4 Tržní rovnováha .....	19
3.1.5 Minimální mzda.....	20
3.1.6 Lidský kapitál .....	21
3.2 Nezaměstnanost.....	21
3.2.1 Ekonomická (ne)aktivita obyvatelstva.....	22
3.2.2 Měření nezaměstnanosti .....	23
3.2.3 Přirozená míra nezaměstnanosti .....	24
3.2.4 Typologie nezaměstnanosti.....	24
3.2.5 Okunův zákon .....	28
3.2.6 Phillipsova křivka .....	28
3.2.7 Důsledky nezaměstnanosti.....	28
3.3 Rizikové skupiny na trhu práce.....	31
3.3.1 Mladiství/absolventi.....	31
3.3.2 Starší osoby.....	32
3.3.3 Ženy .....	33
3.3.4 Zdravotně postižené osoby .....	34
3.3.5 Nízce kvalifikované osoby.....	36
3.3.6 Romské etnikum .....	37
3.4 Státní politika zaměstnanosti.....	38
3.4.1 Aktivní politika zaměstnanosti .....	38
3.4.2 Pasivní politika zaměstnanosti.....	41
3.4.3 Státní instituce zabývající se problematikou nezaměstnanosti .....	43
<b>4 Vlastní práce .....</b>	<b>45</b>
4.1 Základní charakteristiky ústeckého okresu .....	45
4.2 Vývoj nezaměstnanosti v okrese Ústí nad Labem .....	49
4.2.1 Stav nezaměstnanosti v okrese Ústí nad Labem k 31. 12. 2020.....	50



4.3	Struktura nezaměstnanosti v okrese Ústí nad Labem .....	52
4.3.1	Nezaměstnanost dle pohlaví .....	53
4.3.2	Nezaměstnanost v jednotlivých věkových skupinách .....	54
4.3.3	Nezaměstnanost dle dosaženého vzdělání .....	56
4.3.4	Nezaměstnanost dle délky evidence v ÚP .....	57
4.3.5	Nezaměstnanost – osoby se zdravotním postižením.....	59
4.4	Dotazníkové šetření.....	60
4.4.1	Vyhodnocení výzkumu .....	61
4.5	Testování statistických hypotéz .....	76
4.5.1	Výsledky testování.....	76
4.6	Rozhovory se zástupci rizikových skupin z okresu Ústí nad Labem.....	80
4.6.1	Riziková skupina „ženy“ .....	80
4.6.2	Riziková skupina „osoby zdravotně postižené“.....	81
4.6.3	Riziková skupina „osoby s nízkou kvalifikací“ .....	83
4.6.4	Riziková skupina „osoby starší 50 let“ .....	84
4.6.5	Riziková skupina „romské etnikum“ .....	85
4.6.6	Riziková skupina „absolventi/mladiství“ .....	86
<b>5</b>	<b>Výsledky a diskuse .....</b>	<b>88</b>
5.1	Shrnutí rozboru nezaměstnanosti v okrese Ústí nad Labem .....	88
5.2	Resumé výsledků dotazníkového šetření .....	89
5.3	Praktické postřehy a doporučení .....	92
<b>6</b>	<b>Závěr.....</b>	<b>97</b>
<b>7</b>	<b>Seznam použitých zdrojů .....</b>	<b>100</b>
7.1	Literární zdroje.....	100
7.2	Internetové zdroje.....	102
<b>8</b>	<b>Přílohy .....</b>	<b>105</b>
8.1	Průvodní dopis .....	105
8.2	Dotazník .....	106

## Seznam obrázků

Obrázek 1:	Poptávka firmy po práci (dokonalá konkurence).....	17
Obrázek 2:	Křivka nabídky práce jednotlivce .....	18
Obrázek 3:	Rovnováha na trhu práce.....	20
Obrázek 4:	Poloha okresu Ústí nad Labem .....	45
Obrázek 5:	Okresy Ústeckého kraje .....	46

## Seznam tabulek

Tabulka 1: Podíl nezaměstnaných osob v okresech ÚK (k 31. 12. 2020) .....	50
Tabulka 2: Nezaměstnanost - pohlaví.....	53
Tabulka 3: Nezaměstnanost - věkové skupiny .....	54
Tabulka 4: Nezaměstnanost - dosažené vzdělání .....	56
Tabulka 5: Nezaměstnanost - délka evidence na ÚP .....	57
Tabulka 6: Nezaměstnanost - osoby zdravotně postižené .....	59
Tabulka 7: Hypotéza č. 1 .....	76
Tabulka 8: Hypotéza č. 2 .....	77
Tabulka 9: Hypotéza č. 3 .....	78
Tabulka 10: Hypotéza č. 4 .....	78
Tabulka 11: Hypotéza č. 5 .....	79

## Seznam grafů

Graf 1: Registrovaní uchazeči a pracovní místa na ÚP (okres Ústí nad Labem) .....	51
Graf 2: Vývoj PNO 2010 - 2020.....	52
Graf 3: Nezaměstnanost – pohlaví.....	54
Graf 4: Nezaměstnanost - věkové skupiny (porovnání) .....	55
Graf 5: Nezaměstnanost - vzdělanostní struktura .....	56
Graf 6: Nezaměstnanost - délka evidence na ÚP.....	58
Graf 7: Počet respondentů.....	61
Graf 8: Odvětvová struktura .....	62
Graf 9: Odvětvová struktura (porovnání) .....	63
Graf 10: Postavení rizikových skupin.....	63
Graf 11: Velikost společností .....	64
Graf 12: Hledání zaměstnanců.....	65
Graf 13: Pracovní doba .....	66
Graf 14: Kázeňské problémy .....	67
Graf 15: Zkrácený pracovní úvazek.....	68
Graf 16: Zaměstnanci dle pohlaví.....	69
Graf 17: Fluktuace .....	69
Graf 18: Vzdělání.....	70
Graf 19: Zaměstnávání OZP .....	71
Graf 20: Trestní rejstřík .....	72
Graf 21: Praxe, brigáda .....	73
Graf 22: Příspěvek .....	74
Graf 23: Reakce na pandemii COVID-19.....	75

# 1 Úvod

Již v mateřské školce bývají malé děti tázány, čím chtějí být, až vyrostou. Svě vysněné zaměstnání má nejspíš většina populace, ne každý však onoho snu dosáhne. Mnohdy je ale těžké se v patnácti letech rozhodnout, na jakou střední školu podat přihlášku a kterým směrem se vydat, aby člověk později našel to nejlepší uplatnění. Výběr povolání – stejně jako výběr školy – je velmi důležitým životním rozhodnutím. Prací lidé tráví podstatnou část svého života a ten, pro koho je zaměstnání zároveň koníčkem, ten má zkrátka vyhráno.

Hospodářská situace státu v tržní ekonomice ovšem není jednotvárná, ale mění se v cyklech, stejně jako jevy s ní spjaté – například inflace nebo nezaměstnanost.

Problematikou zmíněné nezaměstnanosti se zabývá tato diplomová práce.

K zásadní změně v této problematice došlo ještě před samotným vznikem České republiky. Po revoluci v roce 1989 a celkové politické transformaci – zahrnující samozřejmě taktéž přeměnu ekonomiky – začal pojem nezaměstnanost existovat formálně. Do té doby se společnost řídila pracovní povinností a kdo tak nečinil, byl trestán za příživnictví.

Vlivem strukturálních změn, které zapříčinil útlum některých odvětví a velká propouštění zaměstnanců, docházelo v devadesátých letech postupně k nárůstu nezaměstnanosti. Situaci taktéž významně ovlivnil vstup České republiky do Evropské unie v roce 2004, kdy díky volnému pohybu zboží, služeb, kapitálu a osob docházelo k intenzivnější spolupráci mezi státy na mezinárodní úrovni a zcela novým možnostem na trhu práce. Světová ekonomická krize v roce 2008 však způsobila rapidní nárůst nezaměstnanosti a teprve od roku 2013 se situace postupně zlepšovala. V letech 2017 až 2019 se ekonomice dařilo natolik, že došlo k problematice opačné – vysoká firemní poptávka po práci byla mnohdy řešena zaměstnáváním nekvalifikovaných osob a cizinců. Velmi příznivou situaci na trhu práce využilo i mnoho zaměstnaných, kteří vyměnili své pozice za lepší. V roce 2020 však krize pandemie COVID-19 změnila trh práce, stav nezaměstnanosti a celkovou ekonomickou situaci natolik, že se z ní dle odborníků bude ekonomika dostávat řadu let.

Nezaměstnanost není problémem pouze ekonomickým, ale rovněž sociálním a psychologickým.

Ztrátou zaměstnání člověk přichází nejen o mzdu, ale také o společenské kontakty a dochází rovněž k úpadku lidského kapitálu. Nedaří-li se uplatnění sehnat dlouhodobě, nezaměstnaný může reagovat až patologicky.

Situace je zároveň ekonomicky náročná i pro stát – zatěžuje státní rozpočet, neboť do něj není přispíváno prostřednictvím daňových odvodů a rovněž jsou z něj vynakládány prostředky na vyplácení podpor v nezaměstnanosti.

Svémi nástroji se snaží nezaměstnanosti předcházet (případně nastalé problémy řešit) takzvaná státní politika zaměstnanosti.

Sledovaná data poukazují na fakt, že dochází ke zvýšenému výskytu a opakování registrace na úřadu práce u určitých skupin obyvatel, odborníky označovaných za takzvané rizikové skupiny, které mají v porovnání s ostatními ekonomicky aktivními lidmi na trhu práce znevýhodněné postavení.

Rizikovým skupinám na trhu práce v okrese Ústí nad Labem se bude věnovat praktická část této práce.

## **2 Cíl práce a metodika**

### **2.1 Cíl práce**

Předložená diplomová práce je obsahově zaměřena na problematiku nezaměstnanosti se zacílením na skupiny uchazečů o zaměstnání, které jsou považovány v porovnání s ostatními za znevýhodněné či přímo rizikové.

Hlavním cílem je analyzovat (ne)zaměstnanost rizikových skupin v okrese Ústí nad Labem z pohledu zaměstnavatelů a na základě zjištěných dat doporučit možné kroky ke zmírnění negativních dopadů tohoto jevu.

Práce bude strukturována do dvou stěžejních částí – praktické a teoretické.

Mezi dílčí cíle tedy patří prostudování odborné literatury a na základě toho zpracování teoretické části, v níž budou objasněny relevantní pojmy z oblasti trhu práce, nezaměstnanosti, rizikových skupin a státní politiky zaměstnanosti.

Důležitým podkladem pro zpracování empirické části budou veřejně dostupné databáze, jejichž data je nutné rovněž pečlivě sledovat. Následujícím dílčím cílem je sestavení dotazníku pro vlastní výzkum, příprava otázek pro rozhovory se zástupci rizikových skupin a stanovení statistických hypotéz, jež budou podrobeny testování.

Získaná data budou analyzována, graficky znázorněna a slovně zhodnocena a v závěru práce bude cílem na zjištěná fakta reagovat a navrhnout vlastní doporučení k řešení sledované problematiky.

### **2.2 Metodika**

Teoretická část předložené diplomové práce bude zaměřena na objasnění pojmů významných pro uvedení do zkoumané tematiky. Bude se jednat o oblasti trhu práce, nezaměstnanosti, rizikových skupin a státní politiky zaměstnanosti, přičemž bude čerpáno z odborné literatury. Použitá metoda deskripce bude vycházet ze sběru dat, jejich studia a následné syntézy.

Část empirická bude ztvárněna jednak pomocí analýzy dat dostupných na veřejných portálech Ministerstva práce a sociálních věcí a Českého statistického úřadu za pomoci vzájemné komparace těchto údajů v čase.

Veškeré využití zdroje jsou uvedeny v seznamu odborné literatury.

Dále bude využita metoda sběru dat formou dotazníkového šetření provedeného u zaměstnavatelů v ústeckém okrese, za účelem zjistit jejich praktický pohled na zkoumanou oblast. Na výsledky výzkumu bude navázáno metodou rozhovoru se zástupci rizikových skupin a rovněž bude provedena komparace jejich zkušeností se zkoumaným jevem.

V závěru praktické části dojde k testování statistických hypotéz „chisqtestem“ v systému MS Excel a platnost níže stanovených 5 hypotéz bude buď potvrzena, nebo vyvrácena na hladině významnosti  $\alpha = 0,05$ .

H<sub>01</sub>: Neexistuje závislost mezi velikostí podniku a nabídkou praxe/brigády pro studenty.

H<sub>02</sub>: Neexistuje závislost mezi podniky dle genderové struktury a výskytem kázeňských problémů.

H<sub>03</sub>: Neexistuje závislost mezi velikostí podniku a reakcí na situaci ohledně pandemie COVID-19.

H<sub>04</sub>: Neexistuje závislost mezi počtem zaměstnaných osob se zdravotním postižením v podniku a využitím příspěvku v rámci aktivní politiky zaměstnanosti.

H<sub>05</sub>: Neexistuje závislost mezi genderovou strukturou podniku a zaměstnáváním osob, které nemají čistý trestní rejstřík.

## 3 Teoretická východiska

### 3.1 Trh práce

Trh je všeobecně založen na vzájemném vztahu dvou subjektů – mezi subjektem nabízejícím a druhým, který o nabízené má zájem a je ochoten koupit a zaplatit. Zároveň dochází k jejich vzájemnému střetu ohledně ceny, neboť prodávající chce utržit co nejvíce a kupující má zájem o cenu co nejnižší – hledají vzájemný kompromis, a to takzvanou tržní rovnováhu.<sup>1</sup>

Na trhu práce je však komoditou lidská práce. Prací se rozumí cílevědomá lidská činnost, ovlivněná jedinečnými znalostmi, dovednostmi, schopnostmi a výjimečným talentem každého jedince. Práce je společně s půdou a kapitálem jedním z výrobních faktorů. Na trhu tedy v pozici nabízejících stojí lidé a pracovní místa nabízejí firmy na straně druhé.

Práce přináší člověku po stránce ekonomické určitou úroveň příjmů důležitých k zajištění jeho životních potřeb a zároveň nelze opomenout aspekt sociální, kdy práce v jistém smyslu spoluurčuje sociální status, umožňuje člověku seberealizaci a sociální kontakt. Pro člověka hraje roli nejen mzda, coby cena za odvedenou práci, ale také pracovní podmínky, kolektiv, bezpečnost práce a rizika a jiné nefinanční vlivy. Jako třetí do problematiky trhu práce zasahuje i vláda, a to různými restrikcemi, opatřeními (například v oblasti bezpečnosti) nebo jednáním s odbory.<sup>2</sup>

Organizace, hájící zájmy zaměstnanců a jejichž prostřednictvím se zaměstnanci snaží o kolektivní vyjednávání s vedením, se nazývají odbory (odborové organizace). V Čechách je tak organizováno přibližně pouze 13 % zaměstnanců oproti Skandinávii, kde je podíl mnohonásobně vyšší, a to kolem 70 %. Zástupci odborů se střetávají se zástupci z řad zaměstnavatelů a vlády na jednáních takzvané „triparity“ – v Čechách se tak nazývá Rada hospodářské a sociální dohody, předsedá jí předseda Vlády ČR, je tvořena sedmi zástupci vlády, sedmi zástupci zaměstnavatelských a podnikatelských svazů a sedmi zástupci odborových svazů.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> KUCHAR, P., *Trh práce: sociologická analýza*, s. 11

<sup>2</sup> HALÁSKOVÁ, R., *Trh práce a politika zaměstnanosti*, s. 5

<sup>3</sup> LIPOVSKÁ, H., *Moderní ekonomie*, s. 91 - 92

### 3.1.1 Segmentace a dílčí trhy práce

Podmínkou rovnováhy na trhu práce, coby rovnosti poptávky po práci s její nabídkou při převládajících mzdách, je homogenita. Rovnováha i homogenita jsou ale pojmy abstraktní, neboť trh práce homogenní není – neexistuje jen jeden trh, ale je jich v podstatě tolik, kolik je profesí, odvětví nebo geografických oblastí, a každá skupina lidí v segmentu má vlastní poptávku, nabídku i cenu práce. Trh je segmentován na primární a sekundární, formální a neformální, případně externí či interní, které mezi sebou nesoupeří.

Prestižnější, lépe placené pracovní příležitosti s výhodnějšími podmínkami se soustřeďují na *primárním trhu*. Zaměstnání je zde relativně stabilní s velkou příležitostí zlepšovat svoji kvalifikaci a pracovat na kariérním růstu. Na *trhu sekundárním* se oproti tomu objevuje mnohem větší fluktuace, trh je méně stabilní, nezajišťuje tolik kariérních příležitostí a celkově je na nižší úrovni, co se týká mzdové hladiny, jistoty či prestiže.

*Trh formální* je kontrolován a regulován společenskými institucemi a pracovní příležitosti na něm jsou oficiální. Naopak *trh neformální* regulován není, neboť aktivity na něm prováděné spadají do takzvané šedé ekonomiky, kdy je stát šizen na daňových příjmech, ke kterým na tomto typu trhu nedochází. Spadají sem všelijaké formy nelegálního podnikání, mnohdy velmi nebezpečného kriminálního charakteru, a rovněž sousedská výpomoc či práce v domácnosti.

*Externí trh*, coby trh vnější, je ten, kde dochází k nabízení vlastních pracovních sil lidí a k nabídce zaměstnání různých firem. *Interní trh*, vnitřní, není trhem v pravém slova smyslu, ale dochází k rozmístování zaměstnanců přímo uvnitř samotného podniku na základě jeho aktuálních potřeb a interních pracovních příležitostí.<sup>4</sup>

### 3.1.2 Poptávka po práci

Poptávkovou stranu na trhu práce tvoří jednotlivé firmy, jež hledají zaměstnance a mají tedy zájem o jejich práci. Zásadním předpokladem je maximalizace firemního zisku, to znamená snaha dosahovat co největšího rozdílu mezi celkovými příjmy (TR) a celkovými náklady (TC).

---

<sup>4</sup> HALÁSKOVÁ, R., *Trh práce a politika zaměstnanosti*, s. 10 - 12



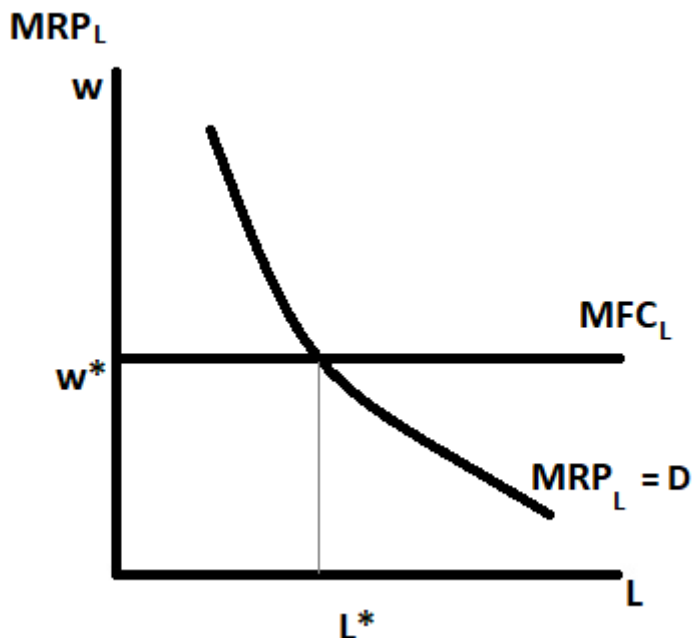
- funkce zisku:  $\pi = TR - TC$

Celkové příjmy (TR) závisí na množství prodané produkce (Q) a její ceně (P), celkové náklady (TC) na použitém množství a ceně práce (L) a rovněž použitého kapitálu (K).

- funkce zisku:  $\pi = P*Q - w*L - r*K$

Optimální objem práce (L) ve firmě maximalizující zisk závisí na reálné mzdové sazbě, při níž firma mění pouze poptávané množství – objem kapitálu zůstává fixní. K maximalizaci zisku dochází v případě, že se mezní produkt práce vyrovná s reálnou mzdovou sazbou – to znamená, že firmy budou nabízet zaměstnání, dokud budou mezní příjmy z mezní produkce vyšší než náklady na ni. Graficky tuto zákonitost znázorňuje funkce klesající poptávky.<sup>5</sup>

Obrázek 1: Poptávka firmy po práci (dokonalá konkurence)



Zdroj: Trh práce, s. 7, vlastní zpracování

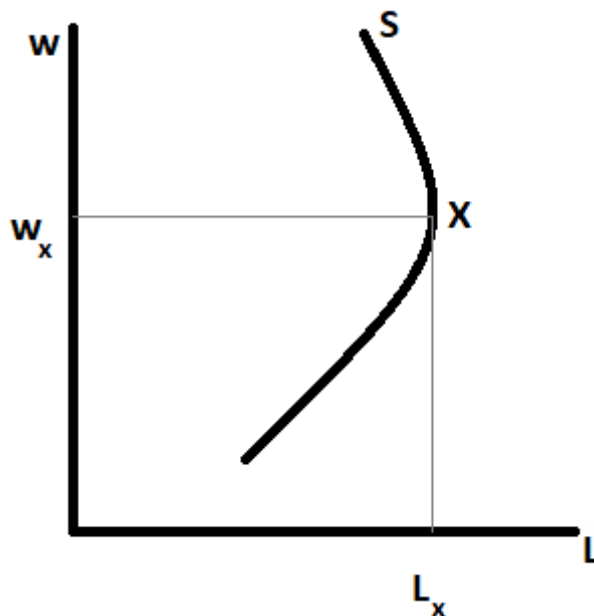
<sup>5</sup> SOUKUP, J., *Makroekonomie*, s. 240 - 243

### 3.1.3 Nabídka práce

Analýza utváření individuální nabídky práce na člověka nahlíží jako na majitele služby práce. Život lidí není nekonečný a je na každém z nás, jak s omezeným časem bude nakládat. Na pomyslné misky vah pokládá člověk svůj volný čas a práci, a jeho preference se mohou v různých životních etapách lišit. Subjektivní rozhodování o poskytnutí práce za mzdu znamená sice zvýšení důchodu a možnost nakoupit si více statků a služeb, ale dochází k omezení volného času.<sup>6</sup>

Všeobecně by se dalo očekávat, že se zvyšující se mzdou bude mít člověk tendenci navyšovat svoji nabídku práce a naopak. Zakřivená individuální křivka nabídky ovšem tuto skutečnost vyvrací a znázorňuje situaci, kdy při narůstání mzdy člověk sice nabízí více svoji práci, ale v určitém bodě nastává opak – člověk reaguje na navýšení mzdy paradoxně postupnou ztrátou zájmu o práci a počíná preferovat více volný čas.

Obrázek 2: Křivka nabídky práce jednotlivce



Zdroj: Trh práce, s. 8, vlastní zpracování

<sup>6</sup> BROŽOVÁ, D., *Kapitoly z moderní ekonomie trhů práce*, s. 25 - 27

Při nižších mzdových sazbách obvykle převažuje takzvaný *substituční efekt*, což znamená nahrazování volného času prací – člověk získává více peněz, nakupuje více statků na úkor volna. K jejich spotřebě ale potřebuje postupně více a více času, a proto nastává *efekt důchodový*, způsobující snižování množství práce a větší poptávku po odpočinku. Oba tyto protichůdné jevy působí současně na základě individuální motivace jedince.<sup>7</sup>

### 3.1.4 Tržní rovnováha

Na ostatních trzích je rovnováha dosahována snadněji než na trhu práce, neboť na růst poptávky po práci reaguje nabídka pomalejším tempem – nutno vzít v potaz čas na profesní přípravu pro získání potřebné kvalifikace. Trh se v rovnováze nachází v případě rovnovážné mzdové sazby a při rovnovážné zaměstnanosti – graficky situaci znázorňuje bod E, jenž je průsečíkem nabídkové křivky s poptávkovou.<sup>8</sup>

Trh se „vyčistí“ a všichni ti, kteří při dané reálné mzdě pracovat chtějí, práce naleznou. Dojde-li ke snížení reálných mezd, firmy budou ochotné zaměstnat větší množství lidí a poptávka po práci naroste. V tomto případě ale pracovníci zájem nemají a dochází k jejich nedostatku. Zareagují-li firmy na tuto situaci navýšením mezd, zaměstnance to naopak přiláká.<sup>9</sup>

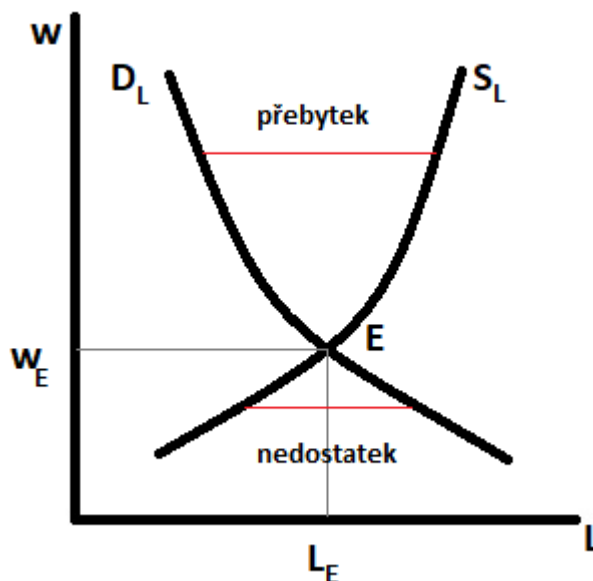
---

<sup>7</sup> VLČEK, J., *Ekonomie a ekonomika*, s. 220

<sup>8</sup> VÁCLAVÍKOVÁ, A. a kol., *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti*, s. 27

<sup>9</sup> SOUKUP, J. a kol., *Makroekonomie*, s. 248

Obrázek 3: Rovnováha na trhu práce



Zdroj: Trh práce, s. 9, vlastní zpracování

### 3.1.5 Minimální mzda

Minimální mzda byla v řadě států zavedena za účelem zabránit firmám zneužívat jejich převahu po ekonomické stránce a stanovovat mzdové sazby příliš nízko. Všem pracovníkům musí být vyplácena právě tato nebo vyšší částka, která ovšem mnohdy převyšuje mezní produktivitu práce zaměstnanců méně kvalifikovaných, a proto si firmy začnou vybírat a ty nejnižší kvalifikované propouští. Lidé s nízkou kvalifikací poté bohužel nejsou schopni najít nové zaměstnání a stávají se nezaměstnanými, někdy dlouhodobě.

Pokud je tedy minimální mzda stanovena administrativně na vyšší úrovni než rovnovážně, dochází k růstu nezaměstnanosti. Čím větší bude rozdíl mezi minimální mzdou a sociálními dávkami, tím více bude člověk (pobírající dávky) motivován k nástupu do práce.<sup>10</sup>

Podle změny zařízení vlády č. 567/2006 Sb. („o minimální mzdě“) došlo s účinností od 1. ledna 2021 k navýšení této částky na 15 200 Kč měsíčně, to znamená 90,50 Kč za hodinu – stanovená týdenní pracovní doba 40 hodin. Jedná se o částku hrubou, bez jakýchkoli příplatků a odměn.

<sup>10</sup> JUREČKA, V. a kol., *Makroekonomie*, s. 147

Kontrolní činnost v oblasti pracovně právních předpisů v tomto případě je v kompetenci Státního úřadu inspekce práce.<sup>11</sup>

### 3.1.6 Lidský kapitál

Pracovní místa jsou velmi rozmanitá a vzájemně odlišná, liší se požadavky kladenými na zaměstnance, a to především vzhledem k profesi, o kterou se nezaměstnaný uchází. Zároveň každý člověk může na trhu práce nabídnout svoji jedinečnost, a to z různých úhlů pohledu.

Tím nejdůležitějším je bezpochyby takzvaný lidský kapitál, čili suma veškerých aktivit, které člověk konal a koná pro zkvalitnění svého vzdělání, produktivity, duševního i tělesného zdraví. Lidé, kteří investují do vzdělání, očekávají v budoucnu vyšší příjem, jenž je chápán jako výnos z investice, a v době studia jsou ochotni obětovat přítomné výdělky ve prospěch těch budoucích. Čím hodnotnější je lidský kapitál, tím větší šanci na uplatnění majitel tohoto kapitálu na trhu práce má.<sup>12</sup>

## 3.2 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost je obrovsky neefektivní, politicky a sociálně velmi nebezpečný jev. Snižuje celospolečenský produkt práce a prohlubuje chudobu, neboť navyšuje počty sociálně slabých jedinců. Pokud nezaměstnanost poroste, bude docházet k radikalizaci již existující nespokojenosti lidí a ohrožování samé existence kapitalistického a demokratického systému jako takového.

Společností je nezaměstnanost vnímána jako velmi nespravedlivá – pro ty, kteří práci nemají a nemohou najít, i pro ty, z jejichž daní je financováno mírnění negativních dopadů tohoto jevu. Na druhou stranu je některými ekonomy poukazováno na drobné pozitivní dopady nezaměstnanosti, kdy se lidé snaží zvyšovat kvalifikaci, lépe vykonávat

---

<sup>11</sup> MPSV. *Minimální mzda* [online]. [cit. 2021-01-26], dostupné z WWW: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/225504/Informace+o+MMe+od+1+ledna+2021+na+web+MPSV.pdf/5fd6c6e4-74ec-478a-d07b-752f8b5a4d0d>

<sup>12</sup> BROŽOVÁ, D., *Kapitoly z moderní ekonomie trhů práce*, s. 129 - 130

zaměstnání či sebezaměstnání, pracovat efektivněji a poctivěji, aby dosáhli výhody nad svými konkurenty.<sup>13</sup>

Na nezaměstnanost má vliv i fáze hospodářského cyklu, v níž se aktuálně ekonomika nachází. Pokud se ekonomice všeobecně daří a je ve fázi expanze, společnost poptává větší množství statků a služeb, na což firmy reagují zvýšením objemu výroby. K tomu je ale nutné více pracovní síly, a tak je více a více lidí zaměstnáváno – zaměstnanost se zvyšuje. Díky tomu lidé získávají vyšší příjmy a rovněž více spotřebovávají. Tato příznivě vypadající situace ale netrvá věčně.

Vzhledem k nárůstu poptávky firmy své produkty zdražují a lidé o ně přestávají mít zájem – zásoby se hromadí. Snahou firem je prodat, ale své zásoby bohužel musí zlevnit – tím pádem dochází i ke snižování nákladů a k postupnému propouštění zaměstnanců a nárůstu nezaměstnanosti.<sup>14</sup>

Nezaměstnanost není pro člověka příjemnou záležitostí, zejména pokud práci nemůže najít v delším časovém horizontu. Samotné propuštění a neúspěch s hledáním nového místa způsobují nejen ekonomické trable, ale nepřidají ani na psychické stránce, kdy člověk vlivem prožívání pocitu neúspěchu může postupně ohrozit i svůj zdravotní stav. Pocit studu způsobuje tendence k absentování od sociálních kontaktů a dlouhodobé „nicnedělání“ může člověka stáhnout až na samé dno společnosti.

