

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra ekonomiky



Diplomová práce

Trh práce v ČR se zaměřením na rizikové skupiny

Bc. Kristýna Bittnerová

© 2021 ČZU v Praze

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Kristýna Bittnerová

Hospodářská politika a správa
Podnikání a administrativa

Název práce

Trh práce v ČR se zaměřením na rizikové skupiny

Název anglicky

Labor market in the CR with a focus on risk groups

Cíle práce

Hlavním cílem diplomové práce je hodnocení aktuální situace a analýza trhu práce v České republice se zaměřením na rizikové skupiny obyvatel, které jsou nebo by mohly být potenciálně rizikové z hlediska možnosti uplatnění na trhu práce, a to v časové řadě od roku 2010 do roku 2019.

Díličními cíli jsou vymezení trhu práce, objasnění souvisejících charakteristik (tedy lidského kapitálu, druhů nezaměstnanosti, definování příčin a možných řešení nezaměstnanosti). Dále definování účastníků na trhu práce v ČR, vymezení rizikových skupin v souvislosti s trhem práce, postihnoutí příčin tohoto problému a nalezení optimálních možností řešení vedoucích ke zlepšení situace.

Metodika

Metodika práce vychází ze stanovených cílů, a to jak z hlavního, tak z vedlejších. Základními metodami jsou proto:

- Studium adekvátní odborné literatury a dokumentů a následná deskripce, která je aplikována především v první části práce při charakterizování trhu práce a potřebných pojmů. Deskripce je prosté konstatování jevu, jeho projevů a vlastností, zároveň bývá jednoduchou informací o situaci, stavu nebo průběhu děje.
- Trendová analýza, tato metoda je aplikována ve čtvrté kapitole, kde probíhá analýza trhu práce České republiky. Trendová analýza vyjadřuje dlouhodobé změny ve vývoji průměrného chování ukazatele.
- Komparaci, která je využita při analýze trhu práce v České republice, a zároveň částečně také při vyhodnocení dotazníkového šetření.
- Dotazníkové šetření, které je aplikováno formou dotazníku. Dotazníkové šetření je sestaveno s ohledem na cíle práce a dotazník bude podáván nezaměstnaným na úřadech práce po celé republice.

Data byla získávána z portálu Úřadu práce České republiky, Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí, dále z oficiálních statistik ČSÚ a z oficiálních stránek Ministerstva práce a sociálních věcí.

Závěr diplomové práce se věnuje vyhodnocení údajů získaných z jednotlivých analýz obsažených v práci včetně finální komparace míry nezaměstnanosti jednotlivých krajů ČR a jejich podílech na celkové míře nezaměstnanosti ČR, vše s důrazem na rizikové skupiny.



Doporučený rozsah práce

x

Klíčová slova

Trh práce, rizikové skupiny, nezaměstnanost, absolventi, ženy s malými dětmi, zdravotně postižení, lidé bez kvalifikace, lidé s nedostatečnou kvalifikací

Doporučené zdroje informací

AKERLOG, George A. a Janet L. YELLEN. Efficiency Wage Models of the Labor Market. 2. Cambridge: Press Syndicate od the University of Cambridge, 2001. ISBN 0-521-32156-5.

HOLMAN, Robert. Ekonomie. 6. vydání. Praha: C.H.Beck, 2016. ISBN 978-80-7400-278-6.

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

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

MÜNICH, Daniel. Labour market in the Czech Republic. Prague: Národohospodářský ústav AV ČR, 2009. ISBN 978-80-7344-198-2.

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

Předběžný termín obhajoby

2020/21 LS – PEF

Vedoucí práce

prof. Ing. Ivana Boháčková, CSc.

Garantující pracoviště

Katedra ekonomiky

Elektronicky schváleno dne 5. 3. 2021

prof. Ing. Miroslav Svatoš, CSc.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 7. 3. 2021

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 16. 03. 2021

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci „Trh práce v ČR se zaměřením na rizikové skupiny“ jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucí diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 16. 3. 2021

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala prof. Ing. Ivaně Boháčkové, CSc. za odborné vedení, přínosné připomínky a rady užitečné při vypracování mé diplomové práce.

Trh práce v ČR se zaměřením na rizikové skupiny

Abstrakt

Diplomová práce pojednává o trhu práce se zaměřením na rizikové skupiny osob v České republice. Cílem práce je hodnocení aktuální situace na trhu práce ČR v časovém období 2010 až 2018, dále pak vymezení trhu práce, definování účastníků na trhu práce a vymezení rizikových skupin.

V první části jsou teoreticky definovány kategorie a vztahy v oblasti nezaměstnanosti a trhu práce, konkrétně například nabídka a poptávka na trhu práce, účastníci na trhu práce, nezaměstnanost na trhu práce, typy nezaměstnanosti a důsledky nezaměstnanosti. Tato část práce je zpracována na základě studia odborné literatury.

Druhá část diplomové práce charakterizuje trh práce v České republice. Pozornost je věnována zejména vývoji ukazatelů a jejich následné komparaci v průběhu sledovaného časového období. Podklady pro zpracování vycházejí z údajů Českého statistického úřadu, portálu Ministerstva práce a sociálních věcí a také intranetu ÚP ČR. Součástí je také dotazníkové šetření, jehož cílem bylo zjištění zastoupení rizikových skupin obyvatel na vzorku evidovaných uchazečů na UP. Šetření probíhalo na úřadech práce napříč celou republikou.

Klíčová slova: Trh práce, rizikové skupiny, nezaměstnanost, absolventi, ženy s malými dětmi, zdravotně postižení, lidé bez kvalifikace, lidé s nedostatečnou kvalifikací

Labor market in the CR with a focus on risk groups

Abstract

The diploma thesis deals with the labor market with a focus on risk groups of people in the Czech Republic. The aim of the work is to evaluate the current situation on the labor market in the Czech Republic in the period 2010 to 2018, then to define the labor market, participants in it and its risk groups.

The first part theoretically defines the categories and relationships in the field of unemployment and the labor market, specifically, for example supply and the demand in the labor market, labor market participants, unemployment in the labor market, types of unemployment and the consequences of unemployment. This part of the work is based on the study of professional literature.

The second part characterizes the labor market in the Czech Republic. Attention is paid mainly to the development of indicators and their subsequent comparison during the observed time period. The data for processing are based on data from Czech Statistical Office, the portal of the Ministry of Labor and Social Affairs. It also includes a questionnaire survey, the aim of which was to determine the representation of risk groups of the population in the sample of registered applicants at labor office. The survey was conducted at labor offices throughout the country.

Keywords: Labor market, risk groups, unemployment, graduates, women with young children, the disabled, people without qualification, people with insufficient qualification

Obsah

SEZNAM OBRÁZKŮ A TABULEK.....	10
1 Úvod	12
2 Cíl práce a metodika.....	13
2.1 Cíl práce	13
2.2 Metodika	13
3 Trh práce	15
3.1 Vymezení trhu práce	15
Primární trh práce	17
Sekundární trh práce.....	18
3.1.1 Nabídka a poptávka na trhu práce.....	18
3.1.2 Lidský kapitál	22
3.2 Nezaměstnanost.....	23
3.2.1 Typy nezaměstnanosti.....	24
3.2.2 Ukazatele nezaměstnanosti	27
3.3 Rizikové skupiny osob na trh práce ČR.....	28
3.3.1 Ženy, a to zejména matky s dětmi předškolního věku.....	28
3.3.2 Osoby do 24 let.....	29
3.3.3 Osoby ve věku 55 až 64 let.....	30
3.3.4 Osoby s nízkou kvalifikací	30
3.3.5 Osoby se zdravotním postižením	31
3.3.6 Ostatní ohrožené skupiny.....	31
3.4 Důsledky nezaměstnanosti	32
3.4.1 Ekonomické důsledky nezaměstnanosti	32
3.4.2 Sociální důsledky nezaměstnanosti	33
4 Analýza trhu práce ČR se zaměřením na rizikové skupiny.....	34
4.1 Vymezení rizikových skupin obyvatelstva na českém trhu práce	34
4.2 Vývoj trhu práce v České republice v období 2010-2019 včetně rizikových skupin 38	
4.2.1 Nezaměstnanost v České republice.....	38
4.2.1.1 Ekonomická krize 2020 (Covid-19)	42
4.2.2 Nezaměstnanost v rizikových skupinách	42
4.2.3 Regionální nezaměstnanost.....	43
4.3 Struktura nezaměstnanosti v České republice včetně rizikových skupin.....	46
4.3.1 Nezaměstnané ženy na trhu práce	46
4.3.1.1 Struktura uchazečů dle pohlaví.....	46
4.3.1.2 Riziková skupina žen s malými dětmi na trhu práce	48
4.3.2 Nezaměstnanost na trhu práce dle věku	49
4.3.2.1.1 Struktura uchazečů dle věku	49
4.3.2.2 Riziková skupina absolventů do 25 let	51
4.3.2.3 Riziková skupina osob v předdůchodovém věku (50-64 let)	52
4.3.3 Nezaměstnanost na trhu práce dle stupně vzdělání.....	53
4.3.3.1 Struktura uchazečů dle stupně vzdělání.....	53
4.3.3.2 Riziková skupina osob s nízkou kvalifikací	55
4.3.4 Nezaměstnanost na trhu práce dle délky evidence.....	56
4.3.4.1 Struktura uchazečů dle délky evidence.....	56
4.3.4.2 Riziková skupina osob dlouhodobě nezaměstnaných.....	57
4.3.5 Nezaměstnanost na trhu práce – ostatní faktory	58

4.3.5.1	Osoby se zdravotním postižením	58
4.3.5.2	Rizikové skupiny osob ohrožených sociálním vyloučením.....	61
4.3.6	Komentář ke zjištěnému.....	62
5	Vlastní šetření.....	64
5.1	Shrnutí získaných dat	64
5.2	Komentář ke zjištěnému.....	76
6	Závěr.....	79
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	84
	SEZNAM PŘÍLOH.....	87

SEZNAM OBRÁZKŮ A TABULEK

Seznam obrázků

Obrázek 1 - Hospodářský cyklus v ekonomice	15
Obrázek 2 - Nabídka práce	19
Obrázek 3 - Poptávka po práci.....	21
Obrázek 4 - Rovnováha na trhu práce	22
Obrázek 5 - míra nezaměstnanosti členských států EU	34
Obrázek 6 - Podíly rizikových osob v krajích ČR	46
Obrázek 7 - Regionální srovnání rizikové skupiny žen-matek.....	49
Obrázek 8 - Věková struktura uchazečů o zaměstnání	50
Obrázek 9 - Regionální struktura Absolventů	52
Obrázek 10 - Regionální struktura uchazečů 50-64 let.....	53
Obrázek 11 - Vzdělanostní struktura uchazečů	54
Obrázek 12 - Regionální zastoupení osob s nízkou kvalifikací.....	56
Obrázek 13 - Regionální srovnání dlouhodobě nezaměstnaných osob	58
Obrázek 14 - Regionální srovnání OZP.....	61
Obrázek 15 - Příčina ztráty zaměstnání u osob v předdůchodovém věku	67
Obrázek 16 - Příčina ztráty zaměstnání u osob s nízkou kvalifikací	68
Obrázek 17 - Příčina ztráty zaměstnání u osob dlouhodobě nezaměstnaných	70
Obrázek 18 - Odpovědi respondentů na otázku "Co je na nezaměstnanosti nejhorší?"	71
Obrázek 19 - Odpovědi respondentů na otázku "Vnímáte na nezaměstnanosti nějaká pozitiva?"	72
Obrázek 20 - Odpovědi respondentů na otázku "Byla všechna vaše zaměstnání ve vámi vystudovaném oboru?"	73
Obrázek 21 - Ochota respondentů k možným proaktivním krokům pro zlepšení postavení na trhu práce.....	75
Obrázek 22 - Odpovědi respondentů na otázku „Máte ve svém okolí někoho, kdo spadá do rizikové skupiny?"	76

Seznam tabulek

Tabulka 1 - Základní ekonomické charakteristiky	39
Tabulka 2 - Základní ekonomické charakteristiky	41
Tabulka 3 - Ekonomická krize 2020.....	42
Tabulka 4 - Vývoj počtu rizikových skupin na trhu práce	43

Tabulka 5 - Ekonomická krize 2020 ve vztahu k rizikovým skupinám	43
Tabulka 6 - Ekonomické charakteristiky jednotlivých krajů ČR (tis. osob)	44
Tabulka 7 - Situace v krajích ČR.....	44
Tabulka 8 - Riziková skupina ženy-matky	48
Tabulka 9 - Struktura uchazečů dle věku.....	49
Tabulka 10 – Riziková skupina absolventů	51
Tabulka 11 – Struktura uchazečů dle vzdělání	54
Tabulka 12 – Riziková skupina osob s nízkou kvalifikací	55
Tabulka 13 - Struktura uchazečů dle délky evidence	57
Tabulka 14 - Riziková skupina OZP.....	58
Tabulka 15 - Regionální srovnání rizikové skupiny OZP	60
Tabulka 16 – Počet respondentů s jedním či více dětmi.....	65
Tabulka 17 – Počty respondentů dle jejich věku	65
Tabulka 18 - Počty respondentů dle jejich vzdělání	67
Tabulka 19 - Počty respondentů dle délky nezaměstnanosti a doby v evidenci ÚP.....	69
Tabulka 20 - Počet zaměstnání respondentů.....	73

1 Úvod

Nezaměstnanost je jedním z nejdiskutovanějších témat, a to nejen v České republice. Jde o problematiku nejen ekonomickou, ale i politickou a sociální. Vzniká v situaci, kdy na trhu práce převažuje nabídka nad poptávkou, přičemž na straně nabídky stojí domácnosti a na straně poptávky stojí zaměstnavatelé.

Určitá míra nezaměstnanosti je zdravou a přirozenou součástí ekonomiky, jelikož struktura nabídky práce a poptávky po práci se neustále mění – tato nezaměstnanost je nazývána přirozenou nezaměstnaností a dochází k ní v situaci, kdy jsou zaměstnaní všichni lidé, kteří být zaměstnaní při dané mzdě chtějí. Tím dochází k tomu, že ekonomika pracuje na úrovni potenciálního produktu, a tím pádem lze hovořit o plné zaměstnanosti.

Na trhu práce existuje několik skupin osob, které mají oproti ostatním zvláštní postavení. Příkladem mohou být vysokoškolští studenti bez praxe, starší lidé, matky s malými dětmi, zdravotně postižení lidé nebo lidé s nedostatečnou kvalifikací a podobně. Nicméně stejně jako všichni ostatní, i tito lidé se chtějí na trhu práce uplatnit.

Každá skupina z demonstrativního výčtu výše je ohrožena z trochu jiného důvodu. Absolventi jsou pro zaměstnavatele neatraktivní, pokud nemají praxi. Matky s malými dětmi jsou pro zaměstnavatele neatraktivní kvůli potenciální časté potřebě matek zůstat s nemocnými dětmi doma, případně s potenciálním dalším očekávaným dítětem. Zdravotně postižení lidé jsou pro zaměstnavatele též často neatraktivní skupinou. Skupiny lidí bez dostatečné kvalifikace na určité typy pozic rovněž nejsou zanedbatelné a podobně.

Každá z těchto rizikových skupin má svá specifika a ke každé je třeba na trhu práce přistupovat individuálně, pro každou existují jiné prostředky pro snadnější uplatnění na trhu práce.

Práce je totiž pro člověka důležitým aspektem života, jelikož mu kromě materiálního prospěchu, tedy pravidelného zdroje příjmů, přináší i pocit seberealizace, zařazuje jej do sociálního života, dává životu člověka určitý řád. V situaci, kdy je člověk bez práce, často dochází k nepříjemným následkům – člověk časem přestává vnímat čas, ztrácí smysl života, ztrácí sebevědomí, může pociťovat známky deprese, v nejhorším případě může mít nezaměstnanost až fatální následky.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Hlavním cílem diplomové práce je hodnocení aktuální situace a analýza trhu práce v České republice se zaměřením na rizikové skupiny obyvatel, které jsou nebo by mohly být potenciálně rizikové z hlediska možnosti uplatnění na trhu práce, a to v časové řadě od roku 2010 do roku 2019.

Díličními cíli jsou vymezení trhu práce, objasnění souvisejících charakteristik (tedy lidského kapitálu, druhů nezaměstnanosti, definování příčin a možných řešení nezaměstnanosti). Dále definování účastníků na trhu práce v ČR, vymezení rizikových skupin v souvislosti s trhem práce, postihnutí příčin tohoto problému a nalezení optimálních možností řešení vedoucích ke zlepšení situace.

2.2 Metodika

Metodika práce vychází ze stanovených cílů, a to jak z hlavního, tak z vedlejších. Základními metodami jsou proto:

- *Studium adekvátní odborné literatury a dokumentů a následná deskripce*, která je aplikována především v první části práce při charakterizování trhu práce a potřebných pojmů. Deskripce je prosté konstatování jevu, jeho projevů a vlastností, zároveň bývá jednoduchou informací o situaci, stavu nebo průběhu děje.
- *Trendová analýza*, tato metodu je aplikována ve čtvrté kapitole, kde probíhá analýza trhu práce České republiky. Trendová analýza vyjadřuje dlouhodobé změny ve vývoji průměrného chování ukazatele.
- *Komparaci*, která je využita při analýze trhu práce v České republice, a zároveň částečně také při vyhodnocení dotazníkového šetření.
- *Dotazníkové šetření*, které je aplikováno formou dotazníku. Dotazníkové šetření je sestaveno s ohledem na cíle práce a dotazník bude podáván nezaměstnaným na úřadech práce po celé republice.

Seskupení získaných dat je tříděno pomocí klasifikační analýzy, dále komparováno na základě analytických poznatků, a to vždy s počátečním rokem 2010. Ukazatele zvolené pro srovnávání vývoje v jednotlivých letech jsou zejména míra nezaměstnanosti, veřejné výdaje

na zmírnění překážek v uplatnění rizikových skupin na trhu práce, poměr rizikových osob vůči celkové populaci.

Data byla získávána z portálu Úřadu práce České republiky, Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí, dále z oficiálních statistik ČSÚ, z Eurostatu a z oficiálních stránek Ministerstva práce a sociálních věcí.

Závěr diplomové práce se věnuje vyhodnocení údajů získaných z jednotlivých analýz obsažených v práci včetně finální komparace míry nezaměstnanosti jednotlivých krajů ČR a jejich podílech na celkové míře nezaměstnanosti ČR, vše s důrazem na rizikové skupiny.

3 Trh práce

V České republice je uplatňován systém tržní ekonomiky, v rámci kterého existuje několik typů trhů, a to konkrétně trh zboží, trh služeb, trh kapitálu a trh práce. Na všech trzích se s něčím obchoduje, na trhu práce se obchoduje s prací. Práci považujeme za nenahraditelnou složku ekonomických aktivit pro společnost, ale i pro člověka samotného. Ostatně práce je také součástí tzv. základních výrobních faktorů (společně s kapitálem a půdou), v rámci kterých je na jedné straně zastoupena domácnostmi a na straně druhé firmami.

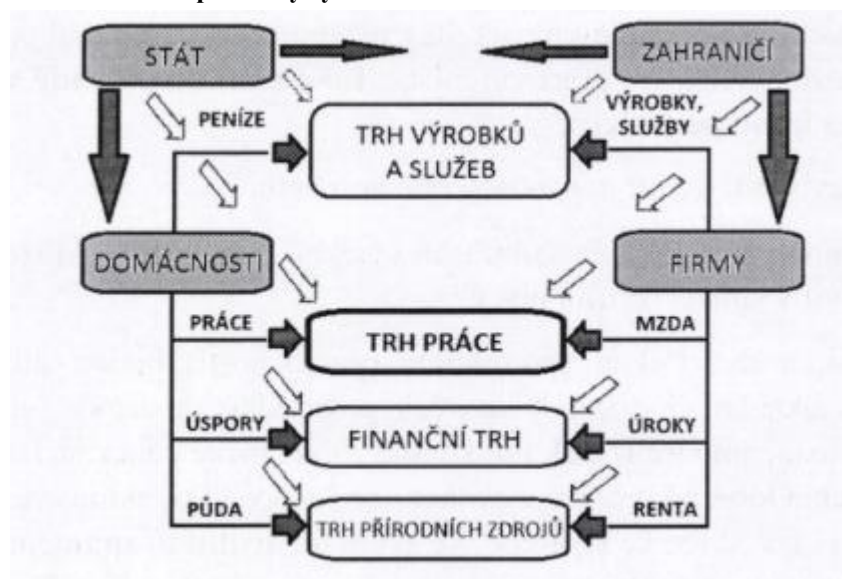
V následujících kapitolách je přiblížena problematika základních pojmů v souvislosti s trhem práce.

3.1 Vymezení trhu práce

Trh práce je součástí tzv. hospodářského koloběhu v ekonomice. Jak lze vyčíst z obrázku 1, hlavním úkolem trhu práce je zajistit firmám potřebnou pracovní sílu pro uspokojení jejich produkčních záměrů, tedy pro výrobu konkrétních výrobků a poskytování konkrétních služeb na trhu finální produkce, resp. na trhu výrobků a služeb.

Jinými slovy, na trhu práce dochází ke střetu nabídky práce ze strany domácností a poptávky po práci ze strany zaměstnavatelů (KACZOR, 2013).

Obrázek 1 - Hospodářský cyklus v ekonomice



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

Dle Lipovské lze na práci nahlížet jako na výrobní faktor, který se prodává i nakupuje na unikátním trhu – trhu práce. Výrobní faktor práce je však jedinečný, jelikož výrobní faktor práce vlastní každý člověk. Trh práce zachycuje tři prvky – pracovníky (zaměstnanci), firmy (zaměstnavatelé) a vláda (stát). Pracovníci tvoří nabídku na trhu práce, jelikož svou práci prodávají za mzdu. Jejich cílem je maximalizovat svůj užitek, tedy čím vyšší je jejich mzda, tím více jsou ochotni nabízet svůj čas a úsilí. Firmy na trhu práce vytvářejí poptávku, rozhodují se koho najmou a koho naopak propustí, aby maximalizovali svůj zisk. Čím levnější je práce, tím více pracovníků jsou ochotny najímat. Vláda představuje vnějšího aktéra, který určuje mantinely, pomocí kterých reguluje trh práce (minimální mzda, standardy bezpečnosti práce, podpora v nezaměstnanosti, spolupráce s odbory a podobně) (LIPOVSKÁ, 2017).

Dle Mareše je trh práce místem, kde se prodává i nakupuje práce, tedy kde jsou pracovní smlouvy a mzdy směřovány za čas a kvalifikaci pracovníků. Trh práce v situaci tržní ekonomiky představuje jeden z hlavních distributivních mechanismů a řeší problém dvojí alokace simultánně (MAREŠ, 1998).

Situace na trhu práce je závislá na celé řadě jiných faktorů, protože je celý hospodářský koloběh propojený. Tedy, pokud se situace na jakémkoli trhu v rámci ekonomiky změní, odrazí se to i na situaci na trhu práce, což zároveň platí i naopak. Zároveň, pokud se jakýkoli subjekt (tj. domácnosti, firmy, stát či zahraničí) v rámci ekonomiky začne chovat jinak, opět to může ovlivnit situaci na všech trzích, tedy i na trhu práce (KACZOR, 2013).

Trh práce není klasickým trhem zboží s volnou soutěží, je to trh určitým způsobem regulovaný. Jedná se o trh, který je složen ze sociálních institucí, norem, morálních standardů, pravidel jednání, zvyklostí a očekávání. To vše tvoří rámec omezující na trhu práce svobodnou volbu a ovlivňuje nabídku práce i poptávku po ní, stejně jako poměr mezi nimi.

Zároveň lze trh práce vnímat jako místo, kde zaměstnavatelé „soupeří“ o potenciální pracovníky. Mareš zmiňuje v této souvislosti o *labour markets* a *job markets*¹, které se

¹ Do češtiny bychom tyto dva výrazy přeložili jako „trh práce“ a „pracovní trh“ – tedy synonyma, které ale využíváme v jiných situacích. *Labour market* se využívá zejména v ekonomickém prostředí, pokud mluvíme o nabídce a poptávky, kdežto pojem *Job market* se využívá především v situacích, kdy mluvíme o dostupnosti volných pracovních míst

vzájemně doplňují a rozdíly jsou dány perspektivou pohledu, nicméně oba trhy jsou součástí distribuce osob na pracovní místa (MAREŠ, 1998).

Trh práce představuje mechanismus, v rámci kterého jsou současně řešeny dva alokační problémy, a to:

- 1) ekonomicky činné obyvatelstvo je nutné alokovat ke konkrétním činnostem a rozmístit je tam, kde je výroba dislokována, jinými slovy – *výrobcům musí být nabídnuta požadovaná struktura pracovních sil;*
- 2) *zaměstnancům musí být poskytnut peněžní příjem dle jejich podílu na vyrobené produkci.*

Trh práce je asymetrický, subjekty na straně nabídky mají mnohem omezenější volby než subjekty na straně poptávky. Práce je v ekonomické teorii definována jako cílově zaměřená hospodářská činnost člověka, kterou nabízejí domácnosti a poptávají firmy. Přičemž poptávka je určena příjmem z mezního produktu práce (VLČEK, 2009).

Na trhu rozlišujeme dva pojmy, nezaměstnanost a podzaměstnanost. V případě nezaměstnanosti mluvíme o lidech, kteří práce nemají nebo kteří práci hledají. Podzaměstnanost na rozdíl od toho vyjadřuje situaci, kdy lidé pracují, ale nevyužívají přitom celou svou kapacitu, jedná se zejména o práci na zkrácené úvazky a brigády (AKERLOG, YELLEN, 2001).

Primární trh práce

Primární trh práce je sektor trhu práce, který je charakteristický vysokou koncentrací, vysokými zisky, rychlou technologickou změnou, vysokou intenzitou kapitálu a také autonomní organizací. Pracovníci, kteří si najdou práci v tomto sektoru mají zajištěné stabilní zaměstnání, dobrou pracovní perspektivu, kvalifikační růst a postupem času také možnost zvyšování výdělku (WWW.ENCYKLOPEDIIE.SOC.CAS.CZ).

Pracovníci v tomto sektoru jsou motivováni výhodami v oblasti zdravotního pojištění, důchodového pojištění, benefitů od zaměstnavatele, a především vysoké mzdy. Řadíme sem povolání, které vyžadují formální vzdělání, tedy například lékaře, právníky, účetní, ale také povolání jako instalatér, zámečnick a podobně (AKERLOG, YELLEN, 2001).

Sekundární trh práce

Sekundární neboli tzv. „periferní“ sektor trhu práce je kontrastem k sektoru primárnímu. Je charakteristický malými výdělky, špatnými pracovními podmínkami, nejistým zaměstnáním, které má navíc nízký status. O kvalifikačním růstu se v tomto sektoru nedá téměř vůbec mluvit (WWW.ENCYKLOPEDIE.SOC.CAS.CZ).

Sekundární sektor trhu práce je složen z pracovních pozic, které jsou málo placené, málo žádané, často jsou ve formě zkrácených úvazků či jsou vykonávány lidmi pouze dočasně, než si najdou adekvátní zaměstnání na trhu primárním. Pracovní pozice v tomto sektoru trhu jsou velmi často obsazovány studenty, kteří hledají přivýdělek.

Dají se sem zařadit zaměstnání jako recepční, obsluha ve fast-foodech či kavárnách, pomocné práce na stavbách, pokladní, noční inventury v obchodech a tak dále (AKERLOG, YELLEN, 2001).

