

# **Analýza trhu práce v ČR v souvislosti s nástupem pandemie Covid-19**

Petra Petříková

---

Bakalářská práce  
2021/22



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně  
Fakulta managementu a ekonomiky

---

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně  
Fakulta managementu a ekonomiky  
Ústav ekonomie

Akademický rok: 2021/2022

# ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Petra Petříková**  
Osobní číslo: **M190600**  
Studijní program: **B0413A050024 Ekonomika a management**  
Specializace: **Ekonomika a management podniku**  
Forma studia: **Prezenční**  
Téma práce: **Analýza trhu práce v ČR v souvislosti s nástupem pandemie Covid-19**

## Zásady pro vypracování

### Úvod

Definujte cíle práce a použité metody zpracování práce.

#### I. Teoretická část

- Zpracujte literární rešerši zaměřenou na oblast trhu práce v ČR.

#### II. Praktická část

- Analyzujte aktuální situaci na trhu práce v České republice v souvislosti s nástupem pandemie Covid-19.
- Na základě výsledků analýzy formulujte závěry a doporučení.

### Závěr

Rozsah bakalářské práce: **cca 40 stran**  
Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

**Seznam doporučené literatury:**

BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z moderní ekonomie trhů práce*. V Praze: C.H. Beck, 2018, 267 s. ISBN 978-80-7400-719-4.  
BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. Praha: Oeconomica, 2012, 288 s. ISBN 978-80-2451-880-0.  
EHRENBERG, Ronald G. a Robert Stewart SMITH. *Modern labor economics: theory and public policy*. International edition. London: Routledge, Taylor & Francis Group, 2018, 768 s. ISBN 978-1-1382-1817-8.  
MAZOUCH, Petr a Jakub FISCHER. *Lidský kapitál: měření, souvislosti, prognózy*. V Praze: C.H. Beck, 2011, 116 s. ISBN 978-80-7400-380-6.  
VEČERNÍK, Jiří, ed. *Práce, hodnoty, blahobyť: české realie v evropském kontextu*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2016, 415 s. ISBN 978-80-7330-295-5.

Vedoucí bakalářské práce: **doc. Ing. Zuzana Dohnalová, Ph.D.**  
Ústav ekonomie

Datum zadání bakalářské práce: **11. února 2022**  
Termín odevzdání bakalářské práce: **20. května 2022**

L.S.

---

**prof. Ing. David Tuček, Ph.D.**  
děkan

---

**doc. Ing. Petr Novák, Ph.D.**  
garant studijního programu

Ve Zlíně dne 11. února 2022

## PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ/DIPLOMOVÉ PRÁCE

### Prohlašuji, že

- beru na vědomí, že odevzdáním diplomové/bakalářské práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby;
- beru na vědomí, že diplomová/bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k prezenčnímu nahlédnutí, že jeden výtisk diplomové/bakalářské práce bude uložen na elektronickém nosiči v příruční knihovně Fakulty managementu a ekonomiky Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně;
- byl/a jsem seznámen/a s tím, že na moji diplomovou/bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3;
- beru na vědomí, že podle § 60 odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- beru na vědomí, že podle § 60 odst. 2 a 3 autorského zákona mohu užít své dílo – diplomovou/bakalářskou práci nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen v případě, že uzavřu licenční smlouvu uzavřenou mezi mnou a Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně s tím, že vyrovnání případného přiměřeného příspěvku na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše) bude rovněž předmětem této licenční smlouvy;
- beru na vědomí, že pokud bylo k vypracování diplomové/bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tedy pouze k nekomerčnímu využití), nelze výsledky diplomové/bakalářské práce využít ke komerčním účelům;
- beru na vědomí, že pokud je výstupem diplomové/bakalářské práce jakýkoliv softwarový produkt, považují se za součást práce rovněž i zdrojové kódy, popř. soubory, ze kterých se projekt skládá. Neodevzdání této součásti může být důvodem k neobhájení práce.

### Prohlašuji,

1. že jsem na diplomové/bakalářské práci pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.
2. že odevzdaná verze diplomové/bakalářské práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

Ve Zlíně

Jméno a příjmení: .....

.....  
podpis diplomanta

## **ABSTRAKT**

Bakalářská práce se zabývá vývojem trhu práce v ČR v souvislosti s nástupem pandemie Covid-19. Práce je rozdělena na dvě části. V teoretické části je proveden rozbor literární rešerše zabývající se problematikou trhu práce a s tím spojenou nezaměstnanost. Praktická část bakalářské práce za sledované období 2018-2021 je zaměřena nejprve na společenské a ekonomické změny, které nastaly s nástupem pandemie Covid-19. Praktická část zahrnuje také analýzu trhu práce v ČR z pohledu poptávky a nabídky pracovních míst, vývoj zaměstnanosti a nezaměstnanosti. Poslední část se bude zabývat vztahem nezaměstnanosti a HDP. Všechny údaje v praktické části budou zpracovány pomocí metod popisné statistiky vycházející primárně z dat Českého statistického úřadu a Ministerstva práce a sociálních věcí. Závěrem práce budou doporučení ke zlepšení aktuální situace na trhu práce v ČR a zamezení vysoké míry nezaměstnanosti a následné shrnutí celé praktické části.

Klíčová slova: Trh práce, Covid-19, pandemie, zaměstnanost, nezaměstnanost, ČR

## **ABSTRACT**

Bachelor thesis deals with the development of the labor market in the Czech Republic in connection with the onset of the Covid-19 pandemic. The work is divided into two parts. In the theoretical part there is an analysis of literary research dealing with labor market issues and the associated unemployment. The practical part of the bachelor's thesis for the period 2018-2021 is focused first on the social and economic changes that occurred with the onset of the Covid-19 pandemic. The practical part also includes an analysis of the labor market in the Czech Republic in terms of demand and supply of jobs, employment development and unemployment. The last part will deal with the relationship between unemployment and GDP. All data in the practical part will be processed using the methods of descriptive statistics based primarily on data from the Czech Statistical Office and the Ministry of Labor and Social Affairs. At the end of the work will be recommendations to improve the current situation on the labor market in the Czech Republic and prevent high unemployment and a subsequent summary of the entire practical part.

Keywords: Labor market, Covid-19, pandemic, employment, unemployment, Czech Republic

Tímto bych ráda poděkovala vedoucí své bakalářské práce, paní doc. Ing. Zuzaně Dohnalové Ph.D. za ochotu, čas, cenné rady a připomínky, které mi pomohly k dokončení bakalářské práce.

Také bych ráda poděkovala své rodině a blízkým, kteří mě podporovali po celou dobu studia na vysoké škole.

## OBSAH

<b>ÚVOD</b> .....	<b>10</b>
<b>CÍLE A METODY ZPRACOVÁNÍ PRÁCE</b> .....	<b>11</b>
<b>I TEORETICKÁ ČÁST</b> .....	<b>12</b>
<b>1 PRÁCE</b> .....	<b>13</b>
<b>2 TRH PRÁCE</b> .....	<b>14</b>
2.1 NABÍDKA NA TRHU PRÁCE .....	15
2.1.1 Substituční efekt.....	15
2.1.2 Důchodový efekt .....	15
2.2 POPTÁVKA PO PRÁCI.....	16
2.3 ROVNOVÁHA NA TRHU PRÁCE .....	17
2.3.1 Model dokonale konkurenčního trhu práce.....	18
2.3.2 Nedokonalá konkurence na trhu práce .....	18
<b>3 SEGMENTACE TRHU PRÁCE</b> .....	<b>19</b>
3.1 PRIMÁRNÍ A SEKUNDÁRNÍ TRH PRÁCE .....	19
3.2 FORMÁLNÍ A NEFORMÁLNÍ TRH PRÁCE .....	20
3.3 INTERNÍ A EXTERNÍ TRH PRÁCE .....	20
3.3.1 Specifické rysy trhu práce .....	20
<b>4 NEZAMĚSTNANOST</b> .....	<b>22</b>
4.1 DĚLENÍ NEZAMĚSTNANOSTI .....	22
4.2 MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI A JEJÍ VÝPOČET.....	23
4.3 PŘIROZENÁ MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI .....	23
4.4 OKUNŮV ZÁKON.....	24
4.5 FORMY NEZAMĚSTNANOSTI.....	24
4.5.1 Podle příčiny vzniku .....	24
4.5.2 Podle času.....	25
4.5.3 Podle dobrovolnosti .....	26
4.6 BEVERIDGEOVA KŘIVKA .....	27
4.7 DŮSLEDKY NEZAMĚSTNANOSTI.....	27
4.7.1 Ekonomický dopad.....	28
4.7.2 Sociální dopad .....	28
4.8 CESTY SNIŽOVÁNÍ NEZAMĚSTNANOSTI.....	28
<b>II PRAKTICKÁ ČÁST</b> .....	<b>30</b>
<b>5 SPOLEČENSKÉ A EKONOMICKÉ ZMĚNY V SOUVISLOSTI S NÁSTUPEM PANDEMIE COVID-19</b> .....	<b>31</b>
5.1 VÝVOJ PANDEMIE V ČR .....	31

5.2	DOPADY PANDEMIE COVID-19 NA TRH PRÁCE.....	32
5.3	OPATŘENÍ V BOJI PROTI PANDEMII COVID-19 .....	33
5.3.1	Program Antivirus .....	33
5.3.2	Kompenzační bonus .....	33
5.3.3	Covid záruka sport .....	34
5.3.4	Covid III.....	34
5.3.5	Covid – Nájemné.....	34
5.3.6	Covid – Gastro .....	35
<b>6</b>	<b>ANALÝZA VÝVOJE TRHU PRÁCE V ČR V LETECH 2018-2021.....</b>	<b>36</b>
6.1	SPECIFIKACE ČESKÉ REPUBLIKY .....	36
6.2	NEOBSAZENOST VOLNÝCH PRACOVNÍCH MÍST .....	36
6.2.1	Analýza neobsazenosti volných pracovních míst podle vzdělání uchazeče .....	37
6.2.2	Analýza neobsazenosti volných pracovních míst podle potřebné profese .....	38
<b>7</b>	<b>VÝVOJ ZAMĚSTNANOSTI A NEZAMĚSTNANOSTI PŘED A BĚHEM PANDEMIE COVID-19 V ČR.....</b>	<b>43</b>
7.1	MÍRA ZAMĚSTNANOSTI.....	43
7.1.1	Vývoj míry zaměstnanosti.....	43
7.1.2	Vývoj zaměstnanosti podle jednotlivých krajů .....	44
7.1.3	Zaměstnaní podle postavení v zaměstnání .....	45
7.2	MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI .....	46
7.2.1	Vývoj obecné míry nezaměstnanosti .....	46
7.2.2	Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání k volným pracovním místům.....	47
7.2.3	Dosažitelní uchazeči o zaměstnání.....	48
7.3	DLOUHODOBÁ NEZAMĚSTNANOST .....	50
7.3.1	Doba trvání nezaměstnanosti .....	50
7.3.2	Míra dlouhodobé nezaměstnanosti.....	51
7.3.3	Možnosti řešení dlouhodobé nezaměstnanosti.....	52
<b>8</b>	<b>SROVNÁVACÍ ANALÝZA VÝVOJE NEZAMĚSTNANOSTI A PRODUKCE V PRŮBĚHU PANDEMIE COVID-19 .....</b>	<b>54</b>
8.1	VÝVOJ HRUBÉHO DOMÁCÍHO PRODUKTU V LETECH 2018-2021 .....	54
8.1.1	Aplikace Okunova zákona .....	54
8.2	VZTAH HDP A NEZAMĚSTNANOSTI V ČR V LETECH 2018-2021 .....	56
	<b>NÁVRHY A DOPORUČENÍ.....</b>	<b>58</b>
	<b>ZÁVĚR .....</b>	<b>61</b>
	<b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....</b>	<b>63</b>
	<b>SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK.....</b>	<b>68</b>
	<b>SEZNAM OBRÁZKŮ .....</b>	<b>69</b>
	<b>SEZNAM TABULEK.....</b>	<b>70</b>



<b>SEZNAM PŘÍLOH.....</b>	<b>71</b>
---------------------------	-----------

## ÚVOD

Pro svou bakalářskou práci jsem si zvolila téma „Analýza trhu práce v ČR v souvislosti s nástupem pandemie Covid-19“. Vybrala jsem si toto téma, neboť po absolvování čeká každého z nás uplatňování na trhu práce, ať už jako zaměstnanec či zaměstnavatel. Život každého člověka je ovlivňován fungováním trhu práce hlavně v případě, kdy dochází k nezaměstnanosti. Zvýšenou nezaměstnanost velice ovlivnil příchod pandemie Covid-19, který zasáhl celou republiku nepřiměřeně ve všech oblastech práce. Pandemie není přítěží a krizí pouze na trhu práce nýbrž pro celou ekonomiku našeho státu a také pro celý svět.

Teoretická část se zaměřuje na základní pojmy z oblasti trhu práce. Jaké subjekty máme na straně nabídky a poptávky po práci, kdy vzniká na trhu práce rovnováha, zda je dokonale či nedokonale konkurenční. Trh práce bude rozdělen na segmenty, které dále vysvětlím. Další nedílnou součástí teorie je nezaměstnanost, u které si vysvětlíme různé druhy nezaměstnanosti, její dopady na trh práce, jak po stránce ekonomické, tak i sociální. K závěru teoretické části popíši cesty, jak snížit nezaměstnanost.

Praktická část bude vycházet z teorie, která zde bude zkoumána. Důležitou částí, u které je věnována největší pozornost jsou vydaná vládní opatření, která mají velký vliv na celou situaci na trhu práce a především nezaměstnanost. Pomocí analýz, které budou zaměřeny na rozmezí mezi lety 2018-2021 zjistíme, jak ovlivnila pandemie Covid-19 trh práce. Vytvořím analýzy nezaměstnanosti z pohledu celé ČR, jednotlivých krajů a také podle pohlaví a porovnáám roky před a po vypuknutí koronavirové krize. Na závěr praktické části ještě zmíním vztah mezi nezaměstnaností a HDP pomocí regresního modelu, ve kterém byly použity data z let 2015-2021.

Závěrem mé bakalářské práce budou jistá doporučení pro zlepšení nezaměstnanosti na trhu práce v ČR a případná opatření proti opakujícím se problémům vůči pandemii a poté shrnutí zjištěných poznatků z praktické části.

## CÍLE A METODY ZPRACOVÁNÍ PRÁCE

Hlavním cílem bakalářské práce bude provést analýzu vývoje trhu práce v ČR v letech 2018 až 2021 před a v období pandemie Covid-19, a to z hlediska nezaměstnanosti v rámci celé republiky, dále podle krajů a pohlaví. Poté budou navržena doporučení ke zlepšení současného stavu na trhu práce.

Dalším cílem práce bude určit, jak se změnila poptávka a nabídka na trhu práce v ČR během koronavirové krize. Jak vypadal vývoj volných pracovních míst během zavedení různých vládních opatření proti šíření pandemie.

Dále bude srovnána míra nezaměstnanosti s produkcí HDP. Pomocí regresní statistiky zjistíme, zda je mezi nimi vztah a pomocí regresního modelu vytvořím graf znázorňující tento vztah.

Teoretická část práce bude zpracována za pomoci literární rešerše zaměřené na oblast trhu práce v ČR soustředěné na obě strany trhu, rovnováhu na trhu práce a následně i na nezaměstnanost ovlivňující trh práce. Cílem teoretické části je seznámit čtenáře s poznatky související s trhem práce, aby čtenář pochopil i následující praktickou část.

Praktická část se bude specializovat na statistické analýzy vývoje před a během pandemie, které se odráží i na budoucí stav trhu práce. Použitá data budou vycházet převážně z Českého statistického úřadu, Ministerstva práce a sociálních věcí a dalších sekundárních zdrojů. Tyto data budou zpracována pomocí popisné statistiky do podoby tabulek a grafů, které poté okomentuji. Následně na základě zpracovaných analýz navrhnu doporučení týkající se zlepšení stavu trhu práce a nezaměstnanosti poté zavedení různých opatření proti opakujícím se problémům vůči pandemii. Závěrem bakalářské práce bude shrnutí praktické části.

## **I. TEORETICKÁ ČÁST**

## 1 PRÁCE

Práce je vědomé vynakládání intelektuálních či manuálních činností člověka, které vedou k uspokojování jejich vlastní potřeby či pro směnu. Vyskytují se různé druhy práce ať už fyzická či duševní a také různé motivace k práci. Práce je primárním a nejdůležitějším výrobním faktorem, bez kterého by jakékoliv pracovní prostředky a přírodní zdroje zůstaly nevyužity. Tak jako u jiných výrobních faktorů, tak i u práce vlastníci čili pracovníci dostávají za službu práce poskytnuté faktorem firmám, důchod v podobě mzdy (Jurečka, 2018, str. 258, Sekerka, 2015, str. 265).

Z psychologického hlediska je práce užitečná na rozvoj naší psychiky, na negativní vliv motivace a kladných či záporných dopadů práce na kvalitu vnitřního života. Na rozdíl od sociologického hlediska, kde je práce vnímána jako specifický sociální jev, který se odehrává v sociálním prostředí, kde se jedinci setkávají kvůli vykonávání cílevědomé a účelné činnosti (Václavíková, Kolibová, Kubicová, 2009, str. 22-23).

Práci můžeme vnímat jako výrobní faktor, který se nakupuje a prodává na zvláštním místě, který se nazývá „trh práce“. Ten je velice komplikovaným prostředím, ve kterém práce hraje dvojí roli. Závislost obou stran tak determinuje výši cenové hladiny i koupěschopnost důchodů (Lipovská, 2017, str. 80). Nehovoříme tady o obchodování s lidmi nýbrž o dohodnutí práce a úsilí, které člověk vynakládá. Pracovníka ani pracovní síly si nemůžeme koupit ani prodat, můžeme si ji pouze pronajmout. Aby se obě strany mohli dohodnout musí se shodnout na ceně a množství vynaložené pracovní síly (Ehrenberg, Smith, 2018, str. 32).