Nezaměstnanost je tedy nutné průběžně neustále sledovat, analyzovat, vyhodnocovat a na základě analýz spravovat situaci prostřednictvím státní politiky zaměstnanosti.<sup>15</sup>

### 3.2.1 Ekonomická (ne)aktivita obyvatelstva

Na základě poptávky po pracovních místech je v zásadě sledována statistika nezaměstnanosti. Není však pravidlem, že všichni, kteří se o zaměstnání uchází, jsou evidováni oficiálně – například osoby samostatně výdělečně činné, jiní zase pracují takzvaně „na černo“, a proto oficiální veřejné údaje ve skutečnosti neodpovídají realitě.<sup>16</sup>

---

<sup>13</sup> MARUŠKA, Z., *Nenechte si líbit nezaměstnanost!*, s. 16

<sup>14</sup> JUREČKA, V. a kol., *Makroekonomie*, s. 244 - 245

<sup>15</sup> GRUDZÍNSKÁ, A., *Nezaměstnanost a její psychologické dopady na osoby se zdravotním postižením*, s. 35 - 43

<sup>16</sup> VLČEK, J., *Ekonomie a ekonomika*, s. 449

Populaci dělíme podle ekonomické aktivity na *ekonomicky aktivní*, kam spadají „zaměstnaní“ i „nezaměstnaní“, a *ekonomicky neaktivní*. Ekonomicky aktivní lze také označit pojmem „pracovní síla“.<sup>17</sup>

- *Zaměstnaní*: lidé starší 15 let, vykonávající placené zaměstnání či sebezaměstnání, včetně těch, kteří jsou nemocní, na dovolené, stávkují nebo v pracovní neschopnosti (nehledí se na typ úvazku)
- *Nezaměstnaní*: lidé, kteří splňují v zásadě tři podmínky – nevykonávají placenou práci, zaměstnání přitom aktivně hledají (prostřednictvím úřadu práce, personální agentury, internetu, inzerátů v novinách a podobně) a jsou ochotni a schopni do práce nastoupit do 14 dní
- *Ekonomicky neaktivní*: lidé mladší 15 let či starší 64 let, nebo osoby ve věku 15 až 64 let, ale připravující se na výkon povolání (studenti), ženy či muži v domácnosti, nebo osoby, které na vyhledávání zaměstnání rezignovaly.

### 3.2.2 Měření nezaměstnanosti

Míra nezaměstnanosti je ukazatelem makroekonomickým, kdy společně s inflací, hrubým domácím produktem a platební bilancí tvoří vrcholy takzvaného magického čtyřúhelníku, pomocí něhož lze hodnotit měnící se stav ekonomiky. Z tohoto důvodu (nejen) ekonomy zajímá míra nezaměstnanosti.

Jedním z typů měření je *podíl nezaměstnaných osob*. Ukazatel je používám od ledna roku 2013 na základě dohody mezi Českým statistickým úřadem a Ministerstvem práce a sociálních věcí a nahradil původní „míru registrované nezaměstnanosti“. Ta nezahrnovala ekonomicky neaktivní obyvatelstvo a výsledné údaje byly vyšší než nyní.<sup>18</sup>

---

<sup>17</sup> VLČEK, J., *Ekonomie a ekonomika*, s. 450

<sup>18</sup> MPSV. *Kalendář publikování nezaměstnanosti* [online]. [cit. 2021-01-26], dostupné z WWW: <https://www.mpsv.cz/statistiky-2>

$$u = \frac{\text{počet nezaměstnaných evidovaných na ÚP 15 - 64 let}}{\text{celkový počet osob ve věku 15 - 64 let}}$$

Druhým typem je *míra obecné nezaměstnanosti*. V náhodně vybraném vzorku domácností se kontinuálně provádí „výběrové šetření pracovních sil“ Českým statistickým úřadem a výsledky jsou publikovány dle bydliště dotazovaných.

Obecná míra nezaměstnanosti je výsledkem podílu celkového počtu nezaměstnaných ku celkovému počtu ekonomicky aktivních osob, tj. na celkové pracovní síle (zaměstnaní + nezaměstnaní). Výsledné číslo se násobí stem, neboť se ukazatel uvádí v procentech.<sup>19</sup>

$$u = \frac{U}{E + U} = \frac{U}{L} \quad (\times 100 \%)$$

u...obecná míra nezaměstnanosti  
 U...počet nezaměstnaných osob  
 E...počet zaměstnaných osob  
 L...počet ekonomicky aktivních osob

### 3.2.3 Přirozená míra nezaměstnanosti

Taková míra nezaměstnanosti, při níž je inflace stabilní a v ekonomice nesílí inflační tlaky, se označuje za přirozenou. Přirozená míra popisuje situaci, v níž jsou pracovní zdroje optimálně využívány, a při daných rovnovážných mzdových sazbách jsou zaměstnání všichni lidé, kterým tato sazba vyhovuje. Počet nezaměstnaných osob odpovídá počtu volných pracovních pozic.<sup>20</sup>

### 3.2.4 Typologie nezaměstnanosti

Není nezaměstnanost jako nezaměstnanost, a proto je vhodné na ni nahlížet z několika různých úhlů pohledu – s ohledem na (ne)dobrovolnost, dle příčin jejího vzniku nebo například z časového hlediska a dalších charakteristik.

<sup>19</sup> ČSÚ. *Metodické popisy ukazatelů* [online]. [cit. 2021-01-26], dostupné z WWW: [https://www.czso.cz/csu/czso/zam\\_vsps](https://www.czso.cz/csu/czso/zam_vsps)

<sup>20</sup> JUREČKA, V., *Makroekonomie*, s. 145



### **Frikční nezaměstnanost**

Životní cyklus obyvatelstva není jednotvárný – lidé se vzdělávají, rekvalifikují, stěhují a zároveň se mění jejich hodnoty a požadavky kladené na sebe samého. Stejně tak přirozeně dochází k takzvané frikční nezaměstnanosti. Je-li pro pracujícího člověka aktuální náplň práce z nějakého důvodu již nevyhovující, dobrovolně ji opouští, aby se mohl poohlízet po lepší (výhodnější mzdové podmínky, pracovní prostředí, kolektiv apod.). Tento stav trvá zpravidla pár týdnů. Zároveň se sem řadí čerství absolventi škol, kteří se snaží sladit své představy o prvním zaměstnání s požadavky na ně kladenými. Tento typ je mnohdy pro svoji krátkodobost označován za nezaměstnanost flukтуаční – délka je závislá také na informovanosti, rychlosti a efektivnosti obsazování volných pracovních míst.<sup>21</sup>

### **Strukturální nezaměstnanost**

Neustálý technologický vývoj, jenž v ekonomice probíhá, se projevuje postupným útlumem určitých odvětví a naopak mnohdy nárazovým růstem poptávky po statcích či službách odvětví jiného. Vzhledem k rozmanitému teritoriálnímu rozmístění podniků proto strukturální nezaměstnanost postihne některé regiony více než jiné. Tyto změny ekonomiky mají mnohdy za následek situaci, že i vysoce kvalifikovaný člověk s dlouholetou praxí nemá najednou komu své know-how poskytovat, neboť se v jeho okolí neseťká s poptávkou po zaměstnancích ve svém oboru.<sup>22</sup>

Situace vyžaduje, aby se přizpůsobila struktura pracovních sil struktuře pracovních míst, proto vhodně zvolené nástroje politiky zaměstnanosti mohou tento typ nezaměstnanosti korigovat (například rekvalifikace). Vyžadována je proto dostatečná časová flexibilita lidí, mobilita výrobního faktoru práce, psychická i fyzická zdatnost a mnohostrannost.<sup>23</sup>

### **Sezónní nezaměstnanost**

Zaměstnanec pracující v odvětvích majících přímou souvislost se střídáním ročních období postihuje nezaměstnanost sezónní. Vlivem změn počasí dochází víceméně

---

<sup>21</sup> BROŽOVÁ, D., *Kapitoly z moderní ekonomie trhů práce*, s. 250

<sup>22</sup> SOUKUP, J. a kol., *Makroekonomie*, s. 254

<sup>23</sup> KOTÝNKOVÁ, M. a kol., *Lidské zdroje na trhu práce*, s. 124

ke krátkodobé nezaměstnanosti cyklického typu, neboť výkyvy v klimatické oblasti snižují spotřebu statků a služeb. Tím pádem dochází k útlumu určitých odvětví, což samozřejmě ovlivňuje i obory na ně navazující. V zimních měsících lze pozorovat nárůst nezaměstnaných například z primární sféry (zemědělství, rybolov, lesnictví atd.) nebo stavebnictví, v létě je tomu naopak. V oblasti cestovního ruchu si tyto role střídají například provozovatelé kempů s lektory lyžování a snowboardingu.<sup>24</sup>

Jednou z možností eliminace problémů spojených se sezónností mohou být například opatření na podporu celoročních prací ve stavebnictví – pracovní úřady kompenzují za určitých předpokladů mzdu zaměstnancům, kteří by v určitém období o práci přišli. Výhodou opatření je udržení kolektivu a pracovních míst a přerušování výkonu zaměstnání jen na nezbytně dlouhou dobu (dle povětrnostních podmínek).<sup>25</sup>

### **Cyklická nezaměstnanost**

Opouští-li ekonomika fázi vrcholu, dostává se do úpadku (recese) a začíná se objevovat cyklická nezaměstnanost. Jedná se o nezaměstnanost nedobrovolnou, která se liší od sezónního typu postihuje celá odvětví. Nedostatečná úroveň agregátní poptávky po statcích způsobuje firmám problémy s objemem produkce, klesají tržby, zásoby narůstají, a proto jsou zaměstnavatelé nuceni snižovat mzdy či přímo propouštět.<sup>26</sup>

Propuštění pracovníci by byli ochotni pracovat i za nižší peníze, nicméně vzhledem k plošnému působení recese se neobjevuje dostatek míst a nabídka práce převyšuje poptávku po ní. Ve společnosti tak vznikají nejen ekonomické, ale i politické a sociální problémy.

Zároveň není jednoduché odhadnout, jak dlouho tato fáze bude trvat. Jakmile se ekonomika dostane zpět do fáze konjunktury, s růstem produktu poroste i počet nově vzniklých pracovních míst a cyklická nezaměstnanost začne postupně klesat.<sup>27</sup>

---

<sup>24</sup> VÁCLAVÍKOVÁ, A. a kol., *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti*, s. 52

<sup>25</sup> ŠIMEK, M., *Trh práce*, s. 55

<sup>26</sup> VLČEK, J., *Ekonomika a ekonomie*, s. 454

<sup>27</sup> HALÁSKOVÁ, R., *Trh práce a politika zaměstnanosti*, s. 17

### **Krátkodobá a dlouhodobá nezaměstnanost**

Rozlišení nezaměstnanosti dle její délky trvání se v jednotlivých státech liší. Co se ovšem neliší, je nezpochybnitelnost negativních důsledků dlouhodobé nezaměstnanosti nejen na jedince, ale i na společnost a stát.

Krátkodobá nezaměstnanost trvá pouze pár týdnů či měsíců a odpovídá období, které jedinec potřebuje k vyhledání nové práce, dohodnutí podmínek a dalším transakčním nákladům spojeným se vstupem do nového zaměstnání. Oproti tomu dlouhodobá nezaměstnanost s sebou nese nejen ekonomické problémy, protože postupně dochází úspory na chod domácnosti, ale také nesnáze sociálního či psychického charakteru, neboť se člověku postupně snižuje kvalita jeho života. Stát se o tyto rizikové jedince snaží postarat prostřednictvím různých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a pomoci jim k uplatnění na trhu práce.<sup>28</sup>

### **Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost**

V případě, že část pracovní síly nechce pracovat při určitých mzdách, nebo dokonce vůbec nemá zájem o práci, se hovoří o nezaměstnanosti dobrovolné. Volná pracovní místa sice existují, lidé nabídky dostávají, přesto je odmítají, neboť o ně při aktuální tržní mzdové sazbě nejeví zájem a čekají na atraktivnější nabídku. Jiní před prací preferují volný čas, nebo raději pobírají podporu v nezaměstnanosti. Úpravy sociálních systémů ve smyslu snížení výše dávky a zkrácení délky vyplácení pomáhají tento typ nezaměstnanosti snižovat.<sup>29</sup>

Jsou-li lidé nezaměstnaní nedobrovolně, bohužel nenacházejí uplatnění ani v případě, že jsou ochotni pracovat i za nižší mzdu, než tržní a nabídka práce v tomto případě převyšuje poptávku. Znevýhodnění jsou zejména uchazeči, pro něž je rekvalifikace či změna profese obtížná a způsobuje jim opět ekonomické, sociální a psychické potíže.<sup>30</sup>

### **Skrytá nezaměstnanost**

V případě, že se při ztrátě zaměstnání člověk nezaregistruje na úřad práce, ani si z nějakého důvodu práci nehledá, mluví se o nezaměstnanosti skryté. Spadají sem

---

<sup>28</sup> VÁCLAVÍKOVÁ, A. a kol., *Problematika trhu práce a zaměstnanosti*, s. 53

<sup>29</sup> HALÁSKOVÁ, R., *Trh práce a politika zaměstnanosti*, s. 17

<sup>30</sup> BROŽOVÁ, D., *Společenské souvislosti trhu práce*, s. 86

například ženy v domácnosti, kdy ekonomický chod plně zajišťuje partner, nebo jedinci, kteří se rozhodli odejít do starobního důchodu předčasně.<sup>31</sup>

### 3.2.5 Okunův zákon

Americký ekonom Arthur M. Okun zkoumal souvislost mezi produkční mezerou a změnami v míře nezaměstnanosti. Na základě empirických bádání v USA došel k závěru, že vztah skutečně existuje, je významný a pravidelný a obě odchylky nejsou navíc shodné v kvantitě.<sup>32</sup>

Poklesne-li výroba, firmám stačí méně vstupů, tím pádem nenajímají nové pracovníky a dochází k propouštění stávajících. Okunův zákon popisuje nepřímo úměrný vztah mezi krátkodobými změnami reálného HDP ve vztahu k nezaměstnanosti – dle tohoto zákona pokles HDP o dva procentní body způsobí nárůst počtu nezaměstnaných o 1 %.<sup>33</sup>

### 3.2.6 Phillipsova křivka

Významný vztah v ekonomice existuje také mezi nezaměstnaností a inflací, jenž je zachycen prostřednictvím Phillipsovy křivky (A. W. Phillips).

Čím více se snižuje nezaměstnanost, tím vyšší nárůst inflace lze sledovat a naopak. V praxi v krátkém období lze tyto jevy vzájemně substituovat – pokud bude zvoleno snížení míry inflace, musí se bohužel předem počítat s nárůstem nezaměstnanosti. Substitute mezi mírou růstu cen a mírou poklesu nezaměstnanosti je označována za „trade off“, přičemž se jedná o krátkodobý proces.<sup>34</sup>

### 3.2.7 Důsledky nezaměstnanosti

Nezaměstnanost je z makroekonomického pohledu velmi negativním jevem, který se ale objevoval, objevuje a objevovat bude, a jde o to, v jaké míře. Kromě fluktuace, jež

---

<sup>31</sup> VÁCLAVÍKOVÁ, A. a kol., *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti*, s. 52-53

<sup>32</sup> SOUKUP, J. a kol., *Makroekonomie*, s. 313

<sup>33</sup> SAMUELSON, P. A. a kol., *Ekonomie*, s. 597

<sup>34</sup> VLČEK, J., *Ekonomie a ekonomika*, s. 458

je běžnou a neoddělitelnou součástí života organizace, se v případě poklesu odbytu firmy či recesní fázi ekonomického cyklu lze setkat i s celkovým snižováním stavů pracovníků.

Jev je to traumatizující hlavně pro propuštěné, zároveň i pro ty, kterým se tato nepříjemnost prozatím vyhnula, ale komplikacím se nevyhne ani samotná organizace. Nelze tomu však jinak v případě, že je to pro přežití firmy nezbytné. Úspěšné zvládnutí tohoto procesu představuje pro firmu velkou zátěž, neboť neuvážlivé nebo nespravedlivé rozhodnutí může často zničit předchozí činnost personálního úsilí, je otázkou nejen ekonomickou, ale rovněž právní, etickou, kulturní a v potaz nutno brát ohledy na důsledky pro nezaměstnaného.<sup>35</sup>

### **Ekonomické**

Společně s mírou inflace je míra nezaměstnanosti považována za takzvané „makroekonomické zlo“. V případě existence vysoké nezaměstnanosti nedochází k výrobě na hranici produkčních možností, neboť není plně využita část zdrojů, a postupně dochází k větším a větším ztrátám ekonomického produktu. Tento propad ekonomiky byl definován pomocí výše uvedeného Okunova zákona.

S nárůstem nezaměstnanosti se zároveň může zhoršovat ekonomická situace státu, neboť se zvyšují výdaje na podpory v nezaměstnanosti, aktivní politiku státu či chod úřadů práce, ale zároveň se snižují daňové příjmy, které by lidé odváděli ze svých mezd a platů v případě zaměstnání.

Člověk bez práce pravděpodobně omezí výdaje nejen své, ale zřejmě ovlivní i finanční chod celé rodiny, tím spíše v případě, že má zodpovědnost zaopatřit nevýdělečně činné děti a podobně. Pro své nákupy postupně čerpá i z omezených zásob. Snižuje nakupované množství, přejde na spotřebu levnějších statků a služeb a do ekonomiky pouští méně peněz, což opět ovlivní daňové příjmy státu.

Samotné firmy při nižší poptávce snižují objem výroby, tím pádem může dojít k dalšímu propouštění, což celkovou situaci ještě horší. Postupem času se jedinec může uchýlit i k půjčování peněz od rodiny, přátel a známých a zkomplikovat si tak situaci – v případě nástupu do nového zaměstnání bude muset začít splácet dluhy.<sup>36</sup>

---

<sup>35</sup> WAGNEROVÁ, I. a kol., *Psychologie práce a organizace*, s. 97

<sup>36</sup> JUREČKA, V. a kol., *Makroekonomie*, s. 148

## **Psychologické a zdravotní**

Zaměstnání je důležitým prvkem pro vedení plnohodnotného a důstojného života dospělého člověka. Ovlivňuje jeho finanční situaci, postavení ve společnosti, sebevědomí i možnost seberealizace.

Ztráta zaměstnání je doprovázena negativními jevy souvisejícími s pocitem selhání, studu, ztrátou důvěry ve své schopnosti a přemýšlením, proč se situace stala právě jemu. Obzvláště v případě opakovaného neúspěchu při hledání nové práce se jedinec stává emočně rozladěným, projevují se pocity smutku, špatná nálada, pesimismus, snížení sebevědomí, ztráta zájmů, vztek, pochybování o sobě a smyslu života.

Nepříjemné změny psychického rozpoložení mohou vyvolat vznik nebo prohloubení zdravotních komplikací a vyvolat všelijaká psychosomatická onemocnění, zvláště je-li stres dlouhodobý.<sup>37</sup>

## **Sociální**

Ztrátou zaměstnání dochází i ke ztrátě sociálních kontaktů – to vede ne pouze k více či méně intenzivní sociální izolaci, ale člověk uzavřený do sebe ztrácí i možnost být informován o nových příležitostech na pracovním trhu jak se říká „ze známosti“.

Zároveň dochází k postupnému snižování sociálního statusu a člověk z důvodu pocitu méněcennosti a studu abstinuje i od návštěv příbuzných a blízkých. Většinou svoji pozornost upne na vlastní rodinu a vlivem nepříjemných změn v jeho emočním rozpoložení se stupňuje intenzita rodinných konfliktů, která bohužel mnohdy končí až rozvodem. Hádky rodičů ohledně nezaměstnanosti mohou v přítomnosti dětí výrazně snížit autoritu nezaměstnaného rodiče.<sup>38</sup>

Další z důležitých aspektů zvládnutí krize v nezaměstnanosti je i způsob, jakým se jedinec dokáže vypořádat s náhlým přívalem volného času. Dokáže-li ho využít smysluplně, jeho šance na úspěšný návrat jsou vysoké. Není-li tomu tak, jedinec se může začít věnovat negativním aktivitám, které ho naopak „stáhnou na dno společnosti“. Samota, nenávisť vůči situaci, v níž se nachází, a neúspěch mohou zapříčinit alkoholismus,

---

<sup>37</sup> GRUDZÍNSKÁ, A., *Nezaměstnanost a její psychologické dopady na osoby se zdravotním postižením*, s. 31 - 33

<sup>38</sup> VÁCLAVÍKOVÁ, A. a kol., *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti*, s. 136 - 137

gamblerství, drogovou závislost, páchaní kriminální činnosti a mnohdy i deprese a úvahy o sebevraždě.<sup>39</sup>

### 3.3 Rizikové skupiny na trhu práce

Dlouhodobá nezaměstnanost, která trvá více než dvanáct měsíců a mnohdy se opakuje, se postupně stává ekonomickým i sociálním problémem nejen samotného jedince, ale i jeho rodiny a potažmo celé společnosti.

Následkem mohou být zhoršující se krize v rodině, ztráta kontaktů, propad životní úrovně, finanční potíže či zhoršení zdravotního i psychického stavu. Pokud situaci člověk přestane zvládat, objeví se pravděpodobně i další patologické jevy, jakými mohou být například alkoholismus, drogová závislost, kriminální činnost, nebo dokonce bezdomovectví.

Na trhu práce zkrátka nemají všichni uchazeči rovné příležitosti a některé z nich lze označit jako problémové či rizikové, kteří jsou kvůli svým handicapům – věk, pohlaví, etnikum, vzdělání, zdravotní stav apod. – k dlouhodobé nezaměstnanosti náchylní více.<sup>40</sup>

Podporovat rizikové skupiny během hledání jejich nového zaměstnání a poté i přímo na pracovišti je vhodné jen v nezbytně nutné míře. Přestože osoby znevýhodněné na trhu práce pomoci potřebují mnohem více než „standardní“ nezaměstnaní, cílem je postupné odeznívání podpory až k jejímu ukončení.

Konzultant úřadu práce či personální agentury by měl najít rovnováhu mezi striktním demotivujícím přístupem a příliš liberálním jednáním s dlouhodobě nezaměstnanými, a dospět ke stavu, kdy ideálně v konečné fázi nezaměstnaný umí řešit vzniklé situace bez vnější pomoci samostatně, je motivován správným směrem, do nového zaměstnání nastoupí a bez problémů v něm pokračuje.<sup>41</sup>

#### 3.3.1 Mladiství/absolventi

Nezletilé osoby ve věku patnáct až osmnáct let se řadí do kategorie mladistvých, patří do rizikové skupiny z důvodu chybějících sociálních návyků, nízkého vzdělání,

---

<sup>39</sup> HALÁSKOVÁ, R., *Trh práce a politika zaměstnanosti*, s. 19

<sup>40</sup> HALÁSKOVÁ, R., *Trh práce a politika zaměstnanosti*, s. 22

<sup>41</sup> KŇAŽKO, V. a kol., *Podpora při hledání zaměstnání a na pracovišti pro osoby znevýhodněné na trhu práce z důvodu sociální situace nebo ztráty pracovních návyků*, s. 63

nulové nebo nedostatečné praxe a je třeba jim věnovat zvýšenou pozornost. Pro zaměstnavatele by mohli být sice atraktivní, neboť si je může „vychovat ke svému obrazu“ – nemají žádné rigidní zvyky, jsou flexibilní a dalo by se s nimi pracovat. Jejich motivace k práci ovšem bývá nedostatečná, problémy se mnohdy dostavovaly už na základní škole, a často si zaměstnání udrží pouze krátkodobě.

Zaměstnávání mladistvých navíc přináší různá legislativní omezení, čímž se pro potenciálního zaměstnavatele ztrácí na atraktivitě. Nemohou například pracovat v noci, přesčas, nebo nemohou mít hmotnou zodpovědnost a pracovat s penězi.<sup>42</sup>

Za absolventy jsou označovány osoby, které po dokončení studia nezačali pracovat, nebo ti, jejichž celková doba zaměstnání v pracovním nebo obdobném poměru nedosáhla délky dvou let a do pracovního poměru nastoupili prvně.

U absolventů vysokých škol se již setkáváme se snahou pracovat během studia a jejich start na trhu práce po absolutoriu bývá snazší než u absolventů bez praxe. Ti si teprve hledají první zaměstnání a snaží se „prorazit“. Často jsou ale nuceni se uplatnit v jiném oboru, než který studovali. Mnohdy mají nadhodnocené životopisy, přehnané nároky na mzdu či další podmínky práce a ke vzájemné dohodě se zaměstnavatelem nakonec nedojde. Zpočátku je potřeba věnovat jim zvýšenou péči při zapracování, což pro zaměstnavatele znamená určité transakční náklady.

Je důležité, aby se absolventi na trhu práce uplatnili co nejdříve, neboť jedině tak získají potřebné pracovní návyky a budou se moci osamostatnit.<sup>43</sup>

### 3.3.2 Starší osoby

V posledních letech statistiky dokazují v evropských zemích stagnaci v nárůstu populace. Oproti dynamicky rostoucí Africe a Asii se situace v Evropě nevyvíjí nejlépe s ohledem na budoucnost. Všeobecně se dá předpokládat ještě znatelnější dopady vlivem stárnutí obyvatel, které nebude populačně nahrazovat nově rozená generace. Již před dvaceti lety došlo v České republice k důchodové reformě a věk odchodu do důchodu se prodloužil.

S ohledem na výše uvedené předpoklady je setrvání starších pracovníků na trhu práce důležité. Platí, že rozhodování zaměstnavatelů ohledně propouštění a přijímání

---

<sup>42</sup> HALÁSKOVÁ, R., *Trh práce a politika zaměstnanosti*, s. 24 - 25

<sup>43</sup> KUCHAR, P., *Trh práce*, s. 146 - 153



starších lidí závisí na představách o adaptabilitě, produktivitě a mzdách ve srovnání s jejich mladšími konkurenty.<sup>44</sup>

Starší lidé se musí v moderní době přizpůsobovat novým trendům v oblasti informačních technologií a zvládnání cizích jazyků (zejména angličtiny), přičemž z vlastních studií mají úplně jiná vzdělání. Mohou mít tedy zastaralé znalosti a je nezbytné podstoupit rekvalifikaci, jež bude v souladu se současným trhem. Mají tedy nevýhodu oproti mladším generacím, kterým jsou tyto inovace bližší.

Přestože má starší člověk dlouholetou praxi, určité know-how, pracovní morálku a návyky, v případě ztráty zaměstnání to pro něj může být handicapem. Pro potenciálního zaměstnavatele se může jevit jako hůře přizpůsobivý novému, méně výkonný, méně atraktivní a celkově neperspektivní.

Případná ztráta zaměstnání v tomto věku pro člověka může znamenat nejen ztrátu příjmu, ale hlavně ztrátu sebevědomí z přerušení kariéry. Jeho letitý režim je narušen, což může z fáze zklamání, nejistoty, strachu z budoucnosti přejít až ro fáze rezignace na vše, kdy se současně mohou objevit i zdravotní problémy. Někteří se se situací bohužel nevyrovnejí, zažádají o předčasný odchod do důchodu a pracovní kariéru ukončí.<sup>45</sup>

### 3.3.3 Ženy

Diskriminace s ohledem na pohlaví všeobecně postihuje více ženy než muže a zároveň se mluví o takzvaném konfliktu slad'ování práce a rodinného života, a to ne pouze v České republice.

Tradičně chápané poslání ženy, jakožto matky pečující o rodinu a domácnost, se v dnešní společnosti občas jeví jako nemoderní, zastaralé a stále více se hovoří o emancipaci žen, které by měly mít stejné postavení jako muži. Přestože na trhu práce nalezneme nespočet úspěšných bezdětných top manažerek a podnikatelek, role ženy – matky – je zvláště pro stárnoucí evropskou společnost velmi důležitá.

Mezi mladou bezdětnou ženou, případně matkou s malými dětmi, a potenciálním zaměstnavatelem existuje jakási neviditelná bariéra. Je na ně předem nahlíženo jako na osoby, kterým v práci hrozí častá absence z důvodu nemocnosti dětí, přerušování pracovní

---

<sup>44</sup> MPSV, *Stárnutí a politika zaměstnanosti: Česká republika*, s. 55

<sup>45</sup> KUCHAR, P., *Trh práce*, s. 153 - 155

kariéry z důvodu otěhotnění a nástupu na rodičovskou dovolenou, které nebudou naplňovat potřebné ambice, nebudou moci směňovat a podobně.

Zároveň je běžné, že si ženy rodičovskou dovolenou prodlouží a porodí další potomky, mnohdy ze strachu do práce po tříleté pauze znovu nastoupit, neboť péčí o batole mohou některé matky ztrácet kontakt s okolím a snížit si tím dovednosti, znalosti a sebevědomí potřebné k „boji“ na trhu práce.<sup>46</sup>

Genderová rozdílnost je patrná i v rozdílech ve vykonávaných povoláních – ženy obvykle vykonávají jiné profese než muži a jsou soustředěny v odlišných sektorech národního hospodářství. Mají dominantní postavení ve školství, zdravotnictví, sociální činnosti a dalších oborech, jako například uklízení, státní správa či hostinská činnost. Naopak absentují v „pánských“ oborech – stavebnictví, těžební průmysl či strojírenství.

Platové ohodnocení se u jednotlivých pohlaví bohužel liší, a to i ve shodných oborech na shodných pozicích – ženy jsou honorovány podstatně méně, a to bez ohledu na výši vzdělání. V menším počtu než muži se pouští i do podnikatelské činnosti – převážně podnikají v odvětví služeb, zdravotnictví, sociální péče a veterinární činnosti.<sup>47</sup>

### 3.3.4 Zdravotně postižené osoby

Cílem integrace zdravotně postižených osob je v co největší míře napomoci jejich začlenění na trh práce, s ohledem na jejich individuální zájmy, znalosti a dovednosti, neboť postižení ovlivňuje zásadně kvalitu života člověka i jeho rodiny. Tito lidé patří do skupiny lidí ohrožených vyšším rizikem nezaměstnanosti, proto je kladen důraz na rovné příležitosti a nediskriminaci.<sup>48</sup>

Zdravotně postižené osoby nejsou pouze lidé nevidomí, na vozíčku či hluchoněmí – jejich postižení nemusí být na první pohled vidět – přesto to v životě nemají jednoduché a v souvislosti s uplatněním na pracovním trhu se mnohdy dostávají do znevýhodněného postavení.

Dle zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. jsou osoby zdravotně postižené rozděleny do tří kategorií dle stupně míry poklesu pracovní schopnosti. Tím se rozumí snížená schopnost vykonávat výdělečnou činnost v důsledku omezení tělesných,

<sup>46</sup> BARTÁKOVÁ, H., *Cesta zpátky: návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v ČR*, s. 21 - 27

<sup>47</sup> ŠINDLEROVÁ, I., *Ženy na trhu práce: Jak na nezaměstnanost a diskriminaci*, s. 5

<sup>48</sup> GRUDZÍNSKÁ, A., *Nezaměstnanost a její psychologické dopady na osoby se zdravotním postižením*, s. 21 - 24

smyslových či duševních schopností ve srovnání s předchozím stavem člověka. Tuto skutečnost musí dle zákona doložit potvrzením nebo posudkem orgánu sociálního zabezpečení.<sup>49</sup>

- *Osoba uznaná invalidní v 1. stupni*: přiznáno tomu, jehož pracovní schopnost se snížila o 35 – 49 % oproti původnímu stavu před nemocí nebo úrazem (lidé po transplantaci, kardiaci apod.)
- *Osoba uznaná invalidní ve 2. stupni*: oproti původnímu stavu se jejich pracovní schopnost snížila o 50 – 69 % (osoby s problémy s pohyblivostí, revmatoidní artritidou, roztroušenou sklerózou apod.)
- *Osoby s těžším zdravotním postižením (3. stupeň)*: následky jejich postižení jsou většinou viditelné, spadají sem lidé, kteří prodělali léčbu závažného onemocnění a další, pracovní schopnost byla snížena o více jak 70 % v porovnání s původním stavem před nemocí či úrazem

Úřad práce těmto osobám věnuje zvýšenou péči, ale ve skutečnosti je zájem zaměstnavatelů mizivý.