3.1.1 Nabídka a poptávka na trhu práce

Nabídka i poptávka na trhu práce je proměnlivou veličinou a zároveň se v závislosti na nich vyvíjí i celková situace na trhu práce. Mění se průběžně počet i struktura volných pracovních míst, mění se míra nezaměstnanosti a může se v důsledku měnit i cena práce, tj. plat či mzda (KACZOR, 2013).

Množství práce nabízené domácnostmi je dáno rozhodnutím, v jaké proporcii členové rozdělí svůj disponibilní čas na práci (pracovní doba) a odpočinek (volný čas). Poptávka po práci je určena příjmem z mezního produktu práce, stejně jako u každého výrobního faktoru (VLČEK, 2009).

Nabídka práce

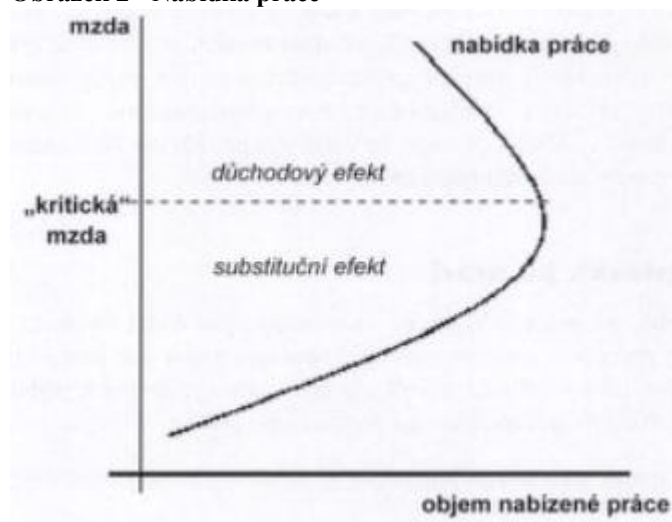
Nabídka práce obecně představuje rozhodnutí, zda pracovat nebo nepracovat, respektive rozhodnutí člověka mezi prací a volným časem. Rozhodnutí domácností je ve prospěch práce, dokud je mezní užitek hodiny volného času menší než mezní užitek další hodiny práce. Rozhodování člověka, zda pracovat či nikoli, nabývá formy spotřebitelského rozhodování. Člověk se vlastně rozhoduje mezi statky, které by si mohl pořídit za mzdu a mezi svým volným časem (zvláštním statkem). Přičemž pokud se rozhodne pracovat, užívá si jiné statky a pokud se rozhodne nepracovat, užívá si volný čas. Mzdu tedy můžeme chápat

jako cenu volného času, jinými slovy – když se mzda zvýší, volný čas zdraží, což označujeme jako tzv. substituční efekt. Mzda je zároveň důchodem, tedy pokud se zvýší mzda, může si domácnost dovolit více všech statků, tento jev označujeme jako tzv. důchodový efekt.

Oba tyto efekty mají vliv na výše zmíněné dilema člověka, jak lze názorně vidět na obrázku 2. Situace je taková, že pokud převažuje substituční efekt, reaguje člověk na zvýšení své mzdy nabízením více práce. Pokud ale převažuje důchodový efekt, reaguje člověk na zvýšenou mzdu nabízením méně práce (HOLMAN, 2016).

Nabídka práce je zastupována domácnostmi, tedy konkrétními jedinci, kterými je sektor domácností představován. Oproti klasickému vyjádření „nabídkového tvaru“ je nabídka práce specifická jiným tvarem, protože zde neplatí tzv. zákon rostoucí nabídky, tj. například na trhu zboží a služeb – pokud nabídka zboží roste, roste v závislosti na tom také cena zboží na trhu. Na trhu zboží a služeb je tato zákonitost logická, protože výrobci jsou motivováni více vyrábět, pokud prodávají zboží za vyšší cenu. U nabídky práce tato zákonitost platí pouze do určité míry, respektive do výše nabízené mzdy, jak je patrné z obrázku 2.

Obrázek 2 - Nabídka práce



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

Na obrázku č. 2 je zobrazena nabídková křivka na trhu práce. Do tzv. „kritické“ mzdy se domácnosti chovají dle klasického „nabídkového“ způsobu, tedy za vyšší mzdu jsou jedinci ochotni nabízet větší množství práce. Typickým příkladem je situace, kdy zvýšení

mezd vyvolá v jedincích, kteří se do avizovaného zvyšování mezd vyhýbali zaměstnání z různých důvodů, ochotu pracovat. Začnou tedy svou pracovní sílu na trhu reálně nabízet. Tento jev označujeme jako *substituční efekt*, tedy jinými slovy řečeno – jedinci, kteří preferovali volný čas z důvodu neatraktivní mzdy nyní změni své priority, své uvažování a dojde u nich k substituci volného času za ochotu pracovat.

Jakmile však mzda dosáhne „kritické“ úrovně mzdy, objem nabízené práce se opět začne snižovat. Typickým příkladem je domácnost, která si vystačí s touto relativně vysokou mzdovou úrovní a nemá již potřebu nabízet tolik práce. Tedy například žena zůstane v domácnosti s dětmi a pracuje pouze muž. Tento jev nazýváme *důchodovým efektem*. Jinými slovy řečeno, „důchod“ (= příjem) domácnosti je na takové úrovni, že umožňuje domácnosti preferovat volný čas před nutností pracovat. Nicméně v České republice tento jev není příliš znatelný, můžeme ho pozorovat spíše ve vyspělejších ekonomikách.

Specifický průběh nabídkové křivky na trhu práce je zároveň reálně zobrazení uvažování pracovní síly – je schopna vyhodnocovat (ne)výhodnost pracovních nabídek na trhu, včetně úrovně mzdy.

Motivace ve formě vyšší mzdy tedy platí pouze do určité míry a není absolutní, tzn. že jedinec dokáže obětovat příležitost dalšího výdělků v případě, že má domácnost dostatečný příjem a mzda má pro něj nižší hodnotu, než volný čas (KACZOR, 2013).

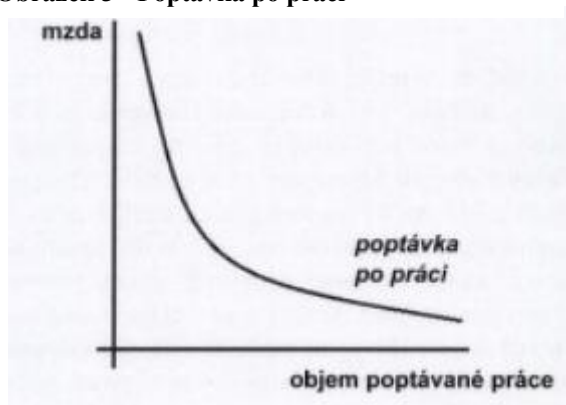
Poptávka po práci

Poptávka po práci je dána příjmem z mezního produktu práce, tj. firmy mají zájem najímat dodatečnou jednotku pracovní síly do té chvíle, kdy příjem z mezního produktu práce přesahuje náklady na získání práce, případně dokud si jsou rovny. Zároveň je poptávka po práci závislá také na využití ostatních výrobních faktorů, například na velikosti zálohovaného kapitálu a kvalitě používané technologie. Je to z toho důvodu, že pokud bude firma využívat vyspělé kvalitní technologie, nebude potřebovat velké množství pracovníků, ale bude ji stačit menší počet, který ale bude vysoce kvalifikovaný. Cena práce se odvíjí od ceny statků a služeb, protože poptávka po práci je odvozenou poptávkou, tedy závisí na poptávce po výsledcích této práce (statky, služby) (VLČEK, 2009).

I na trhu práce platí tzv. zákon klesající poptávky, který říká, že poptávka po komoditě klesá se svou rostoucí cenou. Jak lze vyčíst z obrázku 3 - je-li pracovní síla dražší, bude zaměstnavatel pečlivěji vybírat, koho zaměstná, tedy poptávka po práci bude klesat.

Pokud budou mzdy nižší, je zaměstnavatel schopen a ochoten zaměstnat větší počet pracovníků, tedy poptávka po práci roste (KACZOR, 2013).

Obrázek 3 - Poptávka po práci



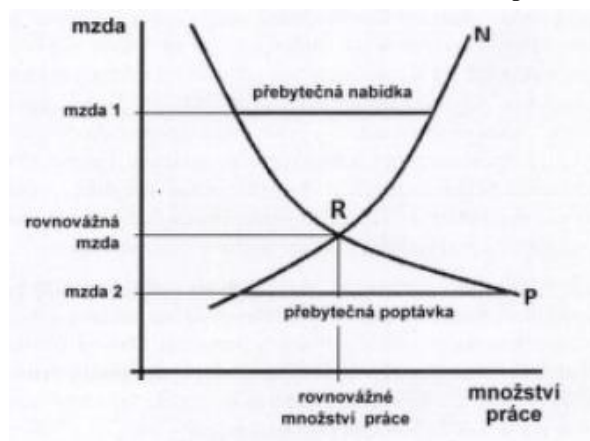
Zdroj: KACZOR, Pavel. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. 1. Praha: Oeconomica, 2013. ISBN 978-80-245-1930-2.

Rovnováha na trhu práce

Vzájemná interakce nabídky a poptávky vytváří rovnováhu na trhu práce. Podstatný je tedy průsečík nabídky a poptávky, nikoli situace na jedné či druhé straně. Tento pomyslný průsečík se odráží v situaci tržní rovnováhy, jak lze vidět na obrázku 4, kde je ideální průsečík vyznačen bodem R. V bodě R se obě křivky protínají a je v něm tedy zobrazena situace, kdy je na trhu rovnovážná mzda a rovnovážné množství práce, tzv. **tržní rovnováha**.

Pokud by tomu tak nebylo, tedy cena na trhu práce by neodpovídala ceně rovnovážné, pak ani nabízené množství nebude odpovídat rovnovážnému poptávanému množství. V takovém případě, který je zobrazen „mzdou 1“ dochází k situaci tzv. **přebytečné nabídky práce** – jedná se o situaci, kdy ochota domácností pracovat je vyšší než ochota firem zaměstnávat. V opačném případě mluvíme o tzv. **přebytečné poptávce po práci**, kdy ochota firem zaměstnávat je vyšší než ochota domácností pracovat (KACZOR, 2013).

Obrázek 4 - Rovnováha na trhu práce



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

Výše reálné mzdy je dána trhem, tedy průsečíkem poptávkové a nabídkové křivky. Při mzdě nižší, než je rovnovážná, vzniká na trhu nedostatek práce. S tím současně vzniká také konkurence mezi firmami, které navyšují mzdy, což dovede domácnosti ke zvyšování nabízeného množství práce (tedy pohyb po křivce nabídky nahoru) a firmy ke snižování poptávaného množství práce (tedy pohyb po křivce poptávky nahoru). Růst mzdy se zastaví ve chvíli, kdy dosáhne rovnovážné úrovně, protože v daném bodě se bude rovnat rovnovážnému množství práce.

V opačné situaci, tedy pokud budou reálné mzdy vyšší než mzda rovnovážná, vzniká na trhu přebytek práce. To je situace, kdy vzniká nezaměstnanost na trhu. Konkurence mezi lidmi hledajícími práci by ale tlačila mzdu postupně až na úroveň mzdy rovnovážné, v tu chvíli by pak nezaměstnanost vymizela (HOLMAN, 2016).

3.1.2 Lidský kapitál

Základními výrobními faktory jsou práce, půda a kapitál. Buchtová říká, že je to poměrně zastaralý způsob pohledu na situaci, jelikož je celkem nešťastně zdůrazňována váha nepřirodně pojatého kapitálu, a naopak je podceňována práce, půdy a lidský kapitál. Práce je spjata se zdravím člověka, s jeho štěstím a sebeúctou (BUCHTOVÁ, 2013).

Na trhu práce je oproti ostatním trhům vykazována jedna specifická odlišnost, a tou je komodita, se kterou se zde obchoduje (tj. lidská pracovní síla). Nelze totiž koupit člověka jako takového, ale „pouze“ jeho dovednosti a znalosti. Ty má každý jedinec velmi individuální, nikdo nemá stejné schopnosti, dovednosti a znalosti. V případě zaměstnance

podstupuje firma vždy riziko ve formě komplexu mnoha neznámých a dopředu těžko předvídatelných znalostí a okolností, které se jej týkají. Často se tak stává, že i přes splněné podmínky/nároky na pracovní pozici zaměstnavatel není spokojen s reálnými dovednostmi a reálným přínosem pracovníka pro firmu.

Znalosti a dovednosti jsou neoddělitelně vázány na své nositele, a proto nelze zaměstnancovu osobní a znalostní stránku zcela oddělit. Pozice každého pracovníka na trhu je proto vždy výsledkem celé řady znalostí, dovedností (ať už vrozených či získaných), schopností, a především osobnostních rysů (KACZOR, 2013).

Ekonomická teorie vymezuje lidský kapitál jako souhrn vrozených a získaných schopností, dovedností a znalostí, kterými člověk disponuje. Příkladem lidského kapitálu může být například schopnost tesaře postavit schody. Lidský kapitál zvyšuje schopnost člověka provádět činnosti přinášející ekonomickou hodnotu. V závislosti na investicích do lidského kapitálu se zvyšuje produktivnost člověka. Což znamená, že vlastnictví lidského kapitálu je vázáno na osobu, která jím disponuje. Za toto vlastnictví pak člověk získává odměnu ve formě mzdy či platu.

Člověk rozhoduje o svém vzdělání, profesní přípravě, lékařské péči a o dalších doplňcích ke zdraví a vědomosti na základě porovnání nákladů a výnosů. Objem lidského kapitálu je nejčastěji a nejvýrazněji zvyšován investicemi do vzdělání. Rozlišujeme *všeobecný* (zvyšuje osobní produktivitu u jakéhokoli zaměstnavatele) a *specifický kapitál* (znalosti a dovednosti využitelné pouze v určitém odvětví). Rozvoj všeobecného kapitálu zvyšuje cenu pracovní síly, rozvoj specifického kapitálu rozvíjí produktivitu člověka pouze u určitého zaměstnavatele. Z toho důvodu zaměstnanci spíše investují do všeobecného kapitálu, rozvoj specifického kapitálu je v režii a zájmu zaměstnavatelů (VLČEK, 2009).

3.2 Nezaměstnanost

Trh práce je stejný jako každý jiný, a přece je jiný, vyskytuje se na něm *nezaměstnanost*. Nezaměstnaným je každý člověk ve společnosti, který nemá práci, ale nějakou si hledá. Právě to, že si práci hledá, je nezbytným znakem označení člověka jako nezaměstnaného (HOLMAN, 2016).

Nezaměstnanost snižuje výkon ekonomiky, sráží ji totiž pod hranici výrobních možností. Statistiky ohledně nezaměstnanosti jsou sestavovány na základě poptávky po

zaměstnání – mnozí lidé se totiž o práci ve skutečnosti neucházejí, anebo pracují „na černo“, proto reálná čísla poměrně málokdy odpovídají skutečnosti.

Celkovou populaci (tedy všechny obyvatele v produktivním věku, tj. 15-65 let) dělíme na ekonomicky aktivní a ekonomicky neaktivní. Do ekonomicky aktivní skupiny řadíme zaměstnané osoby i nezaměstnané osoby, které si aktivně vyhledávají práci a jsou připraveni kdykoli nastoupit. Do ekonomicky neaktivní skupiny řadíme lidi, kteří nehledají zaměstnání, zároveň do této skupiny řadíme studenty (protože se připravují na výkon povolání), ženy na mateřské dovolené a invalidy. V rámci těchto tří skupin dochází k pohybům, proto se velikost pracovní síly v ekonomice neustále mění (VLČEK, 2009).

Spolu s mírou inflace, produktem ekonomiky a saldem platební bilance je nezaměstnanost jedním ze čtyř základních ekonomických ukazatelů. Celkovou kondici na trhu práce nejčastěji vyjadřujeme pomocí tzv. míry nezaměstnanosti. Určitá míra nezaměstnanosti je v prostředí tržní ekonomiky zdravá – znamená to, že na trhu existuje určitá míra zdravé konkurence. Konkurence na trhu napomáhá k udržení kvality i ceny obchodovaných komodit na optimální úrovni (KACZOR, 2013).

3.2.1 Typy nezaměstnanosti

Nezaměstnanost lze dělit dle různých kritérií. Podle příčiny vzniku rozlišujeme následující druhy:

Frikční nezaměstnanost

Nejméně problémový typ nezaměstnanosti je frikční nezaměstnanost. Vyjadřuje pouze fluktuaci pracovní síly, která je na trhu práce přirozeným jevem. Anglický a velmi výstižný název pro tento typ nezaměstnanosti je „people between two jobs“. Patří sem například absolventi hledající po dokončení studia práci, lidé hledající práci po změně bydliště, lidé hledající nové zaměstnání z důvodu lepšího uplatnění či matky po rodičovské dovolené. Jedná se proto pouze o jakési mezidobí, který je výrazem hledání a posuzování existujících pracovních nabídek (KACZOR, 2013).

Lidé jsou dočasně nezaměstnaní, protože po opuštění svého původního zaměstnání hledají po nějakou dobu nové místo. Toto hledání může nějaký čas trvat, protože málokdo chce přijmout první nabídku, kterou dostane – očekávají lepší nabídky a chtějí si vybrat tu ideální (HOLMAN, 2016).

Frikční nezaměstnanost vzniká z důvodu nesouladu požadavků zaměstnanců s podmínkami od zaměstnavatelů. Důvodem může být nedostatečné odměňování, vzdálenost od místa bydliště, pracovní podmínky a podobně. Za příčinu této nezaměstnanosti je často označován nedostatek informací o volných pracovních místech (VLČEK, 2009).

Lipovská shrnuje tento typ nezaměstnanosti jednou větou: „Frikční nezaměstnanost je krátkodobá nezaměstnanost způsobená tím, že lidé hledají pracovní místo“. Tento typ nezaměstnanosti vzniká z důvodu stěhování za prací, protože pracovníci mají různé schopnosti a preference (LIPOVSKÁ, 2017).

Strukturální nezaměstnanost

Strukturální nezaměstnanost je dána zejména pohybem pracovních míst mezi odvětvími, čemuž se musí pracovní síly přizpůsobovat (do jisté míry se v tomto ohledu kryje s nezaměstnaností frikční). Dále do tohoto typu nezaměstnanosti řadíme nezaměstnanost vznikající na základě rušení pracovních míst, kdy jsou posléze lidé nahrazeni technikou (z toho důvodu se často tato nezaměstnanost nazývá též jako nezaměstnanost technologická) (MAREŠ, 1998).

Stejně jako frikční nezaměstnanost, i nezaměstnanost strukturální je z tržního pohledu zcela přirozeným jevem. Struktura nabídky práce neodpovídá struktuře poptávky po práci, tedy jinak řečeno – firmy poptávají jiné profese a kvalifikace, než které jsou na trhu práce nabízeny. Účinným nástrojem snižování strukturální nezaměstnanosti jsou mimo jiné rekvalifikace nezaměstnaných v evidenci úřadů práce, s důrazem na aktuální potřeby v konkrétním regionu (KACZOR, 2013).

V situaci, kdy na trhu práce převažuje nabídka nad poptávkou, nebo pokud lidé nabízejí takové dovednosti, které firmy nepotřebují, vzniká strukturální nezaměstnanost (LIPOVSKÁ, 2017).

Cyklická nezaměstnanost

Příčin cyklické nezaměstnanosti může být více, a to ochabnutí domácích investic či pokles zahraniční poptávky. Obě příčiny způsobují situaci, kdy je ekonomika ve fázi celkového hospodářského poklesu, jehož průvodním jevem je nezaměstnanost napříč všemi odvětvími.

Propuštění lidé v jednom odvětví nemají šanci najít zaměstnání ve stejném, ale ani v jiném odvětví (HOLMAN, 2016).

Cyklická nezaměstnanost vzniká v situaci, kdy ekonomika přechází z fáze vrcholu do fáze kontrakce (krize), ruku v ruce s klesající celkovou poptávkou po pracovní síle. Propuštění pracovníci nenacházejí uplatnění i přes fakt, že jsou ochotni pracovat za nižší mzdu – dá se tedy říct, že cyklická nezaměstnanost je hlavní příčina nedobrovolné nezaměstnanosti (VLČEK, 2009).

V důsledku hospodářských krizí dochází k cyklické nezaměstnanosti. Zaměstnavatelé své zaměstnance propouštějí, pokud je ekonomika v recesi. Tomuto typu nezaměstnanosti lze předejít pouze za předpokladu, že by firmy v době krize snížily mzdu svým zaměstnancům. To však v praxi není téměř možné, jelikož zaměstnavatelé mají se svými zaměstnanci podepsané dlouhodobé mzdové smlouvy, stejně tak tomu odporuje i princip minimální mzdy (LIPOVSKÁ, 2017).

Sezónní nezaměstnanost

Je-li cyklická nezaměstnanost spojena s přírodním cyklem, mluvíme o sezónní nezaměstnanosti. Nejčastějším příkladem odvětví, které jsou touto formou postiženy, jsou zemědělci či stavebnictví, tedy obory, které přes zimní období nemají zdaleka tolik pracovních příležitostí jako po zbytek roku (MAREŠ, 1998).

V rámci sezónní nezaměstnanosti jde o přirozené kolísání poptávky po práci v důsledku střídání ročních období. Běžně a nejčastěji se vyskytuje v zemědělství či cestovním ruchu (VLČEK, 2009).

Některé druhy práce lze vykonávat pouze v určitých ročních obdobích, typicky zejména v zemědělství, cestovním ruchu či stavebním průmyslu. V obdobích, kdy je vykonávat nelze, pak vzniká sezónní nezaměstnanost (LIPOVSKÁ, 2017).

Dobrovolná nezaměstnanost

Dobrovolná nezaměstnanost je nezaměstnanost, která zachycuje jedince, který si sice hledá práci, ale za vyšší mzdu, než která na trhu práce aktuálně převládá. To je důvodem, proč také práci nemůže najít. Dobrovolnost tohoto typu spočívá v tom, že pokud bychom se těchto

jedinců zeptali, zda jsou dobrovolně nezaměstnaní, většina z nich by odpověděla, že nejsou, že pouze hledají zaměstnání s lepší nabízenou odměnou (HOLMAN, 2016).

Typickým příkladem dobrovolné nezaměstnanosti je například člověk, který preferuje pobírání sociálních dávek místo pracovní za přibližně stejnou odměnu. Toto chování je typické zejména pro méně kvalifikované či zcela nekvalifikované jedince (KACZOR, 2013).

3.2.2 Ukazatele nezaměstnanosti

Rozsah nezaměstnanosti je vyjadřován dvěma způsoby, a to:

1) *Počtem nezaměstnaných osob*

Jedná se o číslo v absolutním měřítku, které je využíváno především u hodnocení vnitřních poměrů v ekonomice a společnosti.

2) *Mírou nezaměstnanosti (u)*

Míra nezaměstnanosti vyjadřuje počet nezaměstnaných (U) osob procentuálně z ekonomicky aktivního obyvatelstva (L), tj. zaměstnaní a nezaměstnaní.

$$u (\%) = \frac{U}{L} * 100$$

Jedná se o tzv. **registrovanou nezaměstnanost**, jelikož tyto údaje zahrnují pouze uchazeče o zaměstnání, kteří jsou evidovaní na úřadech práce. V České republice tento ukazatel zveřejňuje Ministerstvo práce a sociálních věcí (VLČEK, 2009). Dle Lipovské vyjadřuje registrovaná míra nezaměstnanosti počet osob, které se hlásí na úřadech práce především za účelem pobírání podpory v nezaměstnanosti a naděje, že jim úřady práce pomohou nalézt pracovní uplatnění (LIPOVSKÁ, 2017).

Český statistický úřad vydává druhý ukazatel spojený s nezaměstnaností, tzv. **obecnou mírou nezaměstnanosti**. ČSÚ při výpočtu odhaduje nezaměstnanost na základě tzv. výběrového šetření pracovních sil, při kterém eviduje počet nezaměstnaných na náhodně vybraném vzorku domácností. Tento ukazatel poté využívá například Eurostat při mezinárodním srovnávání míry nezaměstnanosti v rámci Evropské unie (VLČEK, 2009).

Na základě dohody mezi Ministerstvem práce a sociálních věcí a Českého statistického úřadu se od ledna 2013 využívá nový ukazatel registrované nezaměstnanosti

v ČR s názvem **Podíl nezaměstnaných osob**. Ukazatel vyjadřuje podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku od 15 do 64 let ze všech obyvatel ve stejném věku (MPSV.CZ).

3.3 Rizikové skupiny osob na trh práce ČR

Každá sociální skupina má odlišné možnosti a schopnosti reagovat na vývoj trhu práce. Existují skupiny, jejichž postavení na trhu je rizikovější a které proto vyžadují vyšší pozornost, a to jak při hledání možných řešení z tohoto ohrožení, tak z hlediska svého postavení jako takového (KUCHAŘ, 2007).

Dle Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky (dále jen MPSV) jsou nejohroženějšími skupinami na trhu práce tyto skupiny:

- ženy, a to zejména matky s dětmi předškolního věku,
- osoby do 24 let,
- osoby ve věku 55 až 64 let,
- osoby s nízkou kvalifikací,
- osoby se zdravotním postižením,
- ostatní ohrožené skupiny – osoby po výkonu trestu, osoby ohrožené závislostí apod.
- osoby dlouhodobě nezaměstnané.

3.3.1 Ženy, a to zejména matky s dětmi předškolního věku

Jedním z nejslabších míst českého trhu práce je právě znevýhodnění žen. Ohrožení žen se na trhu práce projevuje v několika úrovních. Hlavním důvodem je mateřství, dále pak péče o osoby blízké (např. rodiče) a diskriminace, kdy mluvíme především o nižším odměňování a ztíženém přístupu k zaměstnání kvůli preferenci mužů na spoustu pracovních pozic.

Důvodem nižší participace žen v produktivním věku na trhu práce je zejména nesoulad mezi pracovním a rodinným životem (zejména mateřstvím), zejména kvůli obtížnému zajištění kvalitní péče o děti při výkonu zaměstnání. Matky si často snaží zajistit alespoň částečné úvazky. Bariéry jsou v tomto ohledu na straně zaměstnanců – z ekonomických důvodů, zaměstnavatelů – kteří preferují plné úvazky, ale i na straně legislativy ČR, která sice tvorbě zkrácených úvazků nebrání, zároveň je ale nijak nepodporuje (ESFCR.CZ).

Míra nezaměstnanosti žen je dlouhodobě vyšší než mužů. Příčiny jsou poměrně jasné, zatímco u mužů se míra nezaměstnanosti v prvních 5 letech po nástupu do pracovního koloběhu, prudce snižuje, u žen se v prvním desetiletí (tj. do věku kolem 35 let), kdy odcházejí plnit své mateřské a posléze také základní výchovné povinnosti, snižuje velmi pomalu.

Důležitým faktem ale je, že v uvedeném trendu nehraje roli vzdělání – vyšší míra nezaměstnanosti postihuje ženy napříč kvalifikacemi. Kvalifikace hraje roli až v situaci, kdy se ženy po mateřské dovolené vracejí zpět na trh práce. To bývá důvodem, proč je stále větším trendem odkládání prvního dítěte na pozdější věk, a to zejména u žen s vysokoškolským vzděláním – chtějí si nejdříve vybudovat základy své profesní dráhy, aby se měly kam vrátit. Ženy s nižším vzděláním mají na druhou stranu výhodu ve větší dostupnosti pracovních míst, na které jsou nižší kvalifikační požadavky, například prodavačky, pomocné dělnice apod.