Dělba práce je koordinace výroby nebo rozdělení druhů, fází či úkonů mezi jednotlivé pracovníky. Mezinárodní dělbou práce se rozumí specializace práce, díky níž máme předpoklady k větší efektivnosti a produktivity u zaměstnanců (Sekerka, 2015, str. 265).

## 2 TRH PRÁCE

Na trhu práce se střetávají odlišné subjekty s odlišnými cíli a odlišnými motivacemi. Na straně poptávky stojí pracovník, který za svoji práci hledá „co nejlepší“ pracovní místo za co nejvyšší cenu podle jeho představ. Na té druhé je firma, která chce nakoupit práci za co nejnižší cenu a také dosáhnout co nejvyššího zisku. Nabídka a poptávka představuje základní faktory trhu práce, do kterých také spadá cena práce neboli mzda (Brožová, 2012, str. 13-14, Václavíková, Kolibová, Kubicová, 2009, str. 23).

Trh práce je od trhu výrobních faktorů odlišný. Na rozdíl od výrobních faktorů, ale trh práce nabízí faktor práce, který vlastní každý člověk. Tak jako na ostatních trzích tak i na trhu práce funguje model poptávky a nabídky, u které je konkurence na obou stranách (Lipovská, 2017, str. 80).

Každý člověk má jiné schopnosti, talent či životní nebo pracovní zkušenosti, které na trhu práce může nabídnout (Brožová, 2012, str. 13). Tyto schopnosti, vlastnosti, dovednosti a znalosti můžeme nazývat také jako lidský kapitál každého jedince. Uplatňováním lidského kapitálu a jeho složek si jedinec zajišťuje na pracovním trhu určité postavení. Každý jedinec, který se pohybuje na pracovním trhu, disponuje určitou produktivitou, kterou na tomto trhu nabízí, a za tuto produktivitu pak požaduje určité ohodnocení, které je vyjádřeno mzdou (Mazouch, 2011, str. 28-29).

Pracovníci, kteří hledají či již mají práci jsou odlišní, dosahují jiného vzdělání, disponují odlišnými znalostmi a vědomostmi, absolvovali odlišnou pracovní přípravu a osvojili si jiné dovednosti a pracovní návyky, nabyli jiných životních zkušeností, proto každý z nich nabízí jinou službu práce. Lidé více vzdělaní, kteří absolvovali různé kurzy, jsou schopni nabídnout vyšší produktivní potenciál, a proto většinou získávají lépe placené pracovní pozice a dosahují vyšších výdělků na rozdíl od těch méně vzdělaných a zkušených (Brožová, 2012, str. 13, Mazouch, 2011, str. 29).

Na trhu práce vystupují 3 aktéři, a to pracovníci, firmy a vláda. Pracovníci, kteří nabízejí svou práci na trhu jsou na straně nabídky a prodávají svou práci za mzdu. Firmy či vláda nabízí mzdu a kupují tím tak práci a produktivitu daného člověka, proto stojí na straně poptávky. Samozřejmě čím vyšší je mzda, tím větší je ochota člověka nabízet práci, čas i úsilí. Posledním tzv. vnějším aktérem na trhu je vláda, která určuje pravidla trhu. Příkladem může být především regulace trhu práce prostřednictvím stanovování minimální mzdy, podpory v nezaměstnanosti či standardů bezpečnosti práce (Lipovská, 2017, str. 80).

## 2.1 Nabídka na trhu práce

Základní složkou nabídky práce jsou domácnosti, resp. lidé, kteří nabízejí a prodávají svou pracovní sílu. Proto se člověk rozhoduje, zda své služby práce nabídne na trhu práce či nikoli. Práce člověku přináší mzdu, za kterou si může koupit jiné statky či služby. Když člověk nepracuje, má volný čas. Člověk se tedy rozhoduje mezi prací a volným časem (Holman, 2016, str. 264-266). Rozhodne-li se nepracovat, užívá si volný čas. Rozhodne-li se pracovat, užívá si jiné statky (Holman, 2015, str. 139). Čím je mzdová sazba vyšší, tím více lidé své služby práce nabízejí, proto má nabídka práce rostoucí charakter (Brčák, 2020, str. 168).

Za předpokladu vyšší ceny volného času neboli mzdy bude člověk své služby práce nabízet více a tím pádem se více vzdávat svého volného času. Nabídka nadále nemusí růst, jelikož mzda není jen cenou volného času, ale je také důchodem jedince. Proto má růst ceny dva protichůdné efekty:

### 2.1.1 Substituční efekt

Tento efekt působí tak, že pokud se mzda zvedne, bude zvýšena každá hodina jeho práce o větší výdělek. Takže mzda představuje cenu jeho volného času, tím si člověk zvolí méně volného času za vyšší výdělek, za který může nakoupit více zboží. Člověk tedy preferuje více práci než svůj volný čas (Holman, 2016, str. 267, Jurečka, 2018, str. 262).

### 2.1.2 Důchodový efekt

Jak můžeme vidět na obrázku důchodový efekt je opačný tomu substitučnímu. V důchodovém efektu dochází k upřednostnění volného času před prací při zvýšení mzdy. Člověk tedy má pocit, že dosáhl dostatečné výše svého důchodu, a proto snižuje množství nabízené pracovní činnosti za volný čas, který preferuje (Holman, 2016, str. 267, Jurečka, 2018, str. 262).



Obrázek 1 Křivka individuální nabídky práce (Jurečka, 2018, str. 263)

Do této kapitoly také spadá tržní nabídka práce, u které záleží na obětovaných příležitostech pracovníků. Pracovník se tedy rozhoduje mezi danou a druhou nejlepší příležitostí práce. Proto, aby člověk vstoupil na daný trh práce musí získat stejně velkou či vyšší mzdu jako u své druhé nejlepší příležitosti čemuž se říká transferová platba. Ta část, která je nad hodnotou u druhé příležitosti se nazývá renta z jeho daného výrobního faktoru. Na trh práce vstupují nejprve pracovníci s horší alternativní příležitostí a tím pádem s nižším transferovým výdělkem. Ti mají velkou pravděpodobnost získat rentu. Následně na trh práce vstupují pracovníci s lepšími příležitostmi a vyšším transferovým výdělkem. Nakonec zde vstupují lidé se stejnými příležitostmi na transferový výdělek, ti však žádnou rentu nezískají, jelikož jejich druhá nejlepší možnost je cenově stanovena stejně jako jejich nejlepší možnost (Brožová, 2018, str. 38).

## 2.2 Poptávka po práci

Stejně jako u jakéhokoliv jiného statku, tak i u poptávky po práci je vztah mezi mzdou a poptávaným množstvím práce. Na trhu práce je v roli poptávajícího firma buďto obchodní či státní, která poptává určité množství práce, tak jako u jiných výrobních faktorů, které jsou pro firmu potřebné (Brčák, 2013, str. 236).

Poptávka po práci je stejně jako jiné poptávky poptávkou odvozenou po výrobcích a službách, které jsou produkovány touto prací či jinými faktory tzn. čím větší je poptávka po určitých výrobních faktorech, tím vyšší je poptávka po práci, která je spojená s její produkcí (Jurečka, 2018, str. 265, Arnold, 2019, str. 329).

Na rozdíl od rostoucího charakteru u nabídky práce má poptávka opačný charakter, jelikož čím nižší je mzdová sazba neboli cena práce tím více firem bude práci poptávat a méně lidí nabízet (Brčák, 2020, str. 168).



Podle autorky publikace Mikroekonomie Zuzany Dohnalové (2014, str. 133-134) je poptávka firmy po práci určována množstvím jednotek nabízené práce, které firma najímá při odlišných úrovních mzdové sazby ( $w$ ). Cílem každé firmy je maximalizovat svůj zisk, proto se rozhodují sami za sebe, kolik pracovníků najme v určitých úrovních mzdové sazby. Při vyšším množství práce, které již zaměstnaní pracovníci nepokryjí, reaguje firma tím, že najme dalšího pracovníka, který tento rozdíl pokryje. Toto nazýváme mezním produktem práce (MP). Důležité je, aby firma hodnotově vyjádřila tento mezní produkt práce tzn. příjem z mezního produktu práce (MRP). Pro případ dokonalé konkurence použijeme vzorec viz. níže.

$$MRP_L = MP_L * P_p$$

kde:  $P_p$  – cena statku

$MP_L$  – mezní fyzický produkt jednotky práce

U podmínek nedokonalé konkurence není cena statku konstantní, proto se vypočítá takto:

$$MRP_L = MPP_L * MR$$

kde:  $MR$  – mezní příjem z prodeje statku

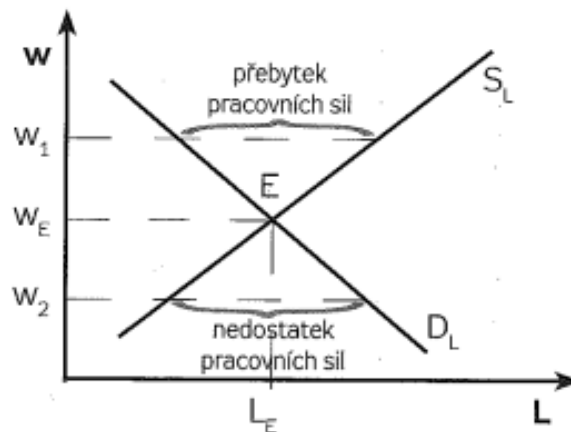
$MP_L$  – mezní fyzický produkt jednotky práce

Podle Holmana (2012, str. 89) můžeme mezní produkt práce dělit na naturální a peněžní. Naturálním mezním produktem práce se rozumí přírůstek produktu, který byl dosažen prací posledního pracovníka. Naopak přírůstek peněžního příjmu dosažený prací posledního pracovníka se nazývá peněžní mezní příjem. V případě růstu zaměstnávané práce, pokud jsou ostatní výrobní faktory neměnné mezní produkt práce postupně klesá. Tomuto procesu říkáme zákon klesajících výnosů.

### 2.3 Rovnováha na trhu práce

Aby trh fungoval, závisí na interakci mezi dodavateli a poptávajícími. Máme tři varianty, které vznikají na trhu práce. Jednou z nich je tzn. převis poptávky, který představuje více poptávaného množství než nabízeného, a to za aktuální cenu. Další možnost je opačná, a to, pokud množství nabídky převyšuje množství poptávky. Tomuto se říká převislá nabídka. Poslední variantou je právě rovnováha (CASE, Karl E., Ray C. FAIR a Sharon M. OSTER, 2020, str. 87).

Rovnováha na trhu práce vzniká při stejném množství poptávky a nabídky po práci. Nastává při tzv. rovnovážné mzdové sazbě. Je to taková úroveň mzdové sazby, kde vzniká plná zaměstnanost. Plná zaměstnanost znamená, že firmy najímají takový počet jednotek, jaký je na trhu jednotlivci nabízen (Dohnalová, 2014, str. 136).



Obrázek 2 Rovnováha na trhu práce (Dohnalová, 2014, str. 136)

### 2.3.1 Model dokonale konkurenčního trhu práce

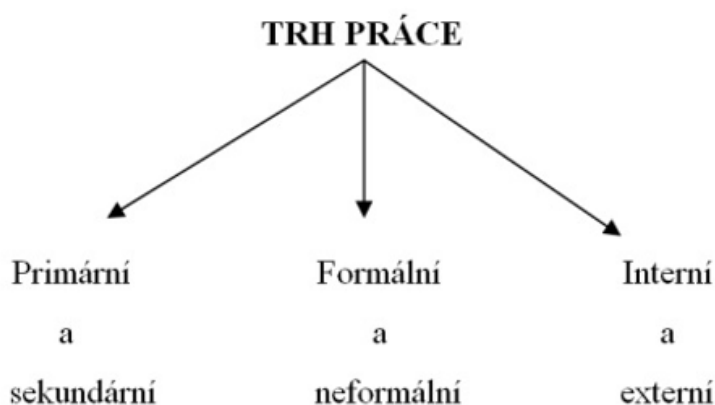
Model dokonale konkurenčního trhu poznáme podle toho, že na něm vystupuje velký počet kupujících i prodávajících a nikdo z nich nedisponuje tak velkou tržní silou, s jejíž pomocí by mohl ovlivnit mzdu. Nevystupují zde velké firmy ani odbory, které by mohli trh práce kontrolovat. Další charakteristika tohoto trhu je, že na ní vystupují pracovníci, kteří jsou identičtí tzv. mají stejnou kvalifikaci pro výkon dané práce. Na trhu práce existuje dokonalá informovanost a také pracovníci, kteří jsou mobilní tzn. že se mohou přemisťovat z jednoho místa na druhé bez závažnějších nákladů (Jurečka, 2018, str. 259). Neexistují žádné bariéry omezující vstup na trh, ani žádné vnější intervence do trhu (Brožová, 2012, str. 106).

### 2.3.2 Nedokonalá konkurence na trhu práce

Na trhu práce působí spousta faktorů, která jej vzdalují od jeho modelové podoby. Do těchto faktorů spadají například odbory či velké rozdíly na straně poptávky po práci a nabídky. Těmito rozdíly se myslí odklon výše mzdy od příjmu z mezního produktu práce buďto nahoru či dolů. Z tohoto důvodu na MRP pohlížíme jako na základ či jakési „gravitační“ centrum, kolem kterého se konkrétní mzdové úrovně či sazby pohybují (Jurečka, 2018, str. 270-271).

### 3 SEGMENTACE TRHU PRÁCE

Lidé nabízejí konkrétní práci, která je vykonávána jejich fyzickými a duševními předpoklady k dané práci. Toto se děje i u firem, které poptávají konkrétní práci pro svůj výdělek. Trh práce není celistvý, ale je tzn. segmentován neboli rozdělen na řadu dílčích trhů, které jsou na sebe závislé a také do určité míry nekonkurenční, a to ve smyslu substituce jedné práce prací zcela jinou. Tyto segmenty se vyznačují různými charakteristikami a pravidly chování (Jurečka, 2018, str. 271-272).



Obrázek 3 Typologie trhu práce (Václavíková, Kolibová, Kubicová, 2009, str. 24)

#### 3.1 Primární a sekundární trh práce

Na primárním trhu práce se soustřeďuje lepší a výhodnější pracovní příležitosti, které nabízejí lepší pracovní podmínky, vyšší úroveň mezd a také dobré možnosti pracovního růstu. Na tento trh práce se většinou dostanou ti více vzdělaní s větším množstvím zkušeností. Je zde nízká fluktuace a vysoká jistota udržení pracovního místa v důsledku stability uzavřených smluvních vztahů.

Naopak sekundární trh práce je protikladem zmíněného primárního trhu. Na sekundárním trhu se kumulují spíše pracovní místa s nižší sociální prestiží a tím i mzdovým ohodnocením. Do jevů na sekundárním trhu spadá také vyšší fluktuace pracovníků. Lidé hledající práci na tomto trhu se střetávají s kratší nebo delší nezaměstnaností. Při přecházení z primárního do sekundárního či naopak lidé tyto změny snášejí těžce (Václavíková, Kolibová, Kubicová, 2009, str. 24).

### 3.2 Formální a neformální trh práce

Trh formální je oficiálním trhem pracovních příležitostí, který zajišťuje sociální postavení. Je kontrolován a regulován institucemi. Naopak neformální trh stát nekontroluje ani jej nereguluje, díky tomu zde bývají větší výdělků.

O neformálním trhu práce se mluví jako o šedé či černé ekonomice. Neformální trh má různé podoby jako například formy nelegálního podnikání, které obcházejí finanční a daňové úřady. Každý z trhů představuje jiné možnosti. I přes to, že každý funguje trochu na jiný způsob jsou oba propojeny. Znamená to, že kolaps na jednom trhu způsobí potíže i na tom druhém (Václavíková, Kolibová, Kubicová, 2009, str. 24).

### 3.3 Interní a externí trh práce

Rozdělení na externí a interní trh práce vychází z perspektivy pohledu na trh. Externí trh je tzn. otevřený trh práce, který nabízí větší flexibilitu podnikům. Ti tak mohou mezi sebou konkurovat.

Interním trhem se rozumí vnitřní trh konkrétní firmy. Pro firmy znamená existence interního trhu pomoc pro lepší identifikaci zaměstnanců s cíli organizace. Z pohledu zaměstnance tato varianta přináší spoustu výhod, do nichž spadá například při hledání jiného pracovního místa zaměstnanec nemusí opouštět organizaci a může tak spíše stoupat po tzn. karierním žebříčku čímž neztrácí práci ani příjem (Václavíková, Kolibová, Kubicová, 2009, str. 24).

#### 3.3.1 Specifické rysy trhu práce

Poptávka a nabídka po práci je na trhu velice různorodá. Hlavní příčinou jsou odlišné požadavky, které na člověka kladou jednotlivá výrobní odvětví (Brčák, 2013, str. 235).

#### Profesní segmentace

Povaha práce se někdy v různých oborech odlišují, proto je zastupitelnost téměř nulová. V rámci oborů může mezi kvalifikovaností a nekvalifikovaností nastat nesouměrná zastupitelnost. Tato nahraditelnost se odlišuje převážně z hlediska časového období. V dlouhém období je samozřejmě větší z důvodu přeškolení, pokud pracovník přechází na jinou profesi. Segmentace trhu se tedy projevuje především v krátkém období (Brčák, 2013, str. 235).

### **Regionální segmentace**

V reálném hospodářství funguje mnoho trhů práce a každý z nich má svou nabídku, poptávku a také cenu (Jurečka, 2018, str. 272). V mnoha oblastech se poptávka i nabídka na trhu práce od sebe odlišují. Takto odlišná je také v regionálním segmentu i míra mobility práce (Brčák, 2013, str. 235).