V dnešní společnosti 21. století se příliš hledí na výkon člověka a dle toho se hodnotí jeho úspěšnost. Vysoce se oceňuje mobilita, tvořivost, inteligence, flexibilita a vysoká výkonnost spojená s kvalitou a efektivitou práce. Kdo tyto požadavky nesplňuje, bývá na okraji a samotná osobnost člověka ustupuje do pozadí.

Postižení mají menší šanci uplatnit se, což zejména při dlouhodobějším setrvání na úřadu práce znamená hlavně psychické problémy, neboť tyto lidé mohou trpět pocitem méněcennosti, nedůstojnosti a může se objevit rezignace na smysl jejich života.<sup>50</sup>

---

<sup>49</sup> POZP. *Osoba se zdravotním postižením* [online]. [cit. 2021-01-28], dostupné z WWW: <https://www.pozp.cz/slovník/osoba-se-zdravotnim-postizenim>

<sup>50</sup> PROCHÁZKOVÁ, L., *Podpora osob se zdravotním postižením při integraci na trh práce*, s. 18

### 3.3.5 Nízce kvalifikované osoby

Před revolucí v roce 1989 bylo školství (stejně jako ostatní součásti národního hospodářství) podřízeno politickým preferencím, což mělo velký vliv na vývoj vzdělanosti populace, která se během čtyřiceti let výrazně odklonila od struktury typické pro rozvinuté tržní ekonomiky.

Velmi nízký podíl vysokoškolsky vzdělaných pracovníků v té době lze považovat za největší negativum. Oproti tomu podíl středoškoláků byl na rozdíl od situace v jiných postkomunistických státech poměrně vysoký. Po roce 1989 narůstal počet volných míst na českých vysokých školách a tento nárůst studujících je – stejně tak jejich podíl na trhu práce – pozorovatelný doposud.

S narůstající vzdělaností samozřejmě roste i kvalifikace zaměstnanců, což je označováno pojmem „knowledge society“<sup>51</sup>, a s popularitou informačních technologií a technologickým pokrokem roste i náročnost požadavků na kvalifikaci pracovníků v manuálních oborech.<sup>52</sup>

Vzdělání je tedy jedním z klíčových faktorů určujících sociální postavení člověka, umožňuje přístup k vykonávání lépe placeného povolání s větší prestiží. Ti, kteří vzdělávací proces ukončí předčasně si tak zavrou pomyslné dveře k úspěchu na trhu práce.

Vzhledem k tomu, že se často jedná o jedince, kteří jsou mladí a nemají tedy žádné pracovní návyky ani praxi, hrozí, že na pracovní kariéru budou rezignovat a uchýlí se ke kriminální činnosti. Demotivující pro ně bude i velmi nízká potencionální mzda za mnohdy náročnou fyzickou práci.

Řadí se sem rovněž lidé propuštění z nápravného zařízení, alkoholici či drogově závislí.

Pro bývalé vězně je náročné získat práci, neboť téměř všichni zaměstnavatelé vyžadují u pracovního pohovoru doložení výpisu z rejstříku trestů. Pro člověka s kriminální minulostí je náročné přesvědčit okolí o své nápravě a začlenění zpět do společnosti.

---

<sup>51</sup> tzv. znalostní společnost

<sup>52</sup> POTUŽÁKOVÁ, Z., *Český trh práce v evropském kontextu*, s. 121 - 123

Tito lidé se tak stávají pro zaměstnavatele naprosto neperspektivními, hrozí jim dlouhodobá nezaměstnanost a finanční závislost na pobíraných dávkách, což ve výsledku zatěžuje státní rozpočet a znamená to problém ro celou společnost.<sup>53</sup>

### 3.3.6 Romské etnikum

Hovoří-li se v české společnosti o Romech, u většiny jedinců toto téma vyvolá spojitost s nějakým problémem. Ve skutečnosti jsou tyto problémy vzájemné – Romové často narážejí na bariéry, které jim brání žít důstojný a spokojený život, a zároveň je pro většinou společnost způsob života a kultura Romů natolik nesrozumitelná, že jsou vzájemné vztahy velmi napjaté.

Za jeden z nejpodstatnějších faktorů vedoucí k sociálnímu vyloučení tohoto etnika je považován omezený přístup na trh práce. Mezi hlavní příčiny jejich vysoké míry nezaměstnanosti je nutno uvést nízkou vzdělanost a úroveň kvalifikace. Jsou nejvíce postiženi dlouhodobou a opakovanou nezaměstnaností.

Převážná část komunity má pouze základní vzdělání, které je v několika případech dokonce nedokončeno, což je na trhu práce řadí mezi adepty na nejnižší pomocné pozice, často fyzicky náročné. Velká část z nich se u zaměstnavatele setkává s diskriminací již při žádosti o místo. S prodlužující se nezaměstnaností ztrácí pracovní návyky, znalosti, sociální návyky a postupně se stávají více vyloučenými. Mnozí z nich se uchýlí k práci „na černo“, kriminálnímu chování a tím si cestu na trh práce uzavřou.

Na druhou stranu se ve společnosti setkáme i s druhou skupinou Romů, kteří se snaží integrovat, mají vzdělání vyšší (například výuční list), pracují a snaží se žít slušný život. Mnohdy jsou ale skupinou sociálně vyloučených Romů kritizováni.

Uvádí se, že romská menšina často pouze zneužívá systém sociální pomoci a pracovat nechce. Mnohdy se ale ukazuje, že z důvodu nevzdělanosti, neinformovanosti a sociální izolace od většinové společnosti zkrátka nedosahují takového řešení své situace, které státní systém sociální pomoci poskytuje.<sup>54</sup>

---

<sup>53</sup> TRHLÍKOVÁ, J. a kol., *Sociální aspekty dlouhodobé nezaměstnanosti mladých lidí s nízkou úrovní vzdělání*, s. 5

<sup>54</sup> NAVRÁTIL, P. a kol., *Romové v české společnosti*, s. 71

### 3.4 Státní politika zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti, jež je součástí státní hospodářské politiky, je komplexním úsilím státu, zaměstnavatelů, zaměstnanců a odborů o dosažení rovnovážného stavu na trhu práce – čili rovnováhy mezi nabídkou práce a poptávkou po ní. Je jakýmsi souborem aktivních a pasivních opatření a zásahů pro spoluutváření podmínek pro efektivní využití pracovních sil a stabilizace trhu práce – cílem této politiky je sledovat neustále situaci v jednotlivých regionech na území státu a pomoci pružně přizpůsobovat trh aktuální situaci.<sup>55</sup>

Právo na zaměstnání má každý člověk bez ohledu na pohlaví, náboženské vyznání, národnost, etnický původ, věk, zdravotní stav či barvu pleti – jedná se o jedno ze základních práv občana. Státní politika se snaží dodržování tohoto práva zabezpečit.<sup>56</sup>

Od konce devadesátých let je politika zaměstnanosti jednou z nejvíce se rozvíjejících politik Evropské unie, neboť hospodářský růst není schopen dopady globalizace řešit automaticky. Na základě principu subsidiarity je tato politika v kompetenci jednotlivých zemí, ale v rámci Evropské unie si státy stanovují společně priority a cíle, přičemž stát na této problematice kooperuje s různými organizacemi veřejnými i soukromými uvnitř státu – státní správu vykonává Ministerstvo práce a sociálních věcí a jednotlivé úřady práce v České republice.<sup>57</sup>

Politiku lze praktikovat dvěma přístupy – aktivním a pasivním. Jejich rozdílnost je časového charakteru – zatímco se aktivní politika snaží nezaměstnanosti předcházet, pasivní naopak řeší její následky. Oba dva typy se snaží bojovat převážně s dlouhodobou nezaměstnaností jedinců spadajících do rizikových skupin a tyto aktivity jsou hrazeny ze státního rozpočtu a za pomoci zdrojů z Evropského sociálního fondu.

#### 3.4.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Dle zákona 435/2004 Sb. o zaměstnanosti se aktivní politikou rozumí suma takových opatření, jež vedou k zajištění zaměstnanosti v maximální možné míře,

---

<sup>55</sup> BRČÁK, J., a kol., *Makroekonomie – teorie a praxe*, s. 147

<sup>56</sup> KOTÝNKOVÁ, M. a kol., *Lidské zdroje na trhu práce*, s. 131

<sup>57</sup> VÁCLAVÍKOVÁ, A. a kol., *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti*, s. 74 - 75

a to zejména se zaměřením na osoby stále zaměstnané, ale zaměstnaností ohrožené a na uchazeče o zaměstnání.

Zároveň se snaží aktivně pracovat s obtížně umístitelnými uchazeči z rizikových skupin a předcházet jejich diskriminaci. Přestože jsou nástroje aktivní politiky poměrně drahou záležitostí, mohou pomoci snížit výdaje státního rozpočtu na politiku pasivní v případě, že jsou účinné a napomohou jedinci zaměstnání udržet či získat.

Mezi nástroje aktivní politiky zaměstnanosti lze zařadit:<sup>58</sup>

- rekvalifikace
- investiční pobídky
- veřejně prospěšné práce
- společensky účelná pracovní místa
- překlenovací příspěvek
- příspěvek v době částečné nezaměstnanosti
- příspěvek na zapracování
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

### **Rekvalifikace**

Podstoupí-li fyzická osoba rekvalifikaci, výsledkem tohoto snažení by mělo být získání nové kvalifikace, nebo zvýšení, prohloubení či rozšíření kvalifikace stávající a rovněž její udržování nebo obnovování. Zajišťuje ji úřad práce ve spolupráci se zařízením, jež má akreditované vzdělávací programy, a dopadem by mělo být navýšení lidského kapitálu, které bude uplatněno v zaměstnání stávajícím nebo novém.

Během rekvalifikace jedinec pobírá finanční podporu od úřadu práce a rovněž je mu přispíváno na výdaje s rekvalifikací nezbytně spojené (musí být prokázány).<sup>59</sup>

### **Investiční pobídky**

Je-li vydáno zaměstnavateli rozhodnutí o příslibu investiční pobídky, dostane se mu hmotné podpory na vytváření nových pracovních míst a na proškolení a rekvalifikaci

---

<sup>58</sup> PODNIKATEL. *Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti* [online]. [cit. 2021-01-30], dostupné z WWW: <https://www.podnikatel.cz/zakony/zakon-c-435-2004-sb-o-zamestnanosti/f2610894/#aktualni-zneni>

<sup>59</sup> PODNIKATEL. *Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti* [online]. [cit. 2021-01-30], dostupné z WWW: <https://www.podnikatel.cz/zakony/zakon-c-435-2004-sb-o-zamestnanosti/f2610894/#aktualni-zneni>

zaměstnanců právě na tato pracovní místa. Podpora může směřovat do všech regionů v České republice, kromě hlavního města.<sup>60</sup>

### **Veřejně prospěšné práce**

Veřejně prospěšné práce znamenají možnost do pracovního procesu začlenit převážně nekvalifikované dlouhodobě nezaměstnané osoby, které se díky tomuto nástroji mohou motivovat k pobírání mzdy za provedenou práci a odvyknout si od zisku prostřednictvím sociálních dávek.

Pracovní příležitosti jsou časově omezené (vytvářeny zpravidla na dobu jednoho roku, nejdéle však dvou let), organizačně zřizovány obcemi a organizacemi a spočívají zejména údržbu veřejných budov, prostranství a úklidu komunikací.

Příspěvek může být čerpán až do plné výše vynaložených prostředků, včetně sociálního a zdravotního pojištění.<sup>61</sup>

### **Společensky účelná pracovní místa**

Zaměstnavatel tato místa zřizuje na základě dohody s úřadem práce pro uchazeče, kterým momentálně nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Příspěvek od úřadu práce může být poskytován po dobu až dvou let do plné výše vynaložených nákladů včetně sociálního a zdravotního pojištění.<sup>62</sup>

### **Překlenovací příspěvek**

Pokud osoba ukončila evidenci na úřadu práce z důvodu snahy o vykonávání samostatně výdělečné činnosti, může na základě dohody obdržet příspěvek na úhradu počátečních nákladů spojených s provozem. Příspěvek je poskytován nejdéle na dobu pěti měsíců a jeho měsíční výše činí maximálně 0,25násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí předešlého roku.<sup>63</sup>

---

<sup>60</sup> ÚŘAD PRÁCE ČR, *Možnosti získání příspěvku pro zaměstnavatele* [online]. [cit. 2021-01-30], dostupné z WWW: <https://www.uradprace.cz/web/cz/moznosti-ziskani-prispevku>

<sup>61</sup> MPSV. *Aktivní politika zaměstnanosti* [online]. [cit. 2021-01-30], dostupné z WWW: [https://www.mpsv.cz/documents/20142/953327/Aktivni\\_politika\\_zamestnanosti.pdf/1084acff-bfca-4bc7-2bb0-b3194d85c434](https://www.mpsv.cz/documents/20142/953327/Aktivni_politika_zamestnanosti.pdf/1084acff-bfca-4bc7-2bb0-b3194d85c434)

<sup>62</sup> PODNIKATEL. *Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti* [online]. [cit. 2021-01-30], dostupné z WWW: <https://www.podnikatel.cz/zakony/zakon-c-435-2004-sb-o-zamestnanosti/f2610894/#aktualni-zneni>

<sup>63</sup> BUSINESS INFO. *Překlenovací příspěvek* [online]. [cit. 2021-01-30], dostupné z WWW: <https://www.businessinfo.cz/navody/preklenovaci-prispevek/>



### **Příspěvek na zapracování**

Uchazeči spadající do rizikových skupin se zvýšenou péčí úřadu práce mohou být přijati do pracovního poměru k zaměstnavateli, který na základě uzavřené dohody může požádat o příspěvek na zapracování těchto nováčků. Na jednu fyzickou osobu může obdržet částku v maximální výši poloviny minimální mzdy v aktuálním období, a to nejdéle po dobu tří měsíců.<sup>64</sup>

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

Zaměstnavatel může zažádat o poskytnutí tohoto příspěvku v případě přechodu na nový podnikatelský program, kdy nemůže zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu týdenní doby stanovené zákonem – na základě dohody lze příspěvek na jednoho zaměstnance poskytnout až do výše poloviny minimální mzdy po dobu maximálně šesti měsíců a lze jím částečně uhradit náhradu mzdy.<sup>65</sup>

### **3.4.2 Pasivní politika zaměstnanosti**

V případě, že člověk ztratí zaměstnání, jsou mu při splnění zákonem stanovených podmínek nápomocny mechanismy pasivní státní politiky. Ta představuje finanční pomoc, díky které nezaměstnaný může snadněji zvládnout dopady tohoto nelehkého období a je alespoň částečně zaopatřen během hledání nového pracovního místa. Pro stát pasivní politika představuje výdaje v podobě takzvaných transferových plateb.

Evidovaným uchazečem o zaměstnání je ta fyzická osoba, jež nemá placené zaměstnání ani sebezaměstnání, není důchodcem, přihlásila se k evidenci na úřadu práce v místě svého bydliště, předložila veškeré potřebné dokumenty a splnila podmínky stanovené zákonem.<sup>66</sup>

Požaduje-li evidovaný uchazeč o zaměstnání podporu v nezaměstnanosti, je mu přiznána, pokud v rozhodném období (poslední 2 roky) odpracoval alespoň 12 měsíců

---

<sup>64</sup> PODNIKATEL. *Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti* [online]. [cit. 2021-01-30], dostupné z WWW: <https://www.podnikatel.cz/zakony/zakon-c-435-2004-sb-o-zamestnanosti/f2610894/#aktualni-zneni>

<sup>65</sup> PORTÁL VEŘEJNÉ SPRÁVY. *Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program* [online]. [cit. 2021-01-30], dostupné z WWW: <https://portal.gov.cz/podnikani/zivotni-situace/finance/podpora-zamestnanosti/prispevek-pri-prechodu-na-novy-podnikatelsky-program.html>

<sup>66</sup> BROŽOVÁ, D., *Společenské souvislosti trhu práce*, s. 133

a zároveň nebyl zaměstnavatelem propuštěn z důvodu hrubého porušení pracovní povinnosti (například byl pozitivně testován na přítomnost omamných látek nebo alkoholu v krvi).

Podpůrčí doba – čili doba, po kterou dochází k vyplácení podpory v nezaměstnanosti – se různí dle věku registrovaného v den evidence:<sup>67</sup>

- do 50 let: 5 měsíců
- nad 50 let do 55 let: 8 měsíců
- nad 55 let: 11 měsíců

Výše uvedené údaje potvrzují zařazení nezaměstnaných starších osob mezi rizikové skupiny a předpokládá se delší období pro jejich návrat do pracovního procesu.

Peněžitá výše této podpory dosahuje procentního podílu z čisté průměrné měsíční mzdy následujících hodnot:<sup>68</sup>

- první 2 měsíce podpůrčí doby: 65 %
- následující 2 měsíce: 50 %
- 5. měsíc, případně 5. až 11. měsíc: 45%

V případě, že uchazeči skončí nárok na podporu v nezaměstnanosti, a to uplynutím podpůrčí doby, vyřazením z evidence nebo ukončením evidence, je mu vypláceno pouze takzvané životní minimum, což je zákonem definováno jako minimální společensky uznaná hranice peněžních příjmů k zajištění výživy a ostatních základních osobních potřeb a pro rok 2021 bylo staveno ve výši 3 860 Kč.<sup>69</sup>

V případě, že zaměstnanec ukončí pracovní poměr sám, případně dohodou se zaměstnavatelem, je mu přiznána podpora v nezaměstnanosti pouze ve výši 45 % z čistého průměrného měsíčního výdělku a v průběhu podpůrčí doby se nemění. Obdrží-li

---

<sup>67</sup> ZÁKONY PRO LIDI. *Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti* [online]. [cit. 2021-01-29], dostupné z WWW: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>

<sup>68</sup> ZÁKONY PRO LIDI. *Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti* [online]. [cit. 2021-01-29], dostupné z WWW: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>

<sup>69</sup> MPSV. *Životní a existenční minimum* [online]. [cit. 2021-01-29], dostupné z WWW: <https://www.mpsv.cz/zivotni-a-existencni-minimum1>

uchazeč například dvouměsíční odstupné v rámci výpovědi z nadbytečnosti, je mu podpora přiznána až po uplynutí těchto dvou měsíců.<sup>70</sup>

Druhou formou pasivní politiky je podpora při rekvalifikaci, jež je registrovanému vyplácena po celou dobu rekvalifikace ve výši 60 % jeho průměrného čistého měsíčního výdělku.<sup>71</sup>

Pasivní politika má za cíl podpořit nezaměstnaného k úspěšnému nalezení nové práce, ale na druhou stranu bývá zaměstnanými lidmi často kritizována, a to pro její zneužívání osobami, které si práci ve skutečnosti moc aktivně nehledají. Její výše by měla být v co největším rozdílu v porovnání s minimální mzdou, aby stimulovala nezaměstnané k touze pracovat co nejdříve a měla skutečně motivující efekt.

### **3.4.3 Státní instituce zabývající se problematikou nezaměstnanosti**

#### **Ministerstvo práce a sociálních věcí**

Na oficiálních webových stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky lze nalézt výčet kompetencí týkajících se oblastí sociální politiky a pojištění, zaměstnanosti, pracovněprávní legislativy, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, rovných příležitostí pro ženy a muže a rovněž evropské integraci a oblasti čerpání finanční pomoci z evropských fondů. Ministerstvo je nadřazenou organizací Úřadu práce České republiky, České správy sociálního zabezpečení, Státního úřadu inspekce práce a Úřadu pro mezinárodně právní ochranu dětí. Současnou ministryní práce a sociálních věcí je od 30. července 2018 paní Dipl.-Pol. Jana Maláčová MSc.<sup>72</sup>

Ministerstvo je rovněž klíčovou institucí, která má na starosti nástroj aktivní politiky zaměstnanosti – operační program Zaměstnanost. OP Zaměstnanost je v současné době již ve čtvrtém programovacím období a pomocí něj se v České republice přerozdělují

---

<sup>70</sup> ZÁKONY PRO LIDI. *Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti* [online]. [cit. 2021-01-29], dostupné z WWW: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>

<sup>71</sup> ZÁKONY PRO LIDI. *Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti* [online]. [cit. 2021-01-29], dostupné z WWW: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>

<sup>72</sup> MPSV. *O MPSV* [online]. [cit. 2021-01-31], dostupné z WWW: <https://www.mpsv.cz/web/cz/o-mpsv>

finanční prostředky z evropských fondů na různé projekty napomáhající snižování nezaměstnanosti.<sup>73</sup>

## **Úřad práce České republiky**

Jednou z podřízených institucí Ministerstvu práce a sociálních věcí je Úřad práce České republiky. Úřad byl zřízen 1. dubna 2011, na základě zákona č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a je tvořen generálním ředitelstvím, krajskými pobočkami a pobočkou pro hlavní město Prahu. Součástí krajských poboček jsou kontaktní pracoviště, na která se mohou obracet občasně se záležitostmi z oblasti zaměstnanosti.

Zaměstnanci úřadu by měli být schopni například poskytnout informace o situaci na trhu práce, o vývoji nezaměstnanosti nebo nabídce pracovních míst, dále poskytnout poradenství v právní, sociální, psychologické či ekonomické oblasti, zprostředkovat zaměstnání či rekvalifikaci a mezi funkce patří i například tvorba nových pracovních míst.<sup>74</sup>

## **Český statistický úřad**

Sledování aktuálního stavu nezaměstnanosti v České republice je velmi důležitou funkcí, kterou zastává Český statistický úřad. Získaná data zaznamenává, analyzuje, vyhodnocuje a aktuální informace pravidelně zveřejňuje. Díky tomu lze na situaci pružněji reagovat pomocí nástrojů státní politiky zaměstnanosti a předcházet nežádoucím výkyvům v ekonomice.<sup>75</sup>

---

<sup>73</sup> ESF ČR. *Op Zaměstnanost 2014 – 2020* [online]. [cit. 2021-01-31], dostupné z WWW: <https://www.esfcr.cz/programy/op-zamestnanost>

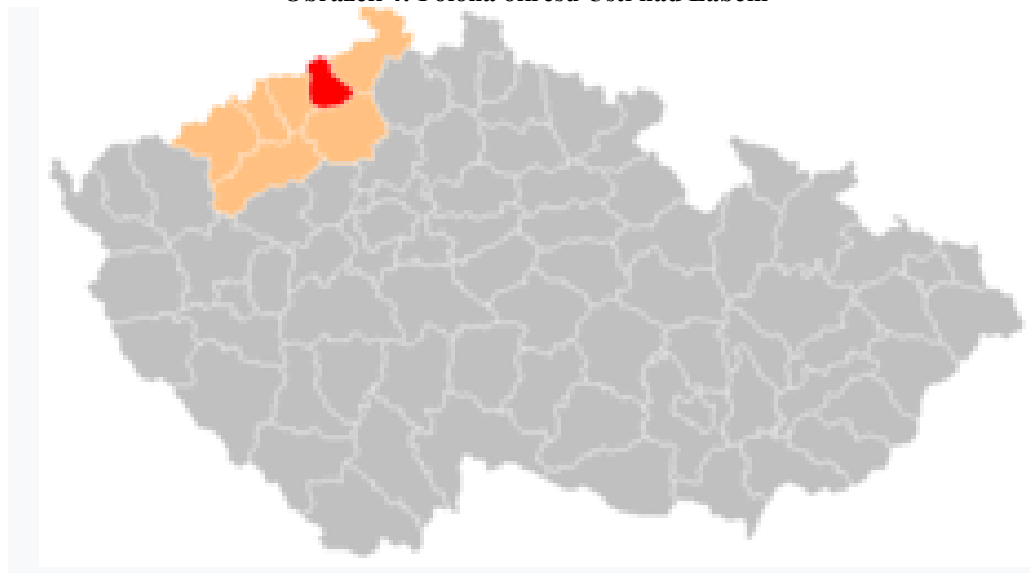
<sup>74</sup> ÚŘAD PRÁCE ČR. *O úřadu práce* [online]. [cit. 2021-01-31], dostupné z WWW: <https://www.uradprace.cz/web/cz/o-uradu-prace>

<sup>75</sup> ČSÚ. *Aktivity ČSÚ* [online]. [cit. 2021-01-31], dostupné z WWW: [https://www.czso.cz/csu/czso/aktivity\\_csu](https://www.czso.cz/csu/czso/aktivity_csu)

## 4 Vlastní práce

### 4.1 Základní charakteristiky ústeckého okresu

Obrázek 4: Poloha okresu Ústí nad Labem



Zdroj: [www.wikipedie.cz](http://www.wikipedie.cz)

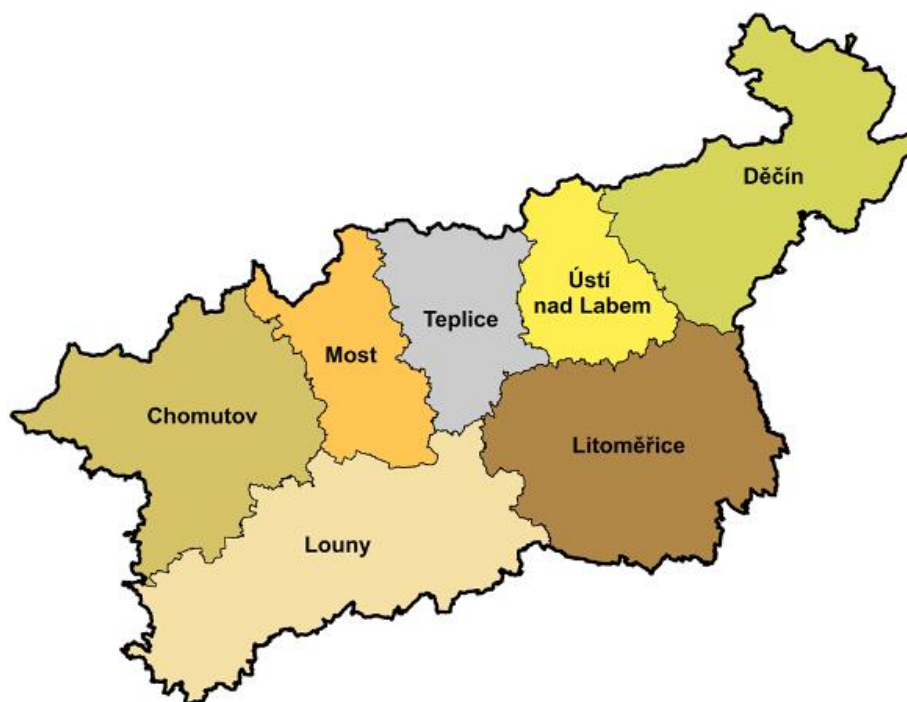
#### Poloha a rozloha

Hlavním ze sedmi okresů Ústeckého kraje je právě ten nejmenší – okres Ústí nad Labem. Vzniknul dne 11. dubna 1960 a rozprostírá se na území o rozloze 405 km<sup>2</sup> a z plochy celého kraje zabírá přibližně 7,6 %. Podíl zemědělské půdy dosáhl hodnoty 44,5 % plochy okresu. Nachází se v severních Čechách, je ohraničen okresy Děčín, Litoměřice a Teplice, a rovněž ze severní strany hraničím se Saskem – státem Spolkové republiky Německo. V rámci Ústeckého kraje je společně s krajem Karlovarským součástí regionu soudržnosti Severozápad.<sup>76</sup>

---

<sup>76</sup> ČSÚ. *Charakteristika okresu Ústí nad Labem* [online]. [cit. 2021-02-04], dostupné z WWW: [https://www.czso.cz/csu/xu/charakteristika\\_okresu\\_usti\\_nad\\_labem](https://www.czso.cz/csu/xu/charakteristika_okresu_usti_nad_labem)

Obrázek 5: Okresy Ústeckého kraje



Zdroj: [www.czso.cz](http://www.czso.cz)

### Obce

Centrem kraje je obec s rozšířenou působností Ústí nad Labem, dalšími obcemi s pověřenými obecními úřady jsou Velké Březno s Libouchcem a administrativně pod ústecký okres spadá dalších dvacet obcí. Kromě Ústí se statutem města mohou pochlubit také Trmice, Chabařovice či Chlumeck. Celkový počet obcí okresu – 23 – je nejmenší z celého kraje.<sup>77</sup>

### Obyvatelstvo

V ústeckém okrese žije 119 338 obyvatel, z toho je 60 758 žen (údaj ČSÚ platný k 31. 12. 2019), převážná většina z nich ve městech – kolem 87 % a 4,6 % ze všech jsou cizinci. Vzhledem k hodnotě ukazatele hustoty osídlení 294,8 obyvatel na 1 km<sup>2</sup> (údaj ČSÚ platný k 31. 12. 2019) je nejhustěji zalidněným ze všech sedmi okresů. Průměrný věk žen dosahuje hodnoty 43,5 let, muži jsou v porovnání s ženami průměrně mladší – 40,7 let.<sup>78</sup>

<sup>77</sup> STÁTNI SPRÁVA. *Okres Ústí nad Labem* [online]. [cit. 2021-02-04], dostupné z WWW: <https://www.statnisprava.cz/rstsp/ciselniky.nsf/i/CZ0427>

<sup>78</sup> ČSÚ. *Aktuálně* [online]. [cit. 2021-02-05], dostupné z WWW: <https://www.czso.cz/csu/xu/aktualne>

## **Přírodní podmínky**

Na Ústecku jsou přírodní podmínky velmi rozmanitého charakteru. Střetávají se zde tři krajinné reliéfy, a to Podkrušnohorská pánev, Krušné hory a České Středohoří. Milovníky přírody potěší fakt, že se zde nachází chráněné krajinné oblasti České středohoří, Labské pískovce a východní Krušné hory. K návštěvě láká turisty hned několik místních přírodních památek, jako například mezinárodně známý skalní útvar Vrkoč – jenž je výjimečný sloupcovitým odlučováním čediče, dále přírodní památka Tiské stěny – zde se nachází skalní útvar Magnetovec, nebo Babinské louky s obdivuhodnou rozmanitostí chráněných rostlin.<sup>79</sup>

Ústecký okres, zalesněný zhruba z jedné třetiny, patří spíše mezi okresy kraje s nižším procentem lesních pozemků. Větší rozlohu – téměř 45 % - zaujímá zemědělská plocha. Ústím protéká důležitá tepna české říční dopravy – řeka Labe – do níž se z levé strany přímo v centru vlévá řeka Bílina. V blízkosti města Trmice se nachází největší vodní plocha – jezero Milada – které vzniklo zatopením hnědouhelného dolu.