Situace je velmi obtížně řešitelná, jediným kloudným řešením se zdá změna nastavení domácnosti tak, aby se žena mohla kdykoli vrátit do pracovního procesu – to je ovšem otázka nastavení rodiny a domluvy obou partnerů (KUCHAŘ, 2007).

3.3.2 Osoby do 24 let

Nejvýraznější problémy mladých lidí, tedy osob do 24 let věku, lze hledat u absolventů škol, a to zejména u absolventů SŠ a VOŠ. Absolventi VŠ většinou na trhu práce nevykazují závažnější problémy. To je dáno především preferencí vyššího vzdělání ze strany zaměstnavatelů, a to zejména v situaci, kdy je na trhu nadbytek pracovní síly.

Problém mladých lidí obecně spočívá zejména v jejich nedostatku praktických zkušeností. To pramení zejména z nedostatečného apelu na praktické přípravy v průběhu studia, včetně spolupráce se zaměstnavateli a získáváním kompetencí, které jsou pro následné uplatnění na trhu práce nezbytné (ESFCR.CZ).

Hlavním specifickým rysem absolventů oproti ostatním skupinám je absence praktických zkušeností, které vyplývají z aplikace studovaného oboru v praxi, ale také základní pracovní návyky. Každá vzdělanostní skupina absolventů vstupuje na trh práce v jiném věku – lidé se základním vzděláním mají oproti vysokoškolákům podstatných pár let, kdy se mohou na trhu práce realizovat, k „dobru“. V posledních letech se však i pozice

vysokoškolských studentů, v ohledu praxe, lehce zlepšila, a to zejména díky stále častějšímu odchodu do práce už v průběhu studia (KUCHAŘ, 2007).

3.3.3 Osoby ve věku 55 až 64 let

Osoby v předdůchodovém věku nejčastěji řeší otázku, jak se co nejdéle udržet v zaměstnání, případně jak nejlépe profesní dráhu ukončit. Tzv. „age management“ není v České republice při zprostředkování zaměstnání brán dostatečně v potaz (KUCHAŘ, 2007).

Ve věkové skupině starších osob dochází často ke kumulaci více faktorů – nižší vzdělání, zdravotní znevýhodnění či neostatečná adaptabilita s vyvíjející se společností. Postavení skupiny zhoršuje nedostatečná nabídka pracovních pozic na zkrácené úvazky, což bývá problém zejména pro ženy, které v tomto věku chtějí plnit „babičkovské“ povinnosti. Příčinou nižší zaměstnanosti této věkové skupiny bývají ale především odchody do předčasných či invalidních důchodů, což je zároveň i důsledkem zvýšeného ohrožení této skupiny na trhu práce (ESFCR.CZ).

3.3.4 Osoby s nízkou kvalifikací

Trvalým jevem, nejen v České republice, ale ve všech vyspělých zemích, je výskyt nezaměstnanosti právě u osob s žádnou, nebo velmi nízkou kvalifikací. Český trh práce byl odjakživa založen převážně na kvalifikované práci, proto byly osoby s nízkou kvalifikací ohroženy téměř vždy. S přílivem levnější pracovní síly ze zahraničí byly pak domácí nekvalifikované pracovní síly nahrazeny právě touto zahraniční, což situaci ještě více zhoršilo. Svou roli v rámci této skupiny osob hraje také fakt, že sociální politika v podstatě umožňuje vcelku plnohodnotný a pohodlný život díky štědrým dávkám sociální podpory – tento fakt ve většině případů hraje rozhodující roli, co se týče motivace osob k hledání zaměstnání.

Řešením nezaměstnanosti osob s nízkou kvalifikací se jeví poměrně jednoduché – doplnění kvalifikace, která jim umožní najít si na trhu práce uplatnění. Problémem je, že mnoho lidí na studium nemá dostatečnou intelektuální kapacitu, případně pracovat prostě nechce. V tu chvíli proto připadá v úvahu pouze restriktivní omezení, tedy snížení či odejmutí sociálních podpor (KUCHAŘ, 2007).

3.3.5 Osoby se zdravotním postižením

Další skupinou, která má výrazné problémy s prosazením se na trhu práce, jsou osoby se zdravotním postižením (dále jen OZP). Jde o skupinu, která je značně heterogenní z hlediska charakteru postižení, řadí se sem totiž lidé s jakýmkoli typem postižení (psychickým i fyzickým, genetickým i získaným v důsledku nemoci či úrazu).

V minulosti existovaly specializované firmy, které tyto osoby zaměstnávaly, přechodem na tržní ekonomiku se však situace výrazně zhoršila (KUCHAŘ, 2007).

V posledních letech se situace začíná opět zlepšovat. Zaměstnanost OZP sice neustále roste, současně ale neklesá jejich počet v evidenci úřadů práce – to neodpovídá navýšení výdajů na opatření politiky zaměstnanosti.

Problémem v rámci skupiny OZP je jejich integrace na trhu práce, a to zejména v obdobích hospodářské recese, která jejich obtížné postavení dále zvýrazňuje. Dalším, neméně podstatným, problémem jsou předsudky zaměstnavatelů, kteří dávají přednost potenciálním zaměstnancům bez handicapu. Přitom také zaměstnavatelé i celá společnost málokdy berou v potaz pozitivní dopad zaměstnávání OZP na jejich sociální integraci (ESFCR.CZ).

3.3.6 Ostatní ohrožené skupiny

Do kategorie „ostatní ohrožené skupiny“ jsou zařazeny osoby, které nespádají do žádné výše uvedené kategorie, přestože mají objektivní či subjektivní příčiny, jež jim brání v přístupu k nalezení vhodného uplatnění na trhu práce.

Zařadit lze do této skupiny především osoby, které jsou ohrožené sociálním vyloučením (především Romové). Dále osoby, které se do společnosti vrací po izolaci, která trvala delší dobu (typickým příkladem jsou lidé po výkonu trestu, drogově závislí jedinci a podobně).

Problém této skupiny osob jsou především předsudky společnosti a dlouhodobá nezaměstnanost, spojená se ztrátou pracovních i sociálních návyků. Řada příčin vede k následné diskriminaci na trhu práce, spolu s tím také k nerovnému zacházení při hledání pracovního uplatnění či k nerovnému zacházení v zaměstnání (ESFCR.CZ).

3.4 Důsledky nezaměstnanosti

Nezaměstnanost dopadá nejen na jedince ve společnosti, ale také na stát jako celek. Důsledky, respektive dopady nezaměstnanosti jsou rozlišovány na základě jejich negativních důsledků na ekonomické a sociální.

3.4.1 Ekonomické důsledky nezaměstnanosti

Ekonomické důsledky nezaměstnanosti zachycuje dle Samuelsona Okunův zákon. Ten říká, že „zvýší-li se skutečná míra nezaměstnanosti o 1 % oproti přirozené míře nezaměstnanosti, pak poklesne reálný produkt o 2-3 % oproti potenciálnímu produktu (SAMUELSON, 2007). Pavelka definuje znění Okunova zákona tak, že je-li skutečná míra nezaměstnanosti o 1 % nad úroveň přirozené nezaměstnanosti, skutečný produkt bude o 2 % pod svou potencionální úrovní (PAVELKA, 2007). Lipovská Okunův zákon vysvětluje jako „vztah mezi ekonomickým cyklem a mírou nezaměstnanosti: pokud ekonomika roste, nezaměstnanost klesá a naopak“ (LIPOVSKÁ, 2017).

Dle Buchtové zachycuje ekonomické dopady nezaměstnanosti Phillipsova křivka. Ta vyjadřuje, do jaké míry je zaměnitelná míra nezaměstnanosti a míra inflace². Zaměnitelnost je však viditelná pouze v krátkém období. Křivka je nástrojem pro snižování míry nezaměstnanosti, vyvolávání růstu cenové hladiny a naopak. Jde tedy o nástroj využívaný pro tzv. simulaci zaměstnanosti, což znamená, že pokud se zvýší inflace, sníží se nezaměstnanost (BUCHTOVÁ, 2002).

Pro člověka jako jedince ve společnosti znamená nezaměstnanost dlouhodobě pokles disponibilního důchodu. Stát vyplácí nezaměstnaným tzv. podporu v nezaměstnanosti (tedy s každým dalším nezaměstnaným jsou zvyšovány fiskální výdaje státu, a zároveň jsou snižovány daňové výběry a výběry sociálního pojištění), ta ale víceméně nikdy nedosáhne takové výše, aby pro člověka simulovala mzdu či plat ze zaměstnání. Následkem toho klesá nezaměstnaným životní úroveň, na kterou byli při zaměstnání zvyklí (WWW.STPAULS.BR).

V krajních případech může nezaměstnanost zapříčinit také politickou nestabilitu země. K volbám chodí nezaměstnaní, a tedy nespokojení lidé, kteří by za normální situace

² „Inflací se rozumí všeobecný vzestup cenové hladiny. Dochází k ní za předpokladu, že tempo růstu peněz v ekonomice (peněžní zásoby) je vyšší než tempo růstu reálného produktu ekonomiky. Inflace znamená, že za daný soubor zboží (reprezentativní koš) musíme zaplatit více peněz než v předchozím období. Klesá kupní síla peněžní jednotky“ říká Buchtová.

volili někoho jiného. Ukázkovým příkladem z historie je nástup nacistické strany v Německu, tehdy byla jedním z faktorů právě vysoká nezaměstnanost.

3.4.2 Sociální důsledky nezaměstnanosti

Mareš říká, že v případě dlouhodobé ztráty zaměstnání, nejde jen o dlouhodobý pokles příjmů, nýbrž i o dlouhodobý pocit bezmoci a pokles sociálního postavení. Mars a Binns (1984) shrnují pocity nezaměstnaného: „Nemůžete dělat vůbec nic, když žijete jen z podpory“.

Mareš definuje možné důsledky nezaměstnanosti, jako například ztráta sociální důstojnosti či ztráta statusu, rozklad rodinných vztahů, ztráta hodnot a respektu k veřejným autoritám, ale i změny postavení nezaměstnané osoby v rodině. Nezaměstnanost je také spjata s výraznými změnami ve vnímání času, což lze označit jako jeden z nejvýraznějších psychologických důsledků nezaměstnanosti. Všechny důsledky však nepocítuje pouze sám nezaměstnaný, ale i celé jeho okolí. Na jeho okolí mají vliv jeho finanční potíže, změny v sociálních vztazích a podobně (MAREŠ, 1998).

Práce pro člověka představuje nejen prostředek pro nákup statků a služeb, ale současně také vytváří sociální zázemí člověka. Ztráta zaměstnání, která není očekávaná, proto může významným způsobem ovlivnit život. A to i přesto, že v současné době se dá vést dočasně i bez zaměstnání relativně slušný život, díky podpoře v nezaměstnanosti a podobným nástrojům politiky zaměstnanosti (BUCHTOVÁ, 2013).

Důležitým faktorem v reakci na ztrátu zaměstnání je pohlaví, muži i ženy reagují na tyto informace odlišně. Nebezpečí dlouhodobé nezaměstnanosti tkví v kriminálních přečinech, přemíře alkoholu, drog, delikventního chování a stoupajícího trendu sebevražedných pokusů, a to již při zvýšení nezaměstnanosti o 1 % (MAREŠ, 1998). Dlouhodobá nezaměstnanost může také vést ke zhoršení zdravotního stavu, Buchtová explicitně jmenuje například žaludeční vředy, hypertenzi či onemocnění srdce (BUCHTOVÁ, 2013).

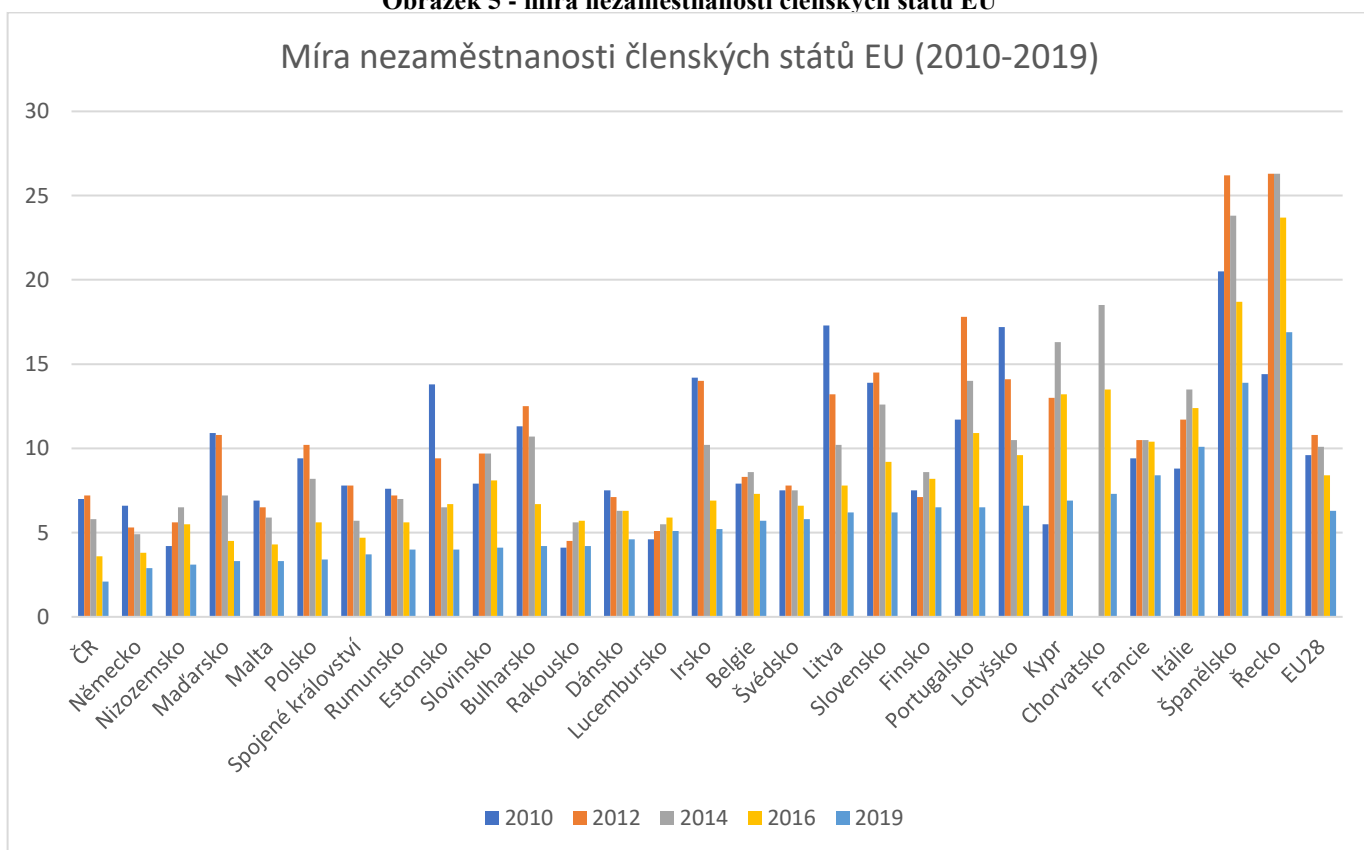
Pravděpodobně nejdůležitější je skutečnost, že u nezaměstnaných osob dochází ke snížení kvalifikace, ke ztrátě pracovních návyků, adaptability, pracovních dovedností a případných zdravotních problémů. Dlouhodobě nezaměstnaní jedinci mohou časem rezignovat na další hledání práce (a to především ve fázi ekonomického poklesu) či začít provozovat kriminální aktivitu (ROJÍČEK A KOLEKTIV, 2016).

4 Analýza trhu práce ČR se zaměřením na rizikové skupiny

Nezaměstnanost patří k problémům národní ekonomiky nejen v České republice, ale i jinde ve světě. V rámci Evropské unie se Česká republika dlouhodobě drží na velmi dobrých pozicích, od roku 2015 si drží nejlepší pozici ze všech 28 členských států, což lze názorně vidět z obrázku 5, který zachycuje průřez sledovaným obdobím. Do roku 2015 si nejlepší pozici drželo Rakousko. Dlouhodobě nejhůře je na tom, co se týče míry nezaměstnanosti, Řecko a Španělsko.

Ekonomika je dynamické prostředí, které se mění téměř ze dne na den, a proto je důležité věnovat se rizikovým skupinám, zvláště v době hospodářských krizí.

Obrázek 5 - míra nezaměstnanosti členských států EU



Zdroj: www.czso.cz, 29.12.2020; vlastní zpracování, 2020

4.1 Vymezení rizikových skupin obyvatelstva na českém trhu práce

Rizikové skupiny na českém trhu práce existují. Dle MPSV jsou do nich zařazeny osoby do 25 let (tedy absolventi), osoby v předdůchodovém věku, osoby s nízkou kvalifikací, osoby

se zdravotním postižením (dále jen OZP), dlouhodobě nezaměstnané osoby a také matky s dětmi v předškolním věku.

Zákon o zaměstnanosti

Rizikové skupiny jsou na trhu práce diskriminovány z mnoha důvodů, k čemuž by však nemělo docházet. Právní úprava zákazu diskriminace na pracovních trzích je obsažena v primárním i sekundárním právu Evropské unie. Stejně tak je zákaz diskriminace obsažen v národním právu ČR, konkrétně v Zákoně č. 435/2004 SB., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů v § 4 zakotvuje rovné zacházení a zákaz diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání. Účastníci právních vztahů (například zaměstnavatelé či Úřady práce) „jsou povinni zajišťovat princip rovného zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání“.

„Při uplatňování práva na zaměstnání je zakázána jakákoli diskriminace. Právo na zaměstnání nelze občanovi odeprít z důvodu pohlaví, ..., národnosti, státního občanství, sociálního původu, ..., zdravotního stavu, věku, ..., manželského a rodinného stavu a vztahu nebo povinností k rodině, ...; diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství, otcovství nebo pohlavní identifikace se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví.“ (§ 4 odst. 2).

Zákoník práce

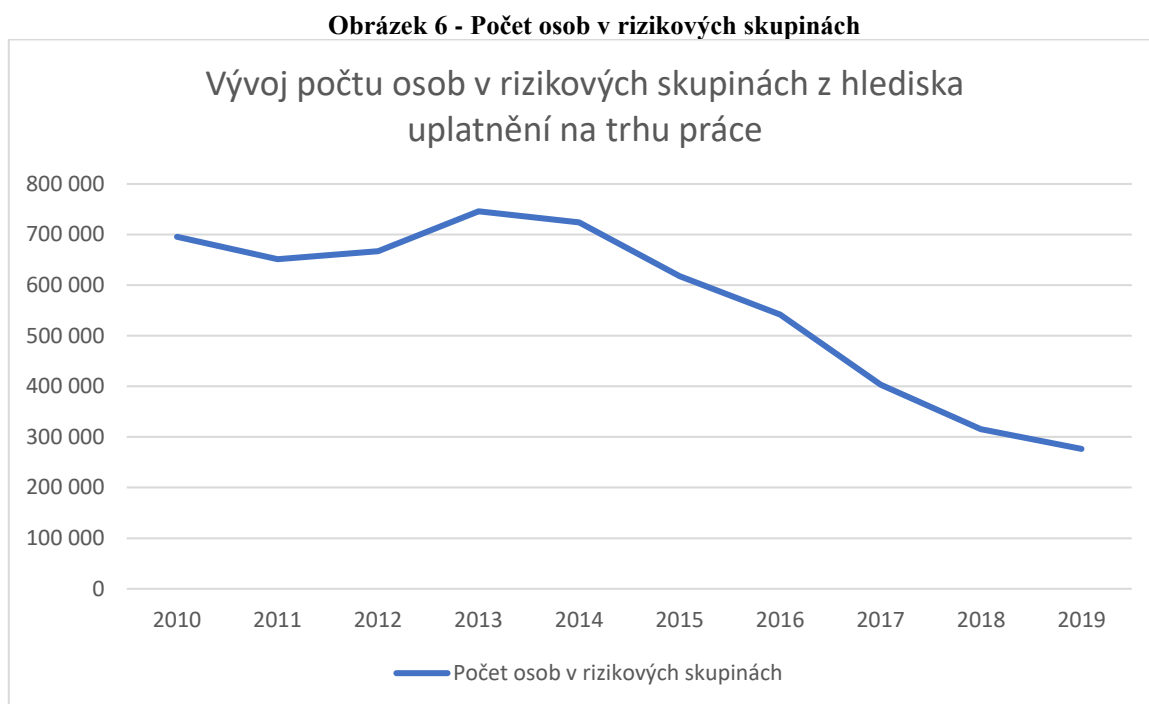
Zákaz diskriminace, rovnost odměňování a rovné zacházení se zaměstnanci (jako klíčové zásady pracovněprávních vztahů) je zakotveno také v Zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

„V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoli diskriminace, ...“ (§ 16 odst. 2).

Antidiskriminační zákon

Možnosti, jak se diskriminaci bránit, obsahuje zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon). Tento zákon říká, že zaměstnavatelé nesmějí diskriminovat uchazeče o práci z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví (včetně těhotenství či mateřství), sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry nebo světového názoru.

Přesto, že legislativa tedy jednoznačně vymezuje zákaz diskriminace, situace v praxi je jiná. Diskriminace je obtížně zjistitelná, natož dokazatelná, proto k ní i přes tento zákaz na trhu práce často dochází.



Zdroj: vlastní zpracování, 2021

Obrázek 6 zachycuje vývoj nezaměstnanosti rizikových skupin ve sledovaném období. Negativní vývoj trhu práce po roce 2008 prohloubil znevýhodnění těchto skupin nezaměstnaných, které i před krizí vykazovaly známky vyšší nezaměstnanosti. Nejvíce byly zasaženy skupiny osob do 25 let (absolventi) a starší osoby v předdůchodovém věku (tedy věková skupina 55-64 let). V roce 2013 se situace ohrožených skupin začala, stejně jako celková nezaměstnanost ČR, opět snižovat. Přesto však skupiny osob zůstaly znevýhodněné.

Osoby do 25 let

Osoby do 25 let, tedy především absolventi vysokých škol, kteří jsou zpravidla bez trvalé pracovní zkušenosti. Tato skupina po propuknutí ekonomické krize zaznamenala spolu s osobami nad 55 let nejvyšší nárůst nezaměstnanosti. Přestože situace v ČR není natolik kritická, jako v ostatních zemích EU, je jí i tak věnována zvýšená pozornost Evropskou komisí. Nízká zaměstnanost této skupiny je dána především neodpovídající strukturou kvalifikace a nedostatkem pracovních zkušeností absolventů. Zároveň lze i jako příčinu

považovat neodpovídající představy mladých osob o situaci na trhu práce a o vlastních schopnostech, jak se na trhu práce umístit.

Osoby v předdůchodovém věku

Do rizikových skupin je na českém trhu práce, jak již bylo zmíněno, řazena také skupina osob v předdůchodovém věku (tedy věková skupina 55-64 let). Situace této znevýhodněné skupiny se v posledních letech zlepšuje, nicméně její ohrožení na trhu práce zůstává. Příčinou ohrožení těchto osob je kumulace faktorů, jako jsou nedostatečná mobilita při změně pracovních podmínek (nižší/neodpovídající kvalifikace, snížení pracovní schopnosti v závislosti na druhu vykonávané práce), předsudky zaměstnavatelů, nedostatečná příprava na stárnutí (jak na straně zaměstnance – zájem o vlastní odborný rozvoj, tak na straně zaměstnavatele – investice do rozvoje lidských zdrojů), nedostatečná nabídka flexibilních organizací práce (nabídka zkrácených úvazků je nedostatečná), sekundárně mohou být na vině také nedostatečné kapacity, dostupnost a kvalita zařízení péče o osoby blízké.

Dle MPSV jsou na vině také odchody do předčasných důchodů: „Odchody do předčasných či invalidních důchodů jsou na jedné straně jak příčinnou nižší zaměstnanosti starších věkových skupin, tak na straně druhé jejím důsledkem, resp. důsledkem zvýšeného ohrožení této skupiny na trhu práce“ (mpsv.cz).

Osoby se zdravotním postižením

Jednu z nejzranitelnějších skupin na trhu práce představují osoby se zdravotním postižením, jelikož vzhledem k relativnímu přebytku pracovní síly, nejsou tyto osoby dostatečně konkurenceschopné. Příčin je opět několik, jedná se například o jejich sníženou pracovní schopnost či potřebu asistence, předsudky zaměstnavatelů, nízkou kvalifikaci, požadavky na speciální úpravu pracovišť či systém podpory zaměstnanosti OZP, který jejich přechod na volný trh práce nedostatečně podporuje.

Sociálně vyloučení a osoby s nízkou kvalifikací

Sociálně vyloučení a osoby s nízkou kvalifikací jsou do ohrožených skupin řazeni také. U nich problém spočívá v nízké úrovni vzdělání a nedostatečné motivaci přijmout zaměstnání (především kvůli absenci pracovních návyků, ale také kvůli možnosti využívání sociálního systému).

Ženy, zejména matky s malými dětmi

Specifickou skupinou jsou ženy, zejména ženy s malými dětmi. Základním problémem zaměstnanosti žen je přerušení kariéry v důsledku rodičovství. Žena poté často zůstává doma kvůli nedostatečné kapacitě a dostupnosti zařízení péče o dítě (regionální i finanční) – v současné době je čím dál častěji problém umístit dítě do mateřské školy. Zároveň je problémem také nedostatečné využívání alternativních forem organizace práce, tedy zkrácených úvazků. V důsledku toho se po dobu nepřítomnosti ženy v oboru zvyšuje „propast“ mezi kvalifikačními požadavky zaměstnavatele a kvalifikací ženy. Ženy obecně jsou však, nejen v období mateřství, na trhu práce diskriminovány – oproti mužům jsou za vykonanou práci hůře ohodnocovány.

4.2 Vývoj trhu práce v České republice v období 2010-2019 včetně rizikových skupin

4.2.1 Nezaměstnanost v České republice

Náhled do situace v České republice umožňuje tabulka 1, která obsahuje ukazatele nezaměstnanosti ve sledovaném období 2010-2019. Vývoj ukazatele „obecná míra nezaměstnanosti“ zachycuje obrázek 7.

V tabulce 1 lze také vidět, jak se v letech 2010 až 2019 měnil počet obyvatel ve věku 15 let a více, počet ekonomicky aktivní pracovní síly a také jak se vyvíjela míra nezaměstnanosti. V letech 2008-2009 proběhla hospodářská recese, která významně zasáhla celou Českou republiku a počet nezaměstnaných osob masivně vzrostl. Z této krize se ekonomika vzpamatovávala ještě několik let, situace se vrátila na hodnoty srovnatelné těm před rokem 2008 až v roce 2015. Od té doby se situace neustále zlepšovala, nejlepší (v rámci sledovaného časového období) byla v roce 2019. V roce 2020 však nastala krize spojená s Covidem-19, která na ekonomiku měla dopad a způsobila její opětovný propad, tj. vyšší nezaměstnanost.