### **Institucionalizace**

Dalším rysem je institucionalizace, kvůli které na trhu práce působí profesionální svazy, velké firmy či odbory. Existence institucionalizace je do značné míry výsledkem dlouholeté tradice a kulturně historických specifických rysů každé dané země. K rysu institucionalizace také přispívá i právní regulace jako je např. stanovení minimální mzdy (Brčák, 2013, str. 235).

### **Rigidita mezd**

Rigidita mezd znamená tendenci mezd reagovat pomalu na změny ekonomických proměnných, která je ještě umocněna pružnější reakcí na jejich zvyšování a ne snižování. Příčinami této rigidity je vliv odborů a administrativní politiky velkých firem, které stanovují fixní mzdové tarify nebo také smluvní charakter mezd, které se stanovují na delší dobu, jelikož při krátkodobých výkyvech se jejich výše nemění (Brčák, 2013, str. 235).

### **Diskriminace**

Na trhu práce se někdy také objevuje diskriminace. Tento specifický jev se může vyskytovat v různých formách. Jednou z nich je netržní diskriminace, charakteristická právě kvůli předčasným podmínkám, které vznikají ještě, než dojde ke kontaktu obou stran čili strany zaměstnance a zaměstnavatele. Povaha této diskriminace může být iritována především na rasu, pohlaví, etnika či jiné. Jeden z důvodů takovéto diskriminace je z pohledu zaměstnavatele vnímání diskriminovaného člověka jako toho nákladnějšího. Kromě netržní diskriminace se může na trhu práce objevovat další formy diskriminace tržního charakteru (Brčák, 2013, str. 235-236, Lipovská, 2017, str. 93).

## 4 NEZAMĚŠTNANOST

Nezaměstnanost není nikdy na trhu práce nulová. Z důvodu, že lidé hledají lepší místo či se za ním daleko stěhují. Dalším důvodem může být to, že lidé zůstávají po určitou dobu v nezaměstnanosti kvůli potřebnému času na nalezení nového pracovního místa, během kterého opouštějí a zase se vrací na trh práce (Brožová, 2018, str. 245). Nezaměstnanost není jen ekonomickým, ale také komplexním problémem (Jurečka, 2017, str. 707).

Pro jedince je nezaměstnanost určitým obdobím, kdy nenašel uplatnění své produktivity na trhu práce, a proto nemůže pobírat mzdu. Než si jedinec najde nové uplatnění na trhu musí do té doby své spotřeby minimalizovat a odkládat (Mazouch, 2011, str. 29).

Populaci lze rozdělit na 2 typy lidí. Do prvního typu spadají lidé zaměstnaní, kteří již práci našli a nemusejí nadále nabízet své pracovní síly či ti, kteří práci nemají, ale hledají. Druhým typem jsou lidé nezaměstnaní, kteří nemají potřebu své služby nabízet, a proto nehledají žádnou práci (Ehrenberg, Smith, 2018, str. 603).

Můžeme se setkat se dvěma odlišnými pojmy nezaměstnanosti. Máme registrovanou nezaměstnanost, která ukazuje kolik lidí se hlásí na úřad práce, protože mají potřebu pobírat podporu v nezaměstnanosti a také doufají, že skrz úřad práce najdou práci. Na druhé straně zde máme pojem obecná míra nezaměstnanosti, kterou lze vyjádřit jako procentuální podíl nezaměstnaných na celkové pracovní síle (osoby starší 15 let buď zaměstnané, nebo nezaměstnané), z tohoto důvodu je obecná míra vyšší než registrovaná (Lipovská, 2017, str. 89-90).

### 4.1 Dělení nezaměstnanosti

Obyvatelstvo můžeme z pohledu nezaměstnanosti dělit na dvě skupiny. První skupinou jsou lidé ekonomicky aktivní. Druhou skupinou jsou lidé ekonomicky neaktivní (Jurečka, 2017, str. 709).

Do ekonomicky aktivního obyvatelstva můžeme zahrnout, jak zaměstnané, tak i nezaměstnané osoby. Hovoříme zde o celkovém počtu osob, kteří již pracují nebo si práci hledají. Tyto osoby, lze dále členit na skupinu zaměstnanců (osoby pracující pro veřejného či soukromého zaměstnavatele) a skupinu osob samostatně výdělečně činných (podnikají sami na sebe). Do skupiny nezaměstnaných osob spadají lidé ve věku 15 let a více, kteří musí splňovat jednu z 3 podmínek: jsou bez práce (nejsou v pracovněprávní vztahu), hledají si aktivně práci (registrovaly se na úřadu práce či u soukromé agentury, kteří

zprostředkovávají práci) nebo jsou připraveni nastoupit do práce během následujících 14 dnů. Ekonomicky aktivním člověkem může být také ten, kdo již práci našel, ale nástup do ní odkládá na pozdější dobu (Brčák, 2020, str. 164).

Mezi ekonomicky neaktivní obyvatele můžeme zahrnout studenty v denním studiu, matky na mateřské, důchodce či ženy (muže) v domácnosti pečující o děti nebo zdravotně postižené (Brožová, 2018, str. 248, Jurečka, 2017, str. 709). Zhruba 64 % všech ekonomicky neaktivních obyvatel představují starobní a invalidní důchodci, nadále pak čtvrtinu ekonomicky neaktivních představují žáci a studenti (Lipovská, 2017, str. 90).

## 4.2 Míra nezaměstnanosti a její výpočet

Tak jako na jiných trzích tak i na trhu práce působí stejné ekonomické zákony. Jedním se ovšem odlišuje od ostatních, a to tím, že se na něm vyskytuje nezaměstnanost (Holman, 2015, str. 150). Nezaměstnanost měříme ukazatelem míry, který se Podle Ehrenberga a Smitha (2018, str. 603) počítá, jako podíl počtu nezaměstnaných k celkovému počtu pracovní síly ať už zaměstnaných či nezaměstnaných.

$$u = \frac{U}{L + U}$$

kde:  $u$  – míra nezaměstnanosti (vyjádřená v %)

$U$  – počet nezaměstnaných

$L$  – počet zaměstnaných

Musíme si uvědomit, že z makroekonomického hlediska se nezaměstnanost týká obyvatelstva v produktivním věku, což znamená věk člověka od ukončení povinné školní docházky až po odchod do penze. Z této skupiny obyvatel v produktivním věku však můžeme vyčlenit další podmnožiny (Jurečka, 2017, str. 708-709).

## 4.3 Přirozená míra nezaměstnanosti

Přirozená míra nezaměstnanosti je jedním z nejdůležitějších ukazatelů z hlediska ekonomické teorie, která popisuje trh práce. Představuje určitou úroveň, při které jsou různé trhy práce v rovnováze, lépe řečeno tlaky na mzdy a ceny jsou relativně v rovnovážném stavu. Pod pojmem „přirozená“ se skrývá taková nezaměstnanost, od které se skutečná nezaměstnanost v dlouhém období neodchyluje (Jurečka, 2017, str. 743-744). Závisí hlavně na subjektivních preferencích a motivacích lidí hledat práci, na jejich vstřícnosti, a

především snahy přizpůsobit se okolnostem a měnícím se podmínkám objevujících se na trhu práce (Brožová, 2012, str. 231).

Kvůli následujícím faktorům vykazuje přirozená míra nezaměstnanosti rostoucí tendenci v čase: rostoucí síla vládních regulačních a sociálních politik, vysoká mezní míra zdanění pracovních důchodů nebo vysoké míry aktuální nezaměstnanosti, které v důsledku hystereze zvyšují přirozenou míru nezaměstnanosti (Brožová, 2012, str. 232).

#### 4.4 Okunův zákon

Při možnosti vysoké nezaměstnanosti země nemůže vyrábět na hranici svých produkčních možností z důvodu nevyužití zdrojů naplno, ale pouze částečně. Tímto dochází ke ztrátě produktu ekonomiky (Jurečka, 2017, str. 165). Okunův zákon charakterizuje vztah mezi mírou nezaměstnanosti a tempem ekonomického růstu. V případě poklesu skutečného produktu o 2 % pod úroveň potenciálního produktu se míra nezaměstnanosti zvýší o 1 % (Brčák, 2020, str. 173).

#### 4.5 Formy nezaměstnanosti

Nezaměstnanost můžeme dělit podle 3 kritérií. Podle příčiny vzniku ji dělíme na frikční, strukturální, cyklickou nebo sezónní. Dále podle času na krátkodobou nebo dlouhodobou. Posledním kritériem je podle dobrovolnosti na dobrovolnou a nedobrovolnou.

##### 4.5.1 Podle příčiny vzniku

**Frikční nezaměstnanost** – lidé mohou být dočasně nezaměstnaní např. z důvodu opuštění dřívějšího zaměstnání a hledání nového místa či po absolvování školy nebo hledání pracovního místa v jiném městě či regionu. Většinou má tento druh nezaměstnanosti krátkodobý charakter. Tento druh nezaměstnanosti je přirozený a pro ekonomiku spíše prospěšný. Nemá výrazné negativní vlivy na trh práce. Svým způsobem je výrazem pružnosti trhu práce. Lidé při hledání zaměstnání odpovídající každému z nich usilují o optimální alokaci své dané pracovní síly. Díky této snaze se zvyšuje společenská efektivnost (Holman, 2015, str. 152, Jurečka, 2017, str. 733-734, CASE, Karl E., Ray C. FAIR a Sharon M. OSTER, 2020, str. 157).

**Strukturální nezaměstnanost** – hovoříme o ní v případě, kdy jsou v nesouladu kvalifikační struktury nabízené a poptávané práce na trhu. Na jedné straně může být nedostatek zaměstnanců v jednom oboru (zde poptávka klesá) a na druhé straně bude přebytek oboru



druhého (poptávka po daném oboru roste). Příčinou takového jevu můžou být změny struktury ekonomiky, buďto v celkovém měřítku nebo jen v určitých regionech, kde dochází k závažným strukturálním změnám v ekonomice např. útlumem konkrétního průmyslu či oboru. Další příčinou může být technický pokrok, kdy jsou lidé nahrazováni vyspělou technikou. Tato situace se někdy nazývá „technologická nezaměstnanost“. Strukturální nezaměstnanost bývá, co se týče regionů velmi odlišná, ale v ekonomice může přetrvávat dlouhou dobu, jelikož je velice obtížné sladit daná pracovní místa s kvalifikačními předpoklady uchazečů. Tento druh bývá považován z hlediska dopadu na ekonomiku a sociální sféru za nejzávažnější druh nezaměstnanosti (Brožová, 2012, str. 233, Jurečka, 2017, str. 734-735).

**Cyklická nezaměstnanost** – odvíjí se od ekonomického vývoje. Cyklická nezaměstnanost vzniká v důsledku hospodářské krize a je spojena s cyklickými fluktuacemi. V podstatě je jakýmsi rozdílem mezi skutečnou a přirozenou mírou nezaměstnanosti. Pokud dojde v ekonomice k recesi zaměstnavatelé musejí propouštět. Lidé, kteří jsou propuštěni si tak nemohou najít práci v jiném oboru, jelikož se více méně propouští ve všech oborech stejně. Tomuto by však šlo předejít, pokud by firmy snížily mzdy v době krize, ale protože již mají dlouhodobě sepsané smlouvy o výši mzdy, nelze tak snížení mezd připustit. Při obnovení hospodářského růstu tato nezaměstnanost zmizí a lidé mohou být zase zaměstnání (Lipovská, 2017, str. 438, Brčák, 2020, str. 169, Holman, 2016, str. 154).

**Sezónní nezaměstnanost** – vyskytuje se v odvětvích silně ovlivňována ročním obdobím a s tím i spojených různých výkyvů spotřeby daného výrobku. Pracovní síly tak propouštějí firmy z důvodu nepravidelné produkce v některých odvětvích závislých na počasí. Sezónní pracovníci tak musí čelit pravidelné nezaměstnanosti, po kterou zůstávají na úřadech práce, kde pobírají finanční podporu (Václavíková, Kolibová, Kubicová, 2009, str. 52).

#### 4.5.2 Podle času

**Krátkodobá nezaměstnanost** – lidé, kteří jsou nezaměstnání kratší dobu, než 6 měsíců spadají do kategorie krátkodobé nezaměstnanosti. Může tak jít o krátkodobý stav, během kterého dochází k přesunu z jedné práce do jiné či vytvoření vlastní podnikatelské aktivity. Tato forma nezaměstnanosti na rozdíl od dlouhodobé nemá zásadní dopad jak na trh práce, tak na sociální status (ČSÚ, ©2014).

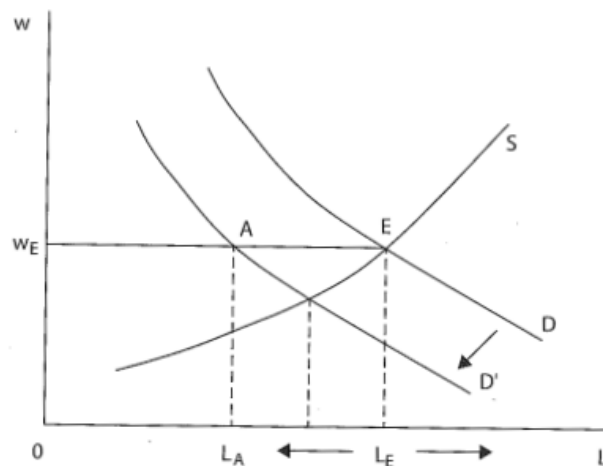
**Dlouhodobá nezaměstnanost** – za dlouhodobě nezaměstnané se považují lidé, kteří nepracují a hledají práci déle než jeden rok (Brožová, 2012, str. 236). Tento druh

nezaměstnanosti může mít vážné sociální dopady. Mezi tyto dopady spadá například ztráta kvalifikace a zkušeností nasbíraných člověkem. Dlouhodobá nezaměstnanost může také přivodit jisté existenční potíže člověka a jeho okolí. Jednou z příčin této nezaměstnanosti může být vysoká podpora v nezaměstnanosti, kterou vyplácí úřad práce. Při takovéto výši sociálních dávek člověk ztrácí motivaci hledat práci a raději zůstává nezaměstnán (Holman, 2016, str. 292).

#### 4.5.3 Podle dobrovolnosti

**Dobrovolná nezaměstnanost** – spadá do přirozené míry nezaměstnanosti. Dobrovolně nezaměstnaným člověkem je ten, kdo hledá pouze mzdu vyšší, než je mzda taková, jaká na trhu převládá, tzn. rovnovážná. Pokud mzda není vyšší, než rovnovážná může využít alternativní možnost na jiném profesním trhu nebo upřednostnit volný čas. Další možností je pak využití sociálních dávek a stát se tak závislým na státu. Na úřadu práce hledají takoví lidé práci za mzdu jim přijatelnou a jinou buď odmítají, nebo po kratší době opouští a vrací se zpět k sociálním dávkám (Brožová, 2012, str. 234).

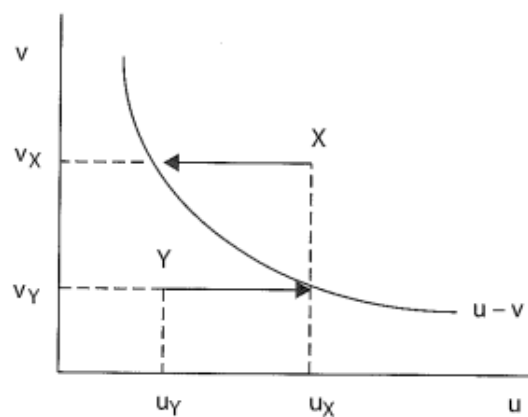
**Nedobrovolná nezaměstnanost** – pokud je reálná mzdová sazba příliš vysoká vzniká tak nedobrovolná nezaměstnanost. V takovéto situaci převyšuje velikost poptávky počet nabízejících pracovníků. Takzvaně řečeno při vyšší mzdě je ochotno pracovat větší množství lidí, než je volných pracovních míst (Václavíková, Kolibová, Kubicová, 2009, str. 53). Při takové vytíženosti na trhu firmy zpřísní požadavky na uchazeče a najmou pouze ty nejkvalifikovanější z nich s největšími zkušenostmi (Jurečka, 2017, str. 164). Nedobrovolná nezaměstnanost postihuje pracovníky méně kvalifikované a zkušené. Takoví lidé mají málo alternativních příležitostí, pro které je změna profese či kvalifikace obtížná. Při snížení mzdové sazby by se mohl převis nabídky změnit částečně na zvýšení zaměstnanosti a částečně v nezaměstnanost dobrovolnou (Brožová, 2012, str. 234).



Obrázek 4 Nedobrovolná a dobrovolná nezaměstnanost (Brožová, 2018, str. 253)

#### 4.6 Beveridgeova křivka

Představuje nástroj k popisu trhu práce. Využívá se jen u základní a dobře zjištělé charakteristiky trhu práce s relativně vysokou schopností o jeho kondici. U křivky „ $v$ “ se odvozuje z konkrétního trhu práce z křivek nabídky, poptávky a nezaměstnanosti. Z těchto veličin se dá určit rozsah nezaměstnanosti a s tím spojených volných pracovních míst. S měnící se mzdovou sazbou mezi nezaměstnaností a volnými pracovními místy existuje inverzní vztah (Brožová, 2012, str. 238).



Obrázek 5 Beveridgeova křivka (Brožová, 2018, str. 257)

#### 4.7 Důsledky nezaměstnanosti

Dopady, kvůli kterým dochází k nezaměstnanosti se primárně člení do dvou skupin, a to na ekonomické a sociální. Na rozdíl od dopadů inflace důsledky nezaměstnanosti postihují pouze některé rodiny (Brčák, 2020, str. 170, Jurečka, 2017, str. 165).