## **Doprava**

Jak již bylo zmíněno, Labe je významným prvkem říční dopravy, hojně využívané i v mezinárodním měřítku, neboť za českými státními hranicemi (Česko opouští v obci Hřensko, okres Děčín) dále protéká Německem. Vzhledem ke své příhraniční poloze okresu bylo velmi významným krokem dobudování dálnice D8 mezi Lovosicemi a Řehlovicemi před pěti lety. Díky tomuto projektu došlo k významnému odklonění dopravy mimo centrum města Ústí a také ke vzniku nových příležitostí pro občany i firmy z hlediska zaměstnanosti, cestování či nákladní dopravy od Prahy až po německé Drážďany. Dobrou dopravní dostupnost zajišťuje i hlavní železniční trať z Prahy před Ústí a Děčín až do Berlína.

---

<sup>79</sup> ÚSTÍ NAD LABEM. *Maloplošná chráněná území* [online]. [cit. 2021-02-04], dostupné z WWW: <https://www.usti-nad-labem.cz/cz/volny-cas/turistum/priroda/chranena-uzemi/maloplosna-chronena-uzemi.html>

### **První významné podniky**

Vývoj na Ústecku je spojen s rozvojem průmyslové výroby, těžbou hnědého uhlí a rovněž chemickým průmyslem, o kterém se ve svých románech často zmiňoval spisovatel Vladimír Páral. Rakouský spolek pro chemickou a hutní výrobu, založený roku 1856 - dnešní Spolchemie – nastartoval boom v rozvoji tohoto oboru. Dalším významným podnikem se stala Setuza, zabývající se potravinářstvím, a v roce 1882 sem převedl pan Johann Schicht výrobu mýdla a došlo k založení kombinátu na zpracování tuků.<sup>80</sup>

### **Kulturní a historické památky**

V okrese mají turisté možnost vidět a navštívit relativně velký počet kulturních a historických památek. Jednou z národních kulturních památek je například pomník k připomenutí založení města Stadice, o níž je v okrese nejstarší zmínka v historii. Turistickými atrakcemi přímo ve městě Ústí jsou hrad Střekov, zámček Větruše, který je s centrem spojen netradiční lanovkou z obchodního centra Forum, dále zoologická zahrada, kostel Nanebevzetí Panny Marie s nejšikmější věží v České republice – která se při bombardování města během druhé světové války vychýlila od osy téměř o dva metry. Další zámky se nacházejí v Krásném Březně a Trmicích. Historické pomníky v okolí Chlumce, Přestanova a Valtířova připomínají bitvu u Chlumce z roku 1813 a jsou věnovány jednotlivým armádám. Ve čtvrtině minulého století byla započata technická stavba Masarykových zdymadel na řece Labi, jež dodnes umožňuje spravovat tok řeky a zajišťuje odběr vody pro hospodářské účely.<sup>81</sup>

Na jihovýchodním okraji okresu se nachází obec Zubrnice, známá a návštěvníky oblíbená pro provozování skanzenu a udržování českých tradic a lidové kultury.

---

<sup>80</sup> ČSÚ. *Charakteristika okresu Ústí nad Labem* [online]. [cit. 2021-02-04], dostupné z WWW: [https://www.czso.cz/csu/xu/charakteristika\\_okresu\\_usti\\_nad\\_labem](https://www.czso.cz/csu/xu/charakteristika_okresu_usti_nad_labem)

<sup>81</sup> ČSÚ. *Charakteristika okresu Ústí nad Labem* [online]. [cit. 2021-02-04], dostupné z WWW: [https://www.czso.cz/csu/xu/charakteristika\\_okresu\\_usti\\_nad\\_labem](https://www.czso.cz/csu/xu/charakteristika_okresu_usti_nad_labem)



## 4.2 Vývoj nezaměstnanosti v okrese Ústí nad Labem

Začne-li se v České republice hovořit o nezaměstnanosti, velká část veřejnosti si v souvislosti s touto problematikou vybaví Ústecký a Moravskoslezský kraj. Tyto dva regiony spolu skutečně dlouhodobě soupeří o nechvalný post „toho nejproblematičtějšího“.

Ústecko, jak již bylo zmíněno, patří mezi oblasti s nejvyšší nezaměstnaností. Po revoluci v roce 1989 a nastolení nového režimu docházelo postupně k útlumu odvětví se stěžejní zaměstnaností pro obyvatele této periferní lokality. Těžební pánev vedoucí od Ústí nad Labem až ke Kadani byla v minulosti významným místem těžby hnědého uhlí, Ústecko bylo zároveň typické chemickou a strojírenskou výrobou a postupný útlum způsobil obrovskou nezaměstnanost strukturálního typu. V roce 1990 se míra registrované nezaměstnanosti v Ústeckém kraji rovnala s celorepublikovou, a to 0,67. K velkému navýšení došlo po roce 1997 z důvodu celkově špatné situace v ekonomice České republiky.

Nejvyšších hodnot tento ukazatel dosáhl v letech 2002 až 2004, kdy atakoval hranici 18 procentních bodů. Poté nezaměstnanost klesala, víceméně až do ekonomické krize v roce 2008, která poznamenala opět následující roky. Nutno podotknout, že si Ústecký kraj bohužel držel v rámci celé republiky nejhorší pozici od roku 2005 do roku 2012.

V roce 2013 se již přešlo na odlišnou metodiku výpočtu. Nové sledovaný „podíl nezaměstnaných osob“ opticky upravil hodnoty nezaměstnanosti, neboť se jednalo o poměr nezaměstnaných osob ve věku 15 – 64 let k jejich celkovému počtu. Nezaměstnanost začala velmi klesat v letech 2016 až 2019, kdy došlo k obrovské poptávce ve stěžejních odvětvích. Mnoho lidí se chopilo této příležitosti a našlo si lepší pracovní místo, někteří nezaměstnaní práci konečně sehnali, neboť se velmi navýšil počet volných pracovních pozic, mnohdy nevyžadujících ani přílišnou kvalifikaci (zejména pozice operátorů ve strojírenské výrobě).

Rok 2020 znamenal pro celou společnost nevídané změny spojené s příchodem pandemie COVID-19, která obrovským způsobem negativně ovlivní ekonomickou situaci státu do budoucna. Od té doby dochází k propouštění zaměstnanců, omezování

či zastavování výroby v sekundární sféře, v důsledku vládních nařízení došlo k omezení provozu maloobchodu, poskytování služeb a mnoho dalšího.<sup>82</sup>

Během osmadvacetileté historie České republiky se zároveň podstatně měnila struktura zaměstnanosti v jednotlivých sférách. V počátcích existence státu v primární sféře pracovalo 7,4 % všech zaměstnaných osob. Od roku 2013 již tato hodnota nestoupala nad 3 %. Zhruba o 5,5 procentních bodů se propadla i zaměstnanost ve sféře sekundární, a to na hodnotu přibližně 37,2 %. Postupem času se lidé přesouvali zejména do terciální sféry, která od počátku republiky zaměstnává o 10,5 % více než v roce 1993. V současné době je terciální sféra hlavním „zaměstnavatelem“ české populace (přes 60 %).

#### 4.2.1 Stav nezaměstnanosti v okrese Ústí nad Labem k 31. 12. 2020

Tabulka 1: Podíl nezaměstnaných osob v okresech ÚK (k 31. 12. 2020)

okres	PNO v %	pořadí okresu v ČR (od nejnižšího PNO)	volná pracovní místa na ÚP	počet uchazečů	počet uchazečů na 1 pracovní místo
Ústecký kraj	5,46	x	13884	30552	2,2
Ústí nad Labem	5,58	67.	770	4569	5,9
Děčín	5,72	68.	1163	4916	4,2
Chomutov	6,30	71.	5468	5411	1,0
Litoměřice	3,74	43.	1462	3021	2,1
Louny	5,47	65.	1335	3360	2,5
Most	6,63	74.	1390	5060	3,6
Teplice	4,79	61.	2296	4215	1,9

Zdroj: [www.vdb.czso.cz](http://www.vdb.czso.cz), vlastní zpracování

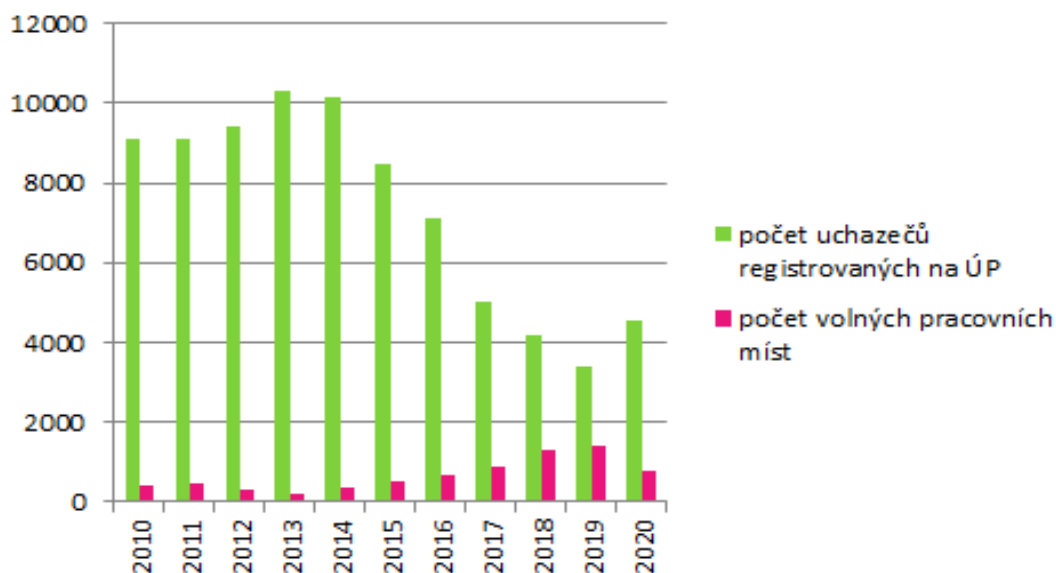
Výše uvedená tabulka shrnuje základní údaje o nezaměstnanosti v jednotlivých okresech Ústeckého kraje na konci minulého roku.

K 31. prosinci bylo v ústeckém okrese registrováno na úřadu práce celkem 4569 uchazečů, což v rámci kraje tvoří podíl téměř 15 %. Podíl nezaměstnaných osob se s koncem roku dostal na hodnotu 5,58 %, což o 0,12 procentního bodu převyšuje PNO kraje. Nejlépe je na tom okres Litoměřice s podílem hodnoty 3,74 %, nejnepríznivější stav

<sup>82</sup> ČSÚ. *Nezaměstnanosti v Ústeckém kraji v období 2005 – 2016* [online]. [cit. 2021-02-06], dostupné z WWW: <https://www.czso.cz/csu/xu/nezamestnanost-v-usteckem-kraji-v-obdobi-20052019>

byl zjištěn v mosteckém regionu (6,63 %), který se dlouhodobě potýká s nejvyšší nezaměstnaností v rámci celého státu. Zhodnotíme-li PNO v rámci celé České republiky, lze bohužel konstatovat, že kromě Litoměřicka obsadily zbylé okresy šedesáté a sedmdesáté příčky z celkového počtu 77 okresů. Úřad práce okresu Ústí nad Labem zároveň eviduje nejnižší počet volných pracovních míst, což způsobuje nejvyšší podíl uchazečů o zaměstnání na jedno pracovní místo – 5,9. Naopak okres Chomutov, coby region s druhým nejvyšším podílem nezaměstnaných osob (6,3 %), vykazuje tento podíl 1,0 – má téměř shodný (i když bohužel vysoký) počet registrovaných uchazečů i evidovaných pracovních míst. Pouze na Chomutovsku poptávka po pracovní síle převyšuje její nabídku.

**Graf 1: Registrovaní uchazeči a pracovní místa na ÚP (okres Ústí nad Labem)**



Zdroj: [www.vdb.czso.cz](http://www.vdb.czso.cz), vlastní zpracování

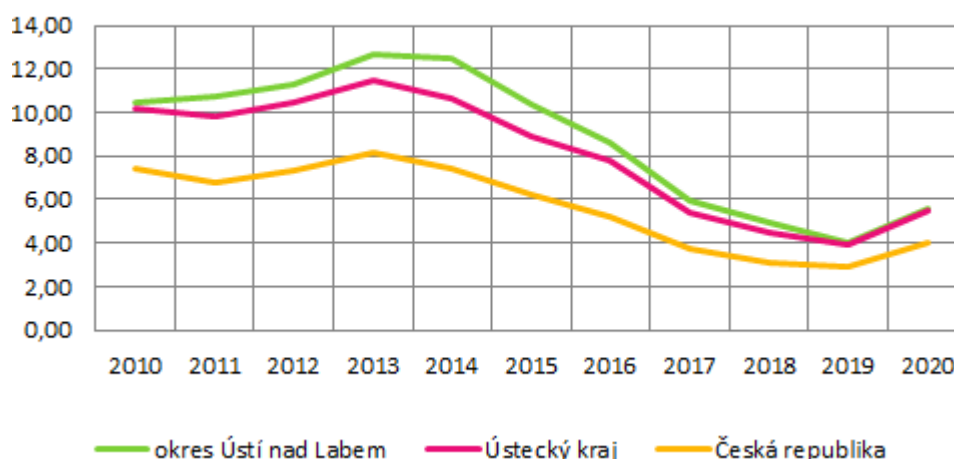
Vzájemný poměr počtu registrovaných uchazečů o zaměstnání k počtu volných pracovních míst evidovaných na ÚP v okrese Ústí nad Labem poukazoval na zlepšující se situaci od roku 2013, kdy se počet nezaměstnaných snižuje a počet volných míst naopak narůstá.

Čím vyšší je počet uchazečů na jedno pracovní místo, tím větší konkurence mezi uchazeči nastává – personalisté si mohou snáze vybírat toho nejvhodnějšího kandidáta, zvyšovat požadavky kladené například na praxi či kvalifikaci, snižovat nabízené platové ohodnocení a podobně.

Naopak v situaci, kdy se nabídka práce snižuje, případně je dokonce nižší než poptávka po ní, zaměstnavatelé musí uchazeče spíše zaujmout, nabídnout mu co nejvýhodnější podmínky, nebo případně hledat potenciální posily v zahraničí a zaměstnávat cizince.

Graf 2: Vývoj PNO 2010 - 2020

### Vývoj PNO 2010 - 2020



Zdroj: [www.vdb.czso.cz](http://www.vdb.czso.cz), vlastní zpracování

Zhodnotíme-li vývoj ukazatele „podíl nezaměstnaných osob“ v okrese Ústí nad Labem, Ústeckém kraji i v celé České republice v posledním desetiletí, můžeme opět konstatovat klesající tendenci od roku 2013 až do roku 2019. Kvůli pandemii COVID-19 a následným vládním opatřením majících výrazně negativní dopad na situaci v ekonomice státu došlo v průběhu roku 2020 k opětovnému nárůstu nezaměstnanosti. Vzhledem k poklesu poptávky po zboží dochází (a zřejmě ještě nějaký čas bude docházet) k omezování výroby, propouštění zaměstnanců, zhoršení finanční situace jednotlivců a rovněž opět ke snižování jejich spotřeby.

### 4.3 Struktura nezaměstnanosti v okrese Ústí nad Labem

Následující podkapitola bude věnována analýze dat získaných z oficiálních webových stránek Českého statistického úřadu. Nezaměstnanost bude sledována v období posledního desetiletí a hodnocena z hlediska její struktury dle pohlaví uchazečů, jejich věku a dokončeného vzdělání a délky evidence na úřadu práce.

### 4.3.1 Nezaměstnanost dle pohlaví

Tabulka 2: Nezaměstnanost - pohlaví

	evidovaní celkem	evidované ženy	podíl z celku (v %)	evidovaní muži	podíl z celku (v %)
2010	9110	4214	46,26%	4896	53,74%
2011	9089	4223	46,46%	4866	53,54%
2012	9433	4369	46,32%	5064	53,68%
2013	10338	4761	46,05%	5577	53,95%
2014	10133	4727	46,65%	5406	53,35%
2015	8465	4060	47,96%	4405	52,04%
2016	7107	3442	48,43%	3665	51,57%
2017	5020	2462	49,04%	2558	50,96%
2018	4200	2078	49,48%	2122	50,52%
2019	3411	1615	47,35%	1796	52,65%
2020	4569	2325	50,89%	2244	49,11%

Zdroj: www.vdb.czso.cz, vlastní zpracování

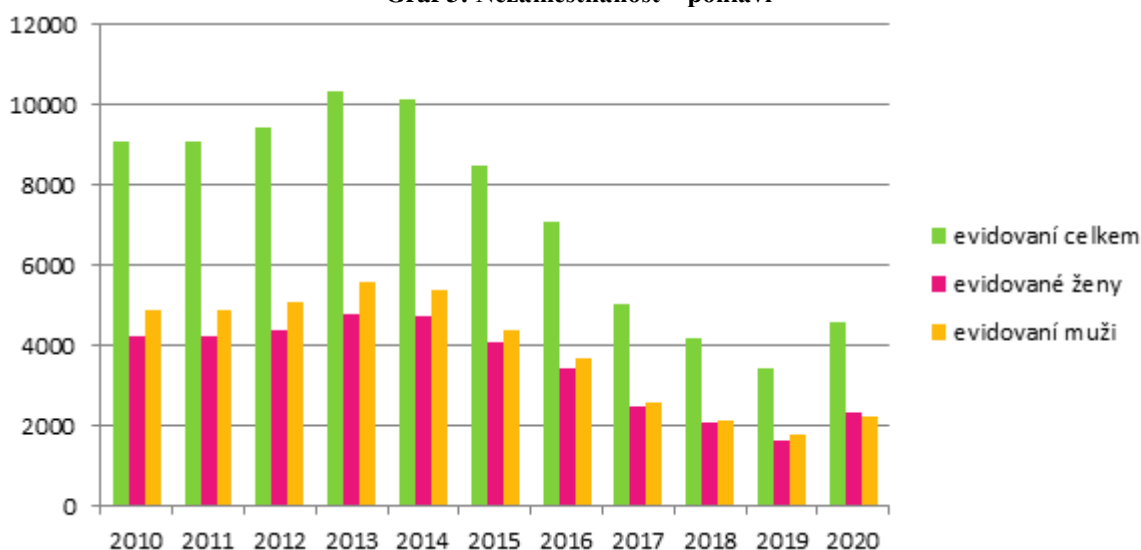
Z údajů uvedených v tabulce lze vidět, že za desetileté období 2010 až 2019 byl podíl žen na celkovém počtu nezaměstnaných v okrese Ústí nad Labem nižší než podíl mužů. V roce 2016 jejich počet poprvé za sledované období nepřekročil hranici čtyř tisíc a dokonce došlo k výraznému úbytku v roce 2019, kdy byla celkově situace na trhu práce nepříznivější v celém státě. V posledním roce se ale situace změnila a ženy již tvořily nadpoloviční většinu nezaměstnaných na Ústecku.

S ohledem na pohlaví jsou za rizikovou skupinu považovány ženy. Jejich „všeobecným posláním“ je péče o děti a domácnost, což má velký vliv na jejich kariérní možnosti. Potenciální zaměstnavatelé se mnohdy předem smiřují s tím, že mladá žena bude chtít otěhotnět a přerušit kariéru kvůli nástupu na mateřskou dovolenou a následně bude komplikovaným zaměstnancem z důvodu péče o děti předškolního a školního věku, kdy se od ní očekává častější absence než u mužů.

Z tohoto úhlu pohledu jsou atraktivnějšími zaměstnanci muži, neboť naopak z důvodu finančního zabezpečení rodiny bývají časově flexibilnější, stabilnější a mohou se práci věnovat „naplno“.

Pro snadnější porovnání rozdílů mezi nezaměstnaností žen a mužů v okrese Ústí nad Labem jsou zjištěná data rovněž zobrazena graficky.

**Graf 3: Nezaměstnanost – pohlaví**



Zdroj: www.vdb.czso.cz, vlastní zpracování

#### 4.3.2 Nezaměstnanost v jednotlivých věkových skupinách

**Tabulka 3: Nezaměstnanost - věkové skupiny**

	do 19 let	20 - 29 let	30 - 39 let	40 - 49 let	nad 50 let
2010	498	2221	2259	1884	2248
2011	452	2334	2244	1958	2101
2012	435	2303	2330	2098	2267
2013	417	2613	2557	2239	2512
2014	377	2361	2441	2276	2678
2015	352	1887	2013	1938	2275
2016	324	1400	1637	1627	2119
2017	251	914	1080	1112	1663
2018	217	808	917	928	1330
2019	218	622	685	729	1157
2020	259	873	1012	997	1428

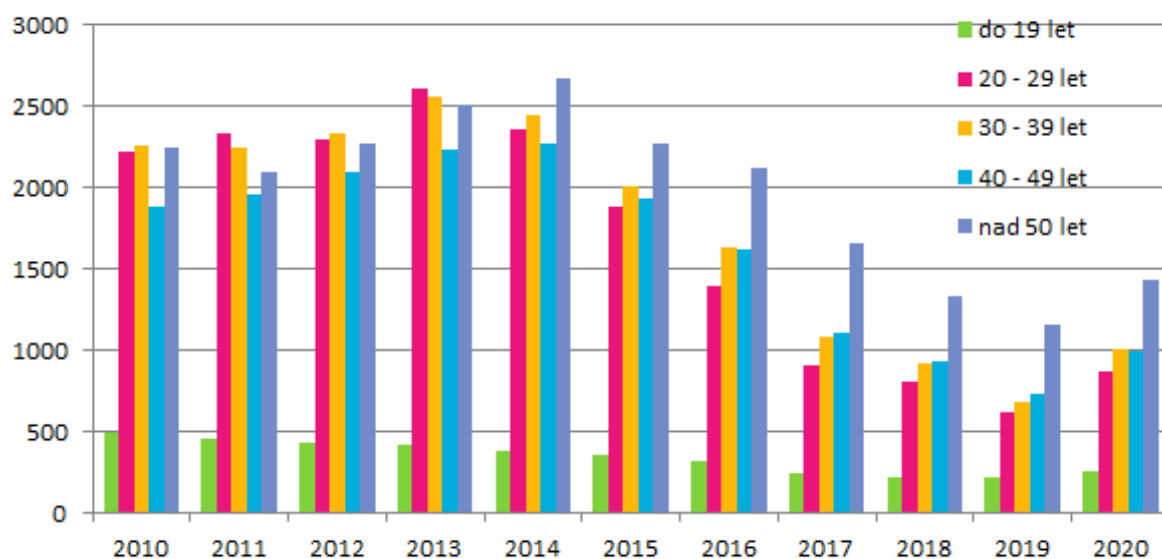
Zdroj: www.vdb.czso.cz, vlastní zpracování

Úřady práce dělí evidované uchazeče o zaměstnání do věkových kategorií po pěti letech – z důvodu lepší přehlednosti byla data sečtena a uvádí se zde po desetiletích. Sledování jsou tedy „teenageři, dvacátníci, třicátníci, čtyřicátníci“ a uchazeči starší padesáti let.

Přestože se ve společnosti všeobecně razí heslo „věk je pouze číslo – důležité je na kolik let se člověk cítí“, pro zaměstnavatele tomu tak nebývá. Na mladé uchazeče se mnohdy hledí jako na nezkušené, většinou se jedná o absolventy škol bez praxe, co

nemají pracovní návyky a morálku. Pokud se na pohovor dostaví člověk starší padesáti let, opět často dochází k pochybám ze strany zaměstnavatele. Mohou pro něj znamenat osoby neflexibilní, neochotné se učit nové věci, s blížícím se důchodovým věkem zároveň ubývá na síle a starší zaměstnanci mohou být méně produktivní než mladší.

Graf 4: Nezaměstnanost - věkové skupiny (porovnání)



Zdroj: [www.vdb.czso.cz](http://www.vdb.czso.cz), vlastní zpracování

Do rizikových skupin s ohledem na věk patří právě mladiství a osoby starší padesáti let. Zobrazíme-li si situaci v ústeckém okrese graficky, snadno lze vidět, že tomu zde tak není. Nejrizikovější věkovou skupinou jsou od roku 2014 doposud osoby starší padesáti let, a to výrazně, přestože jejich počet až do roku 2019 klesal. Nejmenší podíl nejmladší uchazeči. Z tohoto úhlu pohledu by se zdálo, že na trhu práce je pro ně situace téměř bezproblémová. Nutno ale brát ohled na fakt, že se jedinci v tomto věku převážně stále připravují na budoucí zaměstnání a navštěvují školy. Zahrneme-li do rizikové skupiny osoby do 29 let, jejich počet stoupne a celkově zaujmou druhé místo hned po starších osobách. Zajímavé je, že s narůstající fází ekonomické recese se zvyšuje počet evidovaných mladistvých a s nástupem fáze expanze se spíše zvyšuje podíl nezaměstnaných starších osob.

Za nejpříjemnější věkovou skupinu pro zaměstnavatele lze označit „třicátníky“. Většinou jsou vystudovaní, mají již nějakou praxi, jsou flexibilní, ochotni na sobě pracovat a mají stále dostatek energie a touhy pro budování své kariéry.

### 4.3.3 Nezaměstnanost dle dosaženého vzdělání

Tabulka 4: Nezaměstnanost - dosažené vzdělání

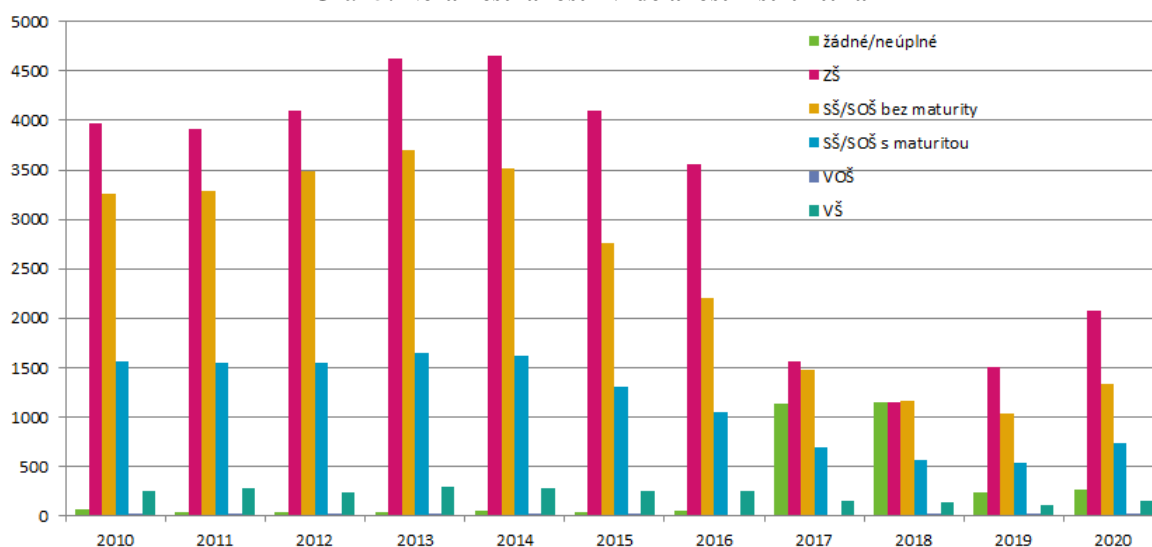
	žádné/ neúplné	ZŠ	SŠ/SOŠ bez maturity	SŠ/SOŠ s maturitou	VOŠ	VŠ
2010	60	3964	3255	1562	25	244
2011	42	3907	3290	1546	22	282
2012	40	4097	3486	1547	25	238
2013	41	4632	3697	1644	25	299
2014	45	4653	3519	1620	23	273
2015	40	4103	2753	1302	20	247
2016	46	3554	2202	1042	15	248
2017	1132	1561	1477	689	11	150
2018	1155	1154	1168	570	22	131
2019	233	1498	1029	533	16	102
2020	260	2075	1341	730	19	144

Zdroj: www.vdb.czso.cz, vlastní zpracování

Dosažené vzdělání je v souvislosti se zaměstnaností a trhem práce velice podstatnou záležitostí. Čím je člověk vzdělanější, ať už prostřednictvím absolvování školy, různých kurzů či sebevzděláváním, tím vyšší šance na trhu práce má.

Pro účely vzájemného porovnání bylo sestaveno šest kategorií uchazečů dle dosaženého vzdělání.

Graf 5: Nezaměstnanost - vzdělanostní struktura



Zdroj: www.vdb.czso.cz, vlastní zpracování



Graf znázorňuje vývoj struktury uchazečů o zaměstnání dle jejich dosaženého vzdělání. Na celkovém počtu nezaměstnaných se nejvíce podílí jedinci, kteří nemají žádné, nedokončené, nebo dokončené základní vzdělání. V letech 2010 až 2015 tvořila tato skupina nízce kvalifikovaných osob zhruba 45 % ze všech registrovaných. Od roku 2016 tvoří nadpoloviční většinu a nejvyššího podílu dosáhla téměř 55 %. Vysokoškolsky vzdělání se na struktuře nezaměstnaných podíleli v posledních deseti letech vždy přibližně třemi procenty.

#### 4.3.4 Nezaměstnanost dle délky evidence v ÚP

**Tabulka 5: Nezaměstnanost - délka evidence na ÚP**

	do 3 m	3 - 6 m	6 - 9 m	9 - 12 m	12 - 24 m	24 m a více
2010	2165	1471	907	773	1824	1970
2011	1818	1510	828	755	1781	2397
2012	1802	1329	884	901	1795	2722
2013	1593	1476	916	966	2012	3375
2014	1662	1217	772	660	1973	3849
2015	1582	1104	657	464	1223	3435
2016	1347	1064	666	458	950	2622
2017	1291	784	437	359	607	1542
2018	1231	789	470	329	473	908
2019	1372	726	310	255	323	425
2020	1101	1021	649	540	797	461

Zdroj: [www.vdb.czso.cz](http://www.vdb.czso.cz), vlastní zpracování

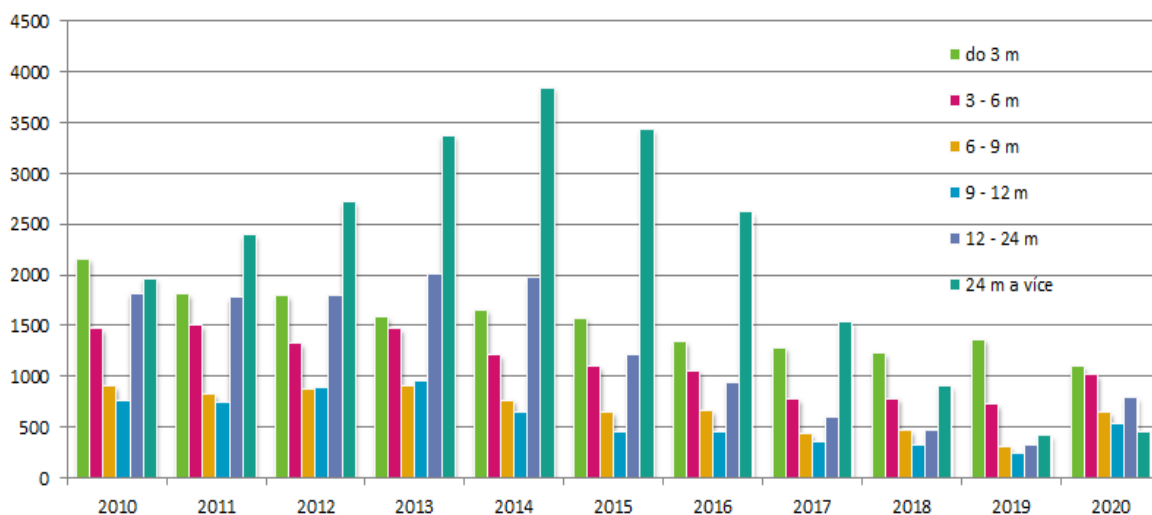
Délka evidence nezaměstnaného na úřadu práce závisí nejen na všech třech výše uvedených faktorech (pohlaví, věk, vzdělání), ale je ovlivněna také motivací člověka k práci, kterou postupem času ztrácí. Statisticky se první rok evidence sleduje na čtvrtletní bázi, následně celý druhý rok a poté nezaměstnanost delší než 24 měsíců.