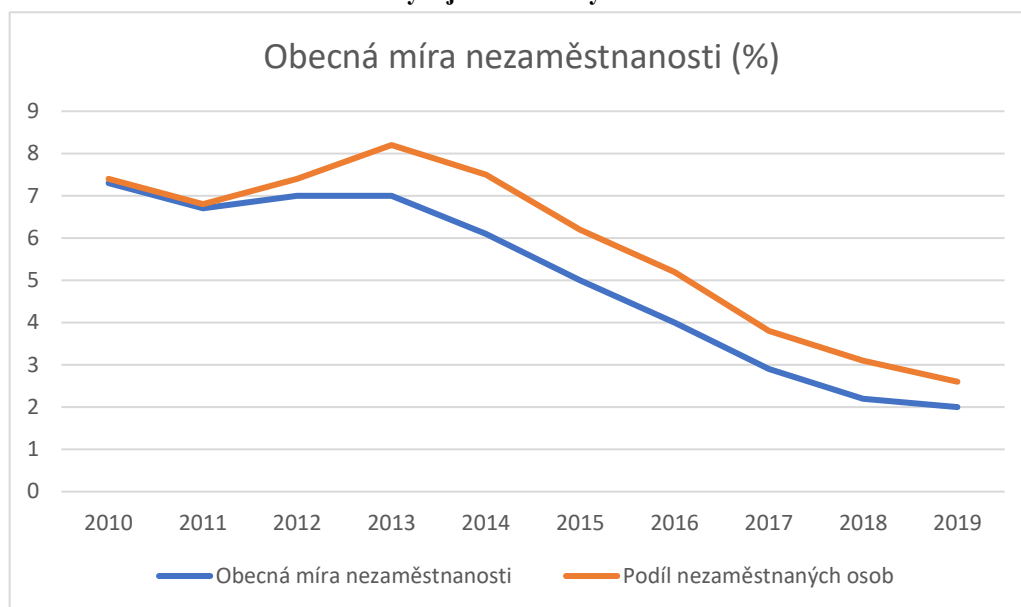
Tabulka 1 - Základní ekonomické charakteristiky

	Obyvatelstvo ve věku 15+ (tis. osob)	Ekonomicky aktivní pracovní síla (tis. osob)	V tom		Obecná míra nezaměstnanosti (%)
			Zaměstnaní (tis. osob)	Nezaměstnaní (tis. osob)	
2010	9 015,4	5 268,9	4 885,2	383,7	7,3
2011	8 964,7	5 223,0	4 872,4	350,6	6,7
2012	8 964,6	5 256,9	4 890,1	366,9	7,0
2013	8 951,5	5 306,0	4 937,1	368,9	7,0
2014	8 932,6	5 297,9	4 974,3	323,6	6,1
2015	8 935,7	5 309,9	5 041,9	268,0	5,0
2016	8 928,7	5 350,0	5 138,6	211,4	4,0
2017	8 929,2	5 377,1	5 221,6	155,5	2,9
2018	8 941,8	5 415,4	5 293,8	121,6	2,2
2019	8 963,5	5 412,2	5 303,1	109,1	2,0

Zdroj: www.czso.cz, 6.11.2020; vlastní zpracování, 2020

Obrázek 7 zachycuje obecnou míru nezaměstnanosti, která charakterizuje počet nezaměstnaných osob na základě výběrového vzorku pracovních sil a podíl nezaměstnaných osob. Oba tyto ukazatelé by se teoreticky měly shodovat, resp. měly by vyjadřovat shodný trend. Což v praxi, jak je patrné z obrázku, opravdu vyjadřují.

Obrázek 7 - Vývoj obecné míry nezaměstnanosti



Zdroj: vlastní zpracování, 2020

Tabulka 2 zachycuje vývoj celkového počtu uchazečů, volných pracovních míst a do roku 2012 také míru nezaměstnanosti (v tabulce označena MN), která byla v roce 2013 zrušena a nahrazena právě dalším zachyceným ukazatelem, tj. podíl nezaměstnaných osob (v tabulce označeno PNO). Data o podílu nezaměstnaných osob do roku 2013 byla zpětně dopočítána, a proto v tabulce nechybí.

Hodnoty těchto dvou ukazatelů, ačkoli jeden nahradil druhý, však nejsou porovnatelné. Míra nezaměstnanosti vyjadřovala počet nezaměstnaných ku ekonomicky aktivnímu obyvatelstvu, tedy jinými slovy, kolik uživí jeden pracující člověk nezaměstnaných, kdežto podíl nezaměstnaných osob vyjadřuje počet nezaměstnaných osob ve věku 15-64 ku celkovému obyvatelstvu ve věku 15-64 let. Odlišnost těchto dvou ukazatelů vysvětluje fakt, že jsou hodnoty v daných letech poměrně dosti odlišné.

Dále je z tabulky patrné, že po hospodářské krizi se česká ekonomika nějakou dobu vzpamatovala. Situace se začala výrazně zlepšovat až kolem roku 2015, kdy se začaly hodnoty zlepšovat. Tento trend postupoval až do konce sledovaného období.

Tabulka 2 - Základní ekonomické charakteristiky

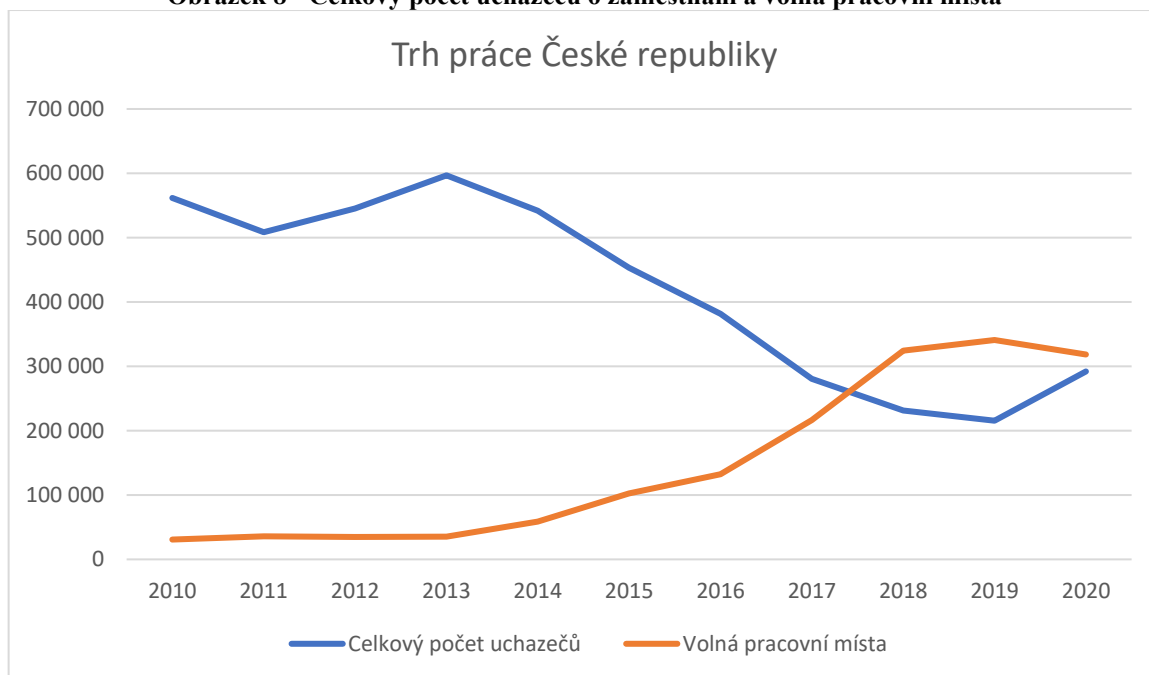
Rok	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Celkový počet uchazečů	561 551	508 451	545 311	596 833	541 914	453 118	381 373	280 620	231 534	215 532
Volná pracovní místa	30 803	35 784	34 893	35 178	58 739	102 545	132 496	216 629	324 410	338 670
PNO (%)	7,4	6,8	7,4	8,2	7,5	6,2	5,2	3,8	3,1	2,6
MN (%)	9,6	8,6	9,4	-	-	-	-	-	-	-

Zdroj: data.mpsv.cz, 8.11.2020; vlastní zpracování, 2020

Pro přehlednost jsou data o celkovém počtu uchazečů o zaměstnání a volných pracovních místech zakreslena také na obrázku 8. Lépe než v tabulce, se zde dá z dat pozorovat zajímavý trend klesajícího počtu uchazečů a rostoucího počtu volných pracovních míst. Znamená to, že na konci sledovaného období (2019) byla na trhu práce vyšší poptávka než nabídka.

Zároveň je v grafu znázorněn také rok 2020, kdy nastala ekonomická krize. V důsledku vládních restrikcí, kvůli snížení šíření nákazy Covid-19, muselo mnoho podnikatelů omezit či úplně uzavřít své provozy, a tak začala klesat volná pracovní místa a celkový počet uchazečů začal růst.

Obrázek 8 - Celkový počet uchazečů o zaměstnání a volná pracovní místa



Zdroj: vlastní zpracování, 2020

4.2.1.1 Ekonomická krize 2020 (Covid-19)

Počátkem roku 2020 byla česká ekonomika ve velmi atraktivní pozici – žádná krize nebyla očekávána, Česká republika fungovala v režimu zpomalování ekonomik, avšak stále v konjunktúře. Predikce ekonomů byly, že česká ekonomika zažije růst o 2 procenta. Globální pandemie Covid-19 však veškeré ekonomické odhady na konci prvního čtvrtletí radikálně změnila.

Z důvodu pandemie byla na 2 měsíce uzavřena velká část ekonomiky a již na počátku tohoto tzv. lockdownu byly predikce, že může dojít až k 10 % propadu české ekonomiky a že o práci přijde až 200 tisíc lidí. Tento lockdown přinesl hluboký propad ekonomiky ve druhém čtvrtletí a nárůst schodku státního rozpočtu, a to zejména kvůli kompenzacím pro občany a podnikatele.

Tabulka 3 zachycuje porovnání 4Q roku 2019, kdy byla situace velmi slibná a rok 2020, kdy krize propukla. Dle hodnot vybraných ukazatelů lze pozorovat zhoršující se stav ekonomiky, resp. jeho působení na trh práce. V 1Q došlo k prvnímu lockdownu, tedy uzavření ekonomiky, díky čemuž spoustu osob přišlo o své zaměstnání. V 2Q se ekonomika postupně opět otevřela a začala vzrůstat, nicméně dopad na trh práce byl nepatrný, stále měla spíše zhoršující se tendenci. Ve 3Q se ekonomická situace i nadále spíše zhoršovala, navíc se schylovalo k dalšímu lockdownu, díky čemuž se dá předpokládat, že se situace i ve 4Q bude nadále zhoršovat.

Tabulka 3 - Ekonomická krize 2020

	2019 (4Q)	2020 (1Q)	2020 (2Q)	2020 (3Q)
Počet uchazečů	215 532	230 022	254 040	279 078
Míra zaměstnanosti	59,1 %	58,7 %	58,0 %	58,2 %
Obecná míra nezaměstnanosti	2,0 %	2,0 %	2,4 %	2,9 %
Podíl nezaměstnaných osob	2,87 %	3,01 %	3,68 %	3,77 %

Zdroj: www.czso.cz, 15.1.2021; vlastní zpracování, 2021

4.2.2 Nezaměstnanost v rizikových skupinách

Náhled do vývoje situace nezaměstnaných osob spadajících do rizikových skupin obsahuje tabulka 4. Je patrné, že na začátku sledovaného období byla situace podstatně horší než na jeho konci. Důvodem je hospodářská krize, které proběhla v letech 2008-2009.

Dopady hospodářské krize nesla ekonomika až do roku 2014, kdy byla nezaměstnanost nejvyšší. Od roku 2015 se postupně celková nezaměstnanost, včetně nezaměstnanosti rizikových skupin, začala opět snižovat a ke konci sledovaného období je na velmi dobré úrovni.

Tabulka 4 - Vývoj počtu rizikových skupin na trhu práce

Rok	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Rizikové skupiny	695 493	651 578	667 312	745 987	724 007	617 703	542 047	403 042	315 148	276 473

Zdroj: czso.cz, 29.12.2020; vlastní zpracování, 2020

Ačkoli rok 2020 není součástí zmiňovaného období, je potřeba zmínit, že ekonomická krize v tomto roce zhoršila situaci i v rámci nezaměstnanosti rizikových skupin. Hodnoty prvních třech čtvrtletí roku 2020 ve srovnání s posledním čtvrtletím roku 2019 zachycuje tabulka 5.

Je patrné, že nejvíce tato krize zasáhla absolventy, osoby v předdůchodovém věku a osoby s nízkou kvalifikací. Tento jev je očekávatelný, stejné skupiny osob zasáhla nejvíce také ekonomická krize v roce 2008-2009.

Tabulka 5 - Ekonomická krize 2020 ve vztahu k rizikovým skupinám

	2019 (4Q)	2020 (1Q)	2020 (2Q)	2020 (k 31.8.)
Absolventi (do 25 let)	25 666	26 468	31 556	33 125
Předdůchodový věk	50 566	54 005	63 189	61 677
OZP	33 726	34 788	35 551	37 894
Ženy – matky	41 009	42 348	40 257	47 751
Osoby s nízkou kvalifikací	65 052	69 335	74 637	83 323
Dlouhodobě nezaměstnaní	44 828	45 534	48 214	56 970

Zdroj: www.czso.cz, 15.1.2021; vlastní zpracování, 2021

4.2.3 Regionální nezaměstnanost

Česká republika je členěna na 14 krajů, jejichž základní ekonomické charakteristiky ukazuje tabulka 6. V tabulce je zachyceno obyvatelstvo ve věku 15 a více let (dále jen „Obyvatelstvo 15+“), ekonomicky aktivní pracovní síla (dále jen „EA pracovní síla“), ekonomicky neaktivní pracovní síla (dále jen „EN pracovní síla“) a obecná míra nezaměstnanosti v % (dále jen „OMN“). Všechna data jsou uvedena za druhé čtvrtletí roku 2020.

Nejnižší hodnoty obecné míry nezaměstnanosti si drží Středočeský, Pardubický a Jihočeský kraj. Naopak nejvyšší hodnoty má nekompromisně kraj Karlovarský. Nutno ale podotknout, že každý kraj má také jiný počet obyvatel starších 15 let, kteří jsou schopni pracovat.

Tabulka 6 - Ekonomické charakteristiky jednotlivých krajů ČR (tis. osob)

	Obyvatelstvo 15+	EA pracovní síla	EN pracovní síla	OMN (%)
Česká republika	8 984,2	5 338,9	3 645,3	2,4
Hlavní město Praha	1 114,7	716,9	397,8	2,2
Středočeský kraj	1 139,9	705,5	434,5	1,4
Jihočeský kraj	542,1	316,1	226,1	1,6
Plzeňský kraj	498,4	298,9	199,5	1,8
Karlovarský kraj	249,8	150,0	99,8	4,5
Ústecký kraj	689,3	397,8	291,5	3,6
Liberecký kraj	371,4	211,8	159,5	2,3
Královéhradecký kraj	465,5	272,2	193,3	2,9
Pardubický kraj	439,7	257,8	181,8	1,6
Kraj Vysočina	430,5	252,1	178,3	1,9
Jihomoravský kraj	1 000,2	589,6	410,6	2,1
Olomoucký kraj	532,9	297,1	235,8	2,5
Zlínský kraj	493,9	285,9	208,0	1,9
Moravskoslezský kraj	1 016,0	587,1	428,8	3,9

Zdroj: czso.cz, 29.12.2020; vlastní zpracování, 2020

Kromě obecných ekonomických charakteristik se ale v jednotlivých krajích liší také situace ohledně rizikových skupin, konkrétní rozdíly v koncovém roce sledovaného období (tedy rok 2019), zachycuje tabulka 7.

Tabulka 7 - Situace v krajích ČR

	Osoby v evidenci	Matky	Osoby do 25 let	Dlouhodobá NZ	Předdůchodový věk	Osoby s nízkou kvalifikací	OZP
Hlavní město Praha	17 955	2 446	1 651	3 171	5 332	3 663	1 533
Středočeský kraj	23 592	4 914	2 956	4 896	8 041	6 692	3 275
Jihočeský kraj	10 537	1 902	1 201	1 239	3 638	2 838	1 725
Plzeňský kraj	9 811	1 870	1 216	1 434	3 395	2 865	1 708
Karlovarský kraj	5 799	1 419	795	1 050	1 998	2 885	663
Ústecký kraj	22 637	5 358	3 121	5 051	7 588	10 631	3 935
Liberecký kraj	9 341	1 918	1 253	1 626	3 076	3 016	1 415
Královéhradecký kraj	9 076	1 328	1 318	1 303	3 148	2 801	1 584
Pardubický kraj	7 930	1 738	1 065	769	2 725	2 166	1 379
Kraj Vysočina	9 642	1 761	1 195	1 772	3 565	1 867	1 643
Jihomoravský kraj	29 087	5 324	3 340	7 311	9 940	7 603	4 546
Olomoucký kraj	12 818	2 361	1 472	2 179	4 673	3 636	2 107
Zlínský kraj	10 000	1 810	1 144	1 456	3 730	2 005	1 718
Moravskoslezský kraj	37 307	6 851	3 939	11 571	14 729	12 664	6 495

Zdroj: intranet ÚP ČR, 4.1.2021; vlastní zpracování, 2021

Obrázek 6 níže zobrazuje podíly jednotlivých ohrožených skupin na celkovém počtu osob v evidenci v jednotlivých krajích ČR.

Situace žen – matek je nejhorší v Karlovarském a Ústeckém kraji, absolventi mají nejhorší podmínky v Královéhradeckém kraji. Dlouhodobě nezaměstnaní vykazují nejvyšší zastoupení v kraji Moravskoslezském, Jihomoravském a Ústeckém.

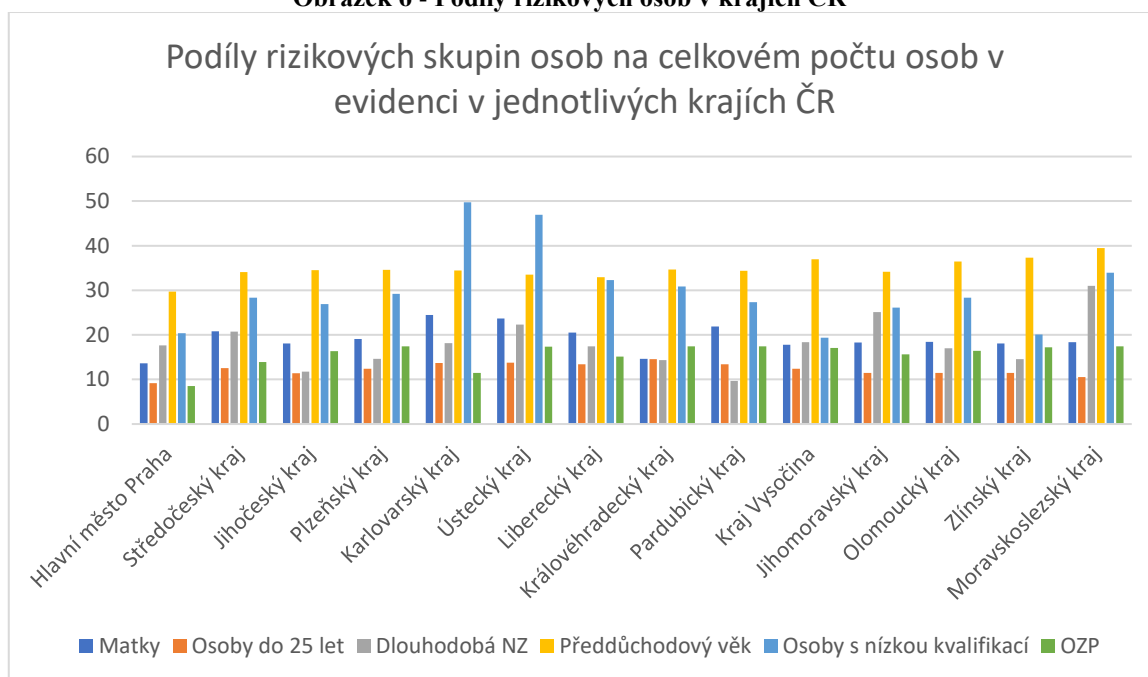
Lidé v předdůchodovém věku jsou ve všech krajích přibližně ve stejném zastoupení, žádný kraj nevyčnívá z průměru. Osoby s nízkou kvalifikací jsou na tom nejhůře v Karlovarském a Ústeckém kraji a osoby se zdravotním postižením jsou ve všech krajích přibližně na stejné úrovni, výjimku tvoří pouze hlavní město Praha, kde vykazují relativně nízké procento.

Z výše uvedeného je vidno, že nejhorší situace z hlediska rizikových obyvatel je v kraji Ústeckém a Karlovarském:

Ústecký kraj patří dlouhodobě mezi oblasti s nejvyšší nezaměstnaností v České republice. Dříve měl v kraji rozhodující podíl palivoenergetický průmysl, dále se kraj orientuje na chemickou výrobu, tradici zde má ale také textilní, sklářský a potravinářský průmysl. Restrukturalizace však silně postihla nejednu společnost v kraji, čímž došlo k masivnímu propouštění na přelomu století a situace se od té doby v kraji výrazně nezlepšila. Důvodem může být také velký počet jedinců, kterým se při podprůměrném příjmu nevyplatí chodit do práce, a tak raději zůstávají doma a pobírají sociální dávky od státu. Sociální podpora průměrné čtyřčlenné rodiny je totiž vyšší než suma, kterou si vydělá jeden z rodičů s průměrným platem.

Karlovarský kraj je znám především díky lázeňství, sklářství, porcelánu a mezinárodnímu filmovému festivalu. Cestovní ruch je tedy důležitou součástí kraje, ten však charakterem přináší spíše sezónní práci, což je jedna z hlavních příčin vysoké nezaměstnanosti v tomto kraji.

Obrázek 6 - Podíly rizikových osob v krajích ČR



Zdroj: vlastní zpracování, 2021

4.3 Struktura nezaměstnanosti v České republice včetně rizikových skupin

Sledované období je zkoumáno dle jednotlivých let, tudíž je přehledně viditelné, jak se jednotlivé struktury v čase vyvíjí. Ke sledování je využita komparativní metoda mezi jednotlivými roky, sledováno je období podle pohlaví, věku, stupně vzdělání a délky evidence. Veškerá data jsou uvedena vždy k 31. 12. daného roku, není-li uvedeno jinak.

4.3.1 Nezaměstnané ženy na trhu práce

4.3.1.1 Struktura uchazečů dle pohlaví

V první polovině sledovaného období, tedy do roku 2014, lehce převažoval počet evidovaných mužů nad ženami, ale průměrně pouze o 2,4 %, což není nijak drastický rozdíl. Od roku 2015 se pak situace obrátila a lehce naopak převažovaly evidované ženy oproti mužům, tentokrát o 0,85 %, což je opět velmi malý rozdíl. Dá se proto konstatovat a z tabulky 8 je patrné, že evidované osoby jsou dle pohlaví rovnovážně zastoupeny, avšak jistá genderová nevyváženost na trhu práce dlouhodobě existuje.

Tabulka 8 - Struktura uchazečů dle pohlaví

Rok	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Uchazeči celkem	561 551	508 451	545 311	596 833	541 914	453 118	381 373	280 620	231 534	215 532
Ženy	268 200	250 301	266 593	289 501	268 942	227 949	191 996	140 880	117 822	108 718
%	47,8	49,2	48,9	48,5	49,6	50,3	50,3	50,2	50,9	50,4
Muži	293 551	258 150	278 718	307 332	272 972	225 169	189 377	139 740	113 712	106 814
%	52,2	50,8	51,1	51,5	50,4	49,7	49,7	49,8	49,1	49,6

Zdroj: data.mpsv.cz, 8.11.2020; vlastní zpracování, 2020

Gender parity, tedy rovný přístup ke vzdělávání obou pohlaví a Gender pay gap, tedy označení situace, kdy za stejnou činnost jsou jinak ohodnoceny ženy a jinak muži – oba pojmy se neodmyslitelně spojují s ekonomikou nejen v České republice. A oba pojmy byly jedněmi z klíčových témat Světového ekonomického fóra 2020 (WEF).

Dle výsledků studie WEF lze předpokládat, že vlivem nadcházející technologické revoluce bude ve světě až 75 milionů pracovních míst zrušeno, ale zároveň by mohlo téměř 133 milionů pracovních míst vzniknout.

„Významnou část z těchto 75 milionů pracovních míst v současnosti vykonávají ženy, především v oblasti administrativy, financí a účetnictví nebo lehké práce v průmyslu, kde automatizace rychle nahrazuje lidské pracovníky. Nové pozice vznikají nejrychleji v technických oborech jako je vědecká činnost, vývoj, softwarové inženýrství a specializace na umělou inteligenci. Tam přetrvávají genderové rozdíly a pravděpodobně se budou prohlubovat“ řekla generální ředitelka společnosti ManpowerGroup Czech Republic.

Rovnost žen a mužů ve vzdělávání a zaměstnání je klíčovým faktorem pro ekonomický růst každé země. V rámci Světového ekonomického fóra se proto několik velkých podniků zavázalo, že budou usilovat o lepší postavení žen uvnitř jejich společnosti a do roku 2022 mají v plánu umístit ženy do 50 % seniorských manažerských pozic, díky čemuž budou ženy mít rovné příležitosti jako muži, s čímž se pojí také rovné odměňování.

„V rámci EU má Česká republika druhý nejvyšší rozdíl ve výdělcích žen a mužů (GPG), a to 20,1 %. Unijní průměr je přitom o více než 5 % nižší.“ (Eurostat, 2018).

4.3.1.2 Riziková skupina žen s malými dětmi na trhu práce

Ženy s malými dětmi jsou bez diskuse v nesnadném postavení na českém trhu práce. V posledních dvou desetiletích je jejich zaměstnanost velice nízká a dále klesá. Je to dáno zejména tím, že se prodlužuje doba, kterou ženy (matky) stráví mimo své zaměstnání – mateřská a rodičovská dovolená může trvat až 4 roky u jednoho dítěte. Spousta žen má děti více, a mateřské a rodičovské dovolené na sebe navazují, čímž žena zůstává mimo trh práce neúměrně dlouho. To má negativní vliv nejen na profesní dráhu ženy, ale obecně i na společnost a trh práce. Ženy se po rodičovské dovolené vracejí ke svému původnímu zaměstnavateli pouze z 50 %, dle dlouhodobých statistik ČSÚ.