#### 4.7.1 Ekonomický dopad

Do ekonomických dopadů nezaměstnanosti spadá např. ztráta produkce či kvalifikace pracovníků, vyšší výdaje státního rozpočtu na podporu v nezaměstnanosti nebo také nižší daňové příjmy. Nevyužívání zdrojů výrobního faktoru práce má vliv na nižší produkci, která vzniká při vyšší míře nezaměstnanosti než míře přirozené nezaměstnanosti. Toto souvisí s úrovní produktu, který tak nedosahuje produktu potenciálního (Brčák, 2020, str. 170). Snížení či ztráta kvalifikace pracovníka má také negativní vliv na ekonomiku trhu. Při dlouhodobé nezaměstnanosti musíme také počítat, že při nástupu do nového zaměstnání nebude jedinec schopen ihned podávat takové výkony, které podával před svým propuštěním. Při vyšší nezaměstnanosti se stát rozhodne vyplácet vyšší objem finančních prostředků ze státního rozpočtu pro podporu v nezaměstnání. Tím tak stát zvyšuje své výdaje. Opačným důsledkem jsou snížené daňové příjmy, které se odvíjí od výše mezd a platů zaměstnaných osob a ze zisku právnických osob. O tyto daňové příjmy při zvýšené nezaměstnanosti stát přichází (Brčák, 2020, str. 170, Jurečka, 2017, str. 166).

#### 4.7.2 Sociální dopad

Ztráta zaměstnání může u lidí vyvolat značné psychické zatížení, které se později odrazí na jejich zdravotním stavu a vztazích nejen v rodině, ale také ve společenských kruzích. Pokud nezaměstnanost ve společnosti roste a stává se dlouhodobá může tato situace přerůst ve vážný sociální problém. Může vést ke snížení životní úrovně jedince a zvýšení jeho chudoby, negativně ovlivní psychickou stránku člověka. Má také vliv na společnost projevením zvýšeného počtu trestných činů, aby si tak mohli opatřit finanční prostředky nutné k obnovení původní životní úrovně či přecházeli k drogové závislosti apod. Jednou z častých podnětů při vysoké nezaměstnanosti bývá také protivládní demonstrace (Brčák, 2020, str. 170, Jurečka, 2017, str. 166).

### 4.8 Cesty snižování nezaměstnanosti

Pomocí hospodářské politiky může vláda mnoha způsoby snížit různé důsledky nezaměstnanosti a také i dobu hledání pracovního místa pro jedince. Aby vláda omezila nezaměstnanost používá k tomu kombinaci expanzivní fiskální a monetární politiky. Podporou agregátní poptávky tak mohou docílit ekonomického růstu a snížení nezaměstnanosti (Jurečka, 2017, str. 168).

Další cesta, jak snížit nezaměstnanost je využití aktivní politiky zaměstnanosti. Tuto roli zabezpečuje v České republice Ministerstvo práce a sociálních věcí společně s úřady práce. Pro lepší průběh snižování nezaměstnanosti touto cestou využívají tyto nástroje: dotace podnikatelů na společensky účelná pracovní místa, která jsou obsazována nezaměstnanými lidmi registrovanými na úřadech práce, organizování veřejně prospěšných prací, vytváření rekvalifikačních programů k přeškolení jedinců a tím rozšíření jejich pracovních možností, vytvoření speciálních chráněných pracovišť pro lidi se zdravotními potížemi apod. (Jurečka, 2017, str. 168). Aktivní politika zaměstnanosti tak snižuje nezaměstnanost pomocí odstraňování nevýhodných podmínek pro cílové skupiny obyvatelstva (Brčák, 2020, str. 171).

Pasivní politika nezaměstnanosti pomáhající eliminovat negativní dopady nezaměstnanosti spočívá v kvalitní činnosti úřadů práce. Tím je myšleno bezplatné poskytování informací o pracovních místech a také s vyplácením podpor po dobu nezaměstnanosti (Jurečka, 2017, str. 168).

Další možností je podpora malého či středního podnikání. Tyto firmy tak mohou pohltit část nevyužitých pracovních sil na trhu. Jedním z problémů nezaměstnanosti je špatná dostupnost na pracoviště. Tento problém by měla vyřešit lepší mobilita pracovních sil, které můžeme dosáhnout také pomocí zlepšení dostupnosti bytů či poskytování různých podpor při stěhování do místa nového zaměstnání (Jurečka, 2017, str. 168).

## **II. PRAKTICKÁ ČÁST**

## 5 SPOLEČENSKÉ A EKONOMICKÉ ZMĚNY V SOUVISLOSTI S NÁSTUPEM PANDEMIE COVID-19

Pandemie Covid-19, která začala v prosinci roku 2019 ve městě Wu-Chan je přetrvávající onemocnění viru SARS-CoV-2, který je novým typem koronaviru. Tato pandemie se do České republiky dostala 1. března roku 2020, kdy byly zjištěny první tři případy. Pro zamezení šíření tohoto onemocnění byla zavedena spousta opatření státními orgány České republiky. Mezi tyto opatření spadá například (Hospodářská komora ČR, ©2022):

- omezení volného pohybu osob
- uzavření státních hranic a omezení cestování i v rámci republiky
- zavádění různých programů na podporu zaměstnaným, podnikatelům, OSVČ a dalším
- uzavření kulturních či společenských akcí a také stravovacích či ubytovacích zařízení
- povinné zakrytí dýchacích cest, testování či očkování
- uzavření základních, středních a vysokých škol

### 5.1 Vývoj pandemie v ČR

Počátek pandemie Covid-19 začal v České republice dne 1. března 2020, kdy byly zjištěny první tři případy nákazy virem SARS-CoV-2. Vláda České republiky vyhlásila dne 12. března 2020 nouzový stav, který sebou nese celou řadu protiepidemických opatření pro občany republiky, a který trval až do 17. května 2020. Během nouzového stavu došlo k řadě vládních opatření, které výrazně ovlivnily trh práce v České republice. Mezi nimiž například patřil zákaz pořádání kulturních, sportovních a dalších akcí nad 30 osob, uzavření škol a školských zařízení či zákaz maloobchodního prodeje a prodeje služeb s jistými výjimkami. Během letních měsíců byly vládní opatření rozvolněny, a tak mohly restaurace, hotely či obchody s oblečením zase zpět otevřít. Tím tak došlo zpět na pár měsíců ke zlepšení celkově ekonomiky a snížení nezaměstnanosti. Další vlna nouzového stavu začala 5. října 2020, kdy znovu přišly razantní opatření, které se projeví na ekonomiku státu i míře nezaměstnanosti. Druhá vlna nouzového stavu skončila 11. dubna 2021. Během této vlny došlo k dalším protiepidemickým opatřením zahrnující zákaz provozu koupališť, wellness zařízení, omezení a později uzavření restauračních zařízení, zákaz provozu jakýkoliv hazardních her, zrušení kulturních, sportovních a společenských akcí apod. Podnikatelé tak byli nuceni znovu zavírat a propouštět. Pro udržení svého podnikání tak byly podnikatelé nuceni přecházet k jiným možnostem výdělků příkladem je e-commerce. Podnikatelé

v administrativní sféře byli nuceni přechází zpět k home-office. Textilní průmysl přechází k nákupu přes e-shop, gastronomické služby zase k rozvážce jídla domů apod. Třetí a poslední vlna nouzového stavu začala 26. listopadu 2021. Tento nouzový stav se již více neprodlužoval, a tak skončil již 26. prosince 2021.

## 5.2 Dopady pandemie Covid-19 na trh práce

Zavedená opatření proti šíření pandemie Covid-19 měla v předcházejících letech velký dopad na trh práce v ČR. Tyto opatření zasáhly mnoho odvětví a oborů, z nichž největší dopad postihlo odvětví gastronomických služeb a hotelnictví. Kvůli vládním opatřením o uzavření těchto služeb začaly firmy stagnovat a postupně propouštět své zaměstnance. Spousta restaurací či hotelů během vládních nařízeních o uzavření těchto podniků nedokázala přes finanční ztráty dále fungovat a zkrachovala, tím tak způsobila velký dopad na trh práce (Deník, ©2021).

Další zásadním opatřením, která ovlivnila dopad na ekonomiku v ČR byl zákaz maloobchodního prodeje a služeb s jistými výjimkami. Opatření znamenala pro ekonomiku zejména pro nabídku a poptávku na trhu obrovský šok, který zasáhl do fungování ekonomiky. Tím, že došlo k omezení výměny zboží a služeb došlo k poklesu výkonu ekonomiky. Dalším následkem, který ovlivnila pandemie bylo velké omezení pracovní síly v důsledku uzavření restauračních zařízení, hotelnictví, školských zařízení či v důsledku zvýšené pracovní neschopnosti zapříčiněné onemocněním pandemie Covid-19.

Proticovidová opatření zasáhla nejvíce lidi na trhu práce, a to ty nejzranitelnější, do kterých spadají ženy, mladší generace nebo nekvalifikovaní pracovníci. Ovlivněny byly také administrativní činnosti, které se v průběhu pandemie obrátily spíše k formě home-office, který měl pomoci zaměstnancům skloubit pracovní i soukromý život. Pandemie také urychlila osvojení nových technologií, automatizaci a digitalizace, které byly zaměstnavatelé nuceni zavést (Covid a trh práce, ©2021).

Dalšími zasaženými lidmi protipandemických opatření byly živnostníci, kteří kvůli nástupu pandemie orientují své podnikání do jiného odvětví či kvůli malé ziskovosti spíše ukončují své podnikání.



### 5.3 Opatření v boji proti pandemii Covid-19

V důsledku negativních dopadů protiepidemických opatření vláda zavedla programy a podpory dotýkající se státního rozpočtu. Programy vláda zavedla za účelem zmírnění dosavadních přijatých opatření, které negativně ovlivnila trh práce.

Mezi nejvýznamnější programy a podpory dotýkající se státního rozpočtu spadá:

#### 5.3.1 Program Antivirus

Dne 31. března 2020 schválila na základě § 120 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti cílený program k podpoře zaměstnanosti nazvaný „Antivirus“. Smyslem tohoto programu je zmírnění negativních dopadů celosvětového šíření onemocnění Covid-19 na nezaměstnanost v ČR. Podstatou programu je částečná nebo plná kompenzace celkových mzdových nákladů v podobě náhrad mezd náležejících zaměstnanců za dobu překážek v práci, čímž se myslí karanténa, mimořádná opatření, krizová opatření související se šířením nákazy a další. Program Antivirus byl rozdělen na dvě části, a to na Antivirus A a B. Tyto programy se od sebe liší ve výši stanoveného příspěvku náhrady mzdy a důvodu vzniku překážky v práci (MPSV, ©2022).

#### 5.3.2 Kompenzační bonus

Kompenzační bonus byl rozdělen do 3 typů. Prvním typem je kompenzační bonus pro OSVČ, kterým vzniká nárok na kompenzační bonus za podmínek, že žadatel byl osobou samostatně výdělečně činnou dle zákona o důchodovém pojištění ke dni 5. října 2020 nebo žadatel byl osobou, jejíž samostatná výdělečná činnost je přerušena ode dne, který nastal po 12. březnu 2020. Výše tohoto bonusu, o který si OSVČ může zažádat je až do 1 000 Kč na jeden kalendářní den.

Dalším typ kompenzačního bonusu podporuje fyzické osoby – společníky společnosti s ručením omezeným založené za účelem dosažení zisku. Tyto společnosti však nesmí být v průběhu bonusového období v úpadku či likvidaci, jinak jim nevzniká nárok na kompenzační bonus. Výše kompenzačního bonusu byla v roce 2020 stanovena na 500 Kč za jeden kalendářní den. V roce 2021 byla tato částka zvýšena na 1 000 Kč za kalendářní den. V případě karantény či izolace subjektu kompenzačního bonusu, který po dobu jejího nařízení je účasten nemocenského pojištění získává pro společnost bonus ve výši 500 Kč na kalendářní den.

Poslední typ kompenzačního bonusu je určen pro osoby pracující na dohodu o provedení práce či dohodu o pracovní činnosti. Tento bonus se týká zaměstnanců na dohodu o provedení práce, který přesáhl měsíční příjem 10 000 Kč anebo zaměstnanců na dohodu o pracovní činnosti přesahující 3 000 Kč pro rok 2020 a 3 500 Kč pro rok 2021. Výše kompenzačního bonusu činí 500 Kč na jeden kalendářní den (Finanční správa, ©2020, Finanční správa, ©2021).

### **5.3.3 Covid záruka sport**

Ministerstvo průmyslu a obchodu představilo 18. ledna kompenzační program Záruka Covid Sport, který připravili společně s Národní rozvojovou bankou. Cílem záruky je pomoci překlenout malým a středním podnikatelům působícím v oblasti sportu krizovou ekonomickou situace. Záruka lze vystavit za bankovní úvěr, jímž budou financovány provozní výdaje. Podnikatelé si tak mohou půjčit až do výše 15 mil. Kč při 80 % výši jistiny zaručovaného úvěru. Finanční příspěvek by měl být poskytován do 15 % bankovního úvěru vyčerpaného na provozní náklady, avšak maximálně do výše 1 milionu korun (Covid portál, ©2022).

### **5.3.4 Covid III**

Program byl určen pro živnostníky a podniky do 500 zaměstnanců, které zasáhla pandemie Covid-19. Poskytovatelem ručení je Národní rozvojová banka, za jejich dluhy plynoucí z tohoto ručení pak poskytuje záruku stát. Maximální výše zaručovaného úvěru činí 50 mil. Kč, a to na dobu maximálně 3 let. Pro podniky do 250 zaměstnanců musí podnik splnit až do výše 90 % jistiny zaručovaného úvěru. Pro podniky mezi 250 až 500 zaměstnanci to pak je do výše 80 % jistiny zaručovaného úvěru (Covid portál, ©2022).

### **5.3.5 Covid – Nájemné**

Program podpory Covid – Nájemné připravilo Ministerstvo průmyslu a obchodu za účelem pomoci podnikatelům, kteří kvůli krizovým opatřením dočasně uzavírali provozovny, které využívají pro maloobchodní podnikatelskou činnost (prodej zboží nebo poskytování služeb zákazníkům). Program můžeme rozdělit na 3 části. První výzvu k programu ministerstvo zveřejnilo 19. června 2020, avšak žádosti bylo možné podávat až od 26. června 2020 do 30. září 2020. Ze státního rozpočtu byla uvolněna částka pro tento program v hodnotě 5 miliard Kč, která se v případě potřeby mohla navýšit. Maximální výše podpory pro jednoho žadatele tak byla stanovena na 10 milionů Kč.

Druhá výzva k programu byla zveřejněna 16. října 2020, avšak žádost bylo možné podat od 21. října 2020 do 4. února 2021. Výše podpory v tomto programu činila 50 % rozhodného nájemného na rozhodné období. Maximální výše pro všechny provozovny jednoho žadatele byly stanoveny na 10 milionů Kč.

Poslední výzva k programu byla zveřejněna 15. ledna 2021 a bylo ji možné podat od 5. února 2021 do 8. dubna téhož roku. Výše podpory taktéž činila 50 % rozhodného nájemného a maximální výše pro všechny provozovny žadatele byly stanoveny rovněž na 10 mil. Kč (MPO, ©2021).

### **5.3.6 Covid – Gastro**

Smyslem programu byla podpora stravovacích zařízení, které kvůli protipandemickým opatřením museli zavírat své podniky. Výše podpory byla stanovena na 400 Kč za každého zaměstnance (MPO, ©2021).

Dalšími programy týkající se státního rozpočtu, které podporují podnikatele a zlepšují tak ekonomiku státu jsou Covid – Kultura, Covid – Podpora cestovního ruchu, „Ošetřovné“ pro OSVČ, Covid – Veletrhy a další.

## 6 ANALÝZA VÝVOJE TRHU PRÁCE V ČR V LETECH 2018-2021

V této kapitole si nejprve specifikujeme podrobněji Českou republiku, poté se zaměříme na analýzu trhu práce v ČR, a to především vývojem v letech 2018-2021 z důvodu srovnání vývoje před a v průběhu koronavirové krize. Trh práce rozebereme z celkového pohledu časové neobsazenosti volných pracovních míst poté se přesuneme na neobsazenost volných pracovních míst podle potřebného vzdělání uchazeče pro dané pracovní místo. Závěrem této kapitoly bude analýza neobsazenosti pracovních míst podle profese.

### 6.1 Specifikace České republiky

Česká republika ležící ve střední části Evropy je vyspělá země s tržním hospodářstvím, řazená mezi nejrozvinutější ekonomiky na světě. Představuje malou otevřenou tržní ekonomiku, která netrpí nadměrnými vnitřními, vnějšími ani finančními nerovnováhami v ekonomice.

Česká republika o celkové rozloze 78 870 km<sup>2</sup> je devátou nejvyspělejší ekonomikou v EU hlavně díky silným faktorům ze sestaveného indexu prosperity, do kterých patří například dobrý poměr veřejného dluhu vůči HDP, který vychází na 37,7 % nebo nízká přidaná hodnota ekonomiky, kvůli které je Česko označováno jako montovna Evropy (Euractiv, ©2022).

Tabulka 1 Sociální stránka ČR k 31.12.2021

(vlastní zpracování podle ČSZO, ©2022)

ČR	Celkem	Z toho	
		Muži	Ženy
Počet obyvatel	10 524 167	5 186 548	5 337 619
Průměrný věk	42,7	41,2	44,1

Podle dat z ČSZO (©2022) bylo ke dni 31.12.2021 zjištěno 10 524 167 obyvatel v České republice. Z celkového počtu obyvatel bylo 5 186 548 mužů a 5 337 619 žen. Obyvatel ve věku 0-14 let činilo celkově 1 691 760 osob. Obyvatelstvo ve věku 15-64 let bylo zjištěno celkově 6 684 359 osob a lidé ve věku 65 a více let bylo 2 148 048.

### 6.2 Neobsazenost volných pracovních míst

Za sledované období se počet hlášených volných pracovních míst střídavě vyvíjel. K vyjádření míry poptávky po pracovní síle je potřeba míra volných pracovních míst, kterou

využívá EUROSTAT. Míra volných pracovních míst je vyjádřena jako podíl volných pracovních míst na celkovém počtu pracovních míst (obsazených či volných).

Rok 2018 podle dat z MPSV dosáhl 324 412 volných pracovních míst a míra volných pracovních míst tak činila ve 4. čtvrtletí 5,7 %.