Zpočátku je evidence na úřadu práce logická – člověk potřebuje nějaký čas k nalezení vhodného zaměstnání, kde se bude moci uplatnit – z tohoto důvodu není první čtvrtletí evidence považováno za problém. Při splnění zákonem stanovených podmínek navíc člověk obdrží podporu v nezaměstnanosti a s krátkodobou nezaměstnaností se tak snáze vypořádá.

Nezaměstnanost delší než jeden rok (dlouhodobá nezaměstnanost) se už stává problémem – ekonomickým, sociálním a psychologickým pro jedince, ale rovněž ekonomickým pro společnost. Pokud si ale nezaměstnaný zvykne na příjem

prostřednictvím sociálních dávek, pokud není motivován alespoň zákonem stanovenou minimální mzdou, na hledání práce spíše rezignuje.

**Graf 6: Nezaměstnanost - délka evidence na ÚP**



Zdroj: [www.vdb.czso.cz](http://www.vdb.czso.cz), vlastní zpracování

V grafickém znázornění vývoje nezaměstnanosti s ohledem na délku evidence lze vidět nárůst počtu evidovaných déle než dva roky v období 2010 až 2014, od té doby postupně klesala až do roku 2019, kdy dosáhla nejnižší hodnoty. Z údajů lze usoudit, že v době expanzivní fáze ekonomiky práci konečně naleznou i dlouhodobě neúspěšní, neboť vzhledem k narůstající poptávce spotřebitelů po statcích a službách dochází rovněž k nárůstu objemu výroby a poptávce po zaměstnancích.

Počet krátkodobě evidovaných – takzvaná frikční nezaměstnanost – má víceméně klesající tendenci v průběhu celého desetiletí.

#### 4.3.5 Nezaměstnanost – osoby se zdravotním postižením

Tabulka 6: Nezaměstnanost - osoby zdravotně postižené

	počet evidovaných OZP	počet evidovaných celkem	podíl OZP na počtu evidovaných (v %)	pracovní místa pro OZP	podíl míst pro OZP na celkovém počtu OZP
2011	955	9089	10,51%	30	3,14%
2012	987	9433	10,46%	19	1,93%
2013	1015	10338	9,82%	19	1,87%
2014	1036	10133	10,22%	58	5,60%
2015	851	8465	10,05%	50	5,88%
2016	818	7107	11,51%	48	5,87%
2017	711	5020	14,16%	58	8,16%
2018	595	4200	14,17%	42	7,06%
2019	504	3411	14,78%	46	9,13%
2020	510	4569	11,16%	63	12,35%

Zdroj: [www.vdb.czso.cz](http://www.vdb.czso.cz), vlastní zpracování

Kvůli svému handicapu jsou rizikovou skupinou i osoby se zdravotním postižením, jejichž omezení nemusí být vždy na první pohled patrné. Přesto jim nedovoluje plně využít jejich schopnosti na trhu práce. Během sledovaného období se jejich podíl na celkovém počtu nezaměstnaných pohyboval zhruba kolem 10 % až 14 %. Nejnižší byl v roce 2013 (9,82 %), v roce 2019, kdy byla celková nezaměstnanost nejvyšší, naopak narostl na nejvyšší hodnotu (14,78 %).

Přestože se hledí na možnost jejich uplatnění na trhu práce, podíl evidovaných pracovních míst pro OZP na jejich celkovém počtu je velmi nízký. Pozitivní však je, že se tento poměr od roku 2013 postupně zvyšuje – z 1,87 % až na 12,35 % v roce 2020 (pouze 2018 došlo k drobnému propadu).

#### 4.4 Dotazníkové šetření

Vlastní výzkum pro empirickou část diplomové práce byl proveden formou dotazníkového šetření, které probíhalo v období únor až březen roku 2021.

Původním záměrem bylo přímé dotazování prováděné prostřednictvím osobního předávání dotazníku v tištěné formě, aby byla podpořena důvěryhodnost testování, ale z důvodu komplikací způsobených pandemií koronaviru (eliminace osobního kontaktu, zákaz vstupu nezaměstnaným osobám do areálů společností atp.) bylo od tohoto záměru odstoupeno.

Na webovém portálu survio.com byl tedy zhotoven online dotazník s názvem Rizikové skupiny na trhu práce v okrese Ústí nad Labem, který obsahoval celkem 17 otázek. Dále byl za tímto účelem zaregistrován email, jehož prostřednictvím byli kontaktováni jednatelé, vedoucí manažeři či pracovníci personálních oddělení různých firem z ústeckého okresu, kteří představovali cílovou skupinu průzkumu. V emailu, který obsahoval URL odkaz, byli požádáni o zodpovězení otázek a zároveň seznámeni s potřebnými instrukcemi.

Zaměstnavatelé byli jednotlivě kontaktováni na základě zjištění údajů z veřejně přístupných databází, a to konkrétně portál Zlaté stránky a Živé firmy, nebo přímo z vlastních internetových stránek společností. Aby bylo dosaženo anonymity, rozesílání emailů nebylo hromadné, URL odkaz nebyl šířen prostřednictvím sociálních sítí a deaktivována byla rovněž možnost indexování.

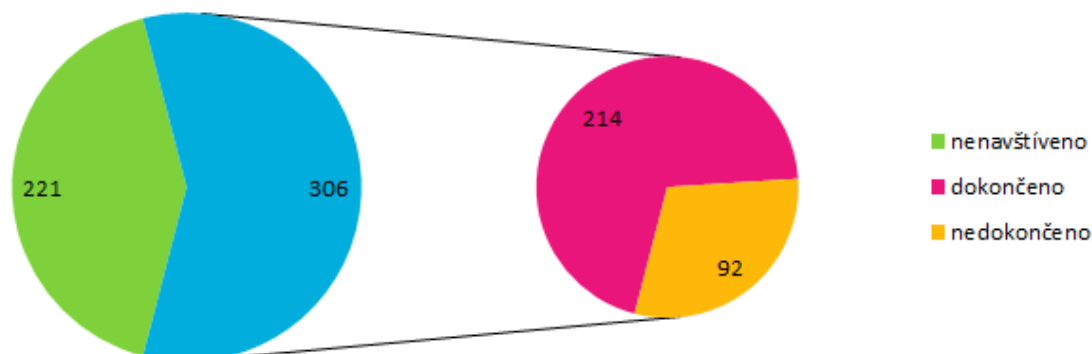
Vyžadována byla vždy pouze 1 odpověď a v případě, že dotazovaný nevybral z nabízených variant, byla u dvou otázek ponechána možnost volně se vyjádřit.

Dotazník i průvodní dopis jsou přílohou této práce.

#### 4.4.1 Vyhodnocení výzkumu

Celkem bylo rozesláno 527 emailů různým zaměstnavatelům, 306 z nich URL odkaz s dotazníkem rozkliklo a dotazník dokončilo a odeslalo celkem 214 zaměstnavatelů z okresu Ústí nad Labem.

Graf 7: Počet respondentů



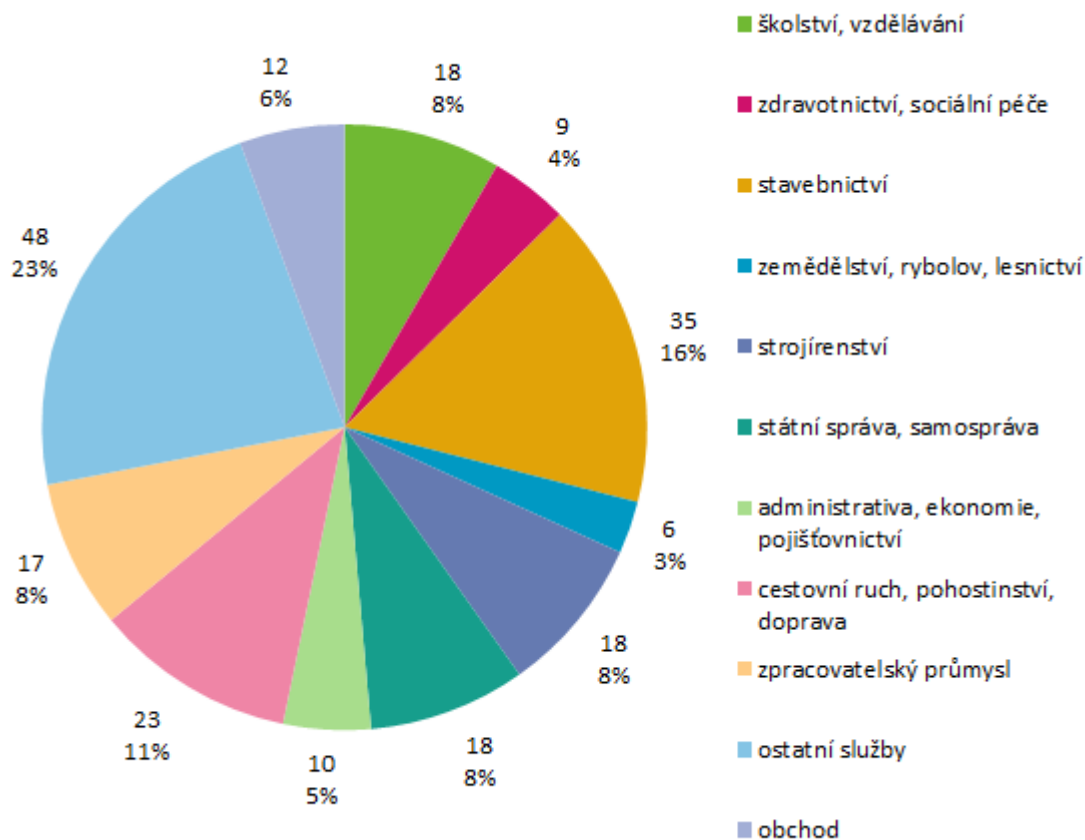
Zdroj: dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Portál survio.com umožňuje zjistit, kolik respondentů dotazník započalo, ale nedokončilo – z počtu 306 zaměstnavatelů dokončilo 214, což je 69,94% návratnost. 221 dalších na email nezareagovalo, případně odkaz nerozkliklo. Důvodem může být možný zánik společnosti, nečinnost v době koronakrize či nezájem poskytnout údaje – vyplnění dotazníku bylo samozřejmě dobrovolné.

#### Otázka č. 1: V jakém odvětví Vaše společnost převážně působí?

První otázka byla položena za účelem analýzy odvětvové struktury respondentů. Pokud dotazovaný z nabízených variant nevybral, mohl svoji odpověď doplnit. Za tímto účelem byla v elektronické verzi vytvořena doplňující nepovinná podotázka: Pokud jste v předchozí otázce odpověděl/a jiné – tak jaké odvětví?

Graf 8: Odvětvová struktura



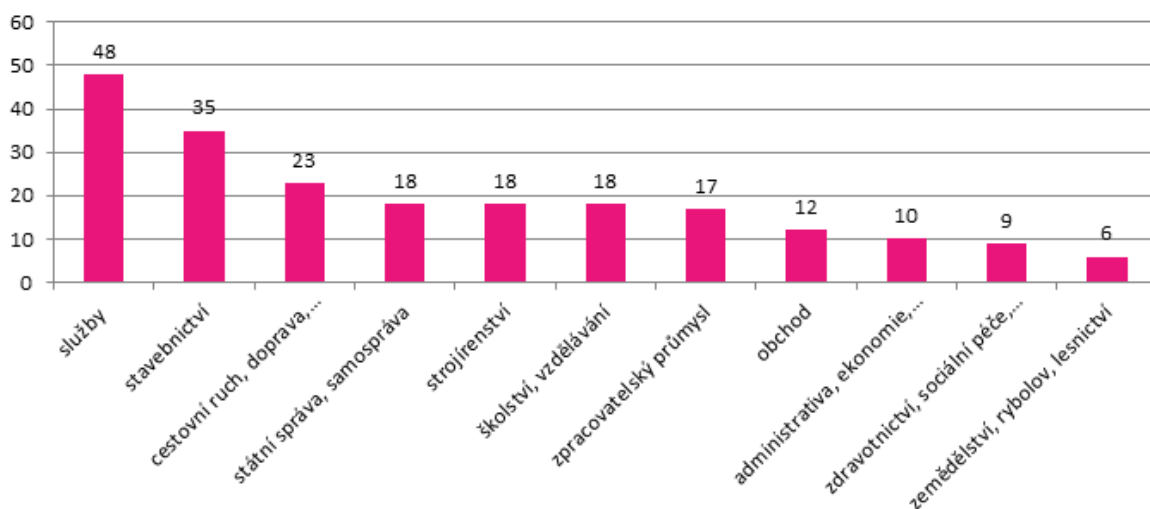
Zdroj: dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Nejvíce zastoupených společností působí ve službách, a to v počtu 48, což představuje 23 %. Následují zástupci stavebnictví s 35 účastníky, dále cestovní ruch, doprava a pohostinství s 11 %, k přibližně stejné účasti došlo v odvětvích strojírenství, státní správy, školství a zpracovatelského průmyslu – kolem 8 %. Nejmenší počet zaznamenala primární sféra – odvětví zemědělství, lesnictví a rybolovu s šesti respondenty.

Celkem 28 dotazovaných původně označilo odpověď „jiné“ a následně odvětví upřesnili. Celkem 16 z nich bylo zařazeno do původní struktury a 12 z nich spadalo do odvětví obchodu.

Níže uvedený graf přehledně znázorňuje odvětvovou strukturu v pořadí od nejvyššího zastoupení po nejmenší.

**Graf 9: Odvětvová struktura (porovnání)**

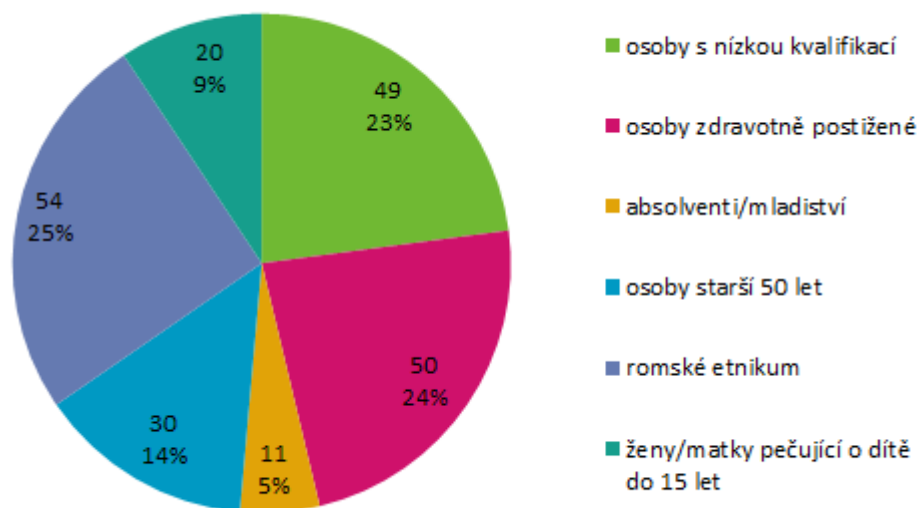


Zdroj: dotazníkové šetření, vlastní zpracování

**Otázka č. 2: Která z rizikových skupin je podle Vás na trhu práce v okrese Ústí nad Labem v nejhorším postavení?**

Cílem druhé otázky bylo zjistit, která z rizikových skupin je z pohledu zaměstnavatelů v nejhorším postavení. Mohli čerpat z dlouhodobé praxe či z aktuální situace a uvést tak vlastní názor.

**Graf 10: Postavení rizikových skupin**



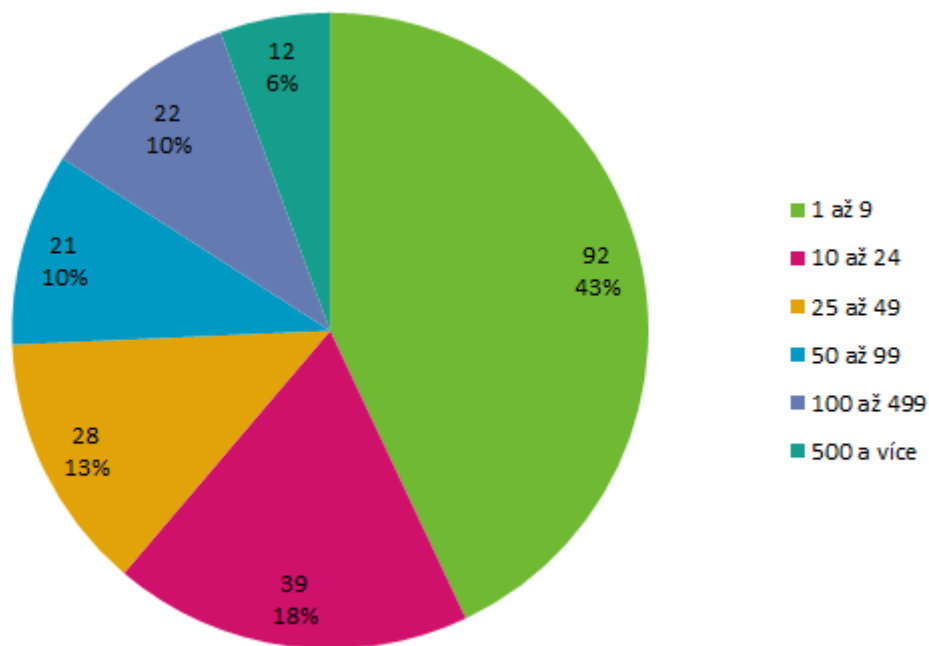
Zdroj: dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Z grafu je patrné, že nejhorší postavení na trhu práce v ústeckém okrese shledávají zaměstnavatelé u příslušníků romského etnika – tuto variantu označila čtvrtina z nich – následují osoby zdravotně postižené (24 %) a o něco lépe si vedou osoby s nízkou kvalifikací (23 %). Naopak u absolventů/mladistvých vidí komplikaci pouze 5 % zaměstnavatelů.

### Otázka č. 3: Kolik zaměstnanců pracuje ve Vaší společnosti?

Třetí otázka zkoumala strukturu společností dle velikosti – počtu zaměstnanců. Nejvyšší zastoupení měly drobné mikro podniky zaměstnávající nejvíce 9 zaměstnanců. Tvořily téměř polovinu všech (43 %). Následovaly je malé firmy s počtem zaměstnanců mezi 10 až 24 (18 %) a mezi 25 až 49 (13 %). Střední a velké podniky měly zastoupení menší – průzkumu se ale zúčastnilo 12 společností, které mají více jak 500 zaměstnanců.

Graf 11: Velikost společností

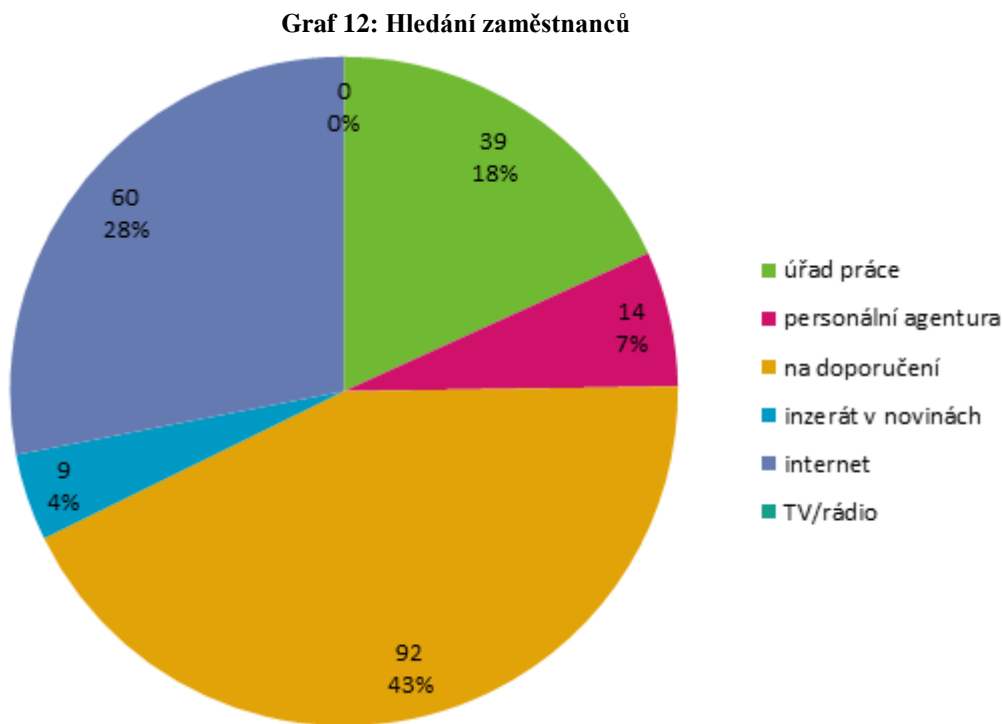


Zdroj: dotazníkové šetření, vlastní zpracování



#### Otázka č. 4: Jakým způsobem nejčastěji hledáte nové zaměstnance?

Ve společnosti se často mluví o tom, že „pokud nemá člověk známé, dobrou práci jen tak nesežene“. Tuto problematiku zkoumala čtvrtá otázka.



Zdroj: dotazníkové šetření, vlastní zpracování

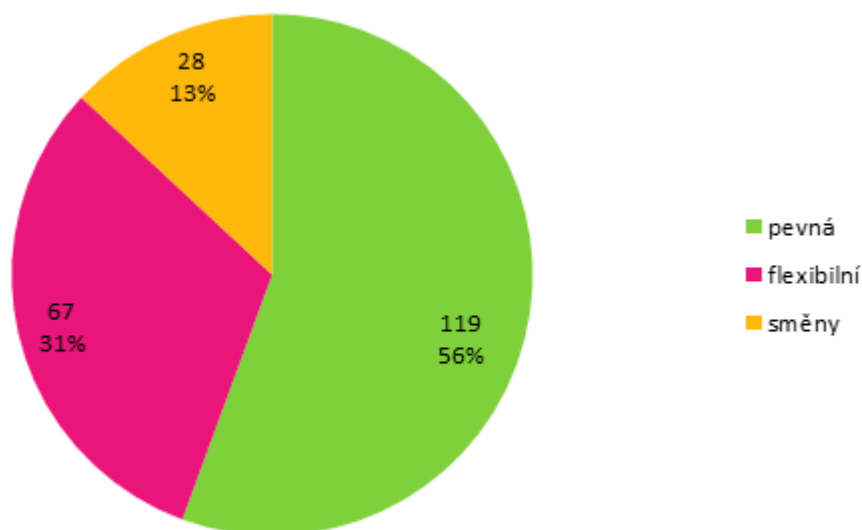
Dvaadvadesát společností upřednostňuje doporučení od stávajících zaměstnanců (celkem 43 %), což potvrzuje výše zmíněnou domněnku. Druhým nejběžnějším způsobem je hledání pomocí internetu – ať už inzerátu umístěného na webové stránky společnosti či další veřejné portály zabývající se nezaměstnaností. Na úřad práce spoléhá 39 firem (18 %) a ani jedna společnost neupřednostňuje služby televize či rádia – zřejmě z důvodu vysoké ceny.

#### Otázka č. 5: Většina Vašich zaměstnanců má:

Společně s finančními otázkami je pracovní doba pro uchazeče jedním z nejdůležitějších faktorů na výběr zaměstnání. Lidé uvítají pevnou pracovní dobu, aby měli jistotu v čase, který stráví v zaměstnání, jiní naopak upřednostňují určitou

pružnost, či dokonce směnování. Mají tak možnost si naplánovat různé aktivity nebo zařídít povinnosti aniž by si plýtvali dny řádné dovolené. Otázka č. 5 zkoumala, jakou variantu převážně nabízí zaměstnavatelé v Ústí.

**Graf 13: Pracovní doba**



Zdroj: dotazníkové šetření, vlastní zpracování

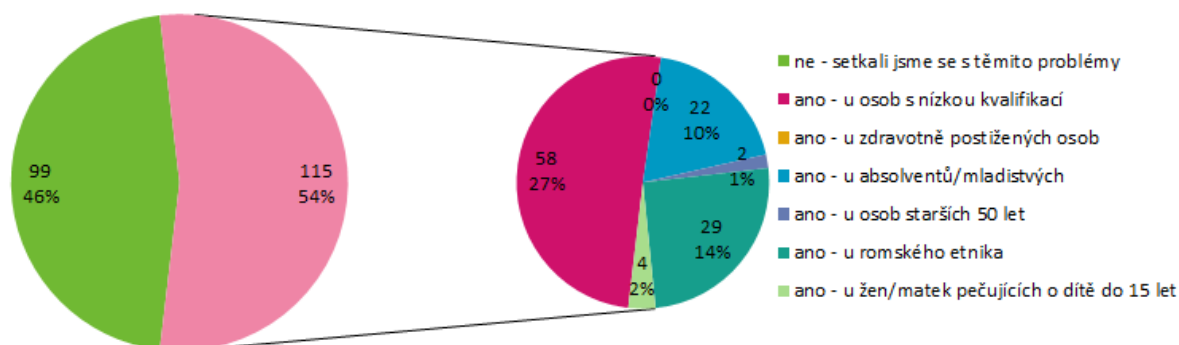
Převážná většina – 119 firem – má pracovní dobu pevně danou (56 %). Zaměstnanci dalších 67 společností převážně využívají výhod flexibilní pracovní doby a zbylých 13 % směnuje.

**Otázka č. 6: U které z rizikových skupin se nejčastěji setkáváte s porušením pracovní kázně (např. neomluvená absence, pozdní příchod, alkohol, krádež apod.)?**

Když už zaměstnavatel uchazeče o zaměstnání do svého týmu přijme, očekává od něho maximální plnění pracovních povinností a rovněž odpovídající chování. Člověka v životě mohou potkat závažné nepříjemnosti, které způsobí nutnost vzít si na nějaký čas volno. Tyto situace lze pochopit a zaměstnanci vyhovět – je ovšem nutné vše omluvit a řešit včas. Dojde-li ovšem k porušení kázně, které je zaměstnavatel bohužel nucen řešit výpovědí z pracovního poměru, nese to pro nezaměstnaného nepříjemné následky.

Šestá otázka zkoumala, u které z rizikových skupin se tyto problémy vyskytují nejčastěji.

**Graf 14: Kázeňské problémy**



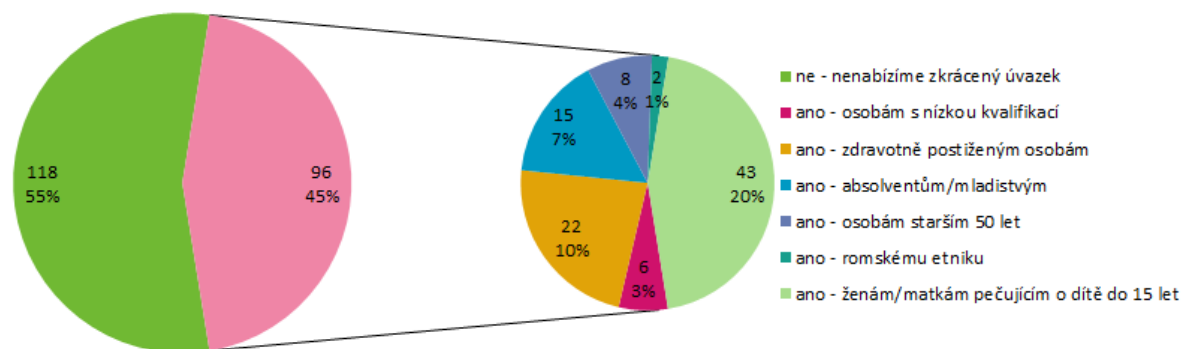
Zdroj: dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Téměř polovina zaměstnavatelů (99) uvedla, že se s kázeňskými problémy u svých zaměstnanců nesešla. Nadpoloviční většina respondentů (115) už bohužel tuto situaci v minulosti řešila – 58 z nich (27 % všech) u osob s nízkou kvalifikací a dalších 29 vedoucích uvedlo jako nejproblémovější romské etnikum. Ani jedna společnost neuvedla, že by mezi problémovými převažovaly zdravotně postižené osoby.

#### **Otázka č. 7: Které z rizikových skupin převážně nabízíte práci na zkrácený úvazek?**

Odborná literatura uvádí, že ženy/matky tvoří rizikovou skupinu zejména z důvodu vyšší náchylnosti k absenci v práci, neboť mají na starosti domácnost a děti, které doprovází do vzdělávacích zařízení a na volnočasové kroužky. Tyto povinnosti by jim mnohdy pomohla lépe skloubit možnost pracovat na zkrácený úvazek.

**Graf 15: Zkrácený pracovní úvazek**



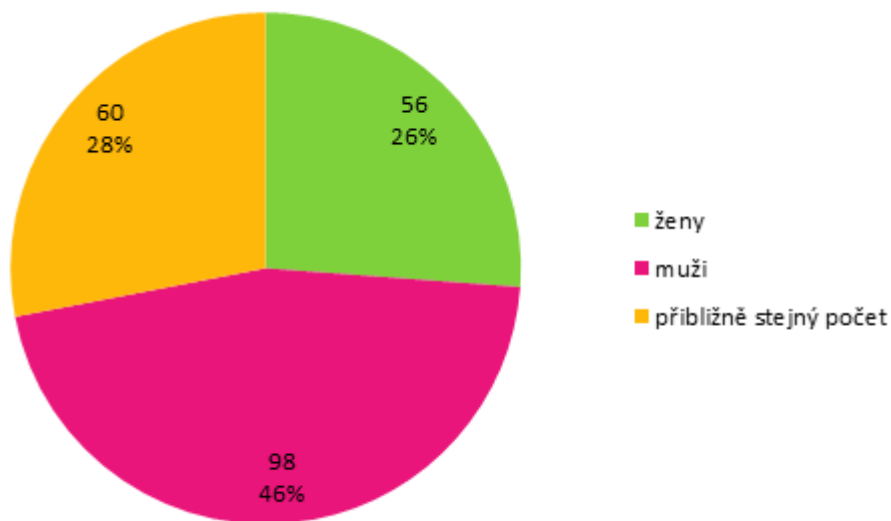
Zdroj: dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Nadpoloviční většina společností (118) práci na zkrácený pracovní úvazek vůbec nenabízí. U ostatních 96 společností (45 %) je možné tento „benefit“ využívat, především je nabízen ženám/matkám pečujícím o dítě do 15 let (20 %) a osobám se zdravotním postižením (10 %). Dva zaměstnavatelé nejčastěji nabízí zkrácený úvazek příslušníkům romského etnika – jedná se o odvětví stavebnictví a státní správu.

**Otázka č. 8: Mezi Vašimi zaměstnanci převažují:**

Prostřednictvím osmé otázky byla zkoumána struktura společností s ohledem na převažující gender. V ústeckém okrese dle výsledků šetření převažují podniky, kde jsou zastoupeni převážně muži – 98 firem (46 %) – jednalo se často o odvětví stavebnictví, strojírenství a o služby. Ženy převažují v 56 podnicích – nejčastěji ve školství, zdravotnictví a ve státní správě. Ostatních šedesát společností (28 %) má strukturu zaměstnanců genderově rovnoměrnější. Výsledky sumarizuje následující graf.