Tabulka 8 - Riziková skupina ženy-matky

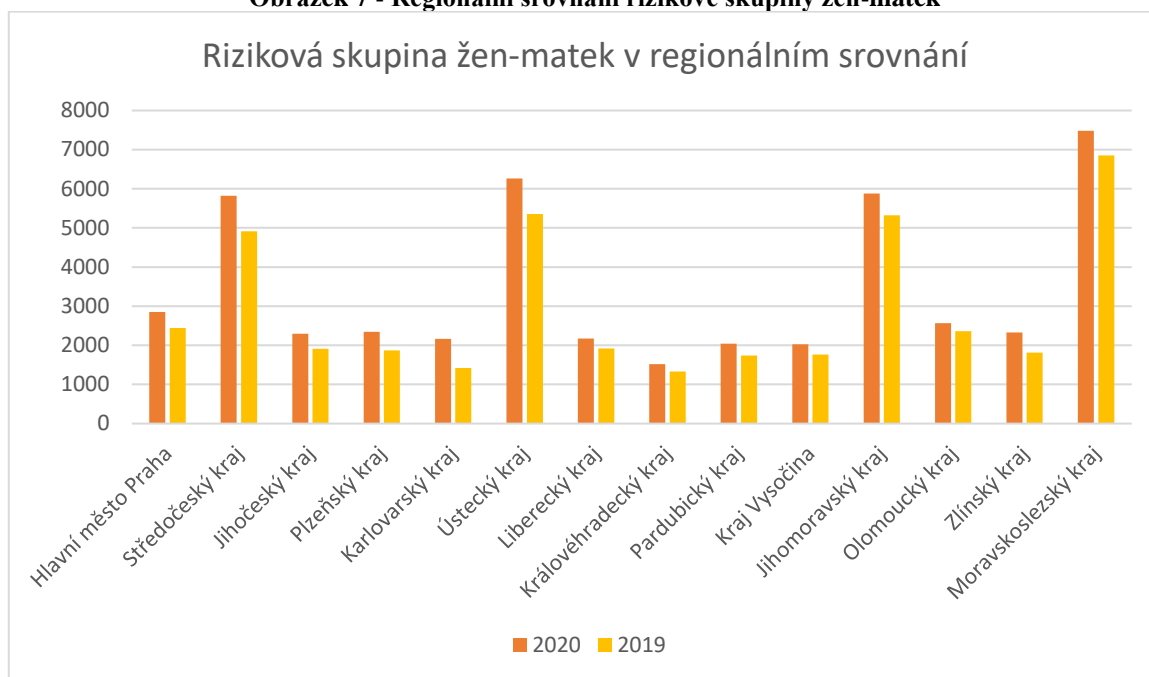
Rok	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Ženy celkem	268 200	250 301	266 593	289 501	268 942	227 949	191 996	140 880	117 822	108 718
Ženy těhotné, kojící a matky do 9 měs. po porodu	4 540	4 072	2 479	2 544	4 048	4 120	4 713	4 148	3 553	3 361
Ženy pečující o dítě do 15let	66 575	61 881	43 606	49 156	57 607	53 135	63 700	46 596	39 270	37 648
% rizikových žen	26,52	26,35	17,29	17,86	22,93	25,12	35,63	36,02	36,35	37,72

Zdroj: intranet ÚP ČR, 4.1.2021; vlastní zpracování, 2021

Tabulka 8 zachycuje rizikovou skupinu žen – matek konkrétně v letech. Ukazuje, že větší část žen s dětmi do 15 let je ohrožená, matky s dětmi do 9 měsíců a těhotné ženy jsou nezaměstnané relativně málo. Tabulka také zachycuje procentuální zastoupení žen – matek na celkovém počtu nezaměstnaných žen v daných letech. Na základě toho lze konstatovat, že situace této rizikové skupiny se zhoršuje.

Regionální srovnání situace žen-matek v roce 2019, a k 31. 8. 2020 zachycuje obrázek 7 níže. Nejhorší situace je v Moravskoslezském kraji, velké zastoupení vykazuje také Středočeský, Ústecký a Jihomoravský kraj. V ostatních krajích je situace srovnatelná. Navýšení veškerých počtů je dáno ekonomickou krizí, která v roce 2020 započala.

Obrázek 7 - Regionální srovnání rizikové skupiny žen-matek



Zdroj: vlastní zpracování, 2021

4.3.2 Nezaměstnanost na trhu práce dle věku

4.3.2.1 Struktura uchazečů dle věku

Tabulka 9 - Struktura uchazečů dle věku

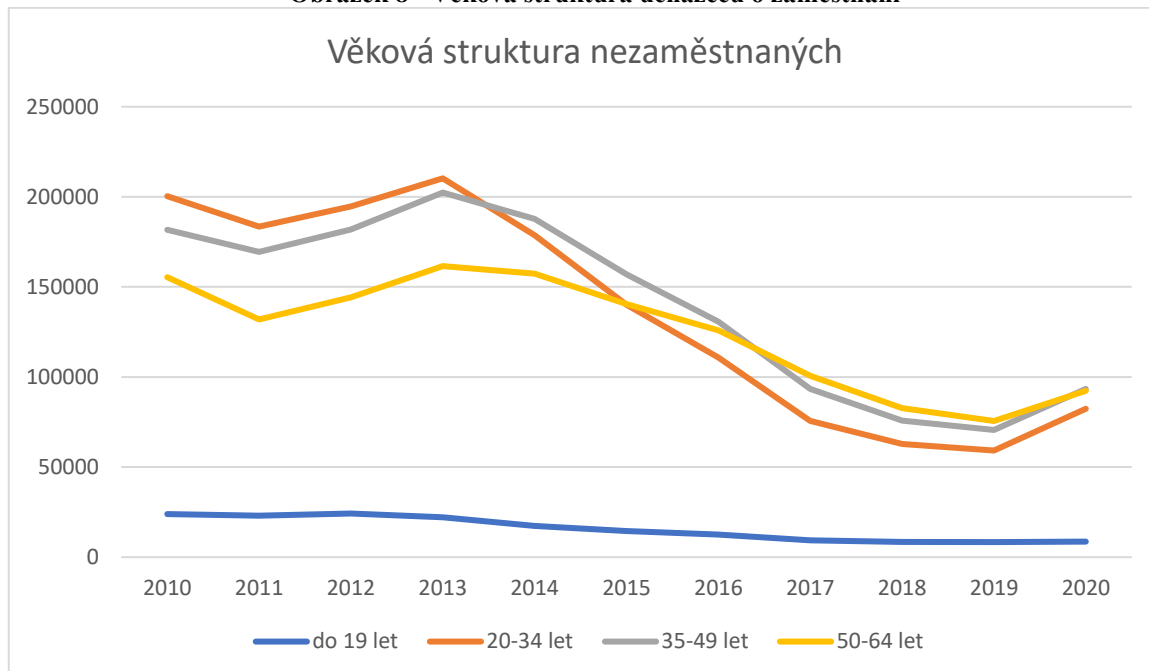
Rok	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Uchazeči celkem	561 551	508 451	545 311	596 833	541 914	453 118	381 373	280 620	231 534	215 532
Do 19 let	23 868	23 070	24 221	22 074	17 370	14 446	12 459	9 265	8 454	8 364
20-34 let	200 304	183 545	194 607	210 264	178 752	140 109	110 787	75 560	62 871	59 180
35-49 let	181 755	169 511	181 844	202 365	187 705	157 076	130 780	93 450	75 835	70 595
50-64 let	155 384	131 987	144 216	161 542	157 328	140 472	125 970	100 724	82 670	75 578
65 let a více	240	338	423	588	759	1 042	1 377	1 531	1 704	1 815

Zdroj: czso.cz, 11.11.2020; vlastní zpracování, 2020

Údaje v tabulce 9 zachycují věkovou strukturu uchazečů o zaměstnání. Dlouhodobě nejvyšší počet uchazečů o zaměstnání je ve věku 65 let a více. Důvodem, proč je v této věkové kategorii malé zastoupení je více – jednak spousta lidí je již v tomto věku v důchodu, druhým nejčastějším důvodem je pak dlouholeté zaměstnání, ze kterého člověka zaměstnavatel málokdy propustí před blížícím se důchodem, ať už je tomu tak díky

shovívavosti zaměstnavatele, anebo díky letitým cenným zkušenostem zaměstnance, které chce zaměstnavatel čerpat, dokud je to možné.

Obrázek 8 - Věková struktura uchazečů o zaměstnání



Zdroj: vlastní zpracování, 2020

Vývoj jednotlivých věkových skupin ve sledovaném období zachycuje obrázek 8. Vyobrazen je na něm konec sledovaného období, tedy rok 2019, a zároveň pro srovnání rok 2020 (k 31. 8. 2020), kdy započala ekonomická krize Covid-19. Tato ekonomická krize s sebou přinesla nárůst nezaměstnanosti ve všech věkových kategoriích. Nejméně zasaženou byla kategorie osob do 19 let.

Nejvíce uchazečů o zaměstnání je v průběhu sledovaného období ve věku 35-49 let a 20-34 let. V případě druhé, mladší věkové kategorie, je důvodem přechod mezi studiem a zaměstnáním. Absolventi škol procházejí několik pozic u různých zaměstnavatelů, než si najdou vyhovující pozici, se kterou jsou spokojeni. V době „přechodu“ mezi zaměstnavateli se evidují na úřadech práce, z čehož pak vzniká tzv. frikční nezaměstnanost. Zároveň jsou absolventi často bez praxe, ale zaměstnavatelé praxi požadují, čímž vzniká začarovaný kruh pro obě strany, a právě proto je tato věková kategorie označována na trhu práce jako *riziková*.

V kategorii 35-49 let je vyšší nezaměstnanost dána rodičovstvím. V dnešní době je trendem pozdější založení rodiny, tudíž se matky vracejí po mateřské dovolené do zaměstnání právě v tomto věku. I přesto, že je zákonem dána povinnost „držet“ ženě

zaměstnání, je praxe mnohdy jiná. Zaměstnavatelé dané místo nemají právo dát někomu jinému, ale mohou jej zrušit pro nadbytečnost. V překladu – zaměstnavatel pracovní pozici zruší a nahradí ji vytvořením nové s poupraveným názvem a popisem náplně práce.

4.3.2.2 Riziková skupina absolventů do 25 let

Tabulka 10 – Riziková skupina absolventů

Rok	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Uchazeči celkem	561 551	508 451	545 311	596 833	541 914	453 118	381 373	280 620	231 534	215 532
Do 25 let	73 400	66 800	72 700	68 700	56 400	43 700	34 600	25 100	20 000	16 100

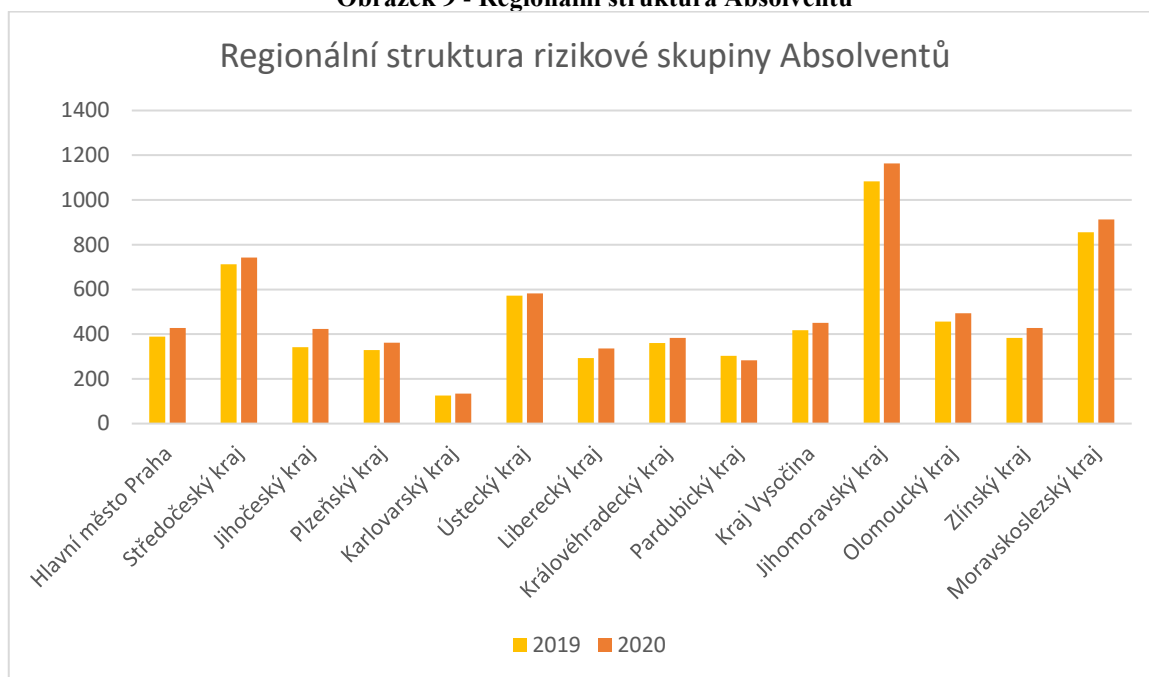
Zdroj: czso.cz, 11.11.2020; vlastní zpracování, 2020

Tabulka 10 zahrnuje data o rizikové skupině, a to lidech do 25 let věku. Jedná se tedy čistě o skupinu čerstvých absolventů, čímž se liší od věkové skupiny 20-34 let výše v tabulce, kam spadají i jiní uchazeči. Tato riziková skupina má ve sledovaném období klesající trend, díky stále se zlepšující se ekonomické situaci, přesto však absolventi patří do rizikových skupin, jelikož je pro ně často velmi složité na trhu najít uplatnění v oboru, který vystudovali.

Dle šetření Absolvent, které provádělo Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy v roce 2019 však ukazuje, že situace na trhu práce pro absolventy vysokých škol je velmi příznivá – míra nezaměstnanosti se blíží nule, většina absolventů pracuje na pozicích, které odpovídají jejich studiu a jejich mzdy rostou ještě rychlejším tempem, než roste průměrná mzda ve zbytku ekonomiky. Nejlépe si své uplatnění nacházejí absolventi v oboru IT, ve zdravotnických oborech, ale také absolventi pedagogických oborů. Nejhůře jsou na tom absolventi zemědělských a lesnických oborů.

Regionální struktura absolventů na konci sledovaného období (2019) je zachycena níže na obrázku 9. Na obrázku je zároveň zachycena situace k 31. 8. 2020. Nejhorší situace je v Jihomoravském kraji, dále v Moravskoslezském, Středočeském a Ústeckém. Nejlepší situace je v kraji Karlovarském. Ostatní kraje jsou srovnatelné mezi sebou. K nárůstu v důsledku ekonomické krize v roce 2020 došlo ve všech krajích ČR, kromě Pardubického, kde došlo k poklesu.

Obrázek 9 - Regionální struktura Absolventů



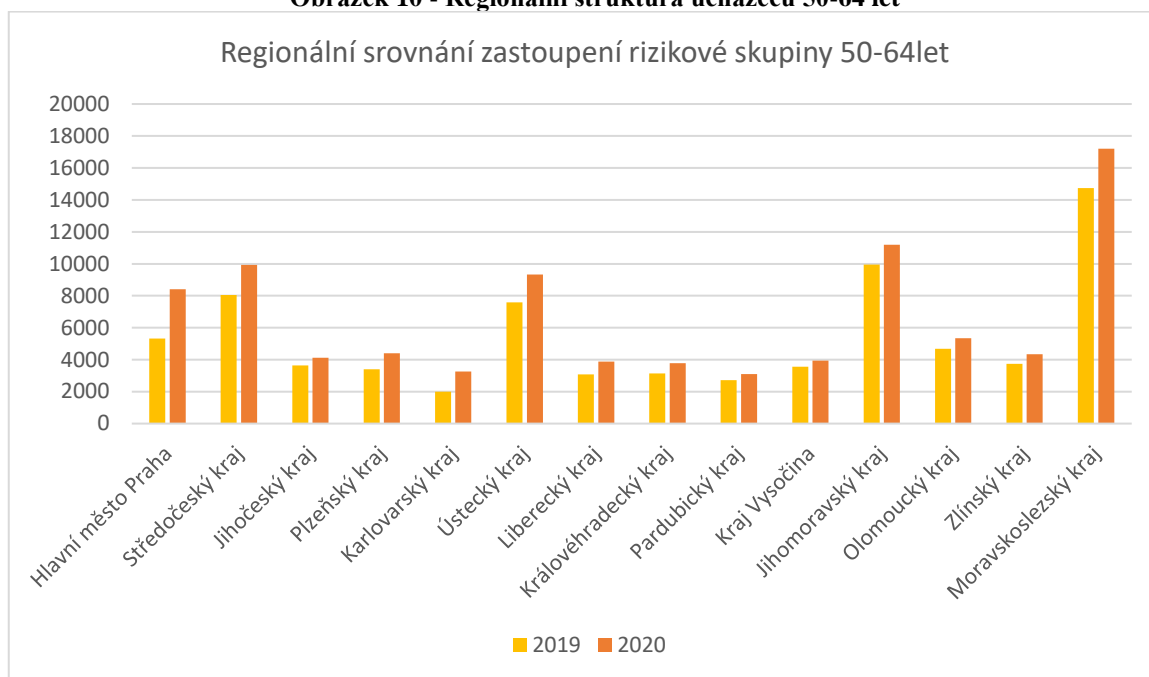
Zdroj: vlastní zpracování, 2021

4.3.2.3 Riziková skupina osob v předdůchodovém věku (50-64 let)

Věková kategorie 50-64 let, tedy lidé v tzv. „předdůchodovém“ věku, má také poměrně velké zastoupení mezi uchazeči o zaměstnání. Ke ztrátě zaměstnání dochází nejčastěji z důvodu nedostatečného vzdělání na pozici, jelikož se v současné době všechna odvětví čím dál rychleji vyvíjí a na zaměstnance jsou vyšší a vyšší nároky, což ne každý zvládne. Druhým nejčastějším důvodem, proč lidé v tomto věku ztrácejí zaměstnání jsou především odchody do částečného či plného invalidního důchodu. Zaměstnavatelé často nechtějí zaměstnávat osoby se zdravotní indispozicí, čímž se tato skupina obyvatel stává *rizikovou* na trhu práce

Regionální struktura absolventů na konci sledovaného období (2019) je zachycena níže na obrázku 10. Na obrázku je zároveň zachycena situace k 31. 8. 2020. Nejhorší situace je v Moravskoslezském, Jihomoravském, Středočeském a Ústeckém kraji. Nejlepší situace je v kraji Karlovarském. Ostatní kraje jsou srovnatelné mezi sebou. K nárůstu v důsledku ekonomické krize v roce 2020 došlo ve všech krajích ČR.

Obrázek 10 - Regionální struktura uchazečů 50-64 let



Zdroj: vlastní zpracování, 2021

4.3.3 Nezaměstnanost na trhu práce dle stupně vzdělání

4.3.3.1 Struktura uchazečů dle stupně vzdělání

Ve sledovaném období 2010-2019 se v evidenci uchazečů o zaměstnání objevují zástupci obyvatel se všemi stupni nejvyššího dosaženého vzdělání, jak ukazuje tabulka 11 a obrázek 11. Po podrobnějším zkoumání lze konstatovat, že dlouhodobě nejvyšší zastoupení tvoří skupina vyučených osob, dále stojí skupina se základním vzděláním a SŠ s maturitou. Nejmenší zastoupení mají lidé s vystudovanou vyšší odbornou či vysokou školou.

Vysoké číslo v případě vyučených osob a osob se středním vzděláním zakončeném maturitní zkouškou je nejčastěji spojováno se ztrátou zájmu o obor, a to z důvodu nedostatečných informací při volbě oboru na základní škole. V případě vyučených osob je největší překážkou, proč ukončují práci ve vystudovaném oboru, zejména nedostatečné platové ohodnocení, špatné pracovní podmínky, ale také samotné získání zaměstnání ve vystudovaném oboru.

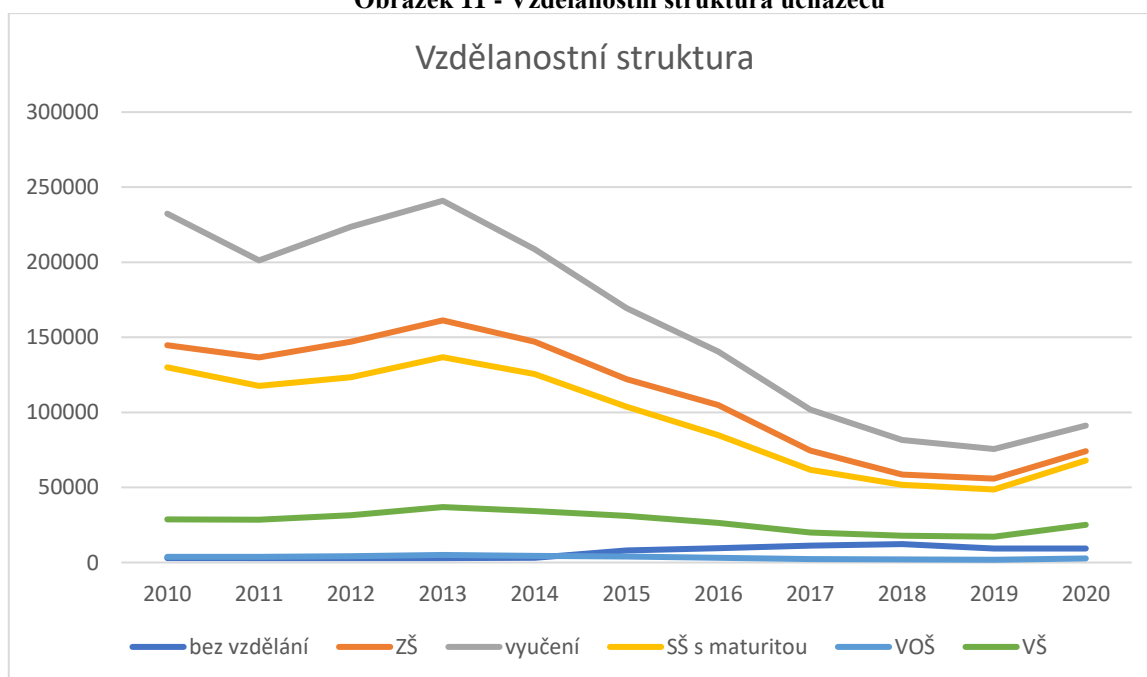
Tabulka 11 – Struktura uchazečů dle vzdělání

Rok	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Uchazeči celkem	561 551	508 451	545 311	596 833	541 914	453 118	381 373	280 620	231 534	215 532
Bez vzdělání	2 957	3 001	3 009	3 006	3 206	8 065	9 604	11 323	12 271	9 366
ZŠ	144 657	136 615	147 030	161 269	147 107	122 072	104 742	74 630	58 587	55 866
Vyučení	232 366	201 212	223 624	240 949	208 646	169 411	140 501	101 876	81 624	75 590
SŠ s maturitou	130 076	117 564	123 337	136 738	125 616	103 737	84 696	61 700	51 794	48 641
VOŠ	3 816	3 746	4 293	5 034	4 477	3 972	3 180	2 286	2 018	1 817
VŠ	28 700	28 526	31 405	36 936	34 367	31 120	26 395	19 899	17 837	17 194

Zdroj: czso.cz, 8.11.2020; vlastní zpracování, 2020

Z obrázku 11 je patrné, že nezaměstnanost všech osob prudce vzrostla následkem hospodářské krize, již od roku 2014 se ale situace začala zlepšovat a nezaměstnanost začala klesat. Křivka osob bez vzdělání má jako jediná rostoucí charakter až do roku 2018, pouze v posledním roce sledovaného období se charakter křivky otočil a nezaměstnanost této skupiny osob začala lehce klesat. Stejně stanovisko je očekávatelné také od skupiny osob se základním vzděláním, ale není tomu tak. Osoby se základním vzděláním mají převážně klesající charakter po celou dobu. Pro srovnání uveden také rok 2020.

Obrázek 11 - Vzdělanostní struktura uchazečů



Zdroj: vlastní zpracování, 2020

4.3.3.2 Riziková skupina osob s nízkou kvalifikací

Do skupiny osob s nízkou kvalifikací jsou řazeny osoby bez vzdělání, osoby se základním vzděláním a osoby s neukončeným základním vzděláním. Velmi často jsou reprezentanty této skupiny lidé, kteří jsou obtížně vzdělavatelni a kteří mají velmi malý zájem o zaměstnání. To je zároveň kombinováno s nedostatečnou praxí. Takto nízké vzdělání je velmi významným handicapem pro uplatnění na trhu práce. Osoby spadající do této kategorie jsou velmi často postiženi také dlouhodobou nezaměstnaností.

Tabulka 12 zachycuje vývoj počtu osob s nízkým vzděláním ve sledovaném období na území České republiky. Při srovnání stavu na začátku a na konci období lze pozorovat pokles o více, než 80 tisíc osob. Přičemž v průběhu nejprve počty rostly, a poté v roce 2014 začaly klesat, až se dostaly na velmi uspokojivý počet v roce 2019.

Tabulka 12 – Riziková skupina osob s nízkou kvalifikací

Rok	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Uchazeči celkem	561 551	508 451	545 311	596 833	541 914	453 118	381 373	280 620	231 534	215 532
Osoby s nízkou kvalifikací	147 614	139 616	150 039	164 275	150 313	130 137	114 346	85 953	70 858	65 232

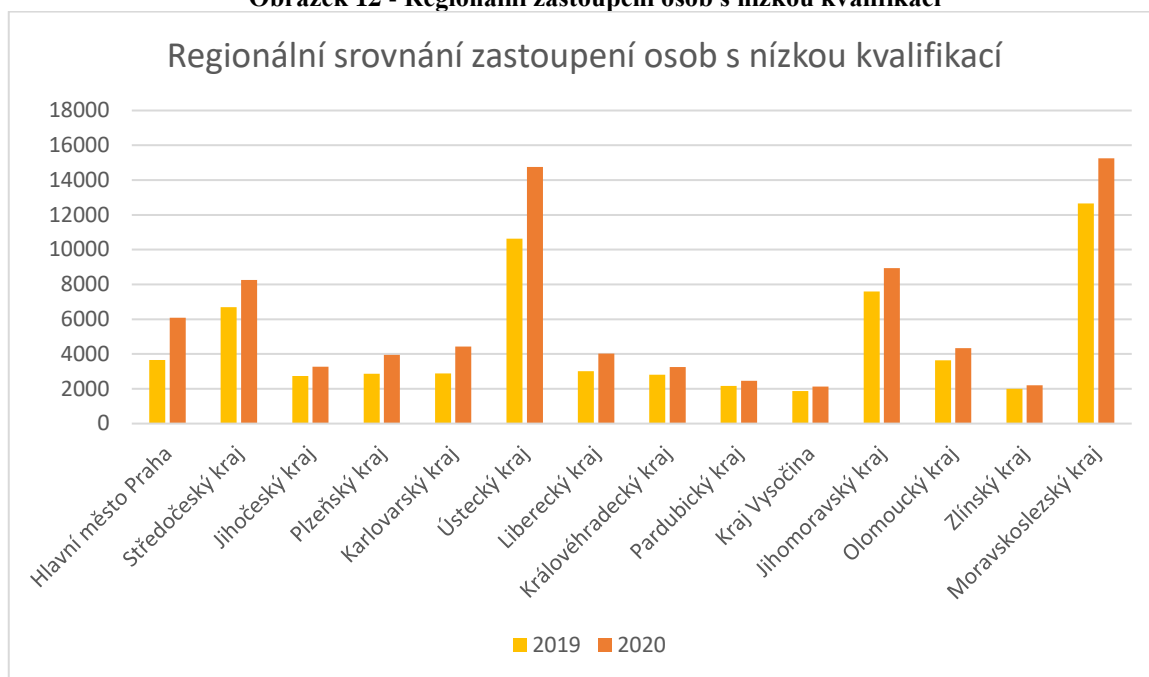
Zdroj: czso.cz, 29.12.2020; vlastní zpracování, 2021

Regionální srovnání roku 2019 s rokem 2020, ve kterém nastala další ekonomická krize (tentokrát kvůli nepříznivé epidemiologické situaci), obsahuje obrázek 12.

Nejvíce osob s nízkou kvalifikací se nachází v oblastech s obecně vysokou nezaměstnaností, tedy v Moravskoslezském kraji a Ústeckém kraji. Vyšší zastoupení zaznamenává také Hlavní město Praha, Jihomoravský a Středočeský kraj.

V roce 2020 došlo kvůli pandemii Covid-19 k masivnímu nárůstu nezaměstnanosti této rizikové skupiny. Kvůli vládním nařízením došlo k uzavření mnoha provozů (snížení nabídky na trhu práce), a tedy propouštění mnoha zaměstnanců (zvýšení poptávky na trhu práce). To pro ostatní zaměstnavatele, kteří nebyli opatřeními zasaženi, znamenalo zvýšenou možnost výběru vhodných potenciálních zaměstnanců. Zaměstnavatelé tedy začali dávat přednost osobám s vyšší kvalifikací, díky čemuž došlo k vyššímu nárůstu počtu osob s nízkou kvalifikací.