Ve 4. čtvrtletí roku 2019 činil počet volných pracovních míst hodnoty 340 952. Míra volných pracovních míst dosáhla v posledním čtvrtletí 6,04 %.

V roce 2020 byl zjištěn nejmenší počet volných míst za období 2018-2021, který činil 318 581 míst. Míra volných pracovních míst v roce 2020 za 4. čtvrtletí činila 5,8 %.

Naopak následující rok bylo podle výsledků z dat MPSV zjištěno na konci 4. čtvrtletí 343 147 volných pracovních míst což za sledované období činilo největší počet neobsazených volných pracovních míst. Míra volných pracovních míst činila v posledním čtvrtletí 2021 6,1 %.

Tabulka 2 Neobsazenost volných pracovních míst  
(vlastní zpracování dle výsledků z MPSV, ©2022)

Rok	Počet pracovních míst	Celkem	Neobsazeno (měsíců)			
			0-3	3-6	6-12	12+
2018		324 412	137 525	41 513	60 657	84 717
	podíl	100	42,4	12,8	18,7	26,1
2019		340 952	137 725	38 131	52 841	112 255
	podíl	100	40,4	11,2	15,5	32,9
2020		318 581	139 145	33 577	34 750	111 109
	podíl	100	43,7	10,5	10,9	34,9
2021		343 147	155 174	33 971	43 614	110 388
	podíl	100	45,2	9,9	12,7	32,2

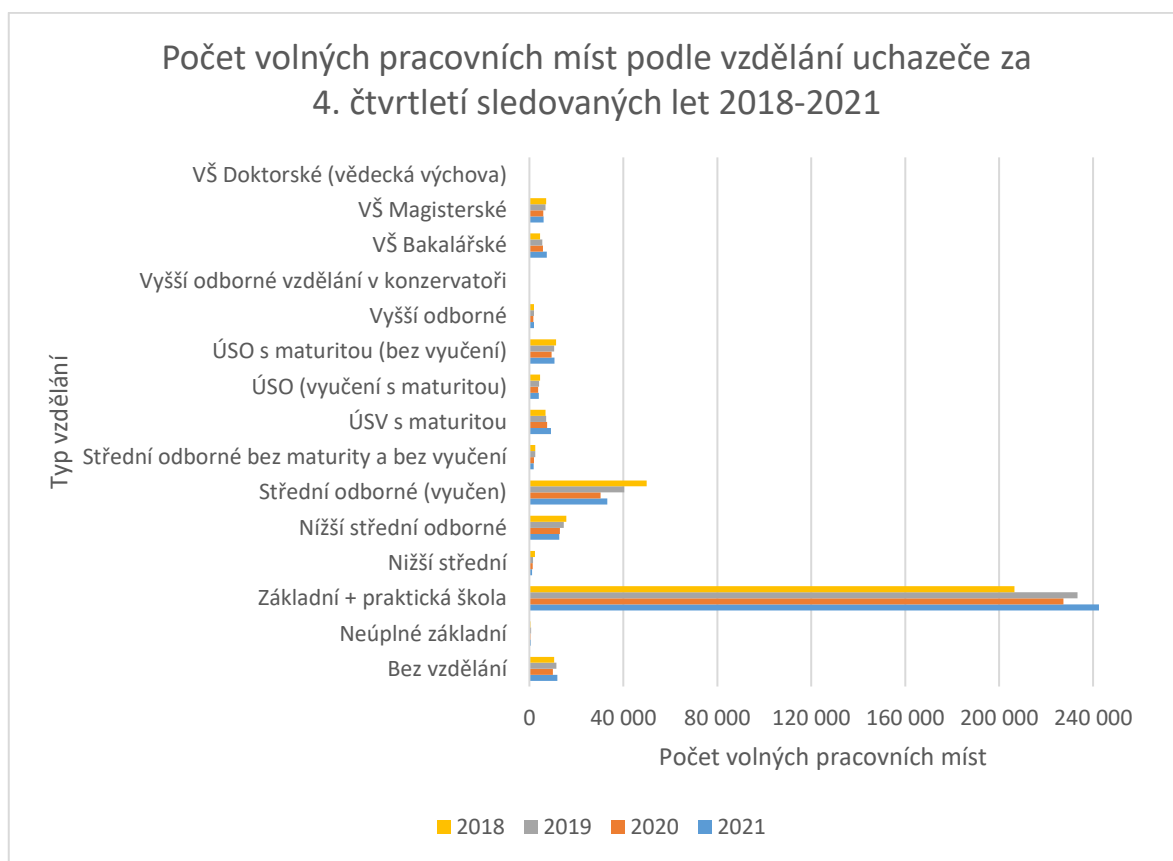
### 6.2.1 Analýza neobsazenosti volných pracovních míst podle vzdělání uchazeče

Vývoj počtu volných pracovních míst podle vzdělání ve všech 4. čtvrtletí zobrazuje graf viz. níže. Z něj je patrné, že na růstu hlášených volných pracovních míst se nejvíce podílely pracovní místa s požadavkem základního vzdělání s praktickou školou. Každoročně jsou nejpočetnější skupinou poptávanou ÚP a zaměstnavateli technické profese (různé obory), u

kterých je zapotřebí menšího vzdělání na základní úrovni či praktické školy. Úřad práce si již uchazeče přizpůsobí pro požadavky zaměstnavatelů díky rekvalifikačním kurzům, které finančně podporuje.

O skutečném nedostatku pracovníků lze hovořit tehdy, kdy vznikne nedostatek pracovní síly pro profese s nižším požadavkem na vzdělání jako např. VŠ Doktorské či konzervatoř, kde se volná pracovní místa pohybuje okolo desítek míst. V tomto případě není možné s ohledem na objem příslušné volné pracovní síly nasytit poptávku po ní.

Pro lepší přehlednost naleznete v příloze: Počet volných pracovních míst podle vzdělání uchazeče za 4. čtvrtletí 2018-2021 podrobnější tabulky vztahující se k této podkapitole.



Graf 1 Počet volných pracovních míst podle vzdělání uchazeče za 4. čtvrtletí sledovaných let 2018-2021 (vlastní zpracování z dat MPSV, ©2022)

### 6.2.2 Analýza neobsazenosti volných pracovních míst podle potřebné profese

Analýza neobsazenosti volných pracovních míst ve sledovaném období 2018-2021 bude vycházet z kvalifikace CZ-ISCO, která je založena na dvou principech. Tyto principy tvoří druh vykonávané práce a úroveň dovedností.

Mezi základní pojmy spadající do této podkapitoly tvoří pracovní místo, které znamená soubor úkolů a povinností vykonávaných jednou osobou. Totéž platí i v případě zaměstnavatele a OSVČ.

Dalším základním pojmem je zaměstnání, které popisujeme jako soubor pracovních míst, jejichž hlavní úkoly a povinnosti jsou určovány vysokým stupněm podobnosti.

Posledním základním pojmem jsou dovednosti, které lze vyjádřit jako schopnost vykonávat úkoly a plnit povinnosti příslušného pracovního místa.

Klasifikace CZ-ISCO tvoří 9 hlavních tříd, které souvisí s úrovněmi dovedností. Tyto dovednosti se skládají ze 4 úrovní:

První úroveň dovedností – tato úroveň zahrnuje obvykle vykonávání fyzické a manuální práce. Jde o jednoduchý a rutinní charakter práce. Mezi pracovní povinnosti patří např. výkopové práce, ruční kompletace zboží, sběr ovoce a zeleniny apod.

Druhá úroveň dovedností – do této úrovně zahrnujeme zaměstnání jako je obsluha strojů a elektronických zařízení, uspořádání a uchování informací. Také zde spadá zaměstnání např. řidiči autobusů, úředníci v oblasti účetnictví, stavební elektrikáři, sekretáři apod.

Třetí úroveň dovedností – do této úrovně spadají zaměstnání zahrnující složité technické a praktické úkoly, u kterých je potřeba technických a procesních znalostí pro příslušný obor. Pro tuto úroveň je typická vysoká míra gramotnosti, početních schopností a dobré komunikační znalosti. Do této úrovně spadají zaměstnání jako jsou řídicí pracovníci v supermarketech, obchodní zástupci, zdravotní záchranáři atd.

Čtvrtá úroveň dovedností – do poslední úrovně dovedností spadá řešení komplexních problémů a tvorba rozhodnutí na základě rozsáhlých teoretických a praktických dovedností v daném oboru. Do této úrovně dovedností zahrnujeme zaměstnání jako např. stavební inženýři, systémoví analytici, praktičtí lékaři atd.

Tabulka 3 Vztah mezi hlavními třídami a úrovněmi dovedností v klasifikaci CZ-ISCO  
(vlastní zpracování, ČSÚ, ©2022)

Hlavní třídy klasifikace CZ-ISCO	Úroveň dovedností
0 Zaměstnanci v ozbrojených silách	1+4
1 Zákonodárci a řídicí pracovníci	3+4
2 Specialisté	4
3 Techničtí a odborní pracovníci	3
4 Úředníci	2
5 Pracovníci ve službách a prodeji	
6 Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství	
7 Řemeslníci a opraváři	
8 Obsluha strojů a zařízení, montéři	
9 Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	1

Podle dat z MPSV můžeme zaměstnání dělit v 1. místě agregace na 9 typů zaměstnání podle CZ-ISCO. Za poslední čtvrtletí roku 2018 bylo zjištěno celkem 324 412 volných pracovních míst. Podle potřebného druhu zaměstnání, na kterém jsou volné pracovní místa má největší podíl všech volných míst zaměstnání montérů a lidí obsluhující stroje a zařízení s počtem 104 034 míst (tj. 32 %) z celkového počtu.

Tabulka 4 Analýza volných pracovních míst podle profese za 4. čtvrtletí 2018  
(vlastní zpracování, MPSV, ©2022)

Kód zaměstnání CZ-ISCO	Zaměstnání podle CZ-ISCO	Aktuální počet volných míst
0	Zaměstnanci v ozbrojených silách	375
1	Zákonodárci a řídicí pracovníci	1 995
2	Specialisté	16 691
3	Techničtí a odborní pracovníci	13 259
4	Úředníci	7 990
5	Pracovníci ve službách a prodeji	31 520
6	Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství	2 318
7	Řemeslníci a opraváři	63 204
8	Obsluha strojů a zařízení, montéři	104 034
9	Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	83 026

V posledním čtvrtletí roku 2019 činila nejvyšší poptávka po pracovní síle podle klasifikace CZ-ISCO evidovaná na ÚP znovu montérů a lidí obsluhující stroje a zařízení. Tato hodnota se oproti minulému roku zvýšila až na 117 936 volných míst což je o 13,4 % více. Oproti roku 2018 také ubyl počet volných pracovních míst u zaměstnanců v ozbrojených silách o



15 %. Naopak nejvíce pracovních míst přibylo u kvalifikovaných pracovníků v zemědělství, lesnictví a rybářství (34 %).

Tabulka 5 Analýza volných pracovních míst podle profese za 4. čtvrtletí 2019  
(vlastní zpracování, MPSV, ©2022)

Kód zaměstnání CZ-ISCO	Zaměstnání podle CZ-ISCO	Aktuální počet volných míst
0	Zaměstnanci v ozbrojených silách	319
1	Zákonodárci a řídicí pracovníci	2 043
2	Specialisté	17 429
3	Techničtí a odborní pracovníci	12 385
4	Úředníci	8 086
5	Pracovníci ve službách a prodeji	30 747
6	Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství	3 117
7	Řemeslníci a opraváři	69 349
8	Obsluha strojů a zařízení, montéři	117 936
9	Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	79 541

Nejvyšší poptávka po pracovní síle podle klasifikace CZ-ISCO evidovaná na ÚP v roce 2020 činila 104 456 pracovních míst znovu u lidí obsluhující stroje a zařízení či montérů. Celkový počet všech volných pracovních míst podle profese za rok 2020 činil 318 581 míst, ze kterého skupina 8 (obsluha strojů a zařízení, montéři) tvořila 32,8 %. Po porovnání s předchozími lety můžeme vidět v tab. 5, že počet volných míst u třídy 0, které představuje zaměstnance v ozbrojených silách výrazně klesl z předchozího roku 319 míst na 10 volných míst.

Tabulka 6 Analýza volných pracovních míst podle profese za 4. čtvrtletí 2020  
(vlastní zpracování, MPSV, ©2022)

Kód zaměstnání CZ-ISCO	Zaměstnání podle CZ-ISCO	Aktuální počet volných míst
0	Zaměstnanci v ozbrojených silách	10
1	Zákonodárci a řídicí pracovníci	1 974
2	Specialisté	16 665
3	Techničtí a odborní pracovníci	11 266
4	Úředníci	8 029
5	Pracovníci ve službách a prodeji	27 508
6	Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství	3 974
7	Řemeslníci a opraváři	65 784
8	Obsluha strojů a zařízení, montéři	104 456
9	Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	78 915

Ve 4. čtvrtletí roku 2021 činil celkový počet 343 147 volných pracovních míst. Opět je patrné, že největší zastoupení v celkovém počtu volných míst má třída 8 – obsluha strojů a zařízení. Podíl této třídy na celkovém počtu představoval 33,4 %. Druhou nejpočetnější skupinu tvořila třída 9 s podílem 22,2 % na celkovém počtu volných pracovních míst.

Tabulka 7 Analýza volných pracovních míst podle profese za 4. čtvrtletí 2021  
(vlastní zpracování, MPSV, ©2022)

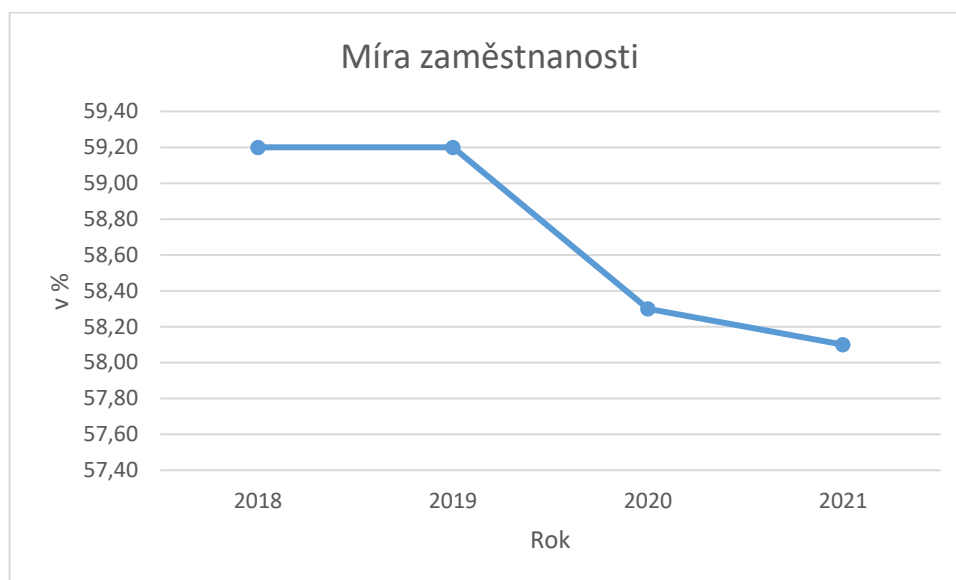
Kód zaměstnání CZ-ISCO	Zaměstnání podle CZ-ISCO	Aktuální počet volných míst
0	Zaměstnanci v ozbrojených silách	10
1	Zákonodárci a řídící pracovníci	2 383
2	Specialisté	19 583
3	Techničtí a odborní pracovníci	12 963
4	Úředníci	9 546
5	Pracovníci ve službách a prodeji	31 555
6	Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství	4 285
7	Řemeslníci a opraváři	71 758
8	Obsluha strojů a zařízení, montéři	114 749
9	Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	76 315

## 7 VÝVOJ ZAMĚSTNANOSTI A NEZAMĚSTNANOSTI PŘED A BĚHEM PANDEMIE COVID-19 V ČR

V této kapitole se podíváme na vývoj zaměstnanosti a nezaměstnanosti před pandemií Covid-19 v ČR a poté během pandemie. Výsledky vývoje budou vycházet ze sledovaných let 2018-2020. Částečně zde bude také analýza porovnávací rok 2021 (během zpracování bakalářské práce nebyly všechny údaje za rok 2021 k dispozici). Zjistíme, jak moc se vývoj situace v ČR změnil nástupem pandemie a zavedenými vládními opatřeními.