**Graf 16: Zaměstnanci dle pohlaví**

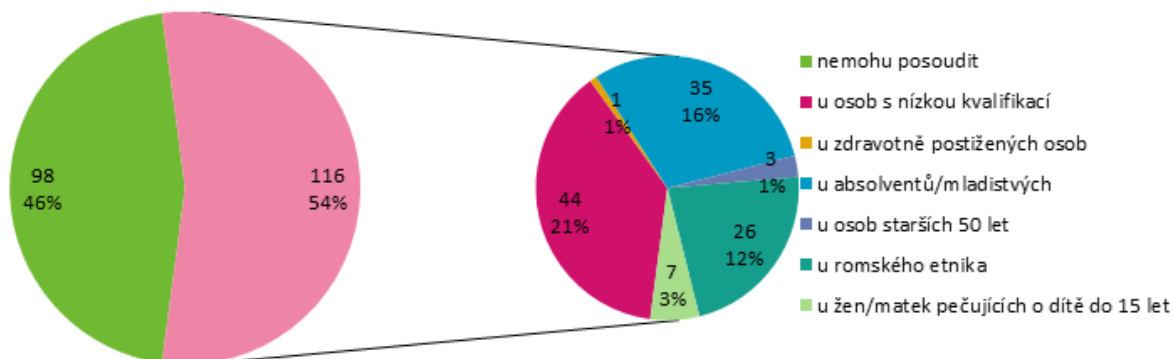


Zdroj: dotazníkové šetření, vlastní zpracování

**Otázka č. 9: U které rizikové skupiny zaměstnanců evidujete největší fluktuaci?**

Devátá otázka měla zjistit, zda u některé rizikové skupiny existuje větší sklon k fluktuaci (rychlejším změnám zaměstnání) než u skupin ostatních. Větší fluktuace se vyskytuje více v období, kdy se ekonomice daří – tak tomu bylo nedávno (2019).

**Graf 17: Fluktuace**

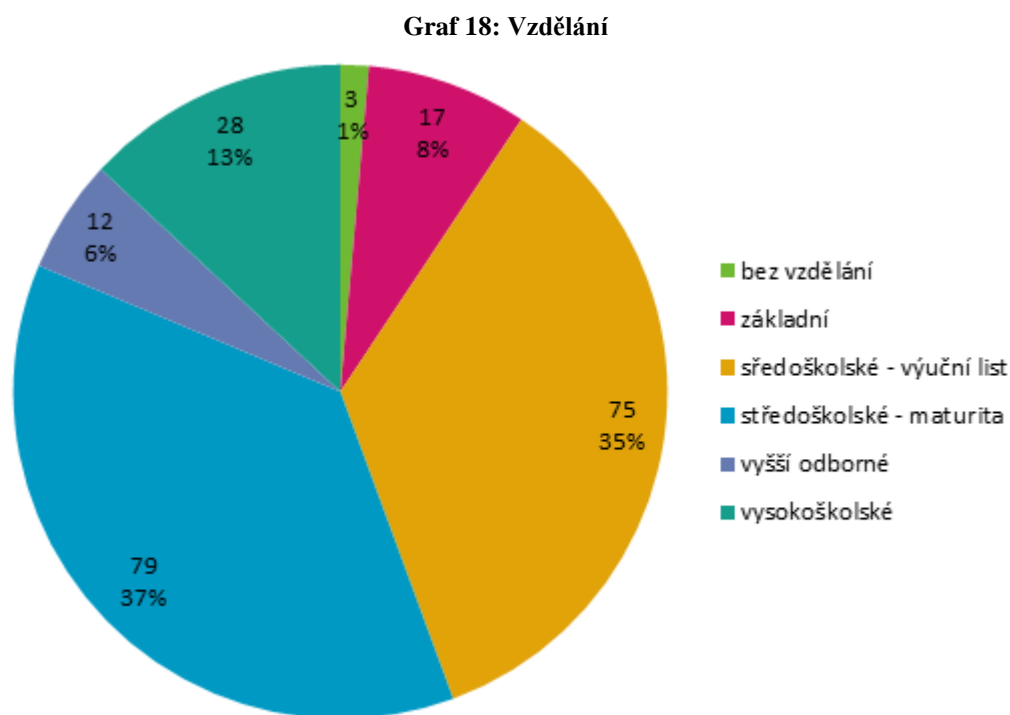


Zdroj: dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Devadesát šest vedoucích fluktuaci nedokáže posoudit, ovšem ze zbylých 118 eviduje nejčastější střídání zaměstnání u nízké kvalifikovaných osob (21 %) a u absolventů/mladistvých (16 %). Fluktuace u mladistvých se jistým způsobem očekává, neboť se mnoho z nich na trhu práce teprve „hledá“.

#### Otázka č. 10: Jaké vzdělání při hledání zaměstnanců nejčastěji požadujete?

Vzdělání jako součást lidského kapitálu je společně s praktickými zkušenostmi zase zásadním bodem pohovoru z pohledu zaměstnavatele. Tato otázka měla objasnit, jaké vzdělání je nejčastěji pro získání práce požadováno u ústeckých zaměstnavatelů



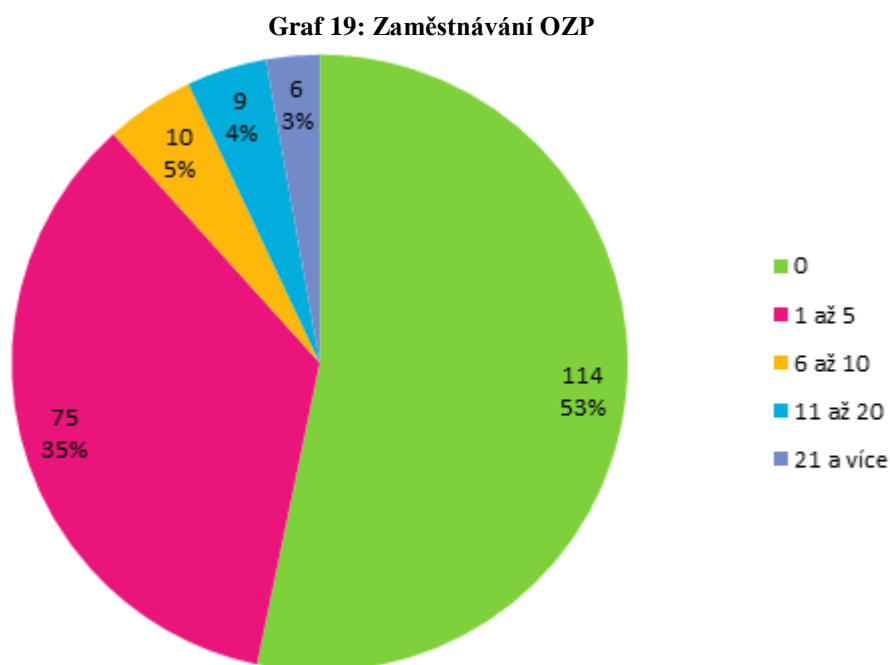
Zdroj: dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Tři zaměstnavatelé uvedli, že pro přijetí většiny uchazečů není potřeba ani základní vzdělání – jednalo se o odvětví služeb. Nejčastější požadované vzdělání je středoškolské – ať už výuční list (35 %) či maturitní zkouška (37 %). Vysokoškolský diplom je požadován u 28 společností, čili u 13 % zaměstnavatelů – nejčastěji státní správa a školství.

### Otázka č. 11: Kolik zaměstnáváte osob se zdravotním postižením?

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením nemusí být vždy takovým problémem, jak se ve skutečnosti zdá, neboť mnoho postižených lidí funguje zcela bez problémů a mohou vykonávat všelijaké práce, které nejsou například náročné na pohyb. Komplikovanějším se pro zaměstnavatele v tomto úhlu ohledu stává postižený, kvůli kterému je potřeba více zásahů do stávajícího systému – například finančně náročná přestavba prostor apod.

Následující graf znázorňuje situaci zaměstnávání zdravotně postižených osob na Ústecku.



Zdroj: dotazníkové šetření, vlastní zpracování

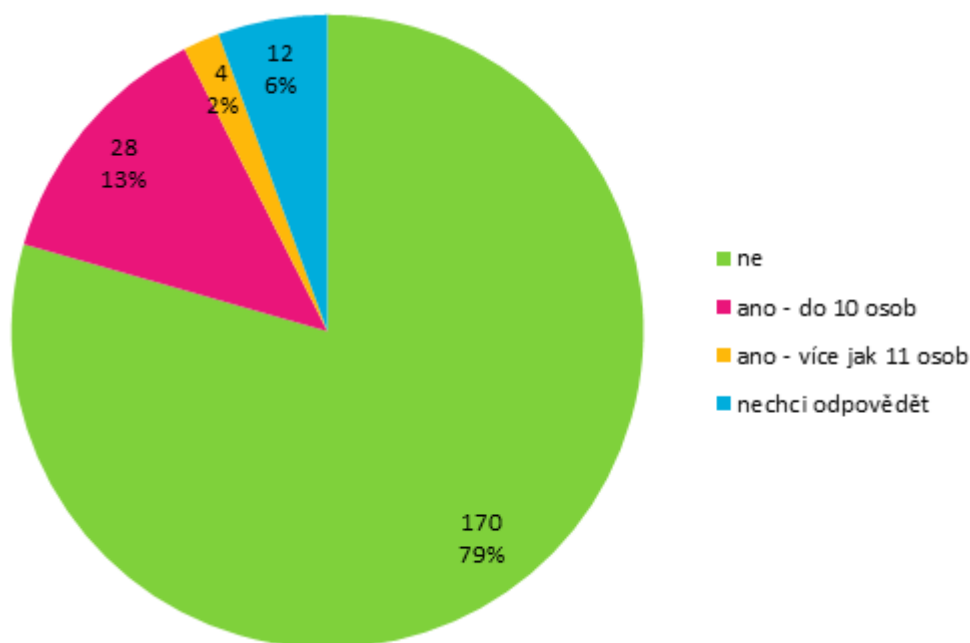
Nadpoloviční většina firem zdravotně postižené nezaměstnává (114). Třetina (35 %) společností ve svém týmu má 1 až 5 hendikepovaných a 6 firem zaměstnává dokonce více jak 21 postižených (jednalo se o společnosti, které zaměstnávají celkově vyšší počet zaměstnanců – 100 a více).

### Otázka č. 12: Zaměstnali jste za poslední 2 roky i osoby, které neměly čistý trestní rejstřík?

V rámci statistik se mezi osoby s nízkou kvalifikací řadí i jedinci mající problém se zákonem, alkoholici, drogově závislí a podobní. K pohovoru je mnohdy požadováno přinést s sebou úředně potvrzený (čistý) výpis z trestního rejstříku.

Účelem položení dvanácté otázky bylo zjistit, zda tito lidé mají u zaměstnavatelů šanci, nebo ne.

Graf 20: Trestní rejstřík



Zdroj: dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Výše vedené výsledky potvrzují, že zaměstnavatelé o problematické osoby nestojí, což se zdá být logické, neboť na trhu práce mají tyto osoby velkou konkurenci ve vzdělaných lidech vedoucích slušný život – 170 zaměstnavatelů tyto osoby za poslední 2 roky nezaměstnalo (79 %). Přesto se našlo 32 podniků, kde i „provinilí“ dostali šanci, z nich dokonce 4 společnosti zaměstnaly více jak 11 osob.

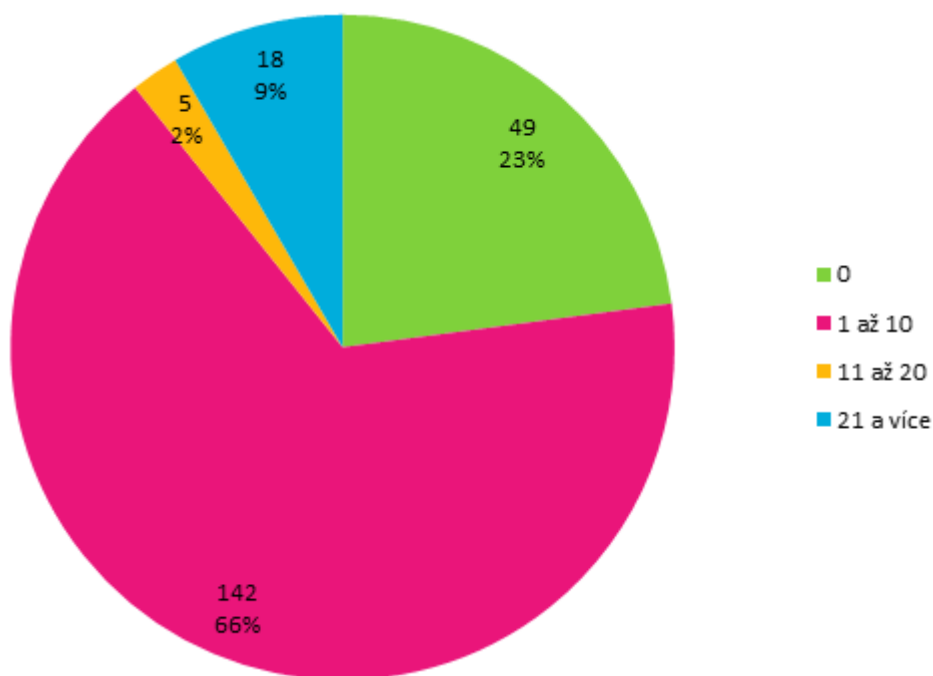
Vzhledem k citlivosti otázky byla respondentům ponechána možnost se k této otázce nevyjádřit – využilo ji 12 firem (6 %).



**Otázka č. 13: Kolika studentům jsme za poslední 2 roky poskytli brigádu nebo studijní praxi?**

Po dokončení studií se mnoho absolventů uchází o zaměstnání a ne vždy se podaří uspět na pohovoru hned v první společnosti. Zaměstnavatele může odradit absolventova nezkušenost, absence praxe, stereotypní očekávání absence pracovních návyků a jiné nejistoty. Mají studenti u respondentů šanci získat první pracovní zkušenosti v rámci studijní praxe, či přímo brigády?

**Graf 21: Praxe, brigáda**



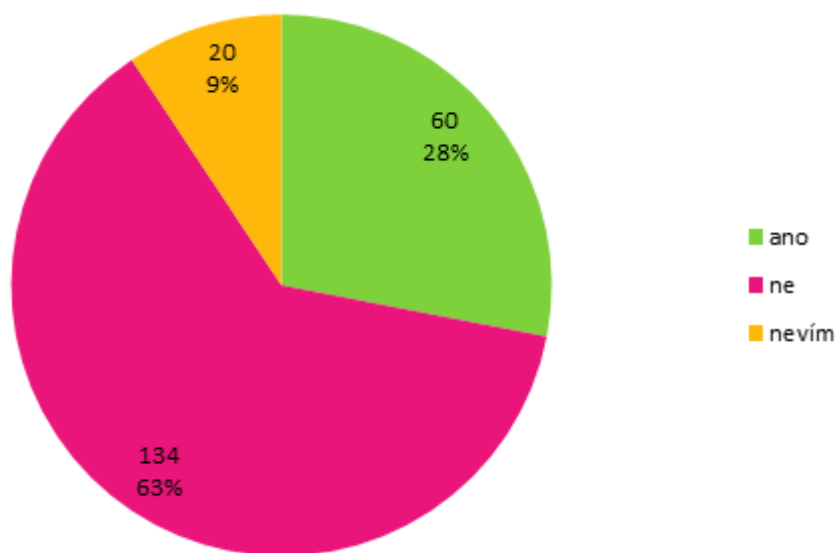
Zdroj: dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Z výsledků šetření plyne, že šance získat pracovní zkušenosti ještě při studiu existují – pouze 49 podniků (23 %) ji neumožňuje. Dvě třetiny respondentů umožnily praxi 1 až 10 studentům (142 firem), 18 podniků přijalo dokonce více než 21 zájemců o praxi či brigádu.

**Otázka č. 14: Využila Vaše společnost v posledních 3 letech některý z příspěvků od úřadu práce v rámci aktivní politiky zaměstnanosti?**

Čtrnáctá otázka zkoumala využití nástrojů státní aktivní politiky, které prostřednictvím spolupráce s úřadem práce pomáhá ke zvyšování zaměstnanosti, a to převážně u osob z rizikových skupin, které jsou náchylnější právě k dlouhodobé nezaměstnanosti.

**Graf 22: Příspěvek**



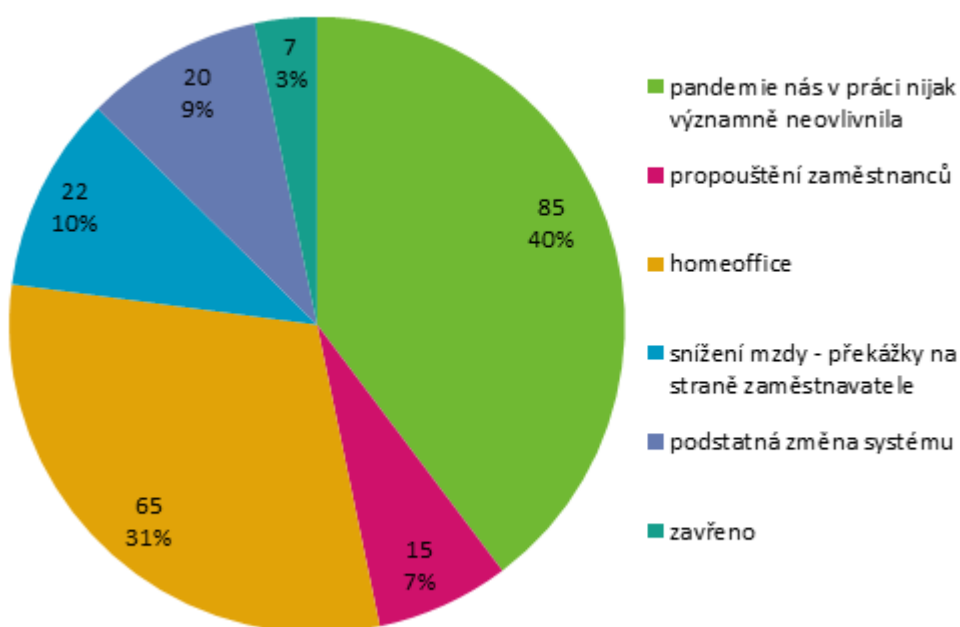
Zdroj: dotazníkové šetření, vlastní zpracování

V posledních třech letech převážná většina společností žádný z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti bohužel nevyužila – 134 firem (63 %). Dalších 60 podniků má s některým z nástrojů praktickou zkušenost (28 %). Dvacet respondentů si nebylo jistých, zda příspěvek využili, a tak se v 9 % odpovědí objevila odpověď „nevím“.

**Otázka č. 15: Jakým způsobem jste nejčastěji museli reagovat na nepříznivou situaci ohledně pandemie COVID-19 vzhledem k zaměstnancům?**

V březnu 2020 se objevila pandemie COVID-19 také v České republice. V průběhu roku docházelo k všelijakým omezením a z důvodu vládních nařízeních se společnost musela mnohokrát přizpůsobovat nejen po osobní, ale rovněž po pracovní stránce. Jakým způsobem na tuto nepříjemnou situaci reagovali ústečtí zaměstnavatelé?

**Graf 23: Reakce na pandemii COVID-19**



Zdroj: dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Čtyřicet procent zaměstnavatelů mělo to štěstí, že je v práci pandemie nijak výrazně neovlivnila (85). Nejčastější reakcí byla práce z domova, neboli takzvaný homeoffice – a to v 65 případech (31 %), následovala možnost snížení mzdy zaměstnancům – překážky na straně zaměstnavatele (22 firem). Oproti tomu 20 podniků muselo podstatně změnit systém – zřídili například e-shop, výdejní okénko či aktivity přesunuli do online komunikace (9 %). K nepopulárnímu propouštění zaměstnanců muselo nejčastěji přistoupit 15 společností (7 %). Celkem 18 respondentů zaškrtnulo variantu „jiné“ – 11 odpovědí bylo dodatečně zařazeno a 7 provozoven neukončilo činnost, ale ani neotevřelo (3 %).

## 4.5 Testování statistických hypotéz

Určitá premisa o parametrech statistického jevu, jímž se zabýváme, se nazývá statistická hypotéza. Mezi metody statistické indukce patří mimo jiné takzvané testování statistických hypotéz, čili postup, při němž dochází k ověřování (ne)platnosti statistické hypotézy. Hypotézy jsou stanoveny ve vztahu dvou proměnných již před samotným testováním. Hypotéza „nulová“ – značená  $H_0$  – tvrdí, že mezi znaky, jež jsou testovány, závislost neexistuje, čili proměnná A neovlivňuje proměnnou B. Hypotéza  $H_1$ , coby hypotéza „alternativní“, tvrdí, že závislost mezi proměnnými naopak existuje a popírá tak platnost hypotézy nulové.<sup>83</sup>

Pro testování (ne)závislosti hypotéz, jež jsou stanoveny, bude využito výsledků vlastního dotazníkového šetření zaznamenaných do tzv. kontingenčních tabulek. Následně dojde k porovnání naměřených četností z výzkumu s četnostmi očekávanými a bude vypočtena takzvaná p-hodnota prostřednictvím excelové funkce „chisqtest“. Nulová hypotéza  $H_0$  bude zamítnuta v případě, že naměřená p-hodnota bude nižší než hodnota hladiny významnosti  $\alpha = 0,05$ . V tomto případě lze přijmout alternativní hypotézu  $H_1$  za platnou.

### 4.5.1 Výsledky testování

Hypotéza č. 1 –  $H_0$ : Neexistuje závislost mezi velikostí podniku a nabídkou praxe/brigády pro studenty. ( $H_1$ : Existuje závislost mezi velikostí podniku a nabídkou praxe/brigády pro studenty.)

Tabulka 7: Hypotéza č. 1

velikost/praxe	ne	ano	$\Sigma$
1 až 9	32	60	92
10 až 24	5	34	39
25 až 99	7	42	49
100 a více	5	29	34
$\Sigma$	49	165	214

Zdroj: dotazníkové šetření, vlastní zpracování

<sup>83</sup> HOŠKOVÁ, V. a kol., *Statistika I*, s. 84

$$\alpha = 0,05$$

$$p = 0,004735$$

$$\alpha > p$$

Prostřednictvím první hypotézy bylo testování, zda existuje závislost mezi velikostí podniku dle počtu zaměstnanců a možností vykonávat v podniku brigádu či studijní praxi v rámci přípravy na budoucí povolání. Pro správné provedení byly sloučeny velikostní kategorie dle výše uvedené tabulky. Naměřená p-hodnota je menší než hladina významnosti  $\alpha$ . Nulovou hypotézu zamítáme ve prospěch alternativní – nelze tvrdit, že mezi velikostí podniku a nabídkou praxe/brigády závislost neexistuje.

Hypotéza č. 2 –  $H_0$ : Neexistuje závislost mezi podniky dle genderové struktury a výskytem kázeňských problémů. ( $H_1$ : Existuje závislost mezi podniky dle genderové struktury a výskytem kázeňských problémů.)

**Tabulka 8: Hypotéza č. 2**

<b>pohlaví/kázeň</b>	<b>ne</b>	<b>ano</b>	<b><math>\Sigma</math></b>
<b>více žen</b>	33	23	<b>56</b>
<b>více mužů</b>	37	61	<b>98</b>
<b>stejný počet</b>	29	31	<b>60</b>
<b><math>\Sigma</math></b>	<b>99</b>	<b>115</b>	<b>214</b>

Zdroj: dotazníkové šetření, vlastní zpracování

$$\alpha = 0,05$$

$$p = 0,037433$$

$$\alpha > p$$

Druhé testování odhaluje, že existuje jistá závislost mezi podniky dle genderové struktury a výskytem kázeňských problémů, jako například neomluvené absence, krádeže, alkohol a podobně. P-hodnota dosahuje menší velikosti než hladina významnosti  $\alpha$ , a proto došlo k zamítnutí nulové hypotézy.

Hypotéza č. 3 –  $H_0$ : Neexistuje závislost mezi velikostí podniku a reakcí na situaci ohledně pandemie COVID-19. ( $H_1$ : Existuje závislost mezi velikostí podniku a reakcí na situaci ohledně pandemie COVID-19.)

**Tabulka 9: Hypotéza č. 3**

velikost/COVID	neovlivnil	homeoffice	ostatní	$\Sigma$
<b>1 až 9</b>	42	19	31	<b>92</b>
<b>10 až 24</b>	23	7	9	<b>39</b>
<b>25 až 99</b>	11	19	19	<b>49</b>
<b>100 a více</b>	9	20	5	<b>34</b>
<b><math>\Sigma</math></b>	<b>85</b>	<b>65</b>	<b>64</b>	<b>214</b>

Zdroj: dotazníkové šetření, vlastní zpracování

$$\alpha = 0,05$$

$$p = 4,58688$$

$$\alpha < p$$

Z důvodu správnosti prováděného testování byly sloučeny kategorie s menším výskytem odpovědí do kategorie ostatní (propouštění, snížení mzdy, změna systému). V tomto případě bylo zjištěno, že neexistuje vzájemná závislost mezi testovanými znaky – nulová hypotéza byla přijata.

Hypotéza č. 4 –  $H_0$ : Neexistuje závislost mezi počtem zaměstnaných OZP v podniku a využitím příspěvku v rámci aktivní politiky zaměstnanosti. ( $H_1$ : Existuje závislost mezi počtem zaměstnaných OZP v podniku a využitím příspěvku v rámci APZ.)

**Tabulka 10: Hypotéza č. 4**

OZP/příspěvek	ano	ne	$\Sigma$
<b>0</b>	19	87	<b>106</b>
<b>1 až 5</b>	27	41	<b>68</b>
<b>6 a více</b>	14	6	<b>20</b>
<b><math>\Sigma</math></b>	<b>60</b>	<b>134</b>	<b>194</b>

Zdroj: dotazníkové šetření, vlastní zpracování

$$\alpha = 0,05$$

$$p = 3,48278$$

$$\alpha < p$$

V dotazníku byla u otázky na využití příspěvku od úřadu práce ponechána možnost zaškrtnout políčko „nevím“, a to například v případě personální změny na podnikovém HR. Z tohoto důvodu bylo 20 dotazníků pro statistické testování vynecháno a pracuje se se vzorkem v počtu 194. I zde došlo ke sloučení kategorií zaměstnaných osob se zdravotním postižením. Statisticky bylo prokázáno, že neexistuje souvislost mezi zkoumanými proměnnými a nulová hypotéza byla přijata.

Hypotéza č. 5 –  $H_0$ : Neexistuje závislost mezi genderovou strukturou podniku a zaměstnáváním osob, které nemají čistý trestní rejstřík. ( $H_1$ : Existuje závislost mezi genderovou strukturou podniku a zaměstnáváním osob, které nemají čistý trestní rejstřík.)

**Tabulka 11: Hypotéza č. 5**

<b>pohlaví/rejstřík</b>	<b>ne</b>	<b>ano</b>	<b><math>\Sigma</math></b>
<b>více žen</b>	51	3	<b>54</b>
<b>více mužů</b>	72	19	<b>91</b>
<b>stejný počet</b>	47	10	<b>57</b>
<b><math>\Sigma</math></b>	<b>170</b>	<b>32</b>	<b>202</b>

Zdroj: dotazníkové šetření, vlastní zpracování

$$\alpha = 0,05$$

$$p = 0,046387$$

$$\alpha > p$$

Vzhledem k citlivosti otázky na zaměstnávání osob, které nemají čistý trestní rejstřík, byla v dotazníku ponechána možnost se k této otázce nevyjádřit – z tohoto důvodu se pracuje s počtem vzorků 202 (12 nepoužito). Testování pomocí excelové funkce chisqtest poukázalo na vzájemnou závislost zkoumaných znaků a lze přijmout alternativní hypotézu  $H_1$ .

Provést dotazníkové šetření na souboru základním, tedy u veškerých zaměstnavatelů v okrese Ústí nad Labem, by bylo téměř nereálné, tudíž se v diplomové práci zabýváme souborem výběrovým.

V rámci diplomové práce bylo stanoveno celkem 5 statistických hypotéz, z nichž ve dvou případech došlo k přijetí nulové hypotézy a třikrát byla prokázána závislost mezi sledovanými znaky a přijata hypotéza alternativní.

## **4.6 Rozhovory se zástupci rizikových skupin z okresu Ústí nad Labem**

Krátké rozhovory se zástupci rizikových skupin byly uskutečněny dobrovolně, po vzájemné dohodě. Cílem nebylo oslovit přímo nezaměstnané osoby, které se registrovaly na úřadu práce, ale i osoby s potenciálním rizikem. Jedná se o doslovný přepis mluveného slova.