Obrázek 12 - Regionální zastoupení osob s nízkou kvalifikací



Zdroj: vlastní zpracování, 2021

4.3.4 Nezaměstnanost na trhu práce dle délky evidence

4.3.4.1 Struktura uchazečů dle délky evidence

Struktura uchazečů dle délky evidence uchazečů o zaměstnání se ve sledovaném období chovala ve všech kategoriích v přibližně stejné tendenci, nejprve rostoucí, později klesající, viz tabulka 13.

Nejpočetnější skupinou jsou lidé, kteří jsou v evidenci úřadu práce 24 měsíců a více, a také lidé, kteří zde stráví 0-6 měsíců. Do první skupiny spadají lidé dlouhodobě nezaměstnaní, které lze označit za *rizikovou* skupinu účastníků trhu práce. Do druhé zmíněné kategorie jsou řazeny osoby, které jsou v evidenci nejčastěji pouze, kvůli přechodu mezi studiem a povoláním, případně povoláním a povoláním. Obecně lze říct, že osoby, které jsou v evidenci do 6 měsíců, se dají považovat, respektive jejich nezaměstnanost se dá považovat jako důsledek tzv. frikční nezaměstnanosti.

Tabulka 13 - Struktura uchazečů dle délky evidence

Rok	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Uchazeči celkem	561	508	545	596	541	453	381	280	231	215
	551	451	311	833	914	118	373	620	534	532
Do 3 měsíců	190	152	154	149	136	129	117	98 900	96 208	94 024
	189	103	773	499	168	421	961			
3-6 měsíců	98 270	91 835	100	101	82 984	70 362	61 690	46 254	42 062	44 146
			270	137						
6-9 měsíců	52 059	46 740	53 183	56 612	47 150	37 867	34 298	24 281	20 142	19 964
9-12 měsíců	42 552	33 643	44 851	52 604	38 447	27 913	23 261	16 673	12 593	12 570
12-24 měsíců	99 160	82 347	82 070	106	90 688	58 232	45 253	29 101	19 613	18 124
				175						
24+ měsíců	79 321	101	110	130	146	129	98 910	65 411	40 916	26 704
		783	164	806	477	323				

Zdroj: czso.cz, 11.11.2020; vlastní zpracování, 2020

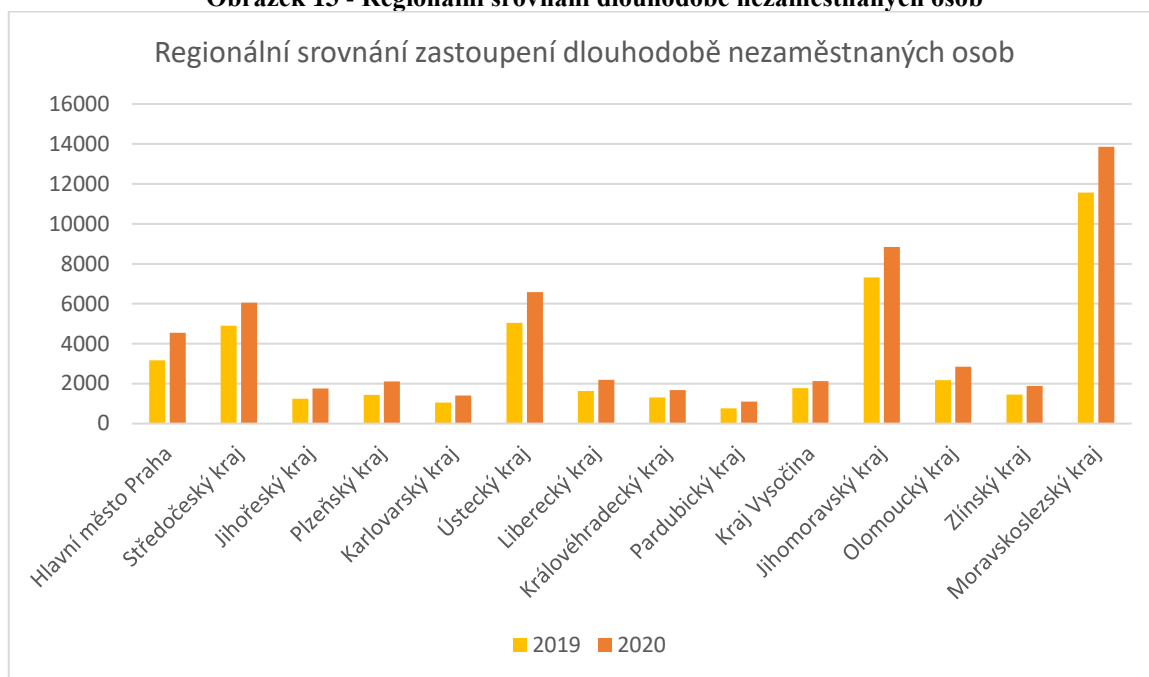
4.3.4.2 Riziková skupina osob dlouhodobě nezaměstnaných

Z hlediska délky evidence se rizikovou skupinou osob jeví lidé, kteří jsou nezaměstnaní déle než jeden rok, tedy viz tabulka 13 – předposlední dva řádky. Na začátku sledovaného období bylo v evidenci úřadu práce takových osob 178 481, na konci sledovaného období bylo těchto osob 44 828. Na konci sledovaného období tvoří hodnota dlouhodobě nezaměstnaných 25, 12 % z hodnoty na začátku období, což je velice dobrý posun. Ukazuje to, že slibný vývoj ekonomiky působí i na tuto skupinu obyvatel. Přesto však zůstává skupinou ohroženou, jelikož je v součtu stále nejvíce početná.

Regionální srovnání posledního roku sledovaného období (2019) a roku 2020, ve kterém opět přišla ekonomická krize, zachycuje obrázek 13 níže. Nejvyšší počet dlouhodobě nezaměstnaných osob má Moravskoslezský kraj, Jihomoravský kraj, Ústecký kraj, Středočeský kraj a Hlavní město Praha. Nejvyšší nárůst, kvůli ekonomické krizi zaznamenal Moravskoslezský kraj.

Dlouhodobá nezaměstnanost je úzce spjata s nízkou kvalitací. Kvůli snížené nabídce a zvýšené poptávce na trhu práce jsou tyto osoby znevýhodňovány, protože zaměstnavatelé dávají přednost osobám s vyšší kvalitací. Dalším důvodem je velmi často také profitování ze sociálních dávek, které člověku přinášejí dostatečné finanční prostředky a nemotivují ho k hledání zaměstnání.

Obrázek 13 - Regionální srovnání dlouhodobě nezaměstnaných osob



Zdroj: vlastní zpracování, 2021

4.3.5 Nezaměstnanost na trhu práce – ostatní faktory

4.3.5.1 Osoby se zdravotním postižením

Osoby se zdravotním postižením tvoří nejzranitelnější skupinu obyvatel, a to nejen v rámci běžného denního života, ale také na trhu práce. Vývoj této rizikové skupiny ve sledovaném období na území České republiky zachycuje tabulka 13.

Stejně jako celková nezaměstnanost, i dílčí nezaměstnanost právě této skupiny se měnila dle fáze ekonomiky. V důsledku hospodářské krize v letech 2008-2009 byla nezaměstnanost OZP vyšší, až v roce 2015 začala významněji klesat. Na konci sledovaného období byla nezaměstnanost rizikové skupiny o více, než 50 % menší než na počátku sledovaného období. K tomu přispělo nejen vzpamatování ekonomiky po krizi, ale také řada nově zavedených nástrojů politiky zaměstnanosti, pomocí kterých se stát snaží znevýhodněným poskytnout zlepšující se podmínky na trhu práce.

Tabulka 14 - Riziková skupina OZP

Rok	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Uchazeči celkem	561 551	508 451	545 311	596 833	541 914	453 118	381 373	280 620	231 534	215 532
OZP	69 499	63 092	62 038	62 789	61 146	58 584	54 555	46 009	38 268	33 726

Zdroj: intranet ÚP ČR, 4.1.2020; vlastní zpracování, 2021

Dle § 67 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů jsou osoby se zdravotním postižením (dále jen OZP) definovány jako fyzické osoby, kterým je poskytována zvýšená ochrana na trhu práce a které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními v prvním, druhém či třetím stupni, případně zdravotně znevýhodněnými. Zaměstnavatelé s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru jsou povinni zaměstnávat OZP, a to ve výši povinného podílu (povinný podíl těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců), který činí 4 %. Tedy při 25 zaměstnancích musí zaměstnavatel zaměstnávat 1 osobu se zdravotním postižením.

V České republice existuje tzv. Chráněný trh práce, který je tvořen zaměstnavateli, kteří zaměstnávají více než 50 % OZP z celkového počtu svých zaměstnanců, a kteří mají zároveň uzavřenou písemnou dohodu s ÚP o jejich uznání za zaměstnavatele na chráněném trhu práce (uradprace.cz).

Osoba s invaliditou určitého stupně

Invalidita je vymezena jako pokles pracovní schopnosti, který nastal z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu, a to v rozsahu nejméně o 35 %. Podle míry poklesu pracovní schopnosti pojišťovna zákon o důchodovém pojištění rozlišuje 3 stupně invalidity, a to:

- invalidita 1. stupně – pracovní schopnost klesla nejméně o 35 %, nejvíce o 49 %,
- invalidita 2. stupně – pracovní schopnost klesla nejméně o 50 %, nejvíce o 69 %,
- invalidita 3. stupně – pracovní schopnost klesla o 70 % a více.

Osoba zdravotně znevýhodněná (OZZ)

Jedná se o osobu, která má zachovanou schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, avšak její schopnost být nebo zůstat pracovním začleněným, vykonávat dosavadní povolání nebo využívat dosavadní kvalifikaci či získat novou, je podstatně omezena. Příčinou je nepříznivý zdravotní stav, který trvá déle než 1 rok a který podstatně omezuje tělesné, duševní nebo smyslové schopnosti (cssz.cz).

Možnosti a příležitosti k uplatnění zdravotně postižených a znevýhodněných osob se liší dle regionu. Data z jednotlivých krajů jsou uvedena v tabulce 14 níže. Porovnávají jsou data

z roku 2019, tedy roku, kdy byla ekonomika ve vrcholné fázi, a rok 2020, kdy docházelo kvůli ekonomické krizi Covid-19 k hospodářské recesi.

Vzhledem ke zranitelnosti skupiny lze konstatovat, že ačkoli nárůst je „pouze“ v řádu desítek či stovek, je dopad ve skutečnosti obrovský. I ve vrcholné fázi ekonomiky měli lidé problém najít na trhu práce uplatnění, proto každé zvýšení znamená problém.

Tabulka 15 - Regionální srovnání rizikové skupiny OZP

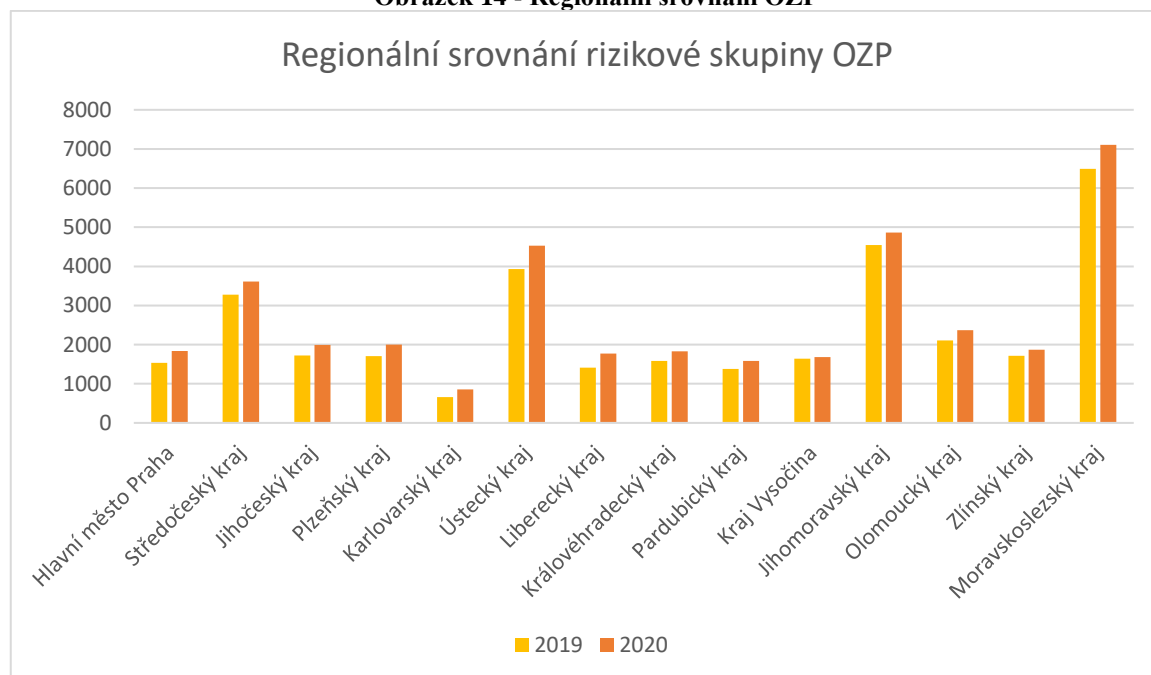
	2019					2020				
	Celkem OZP	v tom				Celkem OZP	v tom			
		OZZ	1.st	2.st	3.st		OZZ	1.st	2.st	3.st
Hlavní město Praha	1 533	77	913	523	20	1 837	97	1 100	613	27
Středočeský kraj	3 275	236	2095	932	12	3 610	276	2 309	1 005	20
Jihočeský kraj	1 725	304	934	484	3	1 994	349	1 082	558	5
Plzeňský kraj	1 708	188	931	584	5	1 999	226	1 073	692	8
Karlovarský kraj	663	71	396	192	4	856	94	534	223	5
Ústecký kraj	3 935	783	2215	923	14	4 526	922	2 561	1 027	16
Liberecký kraj	1 415	243	755	410	7	1 771	299	968	493	11
Královéhradecký kraj	1 584	383	756	435	10	1 829	425	898	499	7
Pardubický kraj	1 379	272	732	368	7	1 581	316	857	405	3
Kra Vysočina	1 643	163	946	527	7	1 683	163	957	554	9
Jihomoravský kraj	4 546	498	2706	1336	6	4 862	553	2 885	1 417	7
Olomoucký kraj	2 107	498	1101	497	11	2 367	577	1 223	561	6
Zlínský kraj	1 718	352	928	434	4	1 873	400	992	475	6
Moravskoslezský kraj	6 495	1479	3524	1482	10	7 106	1 650	3 832	1 616	8

Zdroj: czso.cz, 24.1.2020; vlastní zpracování, 2021

Obecně nejvíce napříč roky i regiony tvoří skupinu OZP lidé s invaliditou 1. stupně nebo 2. stupně. Lidé s invaliditou třetího stupně jsou často omezeni ze 70 a více %, což se stává zřídka.

Nejvíce osob se zdravotním postižením se nachází v Moravskoslezském kraji, který zaznamenal meziroční nárůst o 611 osob. Nejméně OZP hlásí kraj Karlovarský, kde meziročně přibylo 193 osob – v rámci meziroční změny je na tom ale nejlépe kraj Vysočina, kde přibylo pouhých 40 osob. Celkové počty OZP v jednotlivých regionech zachycuje obrázek 11, ze kterého lze vyčíst také meziroční změny v počtu uchazečů dané rizikové skupiny.

Obrázek 14 - Regionální srovnání OZP



Zdroj: vlastní zpracování, 2021

4.3.5.2 Rizikové skupiny osob ohrožených sociálním vyloučením

Do skupiny „ostatní rizikové osoby“ lze zařadit osoby ohrožené sociálním vyloučením, což jsou například Romové či osoby ohrožené závislostmi. Obě níže popsané skupiny jsou svou povahou považovány za rizikové skupiny, jelikož mají mnoho předpokladů pro těžší nalezení pracovního uplatnění na českém trhu práce.

Romové

Z průzkumu prováděného pracovníky úřadu práce v roce 2004 vyplynulo, že vysoká nezaměstnanost romských komunit má více příčin. Nejčastěji se Romové vyznačují nízkou či dokonce žádnou kvalifikací. Velmi často se potýkají se špatným zdravotním stavem, z čehož vyplývá pracovní neschopnost nebo minimálně změněná pracovní schopnost (téměř

10 % Romů je částečně invalidních). Špatná pracovní morálka a zkušenosti zaměstnavatelů s romskými zaměstnanci situaci neulehčují. Dalším, neméně podstatným důvodem, je fakt, že zaměstnavatelé mohou namísto Romů najímat levnější zaměstnance přes zprostředkovatelské firmy či nelegální pracovní sílu z řad cizinců (vlada.cz).

Dlouhodobě nezaměstnaných Romů je přibližně 75 % ze všech nezaměstnaných Romů, z čehož přibližně 30 % je bez zaměstnání déle, než 4 roky. Nezaměstnanost Romů je velký problém, jelikož téměř 45 % z nich je ve stavu nezaměstnanosti opakovaně. Jejich nezaměstnanost je různá napříč regiony, nejhorší situace je například na Mostecku, Ostravsku či v severních Čechách – jsou to lokality, kde je romské obyvatelstvo postiženo průmyslovým úpadkem, v důsledku čehož vznikají romská ghetta, ve kterých se ještě Romové navzájem v nezaměstnanosti podporují (vlada.cz).

Osoby ohrožené závislostmi

Osoby ohrožené závislostmi je těžké přesně identifikovat, nicméně jejich počet není v České republice zanedbatelný. Podle výroční zprávy ve věcech drog z roku 2012 bylo identifikováno 41,3 tisíc osob, kteří dlouhodobě užívali drogy. Přibližně 600 tisíc dospělých osob bylo zaznamenáno s problémovým či škodlivým pitím alkoholu (což činí 8,2 % celkové populace ČR) (mpsv.cz).

4.3.6 Komentář ke zjištěnému

Z výše uvedených analýz bylo zjištěno, že se na trhu práce nachází 7 potenciálně rizikových skupin osob. Z hlediska četnosti se za jednoznačně největší tuto skupinu dá považovat skupina osob s nízkou kvalifikací, tedy osoby bez vzdělání a se základním vzděláním. Tyto osoby se nemohou uplatnit na trhu práce na místech, pro které je potřeba vyučení či odborná kvalifikace, a zbývá na ně tak pouze omezené množství pozic, kde se vzdělání nevyžaduje. Nízká kvalifikace je spjata s dlouhodobou nezaměstnaností. Současná situace (snížená nabídka, zvýšená poptávka na trhu práce) pro tuto skupinu osob není vůbec příznivá. Zaměstnavatelé mohou dávat přednost osobám s vyšším vzděláním. Jedním z řešení mohou být rekvalifikace, případně další vzdělávání.

Nejméně početnou rizikovou skupinou jsou osoby do 25 let, tedy absolventi. Ti se na trhu práce setkávají s problémem, kdy po nich potenciální zaměstnavatelé požadují kromě

vzdělání v oboru také praxi v oboru, což je často nekombinovatelné se studiem. Na přechodné období proto zůstávají nezaměstnanými, dokud si nenajdou zaměstnavatele ochotné je přijmout i bez praxe. Situace se pro absolventy ale zlepšuje, mnohé firmy již slevují ze svých požadavků a jsou ochotny přijmout i osoby bez praxe.

Osoby v předdůchodovém věku jsou ohroženi neustálými novinkami ve všech oborech. Jejich vzdělání často nestačí na to, aby lidé drželi krok s novými technologiemi. Mnoho zaměstnavatelů proto tyto osoby vymění za mladší zaměstnance, kteří mají potřebné vzdělání a vyznají se v moderní době.

Situace pro ženy na trhu práce není ideální, zejména pro matky. Z morálního i ekonomického hlediska je přitom diverzita něco, co dlouhodobě přináší lepší výsledky, a tak je otázkou, proč k nerovnostem mezi pohlavím na trhu práce vůbec dochází. Význam v tom má jistě společenská role žen, jelikož právě ony ve většině případů odcházejí na mateřskou a rodičovskou dovolenou. Kvůli tomu ženám ubíhá čas, který by jinak mohly věnovat své kariéře – v důsledku toho pak mají nižší důchody, menší naspořenou částku na důchodový věk, ale také pomalejší kariérní postup. Je potřeba, aby se v tomto ohledu zvýšila flexibilita firem a aby se navýšily alternativní formy úvazků – ženy by tak měly lepší příležitosti uplatnění po návratu na trh práce z rodičovské dovolené.

Situace se pro všechny rizikové skupiny v průběhu sledovaného období různě vyvíjela, ale obecně lze konstatovat, že se od roku 2013-2014 situace zlepšuje. Všechny skupiny na tom byly mnohem lépe v roce 2019, oproti situaci na začátku sledovaného období v roce 2010. U rizikových skupin je však pozorovatelný pomalejší pokles ve srovnání s poklesem celkové nezaměstnanosti v České republice.

Nejhorší situace napříč všemi rizikovými skupinami je v Moravskoslezském kraji, Ústeckém kraji a Jihomoravském kraji. Nejlepší situaci vykazuje Karlovarský kraj.

5 Vlastní šetření

Vlastní šetření bylo realizováno formou dotazníkového šetření v průběhu ledna a února 2021. Bylo zhotoveno 770 dotazníků (viz příloha č.1) a byly osloveny všechny krajské pobočky Úřadu práce České republiky, v rámci kterých mělo dotazníkové šetření probíhat na přílehlých kontaktních pracovištích.

Nicméně vzhledem k aktuální situaci (Covid-19) a platným vládním nařízením se do šetření zapojilo pouze 5 oblastí, a to kraj Liberecký, Ústecký, Středočeský a Moravskoslezský, a také Hlavní město Praha. I v těchto oblastech však bylo dotazníkové šetření náročné, proto celkový počet respondentů činí nakonec pouhých 98. Vzhledem k původně plánovanému počtu 55 respondentů z každé oblasti činí tedy návratnost 35,63 % za předpokladu daných 5 zapojených krajů, resp. 12,73 % za předpokladu všech 14 krajů v České republice.

Cílem dotazníkového šetření je analyzovat situaci na trhu práce ČR. Zjistit, v jakém poměru jsou rizikové skupiny vůči nerizikovým v evidenci úřadu práce, a následně zjistit jejich dosažené vzdělání, praxe, délku nezaměstnanosti, příčiny a také jejich proaktivitu s ohledem na uplatnění.

5.1 Shrnutí získaných dat

5.1.1 Obecné charakteristiky respondentů

První otázky byly pokládány za účelem obecné charakteristiky respondentů. Bylo zjišťováno jejich pohlaví, věk, nejvyšší dosažené vzdělání a místo bydliště (kraj ČR).

5.1.1.1 Respondenti charakterizováni dle pohlaví

Dotazníkového šetření se zúčastnilo 32 mužů a 66 žen. Žen je tedy evidenci více o 34,7 % než mužů.

Tabulka 16 ukazuje počet mužů, kteří mají děti a z jakých krajů pocházejí. Mužů bylo mezi respondenty celkem 32, z toho 16 má již jedno či více dětí. Tabulka také zachycuje stejnou situaci u žen. Mezi respondenty bylo 66 žen, z čehož 51 má jedno nebo více dětí.

Tabulka 16 – Počet respondentů s jedním či více dětmi

	Hlavní město Praha	Liberecký kraj	Moravskoslezský kraj	Středočeský kraj	Ústecký kraj
Muži	3	1	7	4	1
Ženy	4	9	13	19	6

Zdroj: Vlastní zpracování, 2021

Respondenti byli dále dotazováni, zda někdy pocítili znevýhodnění na trhu práce právě v souvislosti s tím, že mají doma malé děti. Z výsledků vyplynulo, že žádný z mužů toto znevýhodnění u sebe samotného nepocítil – dva muži však poznamenali, že toto znevýhodnění pocítila jejich manželka. Více, než ¾ žen – respondentek (konkrétně 75,47 %) uvedlo, že znevýhodnění na trhu práce v souvislosti s jejich malými dětmi, pocíťuje či pocítilo, když byly jejich děti malé. Nejčastěji je zaměstnavatelé nechtěli zaměstnat, jelikož ženy nemohou/nechtějí pracovat na směnný provoz, případně protože nemají hlídání pro děti v době jejich případných nemocí. Několik žen také uvedlo, že o své zaměstnání přišlo v době své rodičovské dovolené – zaměstnavatelé po jejich návratu do zaměstnání zrušili pracovní místo pro nadbytečnost.

5.1.1.2 Respondenti charakterizováni dle věku

Respondenti byli dotazováni na svůj věk, na základě čehož je lze rozčlenit do 5 skupin. Jak lze vidět v tabulce 17, nejvíce respondentů odpovídá věkové skupině 35-49 let (33 osob). Ihned v závěsu jsou však lidé v předdůchodovém věku (31 osob) a lidé ve věku 20-34 let (30 osob). V rámci otázky věku lze také vyčlenit skupinu absolventů do 25 let, kterých bylo v dotazníkovém šetření 15.

Tabulka 177 – Počty respondentů dle jejich věku

	Do 19 let	20-34 let	35-49 let	50-64 let	65let a více
Počet respondentů	3	30	33	31	1

Zdroj: Vlastní zpracování, 2021

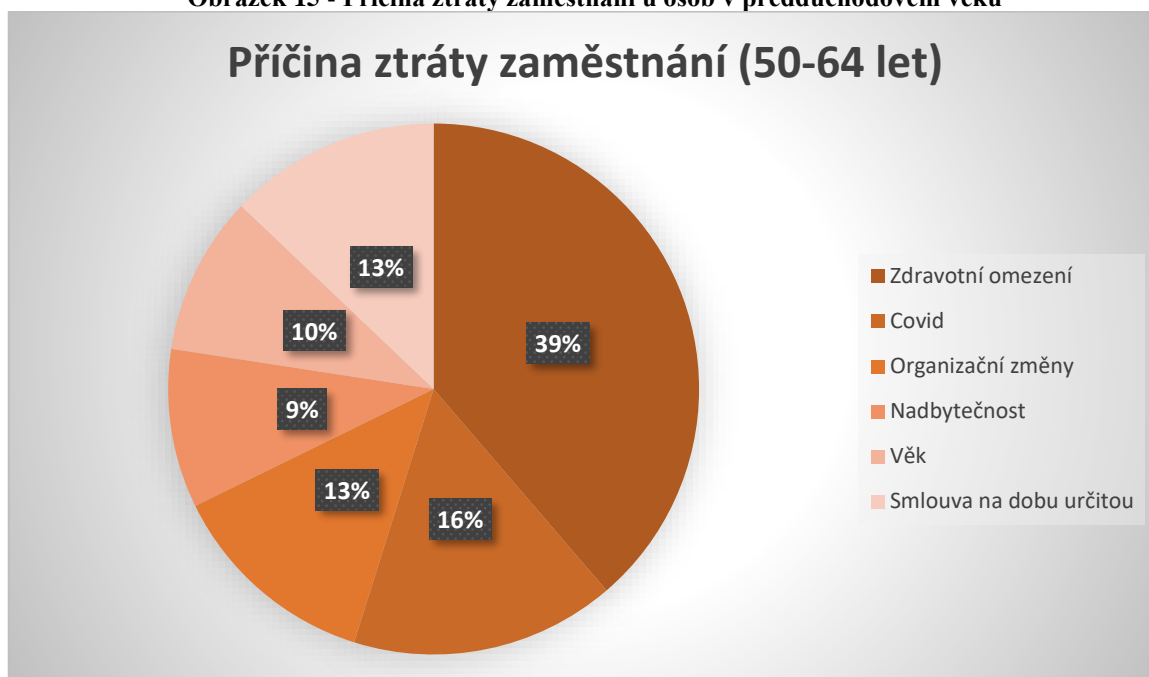
Riziková skupina absolventů – v rámci dotazníkového šetření pocházeli absolventi ze všech 5 oblastí, nejvíce jich však pocházelo z Ústeckého a Moravskoslezského kraje, nejméně pak z Prahy. Absolventi byli v evidenci v rozmezí do 3 měsíců (42,5 %), 3-6 měsíců (42,1 %) a 6-9 měsíců (15,4 %). Žádný absolvent v rámci dotazníkového šetření nebyl v evidenci dobu delší, než 1 rok. V otázce jejich předchozího uplatnění uvedlo 67 % z nich, že jsou bez předchozí praxe v jimi vystudovaném oboru, což je důvodem, proč je

zaměstnavatelé při pracovních pohovorech odmítají. Dalších 23 % absolventů uvedlo, že jsou v evidenci pouze na přechodnou dobu mezi zaměstnáními a zbylých 10 % tvoří ženy, které bezprostředně po dokončení studia (nebo v jeho průběhu) otěhotněly a odešly na rodičovskou dovolenou. Po jejich návratu na trh práce byly ženy bez praxe, a navíc s několikaletým odloučením z trhu práce, což je dle jejich slov důvodem, proč zaměstnavatelé dávají přednost jiným uchazečům před nimi.