### 7.1 Míra zaměstnanosti

#### 7.1.1 Vývoj míry zaměstnanosti



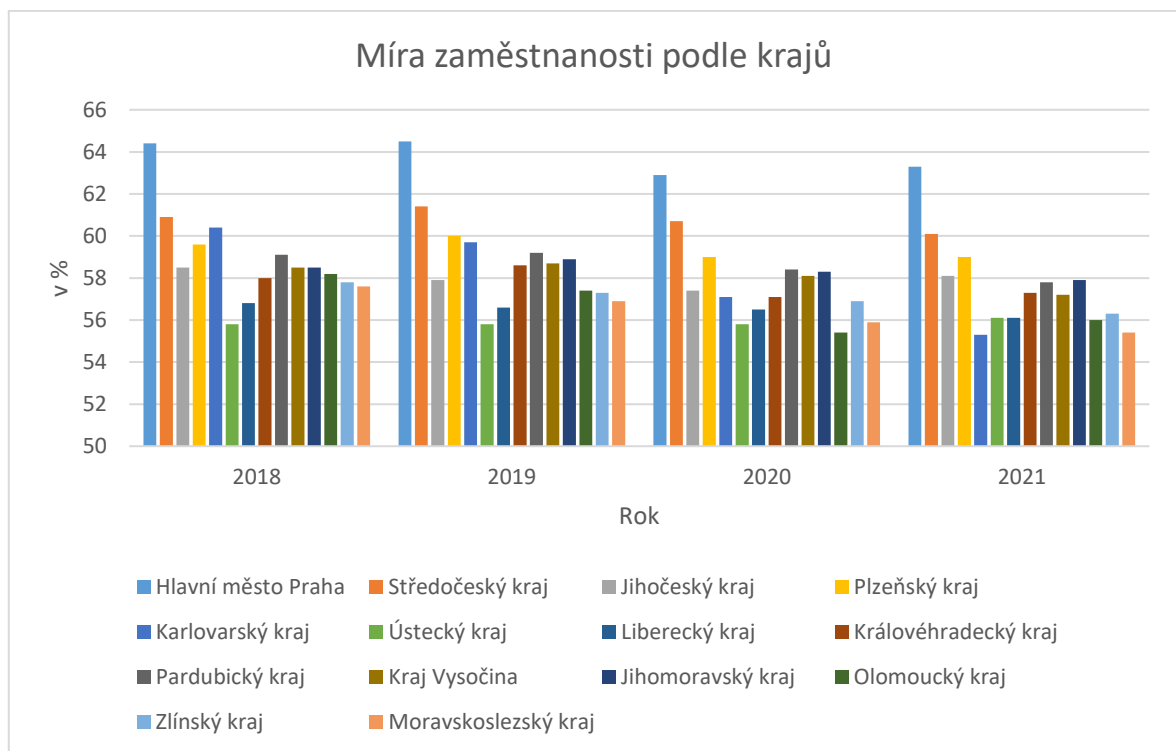
Graf 2 Míra zaměstnanosti obyvatelstva v ČR  
(vlastní zpracování z dat ČSÚ, ©2022)

Míra zaměstnanosti obyvatelstva ve věku 15 a více let v České republice se během roku 2018 a 2019 pohybovala stejně. Česká republika si v rámci Evropské unie udržuje velmi dobrou kondici na trhu práce. Podobně jako v předešlých letech, tak i v roce 2018 a 2019 spíše rostla zaměstnanost a klesala nezaměstnanost. Díky příznivému vývoji českého hospodářství a aktivním zásahům státu se trh práce pozitivně odráží na růstu zaměstnanosti. Kvůli nástupu pandemie do ČR a následně zavedených vládních opatření se míra zaměstnanosti zhoršila z předcházejících let 59,2 % až na 58,1 %. Jedním z hlavních faktorů ovlivňujících tento rozdíl bylo neustále zavírání a otevírání provozoven a tím nepředvídatelnost práce v ČR.

Podle autora publikace Práce, hodnoty, blahobyt: české reálie v evropském kontextu Jiřího Večerníka (2016, str. 24) se v minulém století míra zaměstnanosti osob ve věku 15 let a více v ČR držela okolo 60 % pouze během let 1994-1996. Od roku 1996 již míra zaměstnanosti nebyla stabilní a počátkem 21. století se průměrně pohybovala přibližně kolem 50-55 %.

Z pohledu rozdělení míry zaměstnanosti na pohlaví v roce 2018 převyšovali muži s 67,5 % nad ženami s 51,3 %. Během roku 2019 poklesla míra zaměstnanosti pouze o 0,1 % u mužů. V roce 2020 se procentuální míra nezaměstnanosti snížila na 66,6 % u mužů a 50,3 % u žen. Následující rok se taktéž snížila míra na 66,4 % u mužů a 50,1 % u žen.

### 7.1.2 Vývoj zaměstnanosti podle jednotlivých krajů



Graf 3 Míra zaměstnanosti podle krajů

(vlastní zpracování podle ČSÚ, ©2022)

U míry zaměstnanosti v procentuálním zastoupení podle krajů převažuje v každém zvoleném roce Hlavní město Praha, která během každého roku přesahuje hodnotu 60 % zaměstnanosti.

K roku 2018 bylo celkově zaměstnaných 5 293,8 tis. osob. Praha s mírou zaměstnanosti 64,4 % a celkovým počtem 706,8 tis. zaměstnaných je na první místě ze všech krajů. Dalšími kraji s nejvyšším procentuálním podílem míry zaměstnanosti jsou Středočeský kraj s 60,9 % (680 tis. osob) a Karlovarský kraj, který také přesáhl hodnotu 60 % s počtem 151,8 tis. osob.

Naopak nejmenší procentuální podíl míry zaměstnanosti vykazoval Ústecký kraj s 55,8 % a počtem 385,2 tis. zaměstnaných osob.

V prosinci roku 2019 bylo zjištěno podle výsledků VŠPS 5 303,1 tis. zaměstnaných osob. V tomto roce bylo zjištěno nejvíce zaměstnaných osob opět v Praze s 64,5 % míry zaměstnanosti (713,6 tis.) dále Středočeský kraj s 61,4 % (692,4 tis.) a Plzeňský kraj s 60 % (296,8 tis. osob). Naopak nejnižší počet zaměstnaných podle procentuálního zastoupení činil s 55,8 % Ústecký kraj, který během roku 2019 zaměstnal 385 tis. osob.

Počet zaměstnaných v roce 2020 představoval 5 234,9 tis. obyvatel. V roce 2020 se pořadí krajů v procentuálním zastoupení nijak nelišil až na nejnižší počet zaměstnaných podle procentuálního zastoupení v Olomouckém kraji s 55,4 %.

Za poslední čtvrtletí roku 2021 bylo zjištěno 5 259,4 tis. osob. V tomto roce se opět pořadí krajů v procentuálním podílu zaměstnaných nijak zvlášť nelišil.

### 7.1.3 Zaměstnaní podle postavení v zaměstnání

Tabulka 8 Zaměstnaní ve sledovaném období 2018-2020

(vlastní zpracování podle dat ČSÚ, ©2022)

Rok	2018	2019	2020
<b>Zaměstnaní celkem (v tis. osob)</b>	5293,8	5303,1	5234,9
<b>Zaměstnanci vč. členů produkčních družstev (v tis. osob)</b>	4396,4	4412,1	4350,9
<b>Zaměstnavatelé (v tis. osob)</b>	165,5	160,6	149,7
<b>Pracující na vlastní účet (v tis. osob)</b>	705,6	704,2	705,9
<b>Pomáhající rodinní příslušníci (v tis. osob)</b>	25,7	26,2	28,4

V tabulce viz. výše můžeme vidět zaměstnané podle postavení v zaměstnání. V roce 2018 dosáhl průměrný počet zaměstnaných ve všech sférách národního hospodářství hodnoty 5 293,8 tis. osob. Jejich počet meziročně vzrostl o 72,2 tis. Meziroční nárůst za 1. čtvrtletí činil hodnotu 1,7 %, za 2. čtvrtletí byla hodnota zvýšena na 1,8 %, ve 3. čtvrtletí zpomalila až na 0,8 %. V posledním čtvrtletí roku 2018 zrychlila na 1,2 %.

Na rozdíl od roku 2018 v roce 2019 podle výsledků Výběrového šetření pracovních sil ČSÚ dosáhl průměrný počet zaměstnaných 5 303,1 tis. osob což je o 9,3 tis. osob více. Meziroční nárůst v 1. čtvrtletí činil 0,9 %, ve 2 a 3. čtvrtletí zpomalila až na 0,1 %. V posledním čtvrtletí počet zaměstnaných meziročně poklesl o 0,4 %.

Ze sledovaných let vidíme, že během roku 2020 je menší pokles ve většině ohledů. Díky programům vytvořených vládními institucemi na zmírnění dopadů epidemických opatření se zvýšil počet podnikatelů a OSVČ za poslední 3 roky. Zvýšený počet zaměstnaných pomáhající rodinným příslušníkům také vrostl během pandemie. Meziročně počet zaměstnaných ve 2. čtvrtletí činil 1,6 %, který na konci 4. čtvrtletí vzrostl na 1,7 %.

## 7.2 Míra nezaměstnanosti

### 7.2.1 Vývoj obecné míry nezaměstnanosti



Graf 4 Vývoj obecné míry nezaměstnanosti ČR v letech 2018-2021  
(vlastní zpracování, ČSÚ, ©2022)

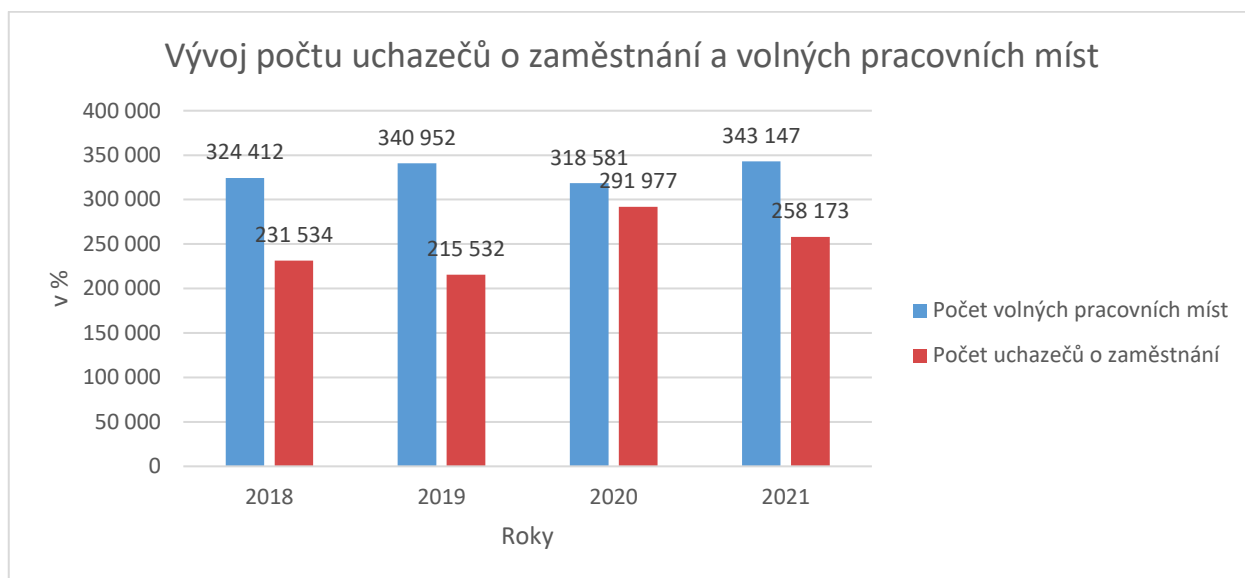
Obecná míra nezaměstnanosti osob mezi 15-64 let je podílem nezaměstnaných k ekonomicky aktivním neboli součtu zaměstnaných a nezaměstnaných. Podle tabulky viz. výše je zřejmé, že před pandemií byla obecná míra nezaměstnanosti nižší než během pandemie.

Obecná míra nezaměstnanosti v roce 2018 se držela přirozených limitů a dosáhla tak hodnoty 2,2 %. Meziročně se tak hodnota snížila o 0,7 p. b.

Nejnižší hodnotu za sledované období dosáhla ČR v roce 2019, kdy se svou hodnotou 2 % obecné míry nezaměstnanosti se stala jedním z nejnižších hodnot nezaměstnanosti ČR. Meziročně klesla pouze o 0,2 p. b.

V roce 2020 dosáhla hodnoty 2,6 % a meziročně tak stoupla o 0,6 p. b. První čtvrtletí roku 2021 dosahovala obecná míra nezaměstnanosti hodnoty až 3,4 % a v průběhu dalších čtvrtletí již klesala.

### 7.2.2 Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání k volným pracovním místům



Graf 5 Počet uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst v letech 2018-2021

(vlastní zpracování dle dat z MPSV, ©2022)

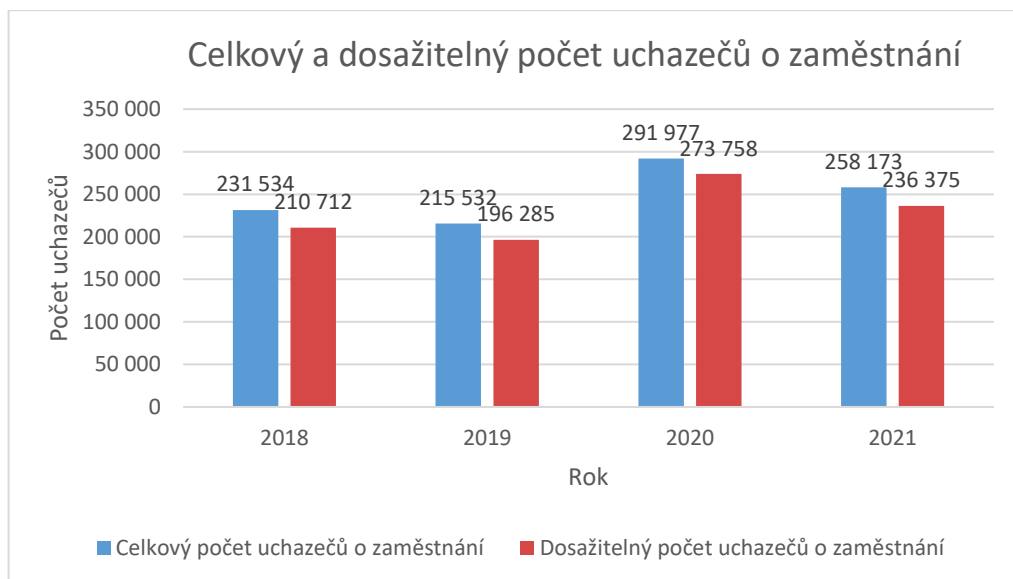
Průměrný počet uchazečů o zaměstnání v evidenci Úřadu práce ČR se v hodnoceném roce snížil o 29,5 tis. na 212,4 tis. Na konci prosince roku 2019 bylo evidováno na úřadu práce 215,5 tis. což je o 16 tis. (6,9 %) méně než za rok 2018. Naopak koncem roku 2020 bylo evidováno 291,9 tis., a tak se zvýšil o neuvěřitelných 76,4 tis. V posledním roce se počet uchazečů snížil na 258,2 tis.

Do doby, než pandemie zasáhla Českou republiku a celý svět se ČR potýkala s velkým nedostatkem zaměstnanců. Firmy nabízely různé benefity a přijímaly kroky, které by jim pomohly s udržení kvalifikovaných zaměstnanců, případně získáním nových. Také snížily požadavky na nové zaměstnance a byly více ochotni si je zaučit. S příchodem pandemie se, ale situace změnila. Převážně v oblastech, které nejvíce postihlo nařízené uzavření provozů (např. hotelnictví, pohostinství, služby, prodeje či jiné). Úřad práce však byl na tuto situaci připraven. K rychlému přeměření nově propuštěných osob k novým zaměstnavatelům tak přijal jistá opatření (MPSV, ©2021).

Počty volných pracovních míst oznámených zaměstnavateli úřadu práce ČR na konci roku 2019 dosáhly 341,0 tis. což je o 16,5 tis. více než za předchozí rok. Průměrný počet za rok

2019 činil 340,3 tis a meziroční rozdíl činil 54,8 tis. V roce 2019 byl podle výsledků ČSÚ nepříznivějších z uvedených let, jelikož počet volných pracovních míst dosáhl nejvyšší hodnoty, a naopak počet uchazečů dosáhl nejnižší hodnoty. Celkově od začátku roku 2018 do konce roku 2021 celkový počet uchazečů o zaměstnání nepřesáhl počet volných pracovních míst, což znamená, že na každého uchazeče zbývá pracovní místo.

### 7.2.3 Dosažitelní uchazeči o zaměstnání



Graf 6 Podíl celkového počtu uchazečů o zaměstnání k dosažitelným uchazečům  
(vlastní zpracování z dat MPSV, ©2022)

Počet dosažitelných uchazečů o zaměstnání, který je znázorněn na grafu viz. výše představuje uchazeče, kteří jsou schopni nastoupit bezprostředně do zaměstnání při nabídce jim vhodného pracovního místa. Do skupiny dosažitelných uchazečů nepatří uchazeči o zaměstnání ve vazbě či výkonu trestu, uchazeči v pracovní neschopnosti, uchazeči zařazení do rekvalifikačních kurzů apod.

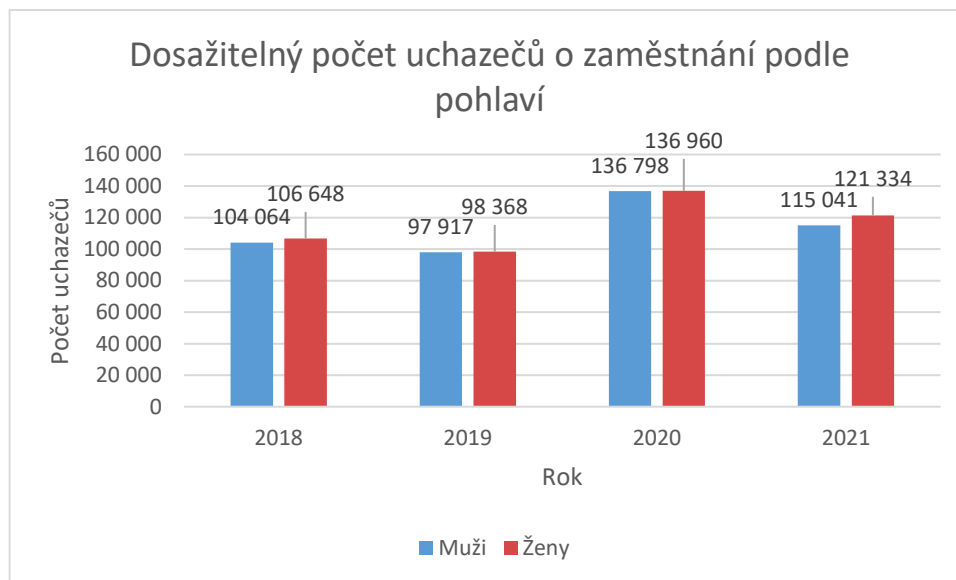
V roce 2018 byl počet dosažitelných uchazečů 210 712, což je jen o 20 822 méně než celkového počtu uchazečů (o 8,99 % méně).