### **4.6.1 Riziková skupina „ženy“**

„Dobrý den, prosím o krátké představení Vaší osoby.“

„Jmenuji se Radka, je mi 29 let a jsem na mateřské dovolené, mám tříletou dceru a druhé by se mělo narodit koncem května.“

„Ve společnosti se často stává, že si pár naplánuje spojit dvě rodičovské dovolené a pořídí si děti zhruba po třech letech. Bylo to tak i ve Vašem případě?“

„Ne. Nebylo. Původně jsem plánovala, že se do práce vrátím, malá bude chodit do školky a až bude nastupovat do první třídy, tak se s přítelem pokusíme pořídít sourozence. Jenže když jsem slyšela, co se v práci děje kvůli koruně, tak jsem dostala o místo strach a rozhodla se, že s návratem počkám.“

„Mohu se zeptat, z jakého důvodu máte o místo strach?“

„No... Kvůli koruně se přišlo o zakázky a vedení vyhodilo některé lidi, protože jich tolik nepotřebují. Stalo se to i mé kolegyni, která se právě vrátila po mateřské. Ta pracovala chvíli a už tam není...“

„Máte pocit, že jí v tom mateřská dovolená nějak uškodila?“

„Docela jo. Protože jí podle mě trvalo, než se do toho zase dostala.“

„Jaký z tohoto úhlu pohledu máte dojem ze sebe?“



*„Já mám pocit, že už bych ani neuměla zapnout počítač. Byla jsem doma tři roky a starala se o malou, takže to byly úplně jiné starosti. Zároveň jsem vyměnila kolektiv a scházím se jen s kamarádkami, které mají taky malé děti. Teď to korona navíc zhoršila, protože jsme naše procházky docela dost omezily a o to víc si voláme.“*

*„Pracovala jste během té doby nějakým způsobem na tom, abyste nepřišla o Vaše znalosti/dovednosti?“*

*„No já mám bakaláře z ekonomiky a pracuju v kanceláři na finančním. Po bakaláři jsem šla pracovat a měla jsem za sebou ještě pár kurzů. Na mateřský jsem si plánovala zlepšit jazyky nebo možná i zkusit dálkově dodělat školu, ale při dítěti jsem už potom nechtěla. Nebo spíš na to nějak nebylo pomyslení.“*

*„Přeci jen mi nedá se nezeptat: Když jste měla už po první dovolené strach z návratu do práce a rozhodla se radši pro druhé dítě, nebojíte se, že to pro Vás potom bude ještě náročnější? Myslím tím po psychické stránce.“*

*„Tak to určitě bude. Ani mi nemluvte. Ale zatím je na to dost času, tak snad se s tím nějak srovnám.“*

*„Poslední otázka. Co by Vám podle Vás mohlo pomoci ke snadnějšímu návratu na trh práce?“*

*„To teď asi nedokážu říct. Ale asi by pomohlo být nějakým způsobem v kontaktu s prací průběžně. Třeba dvakrát třikrát do měsíce mít den, kdy budu mít hlídání na celý den a budu moct jít do práce. To by člověk aspoň nevypadl z rutiny, nezapomněl, co má vlastně dělat a taky by jenom nešiřlal doma na dítě.“*

#### **4.6.2 Riziková skupina „osoby zdravotně postižené“**

*„Dobrý den, mohla byste se prosím stručně představit?“*

*„Jsem Jana, je mi 39 let, jsem z Ústí, svobodná a učím ve škole.“*

*„Předně velice děkuji za Vaši ochotu poskytnout rozhovor. Vzhledem k Vašemu postižení spadáte do takzvaných rizikových skupin na trhu práce. Mohu se zeptat, o jaké postižení se jedná? Alespoň naznačit.“*

*„To je v pořádku. Mám tělesné postižení, prodělala jsem transplantaci orgánu, mám vývod a mám také problémy s páteří.“*

„Je výborné, že pracujete. Do jaké míry Vás to ovlivňuje v práci? Setkala jste se někdy s nepřijetím u zaměstnavatele?“

„Po škole jsem nemohla nějaký čas najít uplatnění ve školství. Dělal jsem tedy operátorku na telefonu, kde se všechno přesně měří a zaznamenává. Jak dlouho jsem měla pauzu, jak dlouhý byl hovor, jak dlouho jsem dělala administrativu a tak dále. Znamenalo to pro mě sedět na židli 7,5 hodiny denně. Jenže já vydržím maximálně půl hodiny kvůli záďm, pak musím změnit na chvíli polohu. Také ve zvýšené míře musím navštěvovat toalety. Takže když to zkrátím, dostala jsem tehdy výpověď, protože jsem nebyla dostatečně efektivní. Měla jsem málo hovorů a hodně přestávek. Byla to první práce a hodně mě to srazilo na dno, protože jsem měla strach, co budu v životě dělat. Byla jsem hodně mladá a nechtěla jsem být ten klasický invalidní důchodce.“

„Jak jste se dostala k práci učitelky?“

„Byla jsem dlouho na pracáku a vážně jsem chtěla učit. Pak jsem dostala možnost na částečný úvazek učit angličtinu na základce, tak jsem to přijala. Bylo to ale na krátkou dobu, než se vrátí kolegyně z dlouhodobého marodění. Pak jsem zase byla bez práce. No a teď učím už pár let a jsem spokojená. Co se týká zad, tak běžná výuka mi vyhovuje, můžu si sednout, nebo chodit po třídě.“

„Jakým způsobem pracujete teď v době uzavření škol?“

„Máme distanční výuku na MS teams. Co se týká mého postižení, tak je to složitější. Chvilu sedím, chvíli stojím, ale nejde to jako při běžné výuce. Když na mě studenti vidí, tak sedím, ale když pouštím prezentace, tak se snažím pohybovat, což způsobuje komplikace se zvukem. No už aby tohle všechno skončilo.“

„Jak vidíte svoje působení na trhu práce do budoucna?“

„Můj zdravotní stav je buď stabilizovaný, nebo se zhoršuje. Takže prostě dokud to půjde, budu fungovat a pak se uvidí. Ale hlavně se chci vyhnout nicnedělání. Mám pocit, že to by můj život v podstatě skončil.“

„Jano, je úžasné, že jste takhle pozitivní a máte snahu se svým hendikepem bojovat. Přeji Vám, ať se daří co nejdéle a děkuji za rozhovor.“

#### 4.6.3 Riziková skupina „osoby s nízkou kvalifikací“

„Dobrý den, mohla byste se prosím stručně představit?“

„Jmenuji se Michaela, je mi 36 let, bydlím v Ústí a studuji dálkově střední školu.“

„Jak se stalo, že jste studentkou ve vyšším věku?“

„Protože jsem byla mladá, hloupá a zamilovaná.“

„Mohla byste to prosím upřesnit?“

„Z Ústí jsem se jako mladá přestěhovala do Prahy, kam jsem chodila i na střední školu, seznámila se s přítelem, který se věnoval profesionálně sportu a měl možnost odjet do zahraničí. Jela jsem s ním, školy nechala a teď toho lituji. To hezké mezi námi skončilo, rozešli jsme se a já se vrátila sem domů. Expřítel nás oba živil, nějaké peníze mi zůstaly, ale není jich nekonečno. Takže jsem se musela rozhodnout pro dálkové studium. Se základkou mám všude útrum.“

„Až dostudujete, o jakou práci budete mít zájem?“

„Plánuju se poté vrátit do Prahy a začít nový život tam. Mám docela výhodu, že jsem se naučila cizí jazyk, tak myslím, že to by mi mohlo pomoci.“

„Zkoušela jste si najít práci prostřednictvím úřadu práce?“

„Ne to ne. Na pracáku jsem se neregistrovala, protože to je pod mou úroveň. Pár nabídek mě zaujalo, ale chtějí minimálně maturitu a pokud možno vysokou školu.“

„Myslíte, že byste po maturitě šla studovat dál?“

„Napadlo mě to, ale musím říct, že návrat ke studování je v mém věku už docela složitý. Není to tak jednoduché, jak jsem si představovala a jít na bakalářské studium, to jsou další tři roky a ani to nemusí vyjít. Možná třeba nějakou vyšší odbornou, ale na to jsem nekoukala. Každopádně bych musela zase dálkově.“

„Jak moc složité je pro Vás studium?“

„Dost, je to po dlouhé době, navíc já se střední sekla ve třetíáku. Rodiče mě varovali, ale já viděla jen cestování a ten jiný život.“

„Jste asi hodně zcestovalá, takže stěhování za prací do Prahy pro Vás určitě nebude problém.“

„Stěhování ne, jen abych nějakou práci našla. Mně by ani nevadilo odstěhovat se do zahraničí, ale v plánu to teď není.“

„Děkuji. Přeji zdárné ukončení školy.“

#### 4.6.4 Riziková skupina „osoby starší 50 let“

„Dobrý den, mohl byste se prosím stručně představit?“

„Dobrý den, jmenuji se Pavel, je mi 60 let, momentálně jsem nezaměstnaný a bydlím tady kousek na Severní Terase.“

„Jak dlouho jste nezaměstnaný?“

„Už 5 měsíců, dostal jsem výpověď na podzim a byl jsem v práci přes 10 let.“

„Jaký byl důvod Vašeho propuštění?“

„V práci se změnilo vedení koncem roku 2019 a už tehdy jsem si nesesnul s novým šéfem. Nasedli jsme si povahově. Myslím, že využil příležitosti ohledně krize a zbavil se mě. Což mě po tý době dost naštválo. Nevím, kde teď, když všude propouštěj, najdu novou práci.“

„Nedaří se Vám práci najít po celých 5 měsících?“

„No tak já jsem z toho byl ze začátku tak vyřízenej, že jsem si řekl, že si odpočinu dva měsíce. První měsíc jsem to nesl hodně těžko. Ani jsem si vlastně neodpočinul. Pak jsem řešil nějaký rodinný záležitosti a byl konec roku. Začal jsem hledat v lednu, ale zatím bez úspěchu.“

„O jaká místa jste se ucházel?“

„Pracoval jsem ve strojírenství a chci tam shánět dál. Jenže čtyři firmy, kam jsem volal, mají teď stopku a neberou. Pak jsem zkusil další dvě, ale nenabídlí mi dostatek peněz. Nechci teď v šedesáti znovu začínat.“

„Pavle, dodržujete zhruba stejný režim dne, mimo práci, jako jste měl do výpovědi?“

„Vstávám zhruba stejně, ale naučil jsem se chodit si lehnout chvíli po obědě. Ale každý den se jdu projít, to mi dřív nevycházelo. Mám na to teď čas.“

„Prozradíte, jakou mzdu jste si představoval?“

„Nabízeli mi v podstatě průměr, což bylo asi o 10 000 Kč míň, než jsem chtěl.“

„Pavle, pobíráte podporu v nezaměstnanosti?“

„Samozřejmě, přeci si po těch letech, co makám, nebudu ještě platit pojištění a podporu nenechám státu. Vydělala jsem si na to. I když nějaké úspory máme, tak ano.“

„Pavle, poslední otázka je trochu „na tělo“ – jak svoji situaci zvládáte po psychické stránce?“

„Upřímně je to nepříjemný. Je mi 60 let. Necítím se být starý, ale je mi jasný, že moje šance už není, jako když mi bylo 40. Konkurence je velká a já si myslím, že teď se s krizí ještě zvýší, protože lidi o práci podle mého ještě přijdou a bude tak víc uchazečů na úřadu

*práce. A je mi jasný, že si raději vyberou někoho mezi 30 až 40 lety. Mladí mě tolik neohrožují, to si nemyslím, já mám zkušenosti. Ale i já už mám několik zásad, ze kterých nechci slevit. Nechci nikam dojíždět, nechci pracovat za málo peněz, nechci nedej bože směnovat a nechci takový ty akce teambuildingy pro nováčky a podobný nesmysly. Na to už starej jsem. Jo a taky mám obavy z angličtiny. To, co jsem potřeboval pro svoji práci, jsem se naučil, ale jde vlastně jen o slovíčka. Mluvit anglicky po mně nikdo nemůže chtít“*

#### **4.6.5 Riziková skupina „romské etnikum“**

*„Dobrý den, mohl byste se stručně představit?“*

*„Já jsem Michal, je mi 31, dělám teamleadera v jednom podniku tady v Ústí.“*

*„Michale, jak jistě víte, ve společnosti se často mluví o tom, že Romové mají velké problémy s nezaměstnaností, kór tady na Ústecku. Většina nepracuje, jsou závislí na sociálních dávkách, objevuje se tu i zvýšená kriminalita, mluví se o vyloučených lokalitách a tak dále. Je skvělé, že je tomu ve Vašem případě zřejmě jinak.“*

*„Joo, já makám už docela dlouho. Nějaký problémy byly, když jsem začínal, ale už jsem z toho vyrostl. Chodím do práce a jsem za to vlastně rád.“*

*„Když jste teamleader, tak si Vás zřejmě nadřízený všimnul a povýšil?“*

*„Joo, tak u nás se to dost střídalo, hodně kluků odešlo nebo je i vyhodili. Já už jsem ukázal, že jsem v klidu a je na mě spoleh, tak si mě jednou šéfík vzal bokem a řekl, že jestli budu takhle makat dál, že budu mít pod sebou pár lidí a že mi přidá. Tak jsem byl rád.“*

*„Výborně. Jste určitě dobrým příkladem pro ostatní. Pokud nechcete odpovídat, budu to respektovat, ale v jakém jste vyrůstal prostředí a jak žijete nyní?“*

*„Nee, v pohodě. Tak jako já mám 3 bráchy a ségru bydlím v Krásnáku<sup>84</sup>, brácha a já máme i výučák, ségra taky, ta dělala servírku. Dva bráchové mají základku. Já z nich makám nejdýl. Hodně Romů kolem mě maká. Doporučil jsem i několika kámošům práci u nás, takže dobrý.“*

*„Setkal jste se v minulosti s diskriminací v práci?“*

---

<sup>84</sup> OPÚ Krásné Březno

*„Jo, když jsem dělal třeba na stavbě a pomáhal tam, tak mýho šéfa bejvalýho varoval ten chlap, kterýmu jsme stavěli barák, jestli třeba neukradnu nějakou matroš. To mě fakt štválo, ale potřeboval jsem tehdy peníze.“*

*„Máte do budoucna ještě nějaké cíle spojené s prací?“*

*„Tak chci mít peníze a tak nějak aby to bylo v klidu. Jsem tu docela spokojenej, takže teď měnit nechci, tak snad to bude v klidu.“*

*„Děkuji Vám za rozhovor. Přeji, aby se Vám dařilo i nadále.“*

#### **4.6.6 Riziková skupina „absolventi/mladiství“**

*„Dobrý den, mohl byste se ve stručnosti představit?“*

*„Jmenuju se Martin, je mi 18 a jsem z Trmic.“*

*„Jaké máte vzdělání?“*

*„Jako školu? No já chodím na učňák na kuchaře. Na pomocnýho.“*

*„Takže ještě nemáte střední školu hotovou?“*

*„Měl bych mít závěrečky teď v květnu nebo v červnu.“*

*„Jak probíhá výuka teď v době pandemie COVID-19?“*

*„No školu mám přes internet přes MS teams pondělí, čtvrtek a pátek a pak bych měl mít vždycky týden praxi. Ale tu nám zrušili.“*

*„Takže to znamená, že máte výuku třeba pouze šest, sedm dní v měsíci a nemáte žádnou praktickou výuku?“*

*„No vlastně tak no. Jako já na praxi chodil v prváku, to jsem měl pravidelně ob tejdén, ale teď nic no.“*

*„Nezkoušel jste třeba sám shánět nějakou brigádu v restauraci?“*

*„Ani ne, protože by mě asi stejně nevzali, když neberou ani na praxi.“*

*„A co případně zkusit něco jiného? Třeba v jiné oblasti vyzkoušet brigádu. Přeci jenom máte každý druhý týden úplně volno.“*

*„Já jsem měl brigádu loni v létě, když mi bylo 16, ale nebavilo mě to.“*

*„Jak dlouho jste pracoval? Kde a co Vás na tom bavilo a naopak nebavilo?“*

*„Tak bavilo mě, že jsem dostal peníze a nebavila mě ta práce, byl jsem ve výrobě. A vstával jsem strašně brzy, protože už jsem musel začínat v šest ráno. Měl jsem to na měsíc o prázdninách.“*

*„Co byste chtěl dělat, až dokončíte školu?“*

*„No budu asi muset chodit do práce, protože mi naši už nebudou dávat peníze.“*

*„A víte, jakou práci byste si chtěl hledat?“*

*„To ještě nevím, ale ne už v té výrobě.“*

*„Martine, přemýšlel jste, že byste si časem udělal maturitu? Prováděla jsem průzkum tady v Ústí mezi zaměstnavateli a maturita je v podstatě takový základ, který požadují u svých zaměstnanců. Obzvláště, když nechcete pracovat jako operátor, tak byste měl více šancí.“*

*„Já už do školy nechci, nebaví mě se učit.“*

*„Dobře, každopádně o tom uvažujte. Děkuji Vám za rozhovor a přeji hezký den.“*

## 5 Výsledky a diskuse

### 5.1 Shrnutí rozboru nezaměstnanosti v okrese Ústí nad Labem

Ústecko, jak již bylo zmíněno, patří mezi oblasti s nejvyšší nezaměstnaností. Po revoluci v roce 1989 a nastolení nového režimu docházelo postupně k útlumu odvětví se stěžejní zaměstnaností pro obyvatele této periferní lokality. V roce 1990 se hodnota zdejší míry registrované nezaměstnanosti podobala celorepublikové (0,67). K velkému nárůstu došlo po roce 1997 z důvodu celkově špatné situace v ekonomice českého státu.

Nejvyšších hodnot tento ukazatel dosáhl v letech 2002 až 2004, kdy atakoval hranici 18 %. Poté nezaměstnanost klesala, víceméně až do ekonomické krize v roce 2008, která poznamenala opět následující roky. Ústecký kraj si bohužel držel v rámci celé republiky nejhorší pozici od roku 2005 do roku 2012. Nezaměstnanost začala velmi klesat v letech 2016 až 2019, kdy došlo k obrovské poptávce po zaměstnancích ve stěžejních odvětvích.

Rok 2020 znamenal pro celou společnost nevídané změny spojené s příchodem pandemie COVID-19, která obrovským způsobem negativně ovlivní ekonomickou situaci státu do budoucna. Od té doby dochází k propouštění zaměstnanců, omezování či zastavování výroby v sekundárním sektoru, v důsledku vládních nařízení došlo k omezení provozu maloobchodu, poskytování služeb a mnoho dalšího.

K 31. prosinci 2020 bylo v ústeckém okrese registrováno na úřadu práce celkem 4569 uchazečů, což v rámci kraje tvoří podíl téměř 15 %. Podíl nezaměstnaných osob se s koncem roku dostal na hodnotu 5,58 %, což o 0,12 procentního bodu převyšuje PNO kraje. Úřad práce okresu Ústí nad Labem zároveň eviduje nejnižší počet volných pracovních míst, což způsobuje nejvyšší podíl uchazečů o zaměstnání na jedno pracovní místo – 5,9.

Za desetileté období 2010 až 2019 byl podíl žen na celkovém počtu nezaměstnaných v okrese Ústí nad Labem nižší než podíl mužů. V roce 2016 jejich počet poprvé za sledované období nepřekročil hranici čtyř tisíc a dokonce došlo k výraznému úbytku v roce 2019, kdy byla celkově situace na trhu práce nepříznivější v celém státě. V posledním roce se ale situace otočila a ženy již tvořily nadpoloviční většinu nezaměstnaných na Ústecku.



Nejrizikovější věkovou skupinou jsou od roku 2014 doposud osoby starší padesáti let, a to výrazně, přestože jejich počet až do roku 2019 klesal. Nejmenší podíl tvoří nejmladší uchazeči. Zajímavé je, že s narůstající fází ekonomické recese se zvyšuje počet evidovaných mladistvých a s nástupem fáze expanze se spíše zvyšuje podíl nezaměstnaných starších osob.

Na celkovém počtu nezaměstnaných se nejvíce podílí jedinci, kteří nemají žádné, nedokončené, nebo dokončené základní vzdělání. V letech 2010 až 2015 tvořila tato skupina nízce kvalifikovaných osob zhruba 45 % ze všech registrovaných. Od roku 2016 tvoří nadpoloviční většinu a nejvyššího podílu dosáhla téměř 55 %. Vysokoškolsky vzdělaní se na struktuře nezaměstnaných podíleli v posledních deseti letech vždy přibližně třemi procenty.

Ve vývoj nezaměstnanosti s ohledem na délku evidence lze vidět nárůst počtu evidovaných déle než dva roky v období 2010 až 2014, od té doby postupně klesala až do roku 2019, kdy dosáhla nejnižší hodnoty. Z údajů lze usoudit, že v době expanzivní fáze ekonomiky práci konečně naleznou i dlouhodobě neúspěšní, neboť vzhledem k narůstající poptávce spotřebitelů po statcích a službách dochází rovněž k nárůstu objemu výroby a poptávce po zaměstnancích. Počet krátkodobě evidovaných – takzvaná frikční nezaměstnanost – má víceméně klesající tendenci v průběhu celého desetiletí.

## **5.2 Resumé výsledků dotazníkového šetření**

Dotazník byl rozeslán prostřednictvím emailu 527 zaměstnavatelům, z nichž 306 dotazník otevřelo a 214 dokončilo a odeslalo k analýze.

Nejdříve bylo nutné analyzovat odvětvovou strukturu respondentů. Převahu měly služby, a to v počtu 48, což tvořilo necelou čtvrtinu všech, následovány zástupci stavebnictví v počtu 35 firem. Nejmenší zastoupení zaznamenala primární sféra – odvětví zemědělství, lesnictví a rybolovu s 6 respondenty.

Zaměstnavatelé byli následně tázáni na vlastní názor na problematiku postavení rizikových skupin na trhu práce, a to z hlediska nejhoršího postavení. Čerpat mohli jak ze své dlouholeté praxe, tak z osobního přehledu o trhu práce. Nejhorší postavení bylo shledáno u příslušníků romského etnika – na tom se shodla čtvrtina dotazovaných, rovněž osoby zdravotně postižené to nemají na trhu práce dle zaměstnavatelů jednoduché (24 %)

a těsně za nimi jsou nízce kvalifikovaní s 23 %. U absolventů/mladistvých došlo k negativnímu hodnocení pouze v 5 procentech.

Průzkumu se zúčastnily s velkou převahou drobné mikro podniky do 9 zaměstnanců (43 %). Průzkumu se ale zúčastnilo 12 velkých společností s 500 a více zaměstnanci – což představuje praktickou zkušenost s minimálně 6000 zaměstnanci.

Dvaadevadesát podniků, což tvoří 43 % všech, své zaměstnance nejčastěji hledá prostřednictvím doporučení od stávajících zaměstnanců. Pro zaměstnavatele je to jistě výhodné, protože pokud člověk někoho doporučí, předpokládá se, že do jisté míry ručí za jeho schopnosti, dovednosti, chování a přístup k práci. Pro nezaměstnané to však znamená určitou diskriminaci, neboť se o volném místě nemají možnost dozvědět, natož se o něj ucházet. Zároveň by mohli být mnohem lepšími kandidáty na nabízené pozice, což je naopak nevýhodné pro zaměstnavatele. O něco lepším způsobem pro obě strany je hledání zaměstnanců pomocí internetu. Na úřad práce, jež má být základní institucí, spoléhá pouze 39 firem (18 %). Nikdo neupřednostňuje služby televize či rádia.

Převážná většina – 56 % - firem má pevně stanovenou pracovní dobu (119). V dalších 67 společnostech lze převážně využít výhod spojených s flexibilní pracovní dobou a zaměstnanci zbylých 13 % firem převážně směňují.

S kázeňskými problémy u svých zaměstnanců se doposud nasetkala téměř polovina firem (99). Nadpoloviční většina již nějakou nepříjemnou zkušenost řešila, a o nejvíce u osob s nízkou kvalifikací 58 případů, anebo nejčastěji u romského etnika u 29 společností. Žádná ze společností nevedla, že by nejvíce problémovou byla skupina osob se zdravotním postižením.

Bude-li chtít uchazeč pracovat na zkrácený úvazek, u většiny společností neuspěje – 118 z nich tuto variantu nenabízí. Ostatních 45 % procent ovšem ano, a to v převážné míře ženám/matkám pečujícím o dítě do 15 let (20 %).

Z genderového hlediska zkoumala ústecké firmy osmá otázka. V okrese je zastoupeno více podniků, kde jsou převážně zaměstnáni muži (98) – často v odvětví stavebnictví, služeb nebo strojírenství. Ženy měly převahu v 56 podnicích – nejčastěji ve školství, zdravotnictví a státní správě. Zbylých 28 % má genderově rovnoměrnější strukturu zaměstnanců.

Šestadevadesát respondentů nedokáže posoudit fluktuaci ve své společnosti. Zbýlých 118 firem uvedlo nejčastější střídání zaměstnání u osob s nízkou kvalifikací (21 % případů) a u absolventů/mladistvých (16 %). Mladí se na trhu práce teprve „hledají“, takže je u nich fluktuace vlastně očekávána. Oproti tomu vyšší stálost vykazují osoby starší 50 let a ženy/matky.

Dosažené vzdělání je společně s praxí stěžejní bodem, který se na pohovoru řeší. Nejčastější požadované vzdělání u ústeckých zaměstnavatelů bylo středoškolské – s výučním listem (35 %) nebo maturitním vysvědčením (37 %). Osmadvacet firem požaduje vysokoškolský diplom – převážně školství a státní správa (celkem 13 %).

Nadpoloviční většina firem OZP nezaměstnává (114). Třetina (35 %) společností ve svém týmu má 1 až 5 OZP a 6 firem zaměstnává dokonce více jak 21 postižených (jednalo se o společnosti, které zaměstnávají celkově vyšší počet zaměstnanců – 100 a více).

Účelem položení dvanácté otázky bylo zjistit, zda i lidé, kteří mají záznam v trestním rejstříku, dostali u zaměstnavatelů šanci, nebo ne. Výsledky potvrzují, že zaměstnavatelé o problematické osoby nestojí – 170 zaměstnavatelů tyto osoby za poslední 2 roky nezaměstnalo (79 %). Přesto se našlo 32 podniků, kde i „provinilí“ dostali šanci, z nich dokonce 4 společnosti zaměstnaly více jak 11 osob. Vzhledem k citlivosti otázky byla respondentům ponechána možnost se k této otázce nevyjádřit – tu využilo 12 firem (6 %).

Výsledky průzkumu dále ukázaly, že 165 firem umožňuje studentům získat praxi ještě před vstupem na trh práce, z toho 18 podniků dokonce více než 21 zájemcům o praxi nebo brigádu. Pouze 23 % firem tuto možnost nenabízí.

Co se týká aktivní politiky zaměstnanosti, tak v posledních 2 letech převážná většina společností žádný z těchto nástrojů nevyužila – 134 firem (63 %). Dalších 60 podniků má s některým z nástrojů praktickou zkušenost (28 %). Dvacet respondentů si nebylo jistých, zda příspěvek využili (9 %).

Aktuálně trápí celou společnost pandemie COVID-19, což má souvislost s trhem práce a stavem (ne)zaměstnanosti. 40 % zaměstnavatelů mělo to štěstí, že je v práci pandemie nijak výrazně neovlivnila (85). Nejčastější reakcí na nepříjemnou situaci byl v 31 % homeoffice, následovalo snížení mzdy zaměstnancům – překážky na straně zaměstnavatele (22 firem). 20 podniků muselo podstatně změnit systém – zřídili například e-shop, výdejní okénko či aktivity přesunuli do online komunikace (9 %). K nepopulárnímu propouštění

zaměstnanců muselo nejčastěji přistoupit 15 společností (7 %). Celkem 18 respondentů zaškrtnulo variantu „jiné“ – 11 odpovědí bylo dodatečně zařazeno a 7 provozoven neukončilo činnost, ale ani neotevřelo (3 %).

Společně s tvorbou dotazníku pro vlastní výzkum bylo předem stanoveno celkem 5 hypotéz, které podlely takzvanému chí-kvadrát testování. Ve dvou případech došlo k přijetí nulové hypotézy a třikrát byla prokázána závislost mezi sledovanými znaky a přijata hypotéza alternativní.

### 5.3 Praktické postřehy a doporučení

Na základě vlastních praktických zkušeností, prostudování odborné literatury, provedení dotazníkového šetření a rozhovorů s lidmi, kteří spadají mezi znevýhodněné skupiny na trhu práce, bych v této kapitole ráda navrhla určitá doporučení k řešení problematiky nezaměstnanosti.

Nezaměstnanost je společenským fenoménem výrazného charakteru, ovlivňuje celou společnost – proto se zaměřím nejen na jednotlivé rizikové skupiny nezaměstnaných, ale rovněž na zaměstnané osoby, zaměstnavatele a také na člověka, jakožto jedinečné individuum.

Člověk se stává rizikovým v podstatě ihned po vstupu na trh práce – první rizikovou skupinou jsou **absolventi/mladiství**. Někteří se na trhu práce uplatní snáze, jiní mají cestu za prvním zaměstnáním trnitější, a to převážně z důvodu chybějící, nebo nedostatečné praxe. Jak vlastní výzkum prokázal – nejen, že ústecké firmy nabízí praxi ve velké míře (77 %), ale rovněž jich pouze 5 % považuje mladistvé za skupinu s nejhorším postavením na trhu práce v Ústí nad Labem.

V tomto ohledu považuji za důležité začít takzvaně „už odmala“. Zapojovat dítě v rámci možností do běžných rodinných povinností, podporovat ho v různorodých volnočasových aktivitách (sport, umění, hudba), a to i netradičních – paradoxně lze i netradiční aktivitou nalézt mezeru na trhu a začít podnikat. Dávat dítěti časově ohraničené úkoly a vyžadovat jejich plnění. Odměňovat s rozumem a zároveň učit ratolest s penězi hospodařit. Jedná se o zásadní investici do budoucnosti celé populace.

Problém mnohdy spíše shledávám v přístupu rodičů – pro dítě chtějí „jen to nejlepší“, je rozmazlováno, nemá žádné povinnosti (snad pouze školní), žádné zákazy, není namáháno, nepomáhá, a přesto dostává vysoké kapesné. Z vlastní praxe mohu potvrdit

velký problém se sháněním brigádníků v době, kdy se ekonomice dařilo – studentům se nechtělo pracovat, raději si chtěli užít prázdniny a neobětovat víkendy, protože dostávali od rodičů vysoké kapesné bez námahy, které bezmyšlenkovitě utráceli na místní diskotéce. Zde vidím problém i v nezodpovědném hospodaření s penězi a tím pádem zárodek možných problémů se zadlužováním v budoucnu.

Podle mého názoru nejsou mnohdy absolventi schopni ani zařizovat potřebné záležitosti, neboť to za ně opět dělali rodiče. Proto doporučuji, aby bylo do výuky (například v rámci kariérního poradenství) zařazeno více praktických činností pro běžný život a budoucí povolání, jako třeba sepsání životopisu a motivačního dopisu, simulovaný pohovor, vyplňování formulářů, trénink projevu před publikem, jak se umět představit, seznámit je s českými úřady, simulovat telefonické hovory, seznámit s povinnostmi, zároveň poradit, jak řešit neúspěch, a ve školách, které nejsou ekonomického zaměření, seznámit se základy podnikání – zkrátka studentům pomoci připravit se na běžný život. Zároveň doporučuji přizvat na konzultaci pracovníka úřadu práce, který zodpoví dotazy studentů a pomůže jim rozšířit obzory v souvislosti s nezaměstnaností.

Velkým přínosem by mohla být spolupráce školy s ústeckými podniky, a to v možnosti navštívit společnost v rámci „dne otevřených dveří“, a to obzvlášť ve firmách, které vytváří absolventská místa. Vzájemné seznámení zaměstnavatele se studenty by mohlo přispět k odstranění bariér a napomohlo k případné spolupráci.

Další rizikovou skupinou jsou dle odborníků **osoby starší 50 let** pro jejich vysoký věk, rigiditu, technologickou negramotnost a neochotu se učit novým věcem.

S touto věkovou hranicí si dovolím nesouhlasit, neboť v dnešní době neodpovídá realitě a je vhodné ji navýšit. Posouvá se věk rodiček a s tím i věk, kdy se lidé stávají prarodiči, současní „padesátníci“ jsou velice aktivní, ve výborné kondici, cestují, sportují, zkouší adrenalinové sporty a podobně. Vzhledem ke zhruba dvacetiletému používání mobilních telefonů, počítačů, notebooků a různých samoobslužných automatů nevidím problém v technologické negramotnosti. Rovněž hledání práce prostřednictvím internetu pro starší osoby není neobvyklé – u starších osob se spíše neočekává osobní „obcházení“ firem, proto je dobré lépe informovat o volných místech na webových portálech.

Zároveň žijeme v době, kdy je okolo nás spousta výrazů v angličtině, s nimiž se setkáváme, a angličtina se stává běžnější. Pro zlepšení jazykové vybavenosti doporučuji pravidelné kurzy pro zaměstnance (jako jeden z benefitů), které k dispozici v některých

firmách bývají, ale starší zaměstnanci se stydí je navštěvovat, protože nechtějí mluvit. Celkově u starších (ne)zaměstnaných vidím potíže spíše ve strachu z nového prostředí, kolektivu, mluvení než strachu z učení se novému. Oproti mladým kolegům mají výhodu v praxi a pravidelné docházce, dle výzkumu se u nich neočekává vysoká fluktuace ani kázeňské problémy, což může být pro podnik naopak přínosné – starší by navíc mohli být přítomni například při školení nebo zaučování nováčků.