Riziková skupina osob v předdůchodovém věku obsahuje v rámci šetření 31 osob napříč různými regiony – nejvíce jich pochází ze Středočeského kraje (45 %) a Moravskoslezského kraje (29 %). I v rámci této skupiny lze pozorovat výraznou převahu ženského pohlaví (64,52 %) oproti mužskému (35,48 %). Lidé v předdůchodovém věku byly také tázány na příčinu ztráty svého zaměstnání. Odpovědi na tuto otázku jsou zobrazeny na obrázku 15 níže. Je patrné, že nejvíce osob skončilo v zaměstnání ze zdravotních důvodů (39 %), nejčastěji z důvodu úrazu, a následných trvalých následků, díky kterým již své povolání nemohli vykonávat. Velké části respondentů v předdůchodovém věku (16 %) skončil pracovní poměr z důvodu pandemie Covid-19.

Tento fakt se týká nejen této skupiny osob – pandemie narušila chod celé ekonomiky a masové propouštění nastalo napříč věkovými skupinami. Smlouva na dobu určitou (13 %), organizační změny (13 %), věk (10 %) a nadbytečnost (9 %) mají dle odpovědí respondentů stejného jmenovatele – ve většině případů se jedná o neochotu zaměstnavatelů tyto osoby nadále zaměstnávat z důvodu jejich věku, respektive z důvodu chtěného omlazování pracovního kolektivu.

Obrázek 15 - Příčina ztráty zaměstnání u osob v předdůchodovém věku



Zdroj: Vlastní zpracování, 2021

5.1.1.3 Respondenti charakterizováni dle stupně vzdělání

V následující otázce byli respondenti dotazováni na stupeň svého vzdělání, viz tabulka 18 níže. Třetinu respondentů tvoří lidé s výučním listem, druhou třetinu tvoří lidé se středoškolským vzděláním a poslední třetinu tvoří zbylé kategorie, tedy lidé se základním vzděláním (19 %), lidé s vysokoškolským vzděláním (9 %), lidé bez vzdělání (3 %) a lidé s vyšším odborným vzděláním (2 %).

Tabulka 18 - Počty respondentů dle jejich vzdělání

	Bez vzdělání	ZŠ	Vyučení	SS s maturitou	VOŠ	VŠ
Počet respondentů	3	19	33	33	2	9

Zdroj: Vlastní zpracování, 2021

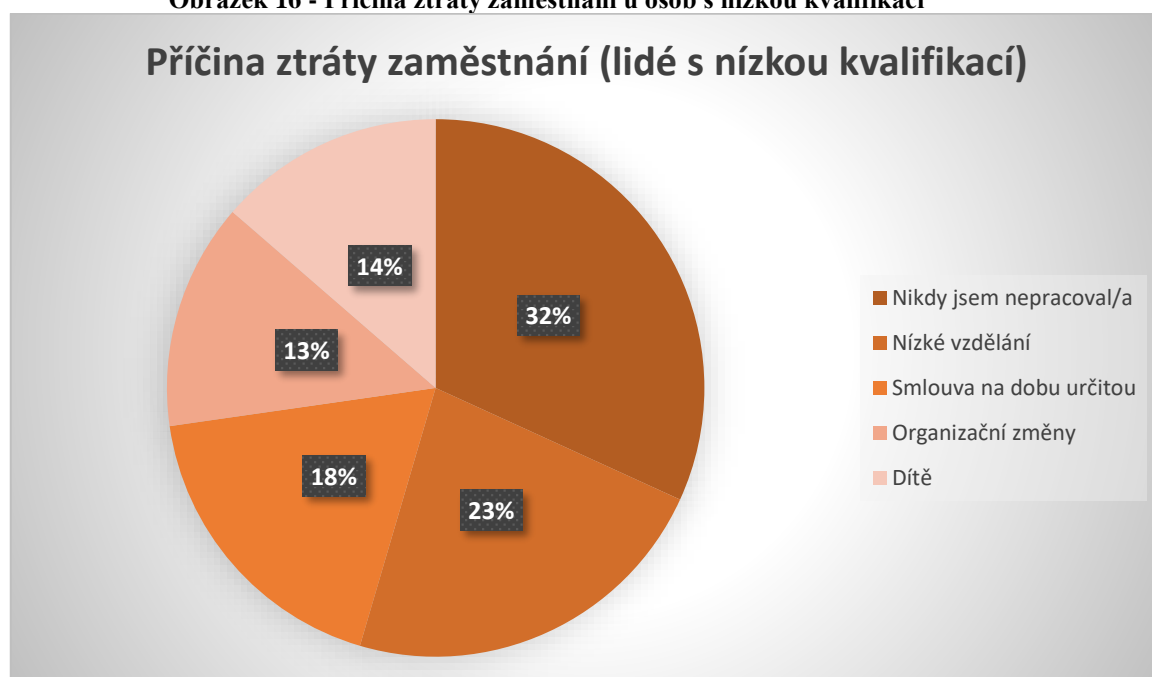
Riziková skupina osob s nízkou kvalifikací, tedy osoby zcela bez vzdělání a osoby se základním vzděláním tvoří 22 % procent z celkového počtu respondentů. Nejedná se proto o zanedbatelnou skupinu. Osoby bez vzdělání pocházejí ze Středočeského a Ústeckého kraje. Osoby se základním vzděláním pocházejí nejvíce ze Středočeského kraje (36,4 %), následně z Hlavního města Prahy (22,7 %) a Moravskoslezského kraje (13,6 %).

Respondenti byli tázáni na příčinu ztráty zaměstnání a jejich odpovědi jsou zaznamenány na obrázku 16. Nejvíce osob (32 %) odpovědělo, že nikdy nepracovalo, z čehož polovinu

tvoří mladé matky, které otěhotněly v průběhu studia na základní škole či těsně po něm a při návratu na trhu práce, nenašly své uplatnění. 18 % respondentů ztratilo zaměstnání v důsledku neprodloužení smlouvy na dobu určitou a 13 % respondentů přišlo o zaměstnání v důsledku ekonomické krize (způsobené pandemií Covid-19). Objevila se zde také odpověď od respondentek – samoživitelek, které uvedly jako příčinu fakt, že mají doma malé dítě, které je často nemocné a zaměstnavatel k jejich situaci nebyl shovívavý.

Z celkových 22 respondentů pouze 23 % (tedy 5 osob) odpovědělo, že o své zaměstnání přišlo opravdu kvůli své nízké kvalifikaci. Dá se tedy konstatovat, že u těchto osob hraje velkou roli více faktorů (kromě vzdělání zejména sociální prostředí, ze kterého pocházejí).

Obrázek 16 - Příčina ztráty zaměstnání u osob s nízkou kvalifikací



Zdroj: Vlastní zpracování, 2021

5.1.1.4 Respondenti dle délky nezaměstnanosti a doby evidence

V dotazníkové šetření byla dále v rámci základních charakteristik respondentů zjišťována délka nezaměstnanosti a doba strávená v evidenci ÚP. V rámci délky nezaměstnanosti se nejvíce respondentů řadilo do kategorie krátkodobé nezaměstnanosti, tedy nezaměstnanosti v délce do 3 měsíců (27,3 %), dále do kategorie nezaměstnaných v délce 6-9 měsíců (19,2 %) a do kategorie nezaměstnaných 24 a více měsíců (16,2 %). V rámci doby strávené v evidenci úřadu práce se čísla lehce odlišovala. Nejvíce respondentů bylo zařazeno opět do kategorie krátkodobé, tedy že byli v evidenci ÚP pouze dobu trvající do 3 měsíců (27,3 %).

Druhou nejpočetnější kategorií byli respondenti, kteří v evidenci strávili dobu 6-9 měsíců (19,2 %). Třetí nejpočetnější kategorií zde (rozdílně oproti doby nezaměstnanosti) byli respondenti, kteří v evidenci strávili období v rozmezí 3-6 měsíců (17,2 %). Je vidno, že několik málo respondentů tedy k evidenci na ÚP přistoupilo až nějakou dobu poté, co již byli nezaměstnaní.

Tabulka 19 - Počty respondentů dle délky nezaměstnanosti a doby v evidenci ÚP

	Do 3 měsíců	3-6 měsíců	6-9 měsíců	9-12 měsíců	12-24 měsíců	24 a více měsíců
Délka nezaměstnanosti	27	15	19	11	11	16
Doba evidence	27	17	19	8	13	15

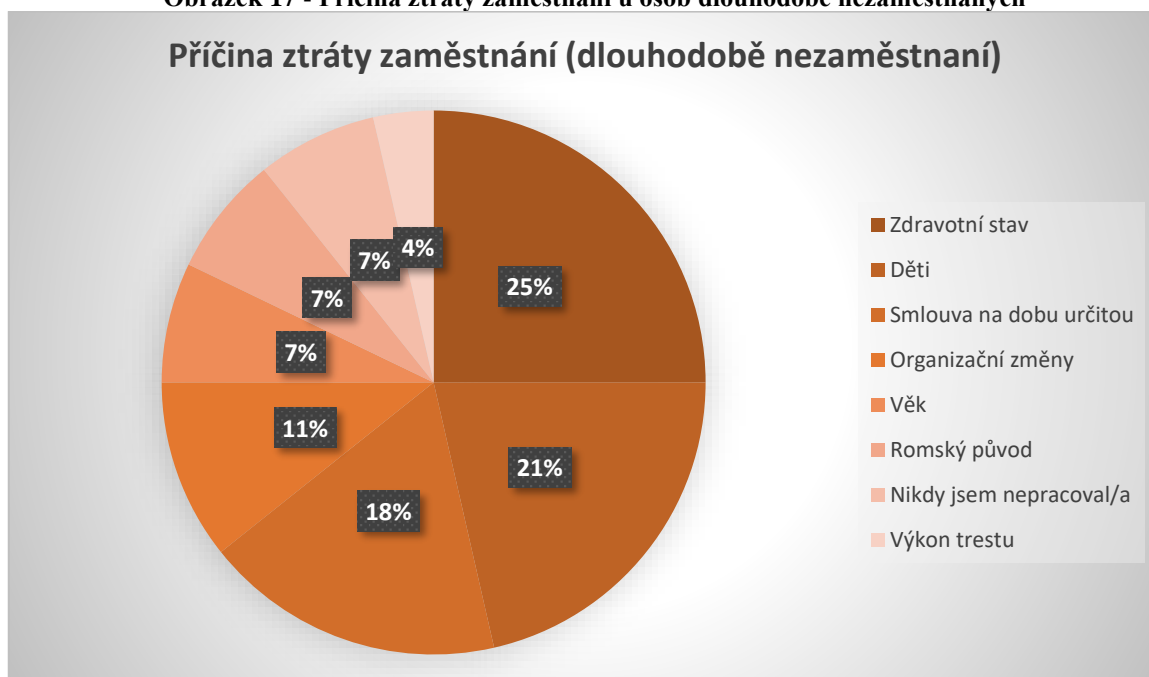
Zdroj: Vlastní zpracování, 2021

Riziková skupina dlouhodobě nezaměstnaných zahrnuje osoby, které jsou nezaměstnané dobu delší, než 1 rok. V rámci dotazníkového šetření je takových osob 27 (tedy 27,3 % z celkových respondentů). Nejvíce jich pochází ze Středočeského kraje (37 %) a Moravskoslezského kraje (22 %), nejméně naopak z kraje Ústeckého (11 %).

Při dotazování, jaká byla příčina ztráty jejich zaměstnání, bylo zaznamenáno velké množství různých odpovědí, které se daly sumarizovat do 9 skupin. Skupiny příčin a jejich zastoupení jsou obsaženy níže v rámci obrázku 17.

Nejčastější příčinou byl špatný zdravotní stav osoby, tedy neschopnost povolání vykonávat. Velmi často mají tyto osoby přiznán nějaký stupeň invalidního důchodu. Druhým nejčastějším důvodem (21 %) byly děti – tato kategorie zahrnuje nejen fakt, že mají osoby doma malé děti, které například bývají často nemocné, ale také zrušení místa pro nadbytečnost po návratu z rodičovské dovolené. Dále se mezi odpověďmi objevilo ukončení smlouvy na dobu určitou (18 %), organizační změny ve firmě (včetně propouštění v důsledku pandemie Covid-19) (11 %), vyšší věk (7 %), romský původ (7 %) či výkon trestu (4 %).

Obrázek 17 - Příčina ztráty zaměstnání u osob dlouhodobě nezaměstnaných



Zdroj: Vlastní zpracování, 2021

5.1.1.5 Respondenti – ostatní (OZP, trestně stíhaní)

Mezi respondenty se nacházely také osoby zdravotně postižené (12 %) a osoby se záznamem v trestním rejstříku (4 %). Osoby zdravotně postižené pocházely ze všech regionů, osoby trestně stíhané pak z kraje Moravskoslezského. Obě skupiny byly tázány, zda v souvislosti s jejich situací pocítily na trhu práce znevýhodnění.

Osoby v minulosti trestně stíhané zaznamenaly znevýhodnění na trhu práce z 50 %, tedy jedna polovina uvedla, že kvůli záznamu v rejstříku trestů nikdy problém s pracovním uplatněním neměla, druhá polovina pak uvedla, že kvůli tomu je velmi těžké sehnat zaměstnání, jelikož je zaměstnavatelé nechtějí, bojí se, nevěří jim.

75 % respondentů se zdravotním postižením uvedlo, že minimálně jednou zažilo při uplatnění na trhu práce znevýhodnění spojené s jejich zdravotním stavem – jedná se zejména o nemožnost vykonávání určitých činností, nemožnost pracovat na směny či nevhodné podmínky na pracovišti (respektive že pracoviště nebylo bezbariérové, což bylo důvodem, proč je zaměstnavatelé nemohli přijmout do zaměstnání).

Také tyto osoby byly tázány na důvod ukončení předchozího zaměstnání. U OZP byl z 83 % příčinou zdravotní stav (nemoc, zranění, zdravotní omezení), zbylých 17 % tvoří příčiny organizačního charakteru (covid-19, snižování stavů, smlouva na dobu určitou). U

osob se záznamem v trestním rejstříku tvořil důvod ukončení předchozí zaměstnání z 50 % nástup do výkonu trestu, druhou polovinu uvedených odpovědí tvořilo vypršení smlouvy na dobu určitou.

5.1.2 Postoje respondentů k nezaměstnanosti a ochota být proaktivní

Další část dotazníku se zaměřovala na postoje respondentů k nezaměstnanosti. Položeny byly v tomto ohledu otázky zjišťující subjektivní názory ohledně nejtěžší věci na nezaměstnanosti, možných pozitiv na nezaměstnanosti, podpory v nezaměstnanosti a odmítnutí pracovní nabídky. Na to navazoval soubor otázek, které se týkaly zjišťování, zda jsou uchazeči ochotní konat proaktivní kroky k tomu, aby své uplatnění na trhu práce zlepšili, respektive aby zlepšili své šance na získání nového zaměstnání.

Obrázek 18 zachycuje odpovědi na otázku „Co je podle vás na nezaměstnanosti nejhorší?“, kde mohli respondenti volit jednu či více odpovědí. Respondenti nejčastěji uváděli jako odpověď nedostatek financí (79,8 %), sociální izolaci od okolí (16,2 %) a předpojatost zaměstnavatelů (13, %), jakmile se jdou ucházet o nové pracovní místo. Zároveň se mezi odpověďmi objevilo tvrzení, že na nezaměstnanosti nic špatného není – tito lidé uvedli, že jsou velmi rádi, že zaměstnání nemají a také, že jej neplánují hledat.

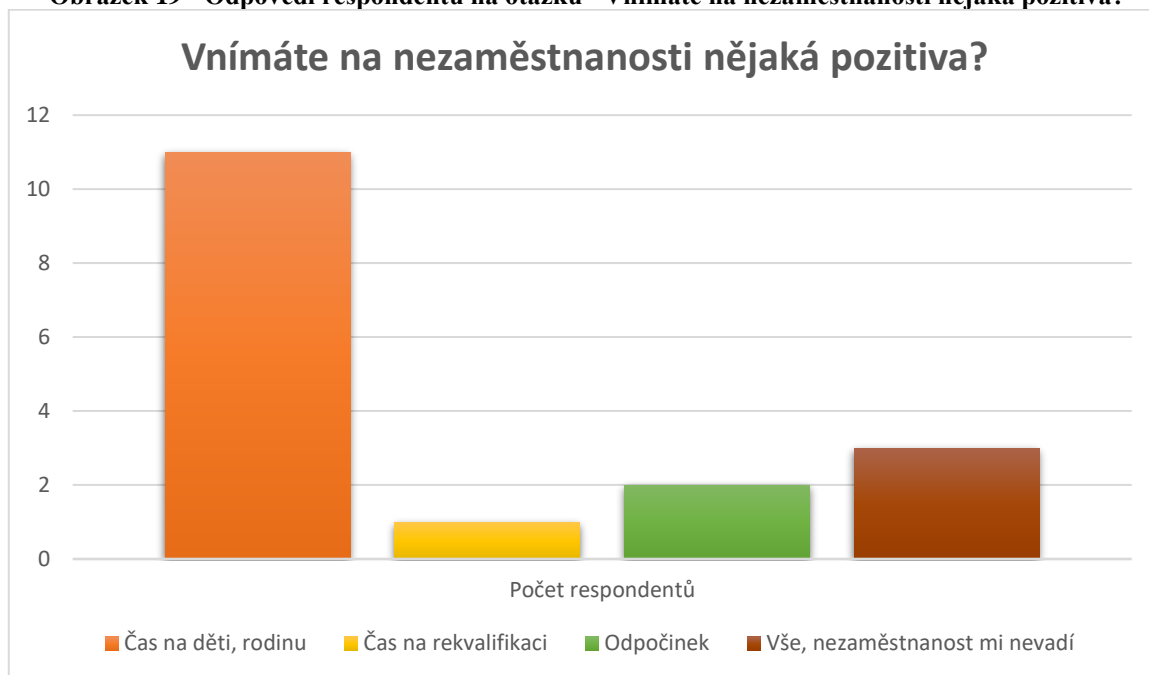
Obrázek 18 - Odpovědi respondentů na otázku "Co je na nezaměstnanosti nejhorší?"



Zdroj: Vlastní zpracování, 2021

Navazující otázkou bylo, zda respondenti na nezaměstnanosti shledávají nějaká pozitiva. Z 99 respondentů na nezaměstnanosti neshledává žádná pozitiva 82,8 %, zbylých 17,2 % však ano. Odpovědi těchto respondentů jsou obsaženy na obrázku 19 níže. Nejčastěji se vyskytující odpovědí bylo, že jako pozitivum vnímají volný čas, který mohou trávit se svými dětmi (resp. rodinou). Ze zmíněných 17,2 % respondentů dále 3 osoby uvedly, že na nezaměstnanosti jim nevádí nic, tedy že pozitivně vnímají všechny okolnosti.

Obrázek 19 - Odpovědi respondentů na otázku "Vnímáte na nezaměstnanosti nějaká pozitiva?"



Zdroj: Vlastní zpracování, 2021

Další otázkou ze souboru souvisejících otázek, bylo, zda si lidé myslí, že podpora v nezaměstnanosti, která je v době evidence na ÚP vyplácena, může být pro někoho demotivující při hledání zaměstnání. Na tuto otázku odpovědělo 55,5 % respondentů, že Pvn demotivující být může, 31 % odpovědělo, že Pvn jako demotivaci nevidí a zbylých 13,5 % respondentů se zdrželo odpovědi.

Dotazníkové šetření dále zjišťovalo počet zaměstnání respondentů za dobu jejich pracovní aktivity, a následně se dotazovalo, zda byla tato zaměstnání ve vystudovaném oboru. Počet zaměstnání respondentů zachycuje procentuálně tabulka 20 níže. Nejčtenější odpovědi byly 3 zaměstnání, nejméně častou odpovědí bylo 5 zaměstnání. Objevily se také odpovědi, že respondenti neměli zatím žádné zaměstnání – do této skupiny se řadí

absolventi, kteří se věnovali pouze studiu a po jeho ukončení na trhu práce nenašli uplatnění, jelikož jsou bez praxe.

Tabulka 20 - Počet zaměstnání respondentů

Počet zaměstnání	1	2	3	4	5	6 a více	žádné
Počet respondentů	13,1 %	18,2 %	26,3 %	17,2 %	8,1 %	10 %	7,1 %

Zdroj: Vlastní zpracování, 2021

Odovědi na navazující otázku, jež zjišťovala, zda byla všechna zaměstnání v oboru, zachycuje obrázek 20. Jak je patrné, více než polovina respondentů byla zaměstnána i mimo svůj vystudovaný obor. To svědčí o tom, že tito lidé jsou proaktivní při hledání svého zaměstnání a jsou ochotni také přijmout zaměstnání mimo svůj obor. Tomuto tématu se dále věnuje následující soubor otázek.

Obrázek 20 - Odovědi respondentů na otázku "Byla všechna vaše zaměstnání ve vámi vystudovaném oboru?"



Zdroj: Vlastní zpracování, 2021

Další okruh otázek se týká ochoty vést proaktivní kroky pro zlepšení podmínek při uplatnění na trhu práce. Pouze 8 % dotazovaných uvedlo, že proaktivní kroky nejsou ochotni vést. Mezi tyto osoby patří lidé zejména bez vzdělání, případně se vzděláním základním, kteří v předchozích otázkách uvedli, že nikdy nepracovali, anebo jim nezaměstnanost vyhovuje.

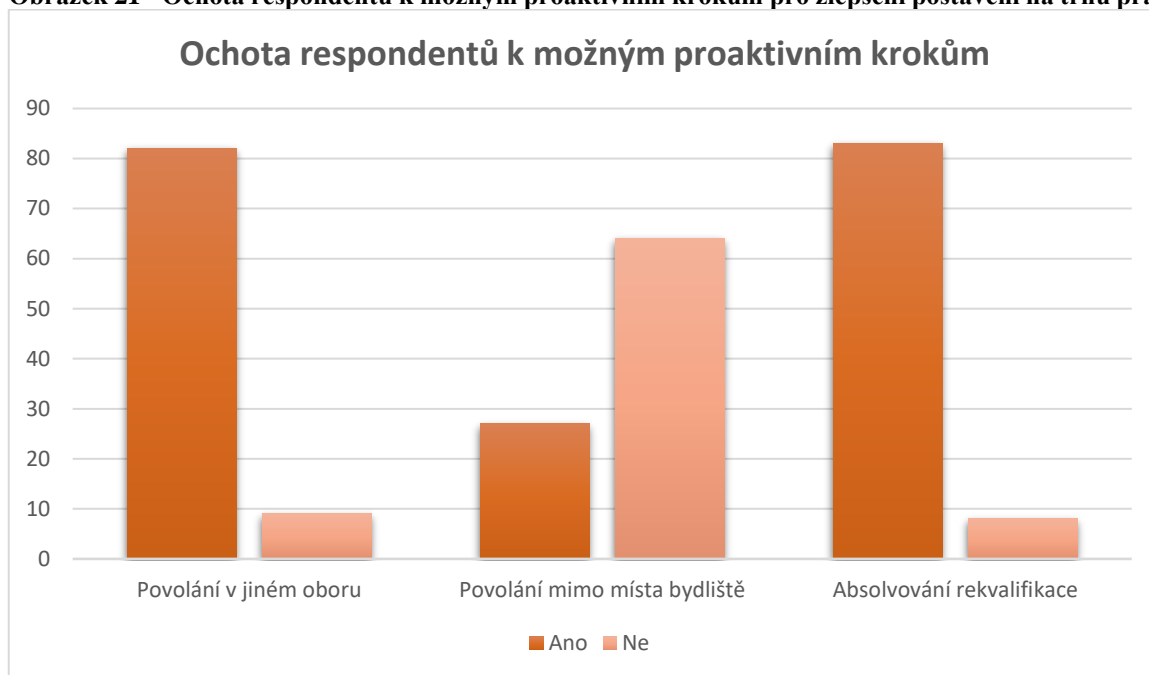
Ve vyhodnocení následujících otázek bude zohledňováno pouze zbylých 92 % respondentů, kteří uvedli, že proaktivní kroky ochotní činit jsou.

První otázkou týkající se pouze proaktivně smýšlejících dotazovaných bylo, zda někdy odmítli pracovní nabídku. Převážná většina odpovědí byla negativních (87,1 %), tedy pouze 12,9 % respondentů někdy pracovní nabídku odmítlo. Respondenti se shodli na několika důvodech, kterými jsou nevhodné pracovní podmínky, směnný provoz neslučitelný s malými dětmi, nedostatečné finanční ohodnocení a smlouvy na dobu určitou.

Dále byli respondenti tázáni, zda by byli ochotni přijmout pracovní nabídku mimo svůj obor, mimo své bydliště a zda by byli ochotni absolvovat rekvalifikaci za účelem zlepšení postavení na trhu práce.

Přes 90 % respondentů by bylo ochotno pracovat v jiném oboru, než je jejich vystudovaný obor. Velmi podobně na tom je také otázka o absolvování rekvalifikací. Lidé, kteří odpověděli na tyto otázky negativně, jsou vysokoškolsky vzdělané osoby, které uvedly jako důvod fakt, že doufají, že jsou v evidenci pouze přechodně a nemají zájem obory, které dlouhé roky studovaly, měnit. Co se týče zaměstnání v místě mimo bydliště, tam je situace značně opačná. Téměř 70 % osob není ochotno se kvůli zaměstnání stěhovat či do zaměstnání dojíždět, důvody jsou převážně rodinného charakteru, dále zvýšených finančních nákladů na dopravu. Mezi 30 % osob, které by byly ochotny se za zaměstnáním odstěhovat, anebo do něj dojíždět, jsou opět osoby s vyšším vzděláním, které uvedly, že jim práce v oboru stojí i za tuto pomyslnou překážku.