Za sledované období má rok 2019 nejnižší hodnoty podílu dosažitelných uchazečů k celkovému počtu. Evidovaných uchazečů celkem bylo v roce 2019 215 532 a počet dosažitelných uchazečů činil 196 285 (o 8,9 % méně)

Rok 2020 s nástupem pandemie přinesl vysoký podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání na celkovém počtu. Dosažitelných uchazečů o zaměstnání tvořilo 93,8 % všech uchazečů.



V roce 2021 se počet nezaměstnaných i přes probíhající pandemii snížil. Z celkového počtu uchazečů o zaměstnání 291 977 osob v předcházejícím roce se v roce 2021 snížilo na 258 173. Díky celkovému snížení se také snížil počet dosažitelných uchazečů z 273 758 na 236 375 osob. V roce 2021 tvořili dosažitelní uchazeči o zaměstnání 91,6 % z celkového počtu uchazečů o zaměstnání.



Graf 7 Počet dosažitelných uchazečů o zaměstnání podle pohlaví  
(vlastní zpracování dle ČSÚ, ©2022)

Z celkového počtu dosažitelných uchazečů o zaměstnání, který v roce 2018 činil 210 712 osob bylo 104 064 mužů což je 49,4 %. Na rozdíl od mužů bylo v tomto roce dosažitelných uchazeček o zaměstnání 106 648. Z celkového počtu, tak bylo 50,6 % žen tzn. o 2 584 (1,2 %) více než mužů.

V roce 2019 byl počet dosažitelných uchazečů podle pohlaví vyrovnanější než v roce 2018. Z celkového počtu, tak bylo o 451 více uchazeček než uchazečů. Mužů bylo 97 917 což je 49,9 % celkového počtu dosažitelných uchazečů.

Nejvyrovnanější ze sledovaných let byl rok 2020. V tomto roce se rozdíl mezi muži a ženy lišil o pouhých 162 uchazečů (o 0,0006 %).

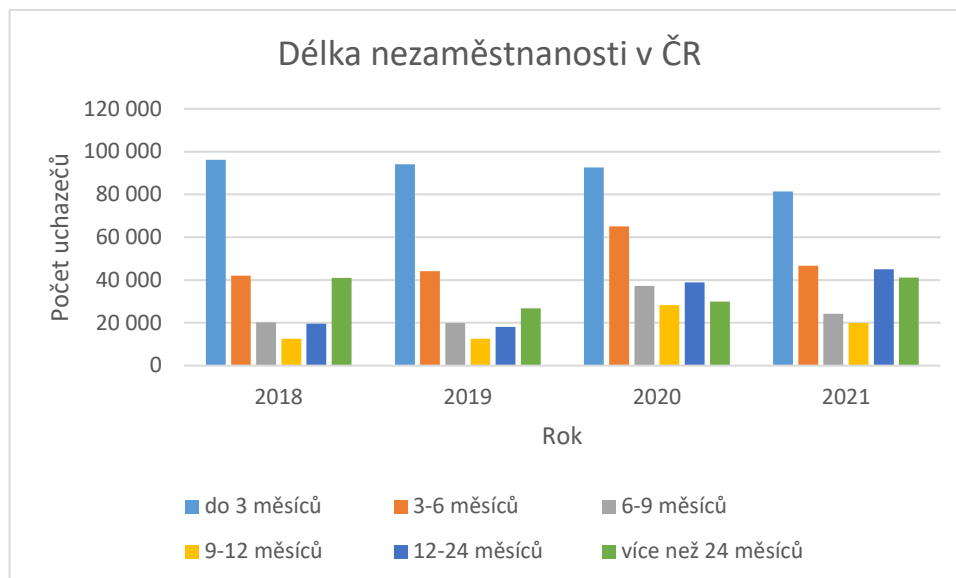
Naopak v roce 2021 byly výsledky šetření velmi nevyrovnané s převahou uchazeček než uchazečů. Dosažitelných uchazečů za rok 2021 bylo 115 041 (tj. 48,7 %). Dosažitelný počet žen v roce 2021 vzrostl až na 121 334 (tj. 51,3 %) což je o 6 293 uchazečů nebo o 2,6 % více.

### 7.3 Dlouhodobá nezaměstnanost

O dlouhodobé nezaměstnanosti hovoříme, pokud je člověk více než 1 rok bez práce. Problematika dlouhodobé nezaměstnanosti spadá mezi závažné problémy na trhu práce. Dlouhodobá nezaměstnanost je na rozdíl od místní či provozní nezaměstnanosti velkým fenoménem, který nejvíce zasáhl trh práce během roku 2000, kdy dlouhodobě nezaměstnaných bylo kolem 215 tis. osob. V roce 2009 kvůli ekonomické krizi začali přibývat noví nezaměstnaní, a tak se podíl dlouhodobě nezaměstnaných snížil na třetinu, později, ale znovu narostla (Večerník, 2016, str. 26). V posledních letech však dlouhodobá nezaměstnanost klesá, hlavně díky proaktivní komunikaci ze strany Úřadu práce ČR, kteří spolupracují se zaměstnavateli a efektivní spolupráci agend Zaměstnanosti a Nepojistných sociálních dávek MPSV. V předchozích letech se vyskytovala dlouhodobá nezaměstnanost především kvůli ztrátě motivaci uchazečů, závislosti na sociálních dávkách, nízké či neaktuální kvalifikaci, nedostatku praxe, omezené mobility či jiným důvodům. Tyto důvody se však snaží Úřad práce omezit díky individuální práci s klienty.

#### 7.3.1 Doba trvání nezaměstnanosti

U dlouhodobé nezaměstnanosti je vhodné sledovat uchazeče o práci zaregistrované na úřadech práce ukazatelem celkové doby evidence. Doba evidence je u každého uchazeče o práci různá a závisí na spoustě okolnostech, mezi nimiž je např. věk, kvalifikace a jiné. Důležité je také zohlednit aktuální situaci na trhu, v jednotlivých krajích, ochotu uchazeče se dále vzdělávat a další faktory.



Graf 8 Struktura uchazečů o zaměstnání v evidenci ÚP podle délky nezaměstnanosti (vlastní zpracování, ČSÚ, ©2022)

Nezaměstnaní s délkou doby hledání nového zaměstnání do 3 měsíců tvoří nejpočetnější skupinu všech nezaměstnaných. Celkově pro ekonomiku je tato možnost nejlepší, protože se lidé snaží najít novou práci a nezůstat na Úřadu práce, od kterého by pobírali sociální dávky a později ztratili motivaci k nalezení zaměstnání.

Častou příčinou, kterou dochází ke krátké době nalezení nového místa je např. že osoba, která o práci přišla nemá dostatek finančních rezerv, ze kterých by mohla pokrýt měsíční výdaje i bez práce. Osoby, které naopak mají finanční rezervy a bez zdroje pravidelných příjmů by i tak mohli pokrýt měsíční výdaje mají více času na hledání zaměstnání, někteří si, ale i tak nemohou zvyknout na život bez práce, a proto si hledají práci co nejdříve.

Nejvyšší hodnoty vykazoval rok 2020, kdy došlo k nárůstu počtu nezaměstnaných v důsledku koronavirové krize, která ovlivnila nejen délku, po kterou zůstává člověk nezaměstnan, ale také celkovou ekonomiku státu.

### 7.3.2 Míra dlouhodobé nezaměstnanosti

Míra dlouhodobé nezaměstnanosti vyjadřuje podíl počtu nezaměstnaných déle než 1 rok na celkové pracovní síle. Tato míra se vyznačuje v procentech.

Tabulka 9 Míra dlouhodobé nezaměstnanosti v letech 2018-2020 (vlastní zpracování z dat ČSÚ, ©2022)

Rok	2018	2019	2020
Míra dlouhodobé nezaměstnanosti	0,7	0,6	0,6

Počet dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání se v roce 2018 meziročně klesl o 34 tis. neboli o 36 % na 60,5 tis. Díky výrazně rychlejšímu poklesu jejich počtu proti poklesu celkové nezaměstnanosti se jejich podíl na celkové nezaměstnanosti snížil z 33,7 % na 26,1. Na tomto poklesu se podíleli nezaměstnaní v rozmezí 1–2 let, během kterého poklesla nezaměstnanost o 9,5 tis. Dále se na poklesu podíleli nezaměstnaní, kteří hledají práci již přes 2 roky. U těchto nezaměstnaných poklesla nezaměstnanost o 24,5 tis. V roce 2018 se míra meziročně snížila na 2,9 % a v roce 2019 se meziročně snížila na 2,8 %. ČR tak patří k zemím s nejnižší mírou dlouhodobé nezaměstnanosti v EU.

Pokles počtu i podílu dlouhodobě nezaměstnaných v dalším roce byl pozitivní skutečností. Počet uchazečů o zaměstnání evidovaných déle než 12 měsíců byl v roce 2019 meziročně nižší o 15,7 tis. tzn. o 26 %, jejich podíl na celkové nezaměstnanosti se snížil z 26,1 % na 20,8 %. Výrazné snížení zasáhlo dlouhodobou nezaměstnanost (24 a více měsíců). Jejich počet se meziročně snížil o 14,2 tis. na 26,7 tis., což je o 34,7 % a podíl na celkové nezaměstnanosti poklesl z 17,7 % na 12,4 %. Na konci roku 2019 se počet nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání s dobou déle než 1 rok snížil na 44,8.

Počet uchazečů o zaměstnání evidovaných déle než 12 měsíců, který v roce 2020 činil 68,7 tis. osob byl na konci téhož roku meziročně vyšší o 23,9 tis., jejich podíl na celkové nezaměstnanosti se zvýšil z 20,8 % na 23,5 %. Nárůst počtu dlouhodobě nezaměstnaných, což znamená 24 a více měsíců byl pouze mírný, a to o 3,2 tis. na 29,9 tis. osob (o 12,5 %) a jejich podíl tak poklesl z 12,4 % na 10,2 %. V roce 2020 je nepatrný vliv na míru dlouhodobé nezaměstnanosti kvůli vysokému přílivu nových uchazečů o zaměstnání v rozmezí mezi dubnem až červnem a delší setrvávání v evidenci Úřadu práce nejen nových uchazečů, ale i těch stávajících, kteří byli evidováni před vypuknutím pandemie (MPSV, ©2021).

### 7.3.3 Možnosti řešení dlouhodobé nezaměstnanosti

Veřejně prospěšné práce jsou jedním z nejvyužívanějších nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Daří se tak zvyšovat zaměstnanost zejména v případě dlouhodobé nezaměstnanosti. Veřejně prospěšnými pracemi se rozumí časově omezené pracovní příležitosti spočívající zejména v úklidu či údržbě veřejných budov, údržbě veřejných prostranství a další. Dalšími obdobnými pracemi jsou například pomocné práce v oblasti charity, práce osobního asistenta či pomocné práce ve školách.

Dalším nástrojem aktivní politiky je překlenovací příspěvek, který se poskytuje na úhradu uznatelných provozních nákladů osobě OSVČ, které byl poskytnut příspěvek na zahájení OSVČ dle § 113.

Dlouhodobou nezaměstnanost můžeme také snížit příspěvkem na dojížděku. Příspěvek může získat takový žadatel, který je uchazečem o zaměstnání evidován déle než 5 měsíců či takový, u kterého došlo ke skončení pracovního poměru v důsledku hromadného propouštění.

Zavedením krátkodobé pracovní příležitosti pro uchazeče o zaměstnání sníží úřad práce nejistotu, jak na straně zaměstnavatele, tak na straně uchazeče, který se opět vžije do role zaměstnaného a tím si vytvoří znovu pracovní návyky. Díky tomu získá motivaci opět pracovat což vede ke snížení dlouhodobé nezaměstnanosti. (ÚP, ©2022).

## 8 SROVNÁVACÍ ANALÝZA VÝVOJE NEZAMĚSTNANOSTI A PRODUKCE V PRŮBĚHU PANDEMIE COVID-19

### 8.1 Vývoj hrubého domácího produktu v letech 2018-2021

Hrubý domácí produkt (dále jen HDP) je peněžním vyjádřením celkové hodnoty statků a služeb, které jsou nově vytvořené v daném období na určitém území.

Cyklická nezaměstnanost do určité míry ovlivňuje vývoj hospodářského cyklu. Nezaměstnanost kvůli snižování kupní síly, produkce a množství vybraných daní působí negativně nejen na HDP, ale také na celou ekonomiku státu.

Pro určování výše hrubého domácího produktu bude HDP vyjádřeno ve stálých cenách roku 2015, které jsou vhodné pro časové srovnávání.

Tabulka 10 Vývoj HDP za sledované období 2018-2021

(vlastní zpracování dle údajů z ČSÚ, ©2022)

Rok	2018	2019	2020	2021
	(předcovidová doba)		(covidová doba)	
Vývoj HDP v porovnání s předcházejícím rokem (v %)	2,9	2,5	-5,6	3,3

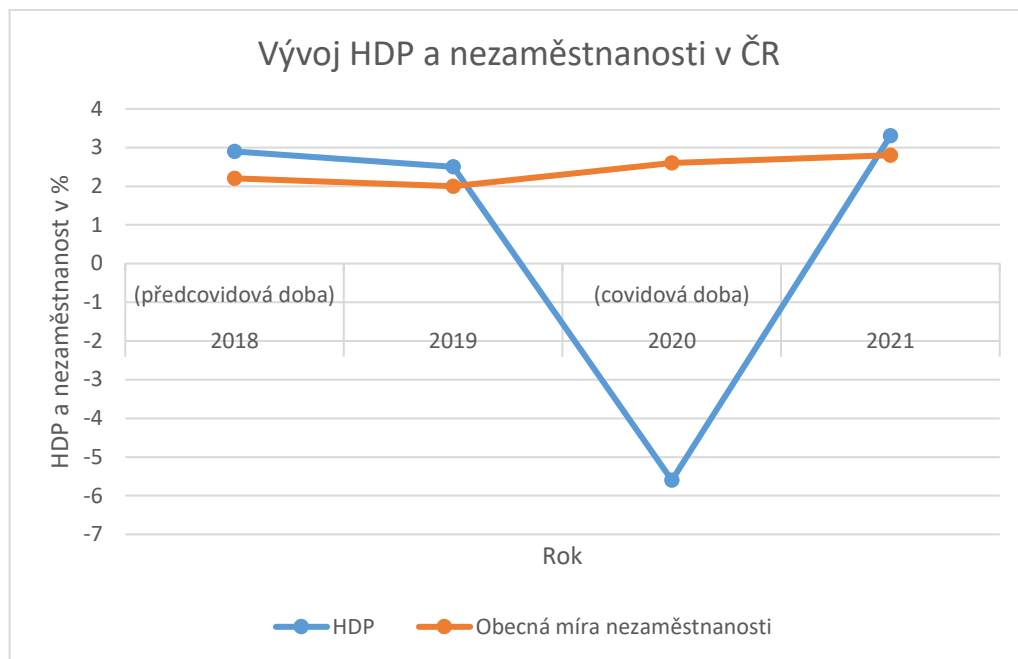
Vývoj HDP v letech 2018-2021 má střídavý charakter. Před nástupem pandemie měla v ČR HDP relativně stabilní růst. V roce 2018 vzrostlo HDP o 2,9 %. Největší podíl na vývoji HDP v tomto roce měla domácí poptávka především odvětví služeb.

V roce 2019 vzrostlo HDP oproti roku 2018 o 2,5 %. K růstu HDP přispěla opět domácí poptávka zejména investiční aktivita s 1,2 p. b. Dále přispěla k růstu spotřeba vládních institucí (0,6 p. b.).

K největšímu poklesu ve sledovaných letech došlo v roce 2020, kdy pokleslo HDP meziročně o 5,6 % kvůli vydaným protiepidemickým opatřením. Velký propad hrubého domácího produktu ovlivnilo šířící se onemocnění Covid-19, který značně ovlivnil hospodářskou aktivitu v ČR. Odvětví obchodu, dopravy, ubytování společně s průmyslem nejvíce přispěli k poklesu HDP.

#### 8.1.1 Aplikace Okunova zákona

Okunův zákon, jak již víme z teoretické části charakterizuje vztah mezi mírou nezaměstnanosti a mírou růstu hrubého domácího produktu.



Graf 9 Vývoj HDP a nezaměstnanosti v ČR (vlastní zpracování z dat MPSV, ©2022)

Na grafu č. 9 jsou znázorněné dvě různé veličiny. Těmito veličinami jsou míra nezaměstnanosti a procentuální vyjádření HDP za sledované období 2018-2021. Během porovnání můžeme vidět jistou spojitost. Při poklesu HDP by měla míra nezaměstnanosti reagovat růstem a naopak.

Díky nízké míře nezaměstnanosti a vysokému počtu neobsazených pracovních míst se průměrný růst HDP 2,9 % v roce 2018 a 2,5 % v roce 2019 vyskytuje příznivá ekonomická situace na trhu. Příznivou situaci také ovlivnila skutečnost dalšího poklesu státního dluhu ČR díky čemuž meziročně poklesl i podíl na HDP, který v roce 2018 klesl z 32,2 % na hodnotu 30,5 % (o 1,7 p. b). Tento podíl na HDP dále poklesl v roce 2019 na 29,4 % (o 1,1 p. b.)

V roce 2020 bylo HDP, tak jako míra nezaměstnanosti ovlivněna nástupem pandemie. Hluboký propad ekonomiky (např. pokles domácí spotřeby a investic), který meziročně dosáhl 5,6 % zapříčinila primárně přijatá opatření k zamezení šíření Covidu-19. Tento propad HDP bylo jedním z nejzávažnějších za celou dobu ČR.

Nárůst HDP na 3,3 % za rok 2021 přispělo „povinné“ očkování obyvatel a s tím spojené uvolnění protikoronavirovým opatřením. Toto rozvolnění pomohlo opět k hospodářskému oživení v ČR, na které se převážně podílela domácí poptávka.

## 8.2 Vztah HDP a nezaměstnanosti v ČR v letech 2018-2021

Vztah úrovně HDP a nezaměstnanosti v ČR za sledované období 2018-2021 bude zkoumáno prostřednictvím základní metody statistické analýzy, kterou je regresní analýza.