**Ženy/matky pečující o dítě do 15 let** jsou dle výzkumu považovány za druhou nejméně ohroženou skupinu. V médiích je často upozorňováno na diskriminující pokládání otázek (na rodinný stav, počet a zdraví dětí, případně na plány v této oblasti) u pohovoru. Nemyslím si, že by to měl být vždy takový problém – v debatě o dětech vidím spíše „prolomení ledů“ než diskriminaci. Žena by si mohla s potenciálním zaměstnavatelem lépe promluvit o možnostech, které by jí podnik mohl nabídnout. Pro stárnoucí českou/evropskou populaci je rození dětí velmi důležité do budoucna, proto by nemělo být tabu.

Často je řešena pracovní doba – chce žena spíše pevnou pracovní dobu, kdy bude mít jistotu začátku a konce práce, nebo flexibilní, kdy si může přizpůsobit rodinné záležitosti aktuální situaci? Dobré by bylo, kdyby zaměstnavatelé ve vybraných odvětvích ženám více umožňovali napracovat hodiny do fondu, z něhož by v případě potřeby bylo možné čerpat a nahradit chybějící docházku. Výzkum odhalil pozitivní fakt – pokud ústeční zaměstnavatelé nabízejí zkrácený pracovní úvazek, tak nejčastěji ženám/matkám pečujícím o dítě do 15 let.

Současná situace ohledně pandemie donutila zaměstnavatele k zásadním změnám, přičemž nejčastější reakcí byl homeoffice. Zjistilo se, že pracovat z domova je možné. Zaměstnavatelé tak mohou i nadále umožňovat matkám práci z domova v případě, že dítě onemocní – bude to pro ně dokonce výhodnější, než kdyby se jednalo o „ošetřování člena rodiny“.

**Osoby se zdravotním postižením** se pro zaměstnavatele stávají potenciálním slabým článkem z hlediska efektivity. Z rozhovoru s hendikepovanou učitelkou Janou bylo patrné, že jejím snem je pracovat, co nejdéle to bude možné, aby si přišla užitečná pro společnost. Mnoho zaměstnavatelů se dle statistik raději „vyplatí“, než aby zaměstnávalo hendikepované, často z důvodu nutné přestavby firemních prostor. To ale těmto osobám nepomůže. Důležité pro ně je být členy „běžné společnosti“ bez

sociální exkluze. Proto zde vidím potenciál v ještě větším zvýhodňování zaměstnavatelů osob se zdravotním postižením a příspěvků na pracovní místa pro ně vytvářená.

U **nekvalifikovaných osob** se často pro zlepšení jejich šance na trhu práce doporučuje rekvalifikace. Rekvalifikaci je podle mého názoru užitečnější využít u starších osob, které si ji za celoživotní práci „zaslouží více“. Pokud se jedná o mladé nekvalifikované lidi, doporučuji absolvovat vybrané studium distanční formou. Očekávám, že mladší lidé na školu budou mít jak více času, tak energie a zároveň budou moci svůj větší lidský kapitál využít do budoucna. Většinu námitek proti lze dle mého považovat spíše za výmluvy a lenost.

Příčinou nízkého vzdělání nemusí být nízká inteligence, ale mnohdy pouhá pohodlnost. Pokud je podpořena i v době nezaměstnanosti výší podpor a sociálních dávek, tyto lidé ztrácí motivaci k nástupu do zaměstnání a raději zůstanou pohodlnými i nadále.

Na druhou stranu nutno podotknout, že i nízce kvalifikovaní lidé jsou ve společnosti také potřeba pro vykonávání jistých povolání. V posledním desetiletí je trendem aby šli po maturitě mladí lidé studovat vysokou školu – ovšem ne každý k jejímu dokončení má předpoklady a rovněž je nutné myslet na poptávku po řemeslnících.

Odborná literatura rovněž považuje za rizikovou skupinu **romské etnikum**. V okrese Ústí nad Labem a posléze v celém Ústeckém (a Moravskoslezském) kraji je romská menšina považována za nelichotivý „atribut kraje“. Skutečností je, že se v několika částech města Ústí nachází vyloučené lokality, kde se ve zvýšené míře objevuje kriminální činnost, což pro tento region představuje řadu socioekonomických disparit. U Romů se objevuje rozdíl mezi motivací k práci a k volnému času, což značně rozděluje místní společnost. Výzkum prokázal, že zaměstnavatelé považují za nejrizikovější skupinu na místním trhu práce právě romské etnikum.

Přesto zde lze vidět několik pracujících romských rodin, jež vedou „spořádaný“ život. Doporučuji tyto aktivní Romy podporovat, aby šli zároveň příkladem ostatním. Oceňuji přístup nadřízeného pana Michala (rozhovor), který si všimnul jeho snahy a dal mu šanci se v zaměstnání dále rozvíjet.

Rovněž doporučuji bojovat proti předsudkům Romů o sobě samých, aby nedocházelo k tomu, že případnou šanci zahodí se slovy „stejně nemám šanci, protože jsem Rom/ka“.

Důsledky nezaměstnanosti jsou nejen ekonomické, ale dostávají člověka i do nesnází psychického a sociálního charakteru. Dostat výpověď je nepříjemná záležitost, člověk často začne pochybovat o svých kvalitách, schopnostech, změní se mu režim, straní se společnosti a neumí využít náhlý přívál volného času.

**Všeobecně doporučuji** myslet na pomyslná „zadní vrátka“ a během zaměstnání si průběžně odkládat stranou část výplaty pro případ náhlé ztráty pravidelného příjmu.

Pozitivní na nezaměstnanosti může být fakt, že si člověk může zpočátku konečně odpočinout. Doporučuji usínat dříve spíše než vyspávat dopoledne.

Důležité je, aby se člověk příliš neodchýlil od svého zažitého režimu. Zatímco si bude aktivně hledat nové místo, měl by na sobě pracovat – teď je k tomu výborná příležitost. Je vhodné vstávat v přibližně stejnou dobu, provést ranní rituál, jako by se do práce chystal (ranní hygiena, u žen lehké líčení, převléct se a nezůstat celý den v pyžamu, ráno odejít na procházku aj.).

Dále doporučuji naplánovat si předem všelijaké zajímavé aktivity, ale i nepříjemné úkoly – vyřešit pár věcí, které měl na starosti pracující partner/ka, provést důkladný úklid domu, zbavit se starých nepotřebných věcí. Zkrátka udělat vše, co kvůli nedostatku času nebylo snadné.

V čase volna je možné například zapracovat na zlepšení vzhledu (absolvovat zkrášlovací proceduru, pokusit se zhubnout, změnit účes), regeneraci (spánek, meditace, dýchací cvičení, soustředění se na sebe), kondici (sport, strečink, procházky na čerstvém vzduchu) a také nepřestat chodit do společnosti a komunikovat s lidmi (domluvit si procházku s přáteli, navštívit příbuzné/známé, vyřizovat záležitosti na úřadech, telefonovat). Dalším správným krokem by mohla být nová aktivita, jako například učit se cizí jazyk, navštívit vzdělávací nebo motivační seminář a mnoho dalšího.

Výše uvedeným krokům přikládám velký význam, neboť by měly odvrátit situaci, kdy nezaměstnaný ztratí zájem „o vše“ a bude se neustále trápit svým nelichotivým statutem. Pokud se mu díky péči o sebe zvýší sebevědomí, bude pro zaměstnavatele jistě atraktivnějším uchazečem a doba evidence na úřadu práce se dříve nachýlí ke konci.



## 6 Závěr

Hlavním cílem diplomové práce bylo analyzovat nezaměstnanost rizikových skupin v okrese Ústí nad Labem a na základě zjištěných dat doporučit možné kroky ke zlepšení negativních dopadů tohoto jevu. Vlastní výzkum proběhl prostřednictvím online dotazníkového šetření, přičemž respondenty představovali regionální zaměstnavatelé, kterých se zúčastnilo celkem 214.

V teoretické části byly na základě prostudování odborné literatury zpracovány termíny z oblasti trhu práce, nezaměstnanosti, rizikových skupin a státní politiky zaměstnanosti.

Empirickou část tvoří deskriptivní analýza výsledků vlastního výzkumu, statistické testování předem stanovených hypotéz, doslovný přepis rozhovorů se zástupci rizikových skupin a analýza okresního vývoje nezaměstnanosti za pomoci studia veřejně přístupných databází Českého statistického úřadu a Ministerstva práce a sociálních věcí.

Není tajemstvím, že situace ohledně nezaměstnanosti je právě v Ústeckém kraji dlouhodobě nejhorší v celé republice. Od nastolení nového politického režimu po roce 1989 docházelo postupně k útlumu odvětví, narůstání nezaměstnanosti a Ústecko se postupně stávalo problematickou periferní oblastí. V posledních letech se však české ekonomice dařilo a nezaměstnanost dosahovala v roce 2019 svého minima – i v porovnání s ostatními členy EU.

Na konci loňského roku bylo registrováno na úřadu práce v ústeckém okrese 4569 uchazečů o zaměstnání, podíl nezaměstnaných osob dosáhl hodnoty 5,58 % a podíl uchazečů na 1 pracovní místo byl naměřen 5,9.

Rok 2020 znamenal pro celou společnost nevídané změny spojené s příchodem pandemie COVID-19, která obrovským způsobem negativně ovlivní ekonomickou situaci státu do budoucna.

Za desetileté období 2010 až 2019 byl podíl žen na celkovém počtu nezaměstnaných v okrese Ústí nad Labem nižší než podíl mužů. V posledním roce se ale situace otočila.

Nejrizikovější věkovou skupinou jsou od roku 2014 doposud osoby starší padesáti let, a to výrazně, přestože jejich počet až do roku 2019 klesal. Nejmenší podíl tvoří nejmladší uchazeči.

Na celkovém počtu nezaměstnaných se nejvíce podílí jedinci, kteří nemají žádné, nedokončené, nebo dokončené základní vzdělání. Vysokoškolsky vzdělaní se na struktuře nezaměstnaných podíleli v posledních deseti letech vždy přibližně třemi procenty.

Ve vývoj nezaměstnanosti s ohledem na délku evidence lze vidět nárůst počtu evidovaných déle než dva roky v období 2010 až 2014, od té doby postupně klesala až do roku 2019, kdy dosáhla nejnižší hodnoty. Počet krátkodobě evidovaných – takzvaná frikční nezaměstnanost – má víceméně klesající tendenci v průběhu celého desetiletí.

Dotazník vyplnilo 214 ústeckých zaměstnavatelů z různých odvětví. Z jejich úhlu pohledu je nejrizikovější skupinou romské etnikum, jež má podle nich na trhu práce nejhorší postavení. Shodně se statistickými údaji nejméně rizikovou skupinu tvoří absolventi/mladiství. Tito uchazeči mají celý profesní život před sebou, jsou flexibilní a zároveň se prokázalo, že v okrese mají u 77 % firem šanci získat praktické zkušenosti ještě před samotným vstupem na trh práce. Otázkou je, zda se své šance chopí, nebo zda využijí i nadále štědré finanční podpory rodičů. Z rozhovoru s budoucím absolventem byla patrná demotivace k práci (motivace pouze potřebou vydělat si peníze). Potvrdila se rovněž častá fluktuace u této skupiny. Mladiství by zároveň měli aktivně řešit své vzdělání, neboť čím nižší stupeň, tím nižší atraktivita uchazeče pro firmy nabízející práci. Nízce kvalifikovaní byli rovněž evidováni jako zaměstnanci s nejčastějšími kázeňskými problémy. Překvapivé bylo, že se mezi respondenty našlo celkem 32 podniků, v nichž v posledních dvou letech dostali šanci pracovat i osoby se záznamem v rejstříku trestů. Vzhledem k časté kriminalitě evidované v regionu jde o pozitivní fakt. Ženy, jakožto aktuální či budoucí matky pečující o dítě, mají znevýhodněné postavení kvůli očekávaným absencím. V současné době pandemie se ukázalo, že lze v některých zaměstnáních pracovat z domova a fungovat online, což pokazuje na nové možnosti řešení častějších absencí u této rizikové skupiny.

Průzkum do jisté míry potvrdil, že je pro získání pracovního místa dobré mít „známost“. Téměř polovina firem dá nejčastěji na doporučení stávajících zaměstnanců. Pro zaměstnavatele to znamená určitý předpoklad, že doporučený zaměstnanec bude mít požadovanou úroveň, zároveň dochází k diskriminaci uchazečů, neboť trh práce do jisté míry „přestává existovat“, a naopak zaměstnavatelé se nezveřejňováním volných míst mohou připravit o mnohem vhodnějšího kandidáta.

V závěrečné části práce byla navržena doporučení ke zmírnění negativních dopadů zkoumaného jevu.

Společnost 21. století zažívá převratný vývoj, jehož dynamika se stále navyšuje. Lidé žijí v době, kdy se svět rychle mění, očekává se vysoká flexibilita, odolnost, všude kolem

existuje mnoho podnětů, rušivých elementů, vzájemná konkurence mezi lidmi na trhu práce narůstá, stejně jako nejistota. Lidé jsou nuceni se neustále přizpůsobovat, změny jsou náročné na lidskou psychiku, což má negativní dopad na člověka, a to nejen po pracovní stránce.

Z vlastní praxe (a rovněž díky rozhovorům) docházím ke zjištění, jak podstatně celou problematiku nejen rizikových skupin výrazně doprovází negativní jev – a to je strach. Strach absolventů z osamostatnění, strach starších zaměstnanců z nového prostředí, kolektivu, ze změny, strach matek ze přechodu z „dětského světa“ na trh práce, strach zdravotně postižených z nepřijetí společností, strach z nepotřebnosti, strach z konkurence, strach z vystupování mezi lidmi, strach říci nahlas svůj názor a další.

Z tohoto důvodu byly v předchozí kapitole mimo jiné doporučeny kroky ke zvýšení sebevědomí, které by mohly podstatně snížit jistý degenerativní proces psychiky, který s délkou evidence na úřadu práce narůstá a může mít až fatální následky.

Nejednou se v zaměstnání stalo, že povýšil – mnohdy až nezdravě – sebevědomý člověk a jeho perspektivní kolega s progresivním, ale nevyřčeným nápadem se doposud „schovává v koutě“.

## 7 Seznam použitých zdrojů

### 7.1 Literární zdroje

- ANÝŽOVÁ, Petra a kol. *Vzdělání, dovednosti a mobilita: zaměstnání a trh práce v České republice a evropských zemích*. 1. vydání. Praha: Karolinum, 2019. 276 s. ISBN 978-80-246-4294-9.
- BARTÁKOVÁ, Helena. *Cesta zpátky: návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice*. 1. vydání. Brno: Mezinárodní politologický ústav, 2009. 240 s. ISBN 978-80-210-5012-9.
- BRČÁK, Josef; SEKERKA, Bohuslav; STARÁ, Dana. *Makroekonomie – teorie a praxe*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2014. 223 s. ISBN 978-80-7380-492-3.
- BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z moderní ekonomie trhů práce*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2018. 267 s. ISBN 978-80-7400-719-4.
- BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Brno: Sociologické nakladatelství, 2003. 140 s. ISBN 80-86429-16-4.
- GRUDZÍNSKÁ, Alice. *Nezaměstnanost a její psychologické dopady na osoby se zdravotním postižením*. 1. vydání. České Budějovice: Nová Forma, 2012. 177 s. ISBN 978-80-7453-214-6.
- HALÁSKOVÁ, Renáta. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vydání. Ostrava: Ostravská univerzita, 2001. 93 s. ISBN 80-7042-595-4.
- HOŠKOVÁ, Pavla a kol. *Statistika I*. 1. vydání. Praha: Reprografické studio PEF ČZU, 2013. 180 s. ISBN 978-80-213-2341-4.
- CHAMOUTOVÁ, Daniela a kol. *Uplatnění absolventů škol na trhu práce 2018*. Praha: Národní ústav pro vzdělávání, 2019. 88 s. ISBN 978-80-7481-232-3.
- JUREČKA, Václav a kol. *Makroekonomie*. 2. aktualizované vydání. Praha: Grada Publishing, 2013. 352 s. ISBN 978-80-247-4386-8.
- KŇAŽKO, Vladimír; MANDYS, Jan. *Podpora při hledání zaměstnání a na pracovišti pro osoby znevýhodněné na trhu práce z důvodu sociální situace, nebo ztráty pracovních návyků*. 1. vydání. Praha: Evropské sociálně zdravotní centrum, 2008. 64 s. ISBN 978-80-87244-02-9.

- KOTÝNKOVÁ, Magdalena; NĚMEC, Otakar. *Lidské zdroje na trhu práce*. 1. vydání. Havlíčkův Brod: Professional publishing, 2003. 199 s. ISBN 80-86419-48-7.
- KUCHAŘ, Pavel. *Trh práce – sociologická analýza*. 1. vydání. Praha: Karolinum, 2007. 183 s. ISBN 978-80-246-1383-3.
- LIPOVSKÁ, Hana. *Moderní ekonomie*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing, 2017. 256 s. ISBN 978-80-271-0120-7.
- MACHOVCOVÁ, Kateřina (ed.). *Ženy na trhu práce: realita a perspektivy*. [sborník textů mezinárodního kolektivu autorek k problematice rovného zacházení na trhu práce]. Praha: Gender Studies, 2007. 60 s. ISBN 978-80-86520-23-0.
- MARUŠKA, Zdeněk. *Nenechte si líbit nezaměstnanost*. 1. vydání. Olomouc: Epava, 2012. 92 s. ISBN 978-80-260-2443-9.
- MPSV. *Stárnutí a politika zaměstnanosti: Česká republika*. Praha: JAN, 2004. 104 s. ISBN 80-86552-97-7.
- NAVRÁTIL, Pavel a kol. *Romové v české společnosti*. 1. vydání. Praha: Portál, 2003. 224 s. ISBN 80-7178-741-8.
- POŠTA, Vít; MACÁKOVÁ, Libuše; PAVELKA, Tomáš. *Strukturální míra nezaměstnanosti v ČR*. Praha: Management Press, 2015. 83 s. ISBN 978-80-7261-296-3.
- POTUŽÁLKOVÁ, Zuzana. *Český trh práce v evropském kontextu*. 1. vydání. Liberec: Technická univerzita, 2013. 281 s. ISBN 978-80-7372-946-2.
- PROCHÁZKOVÁ, Lucie. *Podpora osob se zdravotním postižením při integraci na trh práce*. Brno: MSD, 2009. 172 s. ISBN 978-80-7392-094-4.
- SAMUELSON, P. A.; NORDHAUS, W. D. *Ekonomie*. 19. vydání. Praha: NS Svoboda, 2013. 715 s. ISBN 978-80-205-0629-0.
- ŠIROVÁTKA, Tomáš. *Marginalizace na pracovním trhu*. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 1997. 138 s. ISBN 80-210-1716-3.
- SOUKUP, Jindřich a kol. *Makroekonomie*. 3. aktualizované vydání. Praha: Management Press, 2018. 535 s. ISBN 978-80-7261-537-7.
- ŠIMEK, Milan. *Trh práce*. 1. vydání. Ostrava: vysoká škola podnikání, 2005. 75 s. ISBN 80-86764-26-5.

- ŠINDLEROVÁ, Ivana. *Ženy na trhu práce: jak na nezaměstnanost a diskriminaci*. Praha: W&W NET Women and Work Network, Evropská kontaktní skupina v ČR, 2005. 44 s.
- TRHLÍKOVÁ, Jana; ÚLOVCOVÁ, Helena; VOJTĚCH, Jiří. *Sociální aspekty dlouhodobé nezaměstnanosti mladých lidí s nízkou úrovní vzdělání*. Praha: Národní ústav odborného vzdělávání, 2006. 68 s. ISBN 80-85118-98-X.
- VÁCLAVÍKOVÁ, Anna; KOLIBOVÁ, Helena; KUBICOVÁ, Alina. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti*. Opava: Optys, 2009. 149 s. ISBN 978-80-85819-76-2.
- VLČEK, Josef. *Ekonomie a ekonomika*. 5. aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2016. 556 s. ISBN 978-80-7552-190-3.
- WAGNEROVÁ, Irena a kol. *Psychologie práce a organizace*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing, 2011. 160 s. ISBN 978-80-247-3701-0.
- WINKLER, Jiří; KLIMPLOVÁ, Lenka. *Nová sociální rizika na trhu práce a potřeby reformy české veřejné politiky*. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2010. 225 s. ISBN 978-80-210-5352-6.

## 7.2 Internetové zdroje

- BUSINESS INFO. *Překlenovací příspěvek* [online]. [cit. 2021-01-30], dostupné z WWW: <https://www.businessinfo.cz/navody/preklenovaci-prispevek/>
- ČSÚ. *Aktivity ČSÚ* [online]. [cit. 2021-01-31], dostupné z WWW: [https://www.czso.cz/csu/czso/aktivity\\_csu](https://www.czso.cz/csu/czso/aktivity_csu)
- ČSÚ. *Aktuálně* [online]. [cit. 2021-02-05], dostupné z WWW: <https://www.czso.cz/csu/xu/aktualne>
- ČSÚ. *Charakteristika okresu Ústí nad Labem* [online]. [cit. 2021-02-04], dostupné z WWW: [https://www.czso.cz/csu/xu/charakteristika\\_okresu\\_usti\\_nad\\_labem](https://www.czso.cz/csu/xu/charakteristika_okresu_usti_nad_labem)
- ČSÚ. *Metodické popisy ukazatelů* [online]. [cit. 2021-01-26], dostupné z WWW: [https://www.czso.cz/csu/czso/zam\\_vsps](https://www.czso.cz/csu/czso/zam_vsps)
- ČSÚ. *Nezaměstnanosti v Ústeckém kraji v období 2005 – 2016* [online]. [cit. 2021-02-06], dostupné z WWW: <https://www.czso.cz/csu/xu/nezamestnanost-v-usteckem-kraji-v-obdobi-20052019>

- ČSÚ. *Okresy* [online]. [cit. 2021-02-06], dostupné z WWW:  
<https://www.czso.cz/csu/xu/okresy>
- ČSÚ. *Veřejná databáze* [online]. [cit. 2021-02-06], dostupné z WWW:  
[https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&z=T&f=TABULKA&filtr=G%7EF\\_M%7EF\\_Z%7EF\\_R%7ET\\_P%7E\\_S%7E\\_null\\_null\\_&katalog=30853&pvo=ZAM09&str=v171&c=v3~3\\_\\_RP2020&u=v171\\_\\_VUZEMI\\_\\_101\\_\\_40461](https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&z=T&f=TABULKA&filtr=G%7EF_M%7EF_Z%7EF_R%7ET_P%7E_S%7E_null_null_&katalog=30853&pvo=ZAM09&str=v171&c=v3~3__RP2020&u=v171__VUZEMI__101__40461)
- ESF ČR. *Op Zaměstnanost 2014 – 2020* [online]. [cit. 2021-01-31], dostupné z WWW: <https://www.esfcr.cz/programy/op-zamestnanost>
- MPSV. *Aktivní politika zaměstnanosti* [online]. [cit. 2021-01-30], dostupné z WWW: [https://www.mpsv.cz/documents/20142/953327/Aktivni\\_politika\\_zamestnanosti.pdf/1084acff-bfca-4bc7-2bb0-b3194d85c434](https://www.mpsv.cz/documents/20142/953327/Aktivni_politika_zamestnanosti.pdf/1084acff-bfca-4bc7-2bb0-b3194d85c434)
- MPSV. *Kalendář publikované nezaměstnanosti* [online]. [cit. 2021-01-26], dostupné z WWW: <https://www.mpsv.cz/statistiky-2>
- MPSV. *Minimální mzda* [online]. [cit. 2021-01-26], dostupné z WWW: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/225504/Informace+o+MMe+od+1+ledna+2021+na+web+MPSV.pdf/5fd6c6e4-74ec-478a-d07b-752f8b5a4d0d>
- MPSV. *O MPSV* [online]. [cit. 2021-01-31], dostupné z WWW: <https://www.mpsv.cz/web/cz/o-mpsv>
- MPSV. *Životní a existenční minimum* [online]. [cit. 2021-01-29], dostupné z WWW: <https://www.mpsv.cz/zivotni-a-existencni-minimum1>
- PODNIKATEL. *Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti* [online]. [cit. 2021-01-30], dostupné z WWW: <https://www.podnikatel.cz/zakony/zakon-c-435-2004-sb-o-zamestnanosti/f2610894/#aktualni-zneni>
- PORTÁL VEŘEJNÉ SPRÁVY. *Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program* [online]. [cit. 2021-01-30], dostupné z WWW: <https://portal.gov.cz/podnikani/zivotni-situace/finance/podpora-zamestnanosti/prispevek-pri-prechodu-na-novy-podnikatelsky-program.html>
- POZP. *Osoba se zdravotním postižením* [online]. [cit. 2021-01-28], dostupné z WWW: <https://www.pozp.cz/slovník/osoba-se-zdravotnim-postizenim>
- STÁTNÍ SPRÁVA. *Okres Ústí nad Labem* [online]. [cit. 2021-02-04], dostupné z WWW: <https://www.statnisprava.cz/rstsp/ciselniky.nsf/i/CZ0427>

ÚSTÍ NAD LABEM. *Maloplošná chráněná území* [online]. [cit. 2021-02-04], dostupné z WWW: <https://www.usti-nad-labem.cz/cz/volny-cas/turistum/priroda/chranena-uzemi/maloplosna-chranena-uzemi.html>

ÚŘAD PRÁCE ČR, *Možnosti získání příspěvku pro zaměstnavatele* [online]. [cit. 2021-01-30], dostupné z WWW: <https://www.uradprace.cz/web/cz/moznosti-ziskani-prispevku>

ÚŘAD PRÁCE ČR. *O úřadu práce* [online]. [cit. 2021-01-31], dostupné z WWW: <https://www.uradprace.cz/web/cz/o-uradu-prace>

WIKIPEDIE. *Okres Ústí nad Labem* [online]. [cit. 2021-02-06], dostupné z WWW: [https://cs.wikipedia.org/wiki/Okres\\_%C3%9Ast%C3%AD\\_nad\\_Labem](https://cs.wikipedia.org/wiki/Okres_%C3%9Ast%C3%AD_nad_Labem)

ZÁKONY PRO LIDI. *Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti* [online]. [cit. 2021-01-29], dostupné z WWW: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>



## 8 Přílohy

### 8.1 Průvodní dopis

Dobrý den,  
jmenuji se Lucie Řádková, studuji 5. ročník magisterského studia na Provozně ekonomické fakultě ČZU v Praze a pracuji na průzkumu mezi zaměstnavateli v rámci diplomové práce na téma **Rizikové skupiny na trhu práce v okrese Ústí nad Labem**.

Tímto bych Vás ráda požádala o vyplnění dotazníku – Vámi zodpovězené otázky mi budou podkladem pro zpracování praktické části diplomové práce.

Dotazník obsahuje **15 otázek** (případně 2 další k doplnění) a zabere cca **2 – 3 minuty Vašeho času**. Vždy zaškrtněte **pouze 1 možnost**. Výsledky budou **anonymně** použity výhradně pro akademické účely.

Za Vaši ochotu Vám velice děkuji a přeji nadále hodně úspěchu ve Vaší práci i v osobním životě.

## 8.2 Dotazník

### 1. V jakém odvětví Vaše společnost převážně působí?

- a) školství, vzdělávání
- b) zdravotnictví, sociální péče, farmacie
- c) stavebnictví
- d) zemědělství, lesnictví, rybářství, dřevovýroba
- e) strojírenství
- f) státní správa, samospráva
- g) administrativa, ekonomie, finance, pojišťovnictví
- h) cestovní ruch, pohostinství, doprava
- i) zpracovatelský průmysl
- j) služby
- k) jiné – jaké?

### 2. Která z rizikových skupin je podle Vás na trhu práce v okrese Ústí nad Labem v nejhorším postavení?

- a) osoby s nízkou kvalifikací
- b) zdravotně postižené osoby
- c) absolventi/mladiství
- d) osoby starší 50 let
- e) romské etnikum
- f) ženy/matky pečující o dítě do 15 let

### 3. Kolik zaměstnanců pracuje ve Vaší společnosti?

- a) 1 - 9
- b) 10 - 24
- c) 25 - 49
- d) 50 - 99
- e) 100 – 499
- f) 500 a více

### 4. Jakým způsobem nejčastěji hledáte nové zaměstnance?

- a) úřad práce
- b) personální agentury
- c) na doporučení stávajících zaměstnanců
- d) inzerce v novinách
- e) na internetu
- f) televize/rádio

**5. Většina Vašich zaměstnanců:**

- a) má pevnou pracovní dobu
- b) má flexibilní pracovní dobu
- c) pracuje na směny

**6. U které z rizikových skupin se nejčastěji setkáváte s porušením pracovní kázně (neomluvená absence, pozdní příchod, alkohol, omamné látky, krádež apod.)?**

- a) nesetkali jsme se s těmito problémy
- b) u osob s nízkou kvalifikací
- c) u zdravotně postižených osob
- d) u absolventů/mladistvých
- e) u osob starších 50 let
- f) u romského etnika
- g) u žen/matek pečujících o dítě do 15 let

**7. Které z rizikových skupin převážně nabízíte práci na zkrácený úvazek?**

- a) ne – nenabízíme zkrácený pracovní úvazek
- b) ano – osobám s nízkou kvalifikací
- c) ano – zdravotně postiženým osobám
- d) ano – absolventům/mladistvým
- e) ano – osobám starším 50 let
- f) ano – romskému etniku
- g) ano – ženám/matkám pečujícím o dítě do 15 let

**8. Mezi Vašimi zaměstnanci převažují:**

- a) ženy
- b) muži
- c) zaměstnáváme přibližně stejný počet žen i mužů

**9. U které rizikové skupiny zaměstnanců evidujete největší fluktuaci?**

- a) u osob s nízkou kvalifikací
- b) u zdravotně postižených osob
- c) u absolventů/mladistvých
- d) u osob starších 50 let
- e) u romského etnika
- f) u žen/matek pečujících o dítě do 15 let
- g) nemohu posoudit

**10. Jaké vzdělání při hledání zaměstnanců nejčastěji požadujete?**

- a) bez vzdělání
- b) základní
- c) středoškolské s výučním listem
- d) středoškolské s maturitní zkouškou
- e) vyšší odborné
- f) vysokoškolské

**11. Kolik zaměstnáváte osob se zdravotním postižením?**

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

**12. Zaměstnali jste za poslední 2 roky osoby, které neměly čistý trestní rejstřík?**

- a) ne
- b) ano – do 10 osob
- c) ano – více jak 11 osob
- d) nechci odpovědět

**13. Kolika studentům jste za poslední 2 roky poskytli brigádu nebo studijní praxi?**

- a) 0
- b) 1 – 10
- c) 11 – 20
- d) 21 a více

**14. Využila Vaše společnost v posledních 3 letech nějaký z příspěvků státní aktivní politiky zaměstnanosti?**

- a) ano
- b) ne
- c) nevím

**15. Jakým způsobem jste nejčastěji museli reagovat na nepříznivou situaci ohledně pandemie COVID-19 vzhledem k zaměstnancům?**

- a) pandemie nás v práci nijak výrazně neovlivnila
- b) propouštění zaměstnanců
- c) homeoffice
- d) snížení mzdy – překážky na straně zaměstnavatele
- e) podstatná změna systému (vytvoření e-shopu, výdejní okénka, vysílání online apod.)
- f) jiné – jaké.....