Obrázek 21 - Ochota respondentů k možným proaktivním krokům pro zlepšení postavení na trhu práce



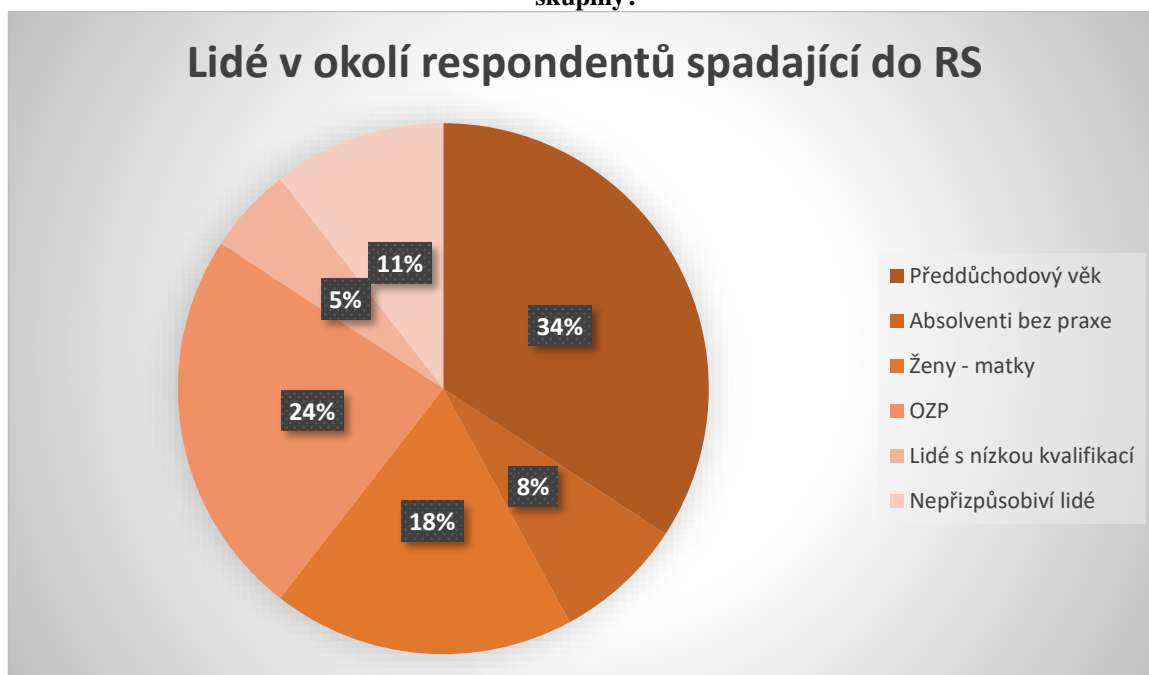
Zdroj: Vlastní zpracování, 2021

5.1.3 Znalost rizikových skupin na českém trhu práce

Poslední okruh otázek se vztahuje k rizikovým skupinám (tedy zda respondenti mají povědomí o jejich existenci, respektive zda vědí, jaké rizikové skupiny na českém trhu práce existují), zda se rizikovou osobu sami považují a následně zda mají ve svém okolí někoho, kdo do rizikové skupiny spadá a do které, případně zda vědí, jestli tato osoba zažila v důsledku toho nějaká omezení na trhu práce.

Povědomí mezi dotazovanými je lehce nadprůměrné, pouze 37,4 % všech dotazovaných nevědělo o existenci rizikových skupin na českém trhu práce. Téměř polovina dotazovaných (48,5 %) se poté za jednu z osob, spadající do rizikových skupin, považuje. Zároveň ale pouze 28,3 % všech dotazovaných ví o někom ve svém okolí, kdo do rizikové skupiny spadá. Tito respondenti byli dále dotazováni, zda vědí, do jakých skupin lidé v jejich okolí spadají a výsledky této otázky jsou zaznamenány na obrázku 22. Nejvíce dotazovaných uvedlo, že ve svém okolí mají osoby v předdůchodovém věku, osoby zdravotně postižené a matky od dětí. Více než polovina (65 %) osob z okolí respondentů zaznamenala v průběhu svého života znevýhodnění na trhu práce.

Obrázek 22 - Odpovědi respondentů na otázku „Máte ve svém okolí někoho, kdo spadá do rizikové skupiny?“



Zdroj: Vlastní zpracování, 2021

5.2 Komentář ke zjištěnému

Kapitola 5.1 byla zaměřena prakticky, navazuje na poznatky a data, která jsou obsažena v předchozích kapitolách. Analyzuje na náhodném výběrovém vzorku reálnou a aktuální situaci na českém trhu práce z hlediska rizikových skupin obyvatel.

V první části jsou obsaženy základní charakteristiky respondentů, díky kterým jsou následně rozpoznány rizikové skupiny. V evidenci napříč kraji je převaha žen, zejména matek s malými dětmi. Nejhorší situace je v Moravskoslezském a Středočeském kraji, nejlepší situace se zdá být v hlavním městě.

Druhou rizikovou skupinou jsou absolventi, u kterých byl zjištěn problém zejména v nedostatečné praxi ve vystudovaném oboru. Absolventi ale i přesto v evidenci většinou nezůstávají déle, než 6 měsíců. Nejhorší situace je v Ústeckém a Moravskoslezském kraji, nejlepší situace je v hlavním městě.

Třetí rizikovou skupinou jsou osoby v předdůchodovém věku (50-64 let). V rámci této skupiny se jako největší problém zdají být zdravotní problémy a smlouvy na dobu určitou, které zaměstnavatelé nejsou ochotni, kvůli věku těchto osob, prodloužit. Nejhorší situace pro tuto skupinu je ve Středočeském a Moravskoslezském kraji, nejlepší situaci zažívají v Libereckém kraji.

Riziková skupina osob s nízkým vzděláním zahrnuje problémy týkající se spíše sociálních predispozic těchto osob, pouze 23 % respondentů má totiž problém s pracovním uplatněním opravdu kvůli nízkému vzdělání. Nejhorší situace je ve Středočeském, Ústeckém a Moravskoslezském kraji.

Riziková skupina osob dlouhodobě nezaměstnaných má nejhorší předpoklady v kraji Středočeském a Moravskoslezském, nejlepší naopak v kraji Ústeckém. Nejčastějšími příčinami, proč mají lidé dlouhodobý problém s uplatněním na trhu práce, jsou malé děti a smlouvy na dobu určitou. Patří sem ale zcela jistě také již zmíněná neochota pracovat.

Další rizikovou skupinou jsou považovány osoby se zdravotním postižením („OZP“), jejichž zastoupení je bohužel napříč regiony. 75 % těchto osob udává, že kvůli svému omezení zažili znevýhodnění při hledání pracovního uplatnění.

Poslední rizikovou skupinou jsou osoby trestně stíhané, kteří mají aktuálně největší zastoupení v Moravskoslezském kraji. Znevýhodnění v důsledku zápisu v trestním rejstříku zaznamenala polovina těchto osob.

Souhrnným problémem napříč všemi identifikovanými rizikovými skupinami byla pandemie Covid-19. V důsledku ní byly propouštěny osoby napříč profesemi, kraji, věkem či vzděláním.

Druhá část dotazníkové šetření je věnována analýze postojů respondentů k nezaměstnanosti. Nejhorší na nezaměstnanosti je dle slov respondentů nedostatek financí, sociální izolace a předpojatost zaměstnavatelů při hledání pracovního uplatnění. Při dotazování, zda jsou na nezaměstnanosti nějaká pozitiva, se lidé shodli na faktu, že alespoň mohou trávit čas se svou rodinou, především se svými dětmi, kterým se kvůli zaměstnání často nemohou věnovat tak, jak by chtěli. Zároveň se zde objevil poměrně zajímavý názor, jež říká, že nezaměstnanost je dobrá a respondentům na ní nic nevádí. Podpora v nezaměstnanosti může být pro některé lidi demotivující při hledání nového zaměstnání, což je názor 50 % respondentů. Většina respondentů měla za dobu své pracovní aktivity více, než 2 zaměstnání, pouze 13 osob mělo zaměstnání jen jedno. Nejčastěji se vyskytující odpovědi byly zaměstnání 3. Více než polovina respondentů také pracovala za svou pracovní kariéru i mimo svůj obor.

Poslední část dotazníkového šetření se věnovala tématu rizikových osob na českém trhu práce. Povědomí o rizikových skupinách mělo 63 % dotazovaných a téměř 50 %

dotazovaných se za osobu spadající do jedné z nich považuje. Tyto osoby jsou také přesvědčeny, že při hledání uplatnění byly znevýhodňovány oproti jiným uchazečům.

Necelých 30 % dotazovaných si je vědomo, že ve svém okolí má někoho, kdo do rizikové skupiny spadá také. Více než polovina z toho si je rovněž vědoma, že tito lidé znevýhodnění zažívají. Jedná se nejčastěji o ženy-matky a osoby v předdůchodovém věku.

6 Závěr

Na trhu práce se střetává nabídka práce s poptávkou po práci. Probíhají zde vyjednávání o podmínkách tak, aby byly výhodné pro subjekty na obou stranách. Trh práce je ojedinělý, jelikož jeho hlavním účastníkem je lidský faktor, tedy člověk, na kterého působí řada faktorů, jež ovlivňují poptávku i nabídku práce. Pokud na trhu práce převyšuje nabídka zaměstnanců poptávku po zaměstnancích ze strany firem, pak vzniká nezaměstnanost.

Nezaměstnanost je jedním z nejdůležitějších ukazatelů hospodářství a má vliv nejen na celkovou ekonomiku, ale také na samotné jedince. Nejedná se totiž pouze o ekonomický problém, jde o problém komplexní. Lidé kvůli nezaměstnanosti ztrácejí pracovní návyky i finanční zdroje na zajištění obživy, obojí je přitom negativně ovlivňuje z hlediska zdraví fyzického i psychického.

Diplomová práce je zaměřena na několik skupin osob, které mají zvláštní postavení v porovnání s ostatními. Jedná se o ženy s malými dětmi, absolventy bez praxe, osoby v předdůchodovém věku, osoby s nízkým vzděláním, dlouhodobě nezaměstnané osoby a osoby zdravotně postižené. Hlavním cílem diplomové práce je hodnocení aktuální situace na českém trhu práce se zaměřením právě na rizikové skupiny obyvatel, které jsou z hlediska uplatnění značně znevýhodněny, a to v časové řadě od roku 2010 do roku 2019.

Na českém trhu práce rizikové skupiny existují a jsou dokonce definovány ministerstvem práce a sociálních věcí. Zákon o zaměstnanosti zakotvuje rovné zacházení a zákaz diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání. Zákaz diskriminace, rovnost odměňování a rovné zacházení se zaměstnanci je zakotveno také v Zákoníku práce. Dále existuje zákon antidiskriminační, který zaměstnavatelům zakazuje diskriminovat uchazeče o práci z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry nebo světového názoru. V České republice tedy legislativa rizikové skupiny bere v potaz a snaží se je chránit, situace v praxi je však jiná. K diskriminaci v určitém měřítku ale dochází stále.

Počet osob v rizikových skupinách ve sledovaném období má klesající charakter, nejvyšší hodnoty dosahoval v období po hospodářské krizi. Situace se od roku 2013 začala ale opět zlepšovat a ke konci sledovaného období (2019) byla situace vůbec nejlepší. Po konci sledovaného období však při ekonomické krizi v důsledku onemocnění Covid-19, kvůli které se začala křivka nezaměstnanosti rizikových skupin opět zvedat.

Celková nezaměstnanost České republiky se v průběhu sledovaného období vyvíjela velmi dobře, po překonání důsledku hospodářské krize měla situace od roku 2013 zlepšující se charakter. Na konci sledovaného období (2019) byla obecná míra nezaměstnanosti ve výši pouhých 2 %, což je vůbec nejnižší hodnota. V roce 2019 bylo v republice pouze 109 000 nezaměstnaných osob. V roce 2020 však nastala krize spojená s Covidem-19, která situace obrátila a způsobila opětovný propad ekonomiky, obecná míra nezaměstnanosti na konci roku 2020 činila 3,2 %. Jedná se tedy o meziroční zvýšení o 1,2 procentního bodu. V České republice bylo v prosinci roku 2020 přes 166 000 nezaměstnaných osob. Krize s rokem 2021 neskončila a situace se nelepší, míra nezaměstnanosti se neustále zvyšuje.

Také celkový počet uchazečů se v průběhu sledovaného období snižoval, a volná pracovní místa v průběhu sledovaného období rostla. V roce 2017 byla situace dokonce ve stavu, kdy bylo více volných pracovních míst, než počet uchazečů. I tady zlom nastal s příchodem pandemie Covid-19, kdy volná pracovní místa začala klesat a celkový počet uchazečů začal růst.

Z důvodu ekonomické krize spojené s pandemií Covid-19 se ekonomika České republiky výrazně propadla, mnoho podnikatelů muselo dočasně uzavřít své provozovny, někteří museli se svým podnikáním skončit úplně. A to i přes fakt, že schodek státního rozpočtu se velmi navýšil, kvůli kompenzacím právě pro podnikatele a občany.

Ekonomická krize 2020 zhoršila situaci také pro rizikové skupiny osob. V porovnání s rokem 2019 bylo k srpnu 2020 v evidenci úřadu práce o 18 tisíc osob s nízkou kvalifikací více, o 12 tisíc dlouhodobě nezaměstnaných osob více, u osob předdůchodovém věku byl nárůst o 11 tisíc osob, dále bylo v evidenci téměř o 7,5 tisíce absolventů více, o téměř 7 tisíc více matek s malými dětmi a u OZP byl nárůst o 4 tisíce osob.

Dále byla v rámci diplomové práce řešena regionální situace rizikových skupin osob. Nejhorší situace pro matky s malými dětmi je v Karlovarském a Ústeckém kraji, pro absolventy v kraji Královéhradeckém. Pro osoby dlouhodobě nezaměstnané je situace nepříznivá zejména v kraji Moravskoslezském, Jihomoravském a Ústeckém a pro osoby s nízkou kvalifikací v kraji Karlovarském a Ústeckém. Pro osoby v předdůchodovém věku a pro skupinu OZP je situace ve všech krajích přibližně stejná, žádný kraj zde nevyčnívá z průměru.

Dalším bodem, kterému práce věnovala pozornost, byla struktura nezaměstnanosti České republiky včetně rizikových skupin. Z analýzy vyplynulo, že v evidencích na úradech práce existuje lehká genderová nevyváženost, v poslední letech se ale snižuje. V nesnadném postavení na českém trhu práce jsou ženy s malými dětmi, jejichž situace se rok od roku zhoršuje. Dlouhodobě nejnižší počet uchazečů je ve věku 65 let a více, nejvyšší zastoupení mají osoby ve věku 20-49 let, což může mít několik příčin. Situace čerstvých absolventů ve věku do 25 let se v rámci sledovaného období vyvíjela velmi slibně, i na této situaci se ale bohužel v roce 2020 podepsal Covid-19. Nejvyšší zastoupení z hlediska vzdělanostní struktury mají osoby s nízkou kvalifikací, zaměstnavatelé totiž dávají přednost uchazečům s vyšším vzděláním, což si kvůli vysoké nezaměstnanosti mohou dovolit. Dlouhodobě nezaměstnané osob jsou velice problémovou skupinou osob. Lidé jsou v evidenci dobu delší, než 1 rok už po takové době ztrácejí motivaci k hledání zaměstnání, motivaci jim nejspíš nepřidávají ani štědré sociální dávky.

Pro OZP existuje v České republice tzv. chráněný trh práce, který je vytvořen zaměstnavateli, kteří mají více než polovinu svých zaměstnanců právě z řad těchto osob. Dále pro ochranu těchto osob je v zákoně o zaměstnanosti ukotvena povinnost zaměstnavatelů s více, než 25 zaměstnanci v pracovním poměru, zaměstnávat ve výši povinného podílu (4 %) osoby zdravotně postižené či znevýhodněné. I ve vrcholné fázi ekonomiky měly však tyto osoby problém najít uplatnění, proto zhoršené podmínky v důsledku ekonomické krize 2020 jsou pro tuto skupinu osob velmi nepříznivé.

Dotazníkové šetření realizované na kontaktních pracovištích Úřadu práce ČR v kraji Středočeském, Ústeckém, Libereckém, Moravskoslezském a na území Hlavního města Prahy na vzorku 99 respondentů zjišťovalo strukturu nezaměstnaných osob s důrazem na rizikové skupiny obyvatel, jejich postoje k nezaměstnanosti a ochotu vést proaktivní kroky pro zlepšení svého uplatnění na trhu práce. Dotazníkové šetření původně počítalo s mnohem větším vzorkem respondentů, avšak tento předpoklad ovlivnily podmínky dané současnou pandemií, proto byl vzorek respondentů značně omezen.

Šetření potvrdilo, že na trhu práce je více nezaměstnaných žen oproti mužům. Ženy s malými dětmi jsou rizikovou skupinou a více než $\frac{3}{4}$ pocítily v tomto směru znevýhodnění, nejčastěji formou neochoty zaměstnavatelů pochopit, když je dítě nemocné a matka nemá hlídání. V rámci věkové struktury byly identifikovány dvě rizikové skupiny, a to absolventi a osoby v předdůchodovém věku. Největší problém při uplatňování absolventů spočívá

v nedostatku praxe ve vystudovaném oboru. Zaměstnavatelé praxi vyžadují a velmi často nejsou ochotni z tohoto požadavku ustoupit. U osob v předdůchodovém věku je hlavním problémem zdravotní stav. V oblasti vzdělanostní struktury tvoří lidé s nízkou kvalifikací nezanedbatelnou skupinu osob. Nejčastější příčina ztráty zaměstnání nebo nemožnosti najít si nové, je mateřská dovolená, ukončení pracovního poměru na dobu určitou, třetina respondentů uvedla, že nikdy nepracovala a pracovat nechce. Nejvíce respondentů se řadilo do skupiny krátkodobě nezaměstnaných osob, skupina dlouhodobě nezaměstnaných je tvořena třetinou respondentů. Nejčastějším problémem je zdravotní stav či neochota pracovat.

Respondenti se shodli, že na nezaměstnanosti je nejhorší nedostatek financí a většina z nich vidí jako pozitivum čas, který mohou trávit se svou rodinou. Podporu v nezaměstnanosti vidí téměř polovina z dotazovaných jako demotivační. Respondenti měli průměrně 3 zaměstnání za svou pracovní kariéru, polovina z nich i v jiném než jimi zvoleném, oboru.

Přes 90 % dotazovaných by bylo ochotno vést proaktivní kroky s cílem zlepšit své podmínky při uplatnění na trhu práce. Většina dotazovaných nikdy neodmítla pracovní nabídku, většina z nich by také byla ochotna nastoupit do zaměstnání v jiném oboru či absolvovat rekvalifikaci. Pouze 30 % dotazovaných by bylo ochotno do zaměstnání dojíždět, či se kvůli němu odstěhovat. Povědomí o rizikových skupinách mezi dotazovanými je velmi dobré, téměř polovina respondentů se také cítí být součástí nějaké ze skupin a mají pocit, že znevýhodnění zažili. Polovina respondentů dále ví o někom ve svém okolí, kdo do nějaké rizikové skupiny spadá taktéž.

Situace v souvislosti s ekonomickou krizí 2020, která stále trvá, není pro trh práce příznivá. Na trhu je velmi málo volných pracovních míst a velmi mnoho uchazečů. I přesto, a vlastně právě proto, je možné se domnívat, že by měla být zvýšena pozornost při poradenství na úřadech práce a v pracovních agenturách. Lidé mají zájem být v rámci zlepšení své situace aktivní, často ale nevědí o svých možnostech. Klíčovou je proto aktivní politika trhu práce, a to zejména v oblastech jako například utváření společensky účelných pracovních míst, pracovních míst v rámci veřejně prospěšných prací, utváření míst pro odbornou praxi absolventů, pro mladistvé. Dále by měl být kladen na zaměstnavatele vyšší tlak z hlediska ochoty nabízet svým potenciálním zaměstnancům také zkrácené pracovní úvazky.

Rekvalifikační kurzy jsou taktéž velmi účinným nástrojem. Lidé si mohou rozšířit svou kvalifikaci, díky čemuž zlepši také možnosti pracovního uplatnění. V souvislosti s tím by bylo vhodné, aby zaměstnanci úřadů práce tuto možnost aktivněji nabízeli.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

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

MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2. rozšířené vydání. Praha: Sociologické nakladatelství, 1998. ISBN ISBN 80-901424-9-4.

ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost*. 2. přepracované a aktualizované vydání. Praha: Grada, 2013. ISBN ISBN 978-80-247-4282-3.

HUBÁLEK, Michal. *Trh práce a diskriminace*. 1. Praha: Poradna pro občanství, občanská a lidská práva, 2008. ISBN ISBN 978-80-254-2662-3.

VLČEK, Josef. *Ekonomie a ekonomika*. 4., zcela přepracované vydání. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2009. ISBN ISBN 978-80-7357-478-9.

HOLMAN, Robert. *Ekonomie*. 6. vydání. Praha: C.H.Beck, 2016. ISBN ISBN 978-80-7400-278-6.

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

LIPOVSKÁ, Hana. *Moderní ekonomie: Jednoduše o všem, co byste měli vědět*. Praha: Grada Publishing, 2017. ISBN 978-80-271-9608-1.

SAMUELSON, Paul Anthony a William D. NORDHAUS. *Ekonomie*: 18. vydání. Přeložil Martin GREGOR. Praha: NS Svoboda, 2007. ISBN 978-80-205-0590-3.

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

MÜNICH, Daniel. *Labour market in the Czech Republic*. Prague: Národohospodářský ústav AV ČR, 2009. ISBN ISBN 978-80-7344-198-2.

AKERLOG, George A. a Janet L. YELLEN. *Efficiency Wage Models of the Labor Market*. 2. Cambridge: Press Syndicate of the University of Cambridge, 2001. ISBN 0-521-32156-5.

PAVELKA, Tomáš. *Makroekonomie*. 2. Melandrium, 2007. ISBN 978-80-86175-52-2

CONWAY, Edmund. *Ekonomie: 50 myšlenek, které musíte znát*. Praha: Slovart, 2013. ISBN 978-80-7391-752-4.

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

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

VYHLÍDAL, Jiří a Petr MAREŠ. *Mění se rizika a šance na trhu práce: Analýza postavení a šancí vybraných rizikových skupin na trhu práce*. Praha, 2006. Výzkumný ústav práce a sociálních věcí.

ROJÍČEK, Marek, Vojtěch SPĚVÁČEK, Jan VEJMĚLEK, Eva ZAMRAZILOVÁ a Václav ŽDÁREK. *Makroekonomická analýza – teorie a praxe*. Praha: Grada Publishing, 2016. ISBN 978-80-271-9474-2.

Elektronické zdroje:

Koncepce politiky zaměstnanosti 2013-2020. *Evropský sociální fond: Operační program zaměstnanost* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, 2013, 20. března 2013 [cit. 2020-04-01]. Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/file/8987/>

Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. Praha: MPSV, 2014 [cit. 2020-04-01]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/848077/strategiep2020.pdf/a666485c-355f-3d35-4fe7-0692661e271a>

SOCIOLOGICKÁ ENCYKLOPEDIÉ [online]. Sociologický ústav AV ČR [cit. 2020-05 08]. Dostupné z: https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/Trh_pr%C3%A1ce

Macroeconomics [online]. [cit. 2020-05-08]. Dostupné z:
http://textbook.stpauls.br/Macroeconomics/page_81.htm

The role of the state in the economy (2013): Precarious work in the Czech Republic. *Journal for Labour and Social Affairs in Eastern Europe*. 2013, , 231-243. Dostupné z:
doi:https://www.jstor.org/stable/43293521?ab_segments=0%252Fbasic_search_solr_cloud%252Fcontrol&refreqid=excelsior%3A99ffff4fa90d0c12cf31d720fd3461ed&seq=1

O České republice. *Pražský hrad* [online]. [cit. 2020-11-06]. Dostupné z:
<https://www.hrad.cz/cs/ceska-republika/o-ceske-republice>

Český statistický úřad: *Základní charakteristiky ekonomického postavení obyvatelstva ve věku 15 a více let* [online]. [cit. 2020-11-06]. Dostupné z:
https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=ZAM01-B&skupld=426&katalog=30853&pvo=ZAM01-B&str=v467&u=v413_VUZEMI_97_19#w=

Otevřená data MPSV a ÚP ČR. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. [cit. 2020-11-08]. Dostupné z: <https://data.mpsv.cz/web/data>

Vláda České republiky: *Zpráva o stavu romských komunit v České republice* [online]. Praha, 2004 [cit. 2020-12-29]. Dostupné z:
<https://www.vlada.cz/scripts/detail.php?id=7721>

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha 1 - Dotazník

Dobrý den, jsem studentka magisterského programu Provozně ekonomické fakulty při České zemědělské univerzitě v Praze a chtěla bych Vás poprosit o vyplnění krátkého dotazníku, který mi bude nápomocen při zpracování mé diplomové práce o trhu práce České republiky.

Předem děkuji za Váš čas.

1) Jaké je Vaše pohlaví?

- Žena Muž

2) Kolik je Vám let?

- do 19 let 35 až 49 let 65 let a více
 20 až 34 let 50 až 64 let

3) Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

- Bez vzdělání Základní
 Vyučení SŠ s maturitou
 Vyšší odborné Vysokoškolské

4) V jakém kraji ČR žijete?

.....

5) Máte děti? Zaznamenal/a jste někdy v tomto ohledu znevýhodnění při uplatnění na trhu práce? Pokud ano, jaké?

.....

.....

6) Jak dlouho jste nezaměstnaný/á?

- do 3 měsíců 6–9 měsíců 12–24 měsíců
 3–6 měsíců 9–12 měsíců více, než 24 měsíců

7) Jak dlouho jste v evidenci ÚP ČR?

- do 3 měsíců 6–9 měsíců 12–24 měsíců
 3–6 měsíců 9–12 měsíců více, než 24 měsíců

8) Co je podle vás na nezaměstnanosti nejtěžší?

- nedostatek financí sociální izolace závislost na příjmu jiné osoby

jiné – prosím doplňte:

9) Vnímáte na nezaměstnanosti nějaká pozitiva?

ne

ano – prosím doplňte konkrétně, co vnímáte jako pozitivum:

.....

10) Jste osoba se zdravotním postižením? Pokud ano, zaznamenal/a jste někdy znevýhodnění při uplatnění na trhu práce? Pokud ano, jaké?

.....

11) Máte záznam v trestním rejstříku? Pokud ano, zaznamenal/a jste někdy znevýhodnění při uplatnění na trhu práce? Pokud ano, jaké?

.....

12) Jaká byla příčina ztráty vašeho zaměstnání?

.....

13) Kolik zaměstnání jste vykonával/a za dobu Vaší pracovní aktivity? Byla všechna ve vystudovaném oboru?

.....

14) Myslíte si, že podpora v nezaměstnanosti může pro někoho být demotivující při hledání zaměstnání?

Ano

Ne

15) Byl/a byste ochotný/á vést proaktivní kroky pro zlepšení vašeho uplatnění na trhu práce?

Ano

Ne

16) Odmítl/a jste někdy pracovní nabídku?

Ano

Ne

17) Byl/a byste ochotný/á vykonávat povolání, které není ve vašem oboru za účelem zlepšení vašeho uplatnění na trhu práce?

Ano

Ne

18) Byl/a byste ochotný/á vykonávat povolání, které není v místě vašeho bydliště? Tedy kdyby bylo nutné se za zaměstnáním přestěhovat za účelem zlepšení vašeho uplatnění na trhu práce.

Ano Ne

19) Byl/a byste ochotný/á absolvovat rekvalifikaci za účelem zlepšení vašeho uplatnění na trhu práce?

Ano Ne

20) Víte, jaké jsou rizikové skupiny na českém trhu práce? (*myšleno s ohledem na uplatnění na trhu práce)

Ano Ne

21) Považujete se za rizikovou skupinu na trhu práce ČR?

Ano Ne

22) Máte ve svém okolí někoho, kdo spadá do rizikové skupiny z hlediska uplatnění na trhu práce? Pokud ano, do jaké skupiny spadá a pocítil někdy znevýhodnění v důsledku toho?

.....
.....
.....