Regresní analýza je jednou z nejpoužívanějších metod statistických analýz. Pomocí regresní funkce umožňuje vyjádřit vztah mezi proměnnou (tu, kterou chceme popsat) a množinou vysvětlující proměnných.

Pro vytvoření regresní analýzy je zapotřebí  $Y$ , které znázorňuje v tomto případě nezaměstnanost a  $X$ , které je v tomto případě zastoupeno úrovní HDP.

Regresní model za sledované období byl proveden prostřednictvím MS Excel. Výsledné hodnoty z MS Excel jsou vytvořeny prostřednictvím nástroje „Regrese“. Zpracované údaje nalezneme v tabulce viz. níže.

Tabulka 11 Výsledky regresního modelu za období 2015-2021

(vlastní zpracování z dat ČSÚ, ©2022)

Regresní statistika	
Hodnota spolehlivosti R (index determinace $R^2$ )	0,896
Pozorování	7
Významnost F	0,001

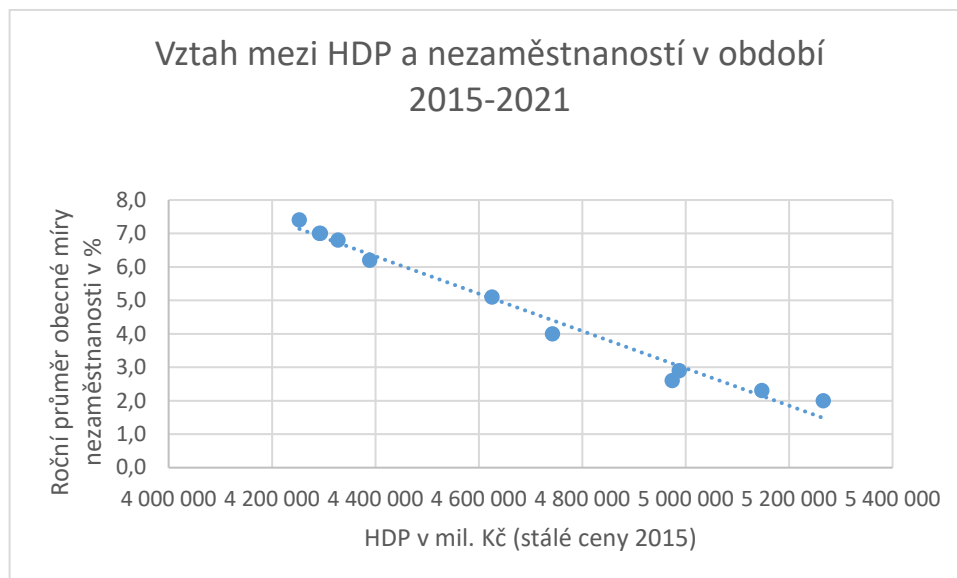
	Koeficienty	Chyba stř. hodnoty	Hodnota P	Dolní 95 %	Horní 95 %
Hranice	24,029	3,198	0,001	15,807	32,250
HDP	-4,196E-06	6,397E-07	0,001	-5,840E-06	-2,551E-06

Regresní přímku lze stanovit díky modelu jako:  $y = 24,029 - 4,196E-06$

Kvůli nedostatečnému počtu údajů byly přidány údaje o ročním průměru HDP a míře nezaměstnanosti za roky 2015-2017 ke sledovaným letům 2018-2021. Díky těmto údajům vidíme na tabulce č. 10 p-hodnotu (významnost F) nižší, než je stanovená hladina významnosti  $\alpha$  (0,05). Lze tak zamítnout  $H_0$  a konstatovat, že regresní model je statisticky významný. Podle indexu determinace lze posoudit míru vystihující vztah mezi HDP a nezaměstnaností. Podle hodnoty spolehlivosti R, která činí 89,6 % vysvětluje variability proměnné  $Y$  (nezaměstnanost).

Graf č. 10 představuje vztah HDP a míry nezaměstnanosti, který je možné použít k dalšímu odhadu vývoje nezaměstnanosti v závislosti na úrovni HDP. V roce 2022 HDP vzrostlo za 1. čtvrtletí o 0,7 % a meziročně by se mělo podle aktuální prognózy ČNB zvýšit o 0,8 %.





Graf 10 Vztah HDP a míry nezaměstnanosti v letech 2015-2021 (vlastní zpracování)

## NÁVRHY A DOPORUČENÍ

Na základě zjištěných dat lze usoudit, že během koronavirové krize se očekávané zvýšení nezaměstnanosti neuskutečnilo a míra nezaměstnanosti se tak držela na konstantní úrovni. Díky Covid programům a kompenzačním bonusům, které vláda vydala a také financovala ze státního rozpočtu na zpomalení dopadů pandemie tak stimulovala ekonomiku. Situace na trhu práce se tímto dopadem na ekonomiku ČR nijak zvlášť nezměnila, neboť i přes zvýšení počtu uchazečů o zaměstnání s nástupem pandemie Covid-19 se nevyrovnala každoročně rostoucímu počtu volných pracovních míst z čehož vyplývá, že každoročně na 1 volné pracovní místo připadá více než 1 uchazeč o zaměstnání.

Dalším faktorem, díky kterému zůstala míra nezaměstnanosti na stejné úrovni, jako před pandemií je nárůst počtu uchazečů o zaměstnání a s ním také počet dosažitelných uchazečů což v porovnání s ostatními roky velice koresponduje.

I přes zachovanou konstantní úroveň na trhu práce vyplývají různé problémy s nízkou mírou nezaměstnanosti. Z pohledu délky nezaměstnanosti, po kterou se uchazeči o zaměstnání radši drží na úřadu práce a vyplácených dávek lze usoudit, že dlouhodobá nezaměstnanost i přes krizi drží vysoké procento z celkového počtu všech nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání. Uchazeči zůstávají z různých důvodů raději dlouhodobě nezaměstnání. Mezi tyto důvody spadá nízká kvalifikovat, zdravotní problémy způsobené v době pandemie převážně onemocněním Covid-19, ztráta kvalifikace, neochota zapojit se do rekvalifikačního kurzu či neochota pracovat. Pro zamezení dlouhodobé nezaměstnanosti z důvodů výše uvedených lze doporučit rozvoj dalšího vzdělání formou pravidelných a bezplatných rekvalifikačních kurzů, díky nimž může uchazeč získat odborné znalosti, které by mu dopomohli k nalezení nového pracovního místa. Při odmítnutí těchto rekvalifikačních kurzů pro snížení dlouhodobé nezaměstnanosti by bylo doporučeno snížit výši podpory okolo 5-8 % či pozastavit vyplácení státních dávek v nezaměstnanosti a tím podnítit u uchazeče zájem o rekvalifikační kurz. Dalším doporučením pro snížení dlouhodobé nezaměstnanosti je zavedení krátkodobých pracovních příležitostí, díky nimž se uchazeč vrátí do pracovního prostředí a obnoví tak své pracovní návyky.

Z vypracovaných dat byla také zjištěna skutečnost, že většina volných pracovních míst podle profese tvoří každoročně třídu montérů a obsluha strojů a zařízení. Doporučení pro snížení neobsazených pracovních míst v této třídě by bylo vytvoření rekvalifikačních kurzů pro

méně kvalifikované uchazeče o zaměstnání, kteří by o tento druh práce měli zájem či se na něj hodili.

Z pohledu jednotlivých krajů lze říci, že míra zaměstnanosti v každém sledovaném roce převažuje v Praze, kdy se zvýšil počet zaměstnaných růstem počtu zaměstnanců a podnikatelů. Zaměstnanost v Praze každým rokem přesahuje hodnotu 60 %. Střední a jihozápadní Čechy si také udržují nadprůměrnou úroveň okolo 60 %. Naopak nejnižší míru zaměstnanosti za rok 2018 a 2019 vykazoval Ústecký kraj s 55,8 % v obou letech především z důvodu snížení celkového počtu podnikatelů. V roce 2020 byla zjištěna nejmenší míra zaměstnanosti v Olomouckém kraji s 55,4 % a za rok 2021 v Karlovarském kraji s 55,3 % míry zaměstnanosti. Hlavním důvodem nízké míry zaměstnanosti je pokles zaměstnanců a podnikatelů. Této příčině nízké míry zaměstnanosti se dá částečně předejít případným podporám ze strany státu vůči podnikatelům.

S nástupem pandemie přišlo také zrychlení automatizace a digitalizace, s kterým se zaměstnanci dnešní doby musí potýkat a přizpůsobit se. Dalším doporučením pro uchazeče či již stávající zaměstnance je rozvoj digitální gramotnosti, který lze poté využít při hledání nového pracovního místa.

Poslední kapitola je zaměřena na hrubý domácí produkt, který měl s nástupem pandemie velmi výrazný pokles oproti předcházejícímu roku. Hlavní příčinou poklesu byly spotřební výdaje domácností a výdaje na tvorbu kapitálu, jež zamezila protipandemická opatření především spojena s omezením volného pohybu, nouzovým stavem nebo také uzavřením restauračních zařízení, obchodních center či volnočasových aktivit. I přes výrazný pokles HDP byl výsledek hospodaření lepší, než jaký se očekával.

V poslední kapitole jsem aplikovala Okunův zákon, který představuje vztah mezi nezaměstnaností a HDP. Z vytvořeného grafu lze tedy usoudit, že při poklesu HDP roste míra nezaměstnanosti a naopak. To se však může projevat i s jistým zpožděním. V roce 2020 je patrné, že při zvýšené míře nezaměstnanosti vzniká pokles růstu HDP. V průběhu následujícího roku díky výdajům na konečnou spotřebu domácností a změně stavu zásob opět vzrostlo HDP oproti roku 2020 na hodnotu 3,3 %. Zda na sebe nezaměstnanost a HDP závisí je potvrzeno vytvořenou regresní statistikou provedenou přes MS Excel z dat v období mezi lety 2015 až 2021, ze které byl vytvořen i regresní model znázorňující provázanost nezaměstnanosti a HDP.

S nástupem pandemie Covid-19 se ekonomika nejen ČR, ale celého světa velice zhoršila, proto na udržení české ekonomiky přišla vláda s řadou Covid programů a kompenzačních bonusů, které udrželi českou ekonomiku stabilní. Při další vlně koronavirové krizi, která by opět ohrožovala ekonomiku ČR bych znovu zavedla již zrušené či rozšířila stávající programy na podporu zaměstnaných osob, převážně podnikatelů a osob nad 50 let, u kterých je nalezení nového pracovního místa obtížnější.

## ZÁVĚR

Covid-19 razantně změnil trh práce. S nástupem pandemie začaly firmy z důvodů pozastavení své činnosti, existenčním problémům či krachování stagnovat nebo propouštět své zaměstnance. Ovlivněny byly také administrativní činnosti, které se v průběhu pandemie obrátili k formě home-office, který měl pomoci zaměstnancům skloubit pracovní i soukromý život. Během pandemie došlo také ke zrychlení procesu pomocí digitalizace a automatizace.

Bakalářská práce byla rozdělena na dvě části – praktickou a teoretickou. V teoretické části jsem se zaměřila na poznatky vztahující se k problematice trhu práce a jejím základním pojmům, k nimž mi dopomohly odborné literární rešerše od různých autorů. Do základních definovaných pojmů spadá nabídka, poptávka a rovnováha na trhu práce. Pomocí segmentace byl trh práce rozdělen na 3 dílčí trhy, které jsem podrobněji popsala. Dále zde spadají specifické rysy, které byly také zkonkretizovány. Následně jsem se věnovala nezaměstnanosti, jejím druhům, míře nezaměstnanosti, důsledkům, které mohou ovlivnit společnost i jedince a poté snížení nezaměstnanosti. V teoretické části byl také zmíněn Okunův zákon, který charakterizuje vztah mezi nezaměstnaností a hrubým domácím produktem.

V praktické části jsem se prvně zaměřila na souvislosti s onemocněním Covid-19, jejím nástupem do České republiky, společenskými a ekonomickými změnami a celkově vývojem této pandemie. Dále zde spadají dopady, které ovlivnily trh práce a opatření podporující zaměstnanost vydaná vládou pro zmírnění následků pandemie.

Hlavním cílem práce bylo vytvoření analýzy vývoje trhu práce v ČR a také zaměstnanosti a nezaměstnanosti před a během pandemie. Vytvořením analýzy nabídky práce je zřejmé, že na růstu hlášených volných pracovních míst znázorněnou na grafu č. 1 se nejvíce podílely pracovní místa s požadavkem základního vzdělání s praktickou školou. Ze zjištěných dat lze vyvodit, že míra zaměstnanosti znázorněná na grafu č. 2, která i přes umělé držení státními příspěvky, možnosti pracovat přes home-office a státem vydaných opatření v podobě programů podporující zaměstnanost se udržuje v době před i během pandemie na stejné úrovni okolo 60 %. Naopak díky této skutečnosti se míra nezaměstnanosti znázorněná na grafu č. 4 držela také na konstantní úrovni 2-3 %.

Z grafu č. 6 je patrné také to, že s nástupem pandemie vzrostl počet uchazečů o zaměstnání kvůli stále se vyvíjející situaci a novým opatřením. V roce 2020 s nepředvídatelnými

vládními opatřeními jde také vidět na grafu č. 8, že délka nezaměstnanosti od 3 měsíců po 1 rok v České republice s nástupem pandemie razantně vzrostla.

Poslední výraznou změnou prošlo HDP, které před nástupem pandemie každoročně vzrostlo zhruba o 3 %. S nástupem pandemie však HDP oproti roku 2019 před pandemií výrazně kleslo až o 5,6 %. Tento pokles primárně zapříčinila vydaná opatření k zamezení šíření Covid-19, kvůli kterým nejvíce poklesly spotřební výdaje domácností a výdaje na tvorbu kapitálu.

Z provedených analýz lze tedy usoudit, že pandemie Covid-19 měla na trh práce velký vliv, avšak díky umělému držení státními příspěvky, možnosti pracovat přes home-office a zavedenými opatřeními v podobě Covid programů a kompenzačních bonusů podporující zaměstnanost nevznikla tak vysoká míra nezaměstnanosti jakou jsme všichni očekávali.

**SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY**

ARNOLD, Roger A. *Microeconomics*. Thirteenth edition. Australia: Cengage, [2019], 552 s. ISBN 9781337617406.

BRČÁK, Josef, Bohuslav SEKERKA a Roman SVOBODA. *Mikroekonomie: teorie a praxe*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2013, 283 s. ISBN 9788073804534.

BRČÁK, Josef, Bohuslav SEKERKA, Lucie SEVEROVÁ a Dana STARÁ. *Makroekonomie: makroekonomický přehled*. 2. vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020, 262 s. ISBN 978-80-7380-831-0.

BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. Praha: Oeconomica, 2012, 288 s. Vysokoškolská učebnice. ISBN 9788024518800.

BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z moderní ekonomie trhů práce*. V Praze: C.H. Beck, 2018, 267 s. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7400-719-4.

CASE, Karl E., Ray C. FAIR a Sharon M. OSTER. *Principles of macroeconomics*. Thirteenth edition. Harlow, England: Pearson, [2020], 470 s. ISBN 978-1-292-30382-6.

DOHNALOVÁ, Zuzana. *Mikroekonomie*. Zlín: Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, Fakulta managementu a ekonomiky, 2014, 185 s. ISBN 9788081540332.

EHRENBERG, Ronald G. a Robert Stewart SMITH. *Modern labor economics: theory and public policy*. International edition. London: Routledge, Taylor & Francis Group, 2018, 768 s. ISBN 9781138218178.

HOLMAN, Robert a Dana POSPÍCHALOVÁ. *Úvod do ekonomie: pro střední školy*. 2. vyd. V Praze: C. H. Beck, 2012, 192 s. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 9788071793045.

HOLMAN, Robert. *Ekonomie*. 6. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2016, 696 s. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 9788074002786.

HOLMAN, Robert. *Základy ekonomie: pro studenty vyšších odborných škol a neekonomických fakult VŠ*. 3. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2015, 368 s. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 9788074000072.

JUREČKA, Václav. *Makroekonomie*. 3., aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Grada, 2017, 368 s. Expert. ISBN 9788027102518.

JUREČKA, Václav. *Mikroekonomie*. 3., aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Grada Publishing, 2018, 398 s. Expert. ISBN 9788027101467.

LIPOVSKÁ, Hana. *Moderní ekonomie: jednoduše o všem, co byste měli vědět*. Praha: Grada, 2017, 252 s. ISBN 9788027101207.

MAZOUCH, Petr a Jakub FISCHER. *Lidský kapitál: měření, souvislosti, prognózy*. V Praze: C.H. Beck, 2011, 116 s. Beckova edice ekonomie. ISBN 9788074003806.

SEKERKA, Bohuslav, Josef BRČÁK a Antonín KUČERA. *Ekonomie trochu jinak*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015, 351 s. ISBN 9788073805340.

VÁCLAVÍKOVÁ, Anna, Helena KOLIBOVÁ a Alina KUBICOVÁ. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti: [studijní materiály pro kombinované studium Veřejná správa a regionální politika]*. Opava: Optys, 2009, 149 s. ISBN 9788085819762.

VEČERNÍK, Jiří, ed. *Práce, hodnoty, blahobyt: české realie v evropském kontextu*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2016, 415 s. ISBN 9788073302955.

VLČEK, Josef. *Ekonomie a ekonomika*. 5., aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2016, 555 s. ISBN 9788075521903.

### Internetové zdroje

Aktivní politika v zaměstnanosti: Strategie a kritéria realizace aktivní politiky zaměstnanosti Úřadu práce ČR – Krajské pobočky v Brně v roce 2022, ©2022. Úřad práce [online]. [cit. 2022-05-05]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/aktivni-politika-zamestnanosti-1>

Analýza neobsazenosti volných pracovních míst podle vzdělání, ©2022. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. [cit. 2022-05-08]. Dostupné z: <https://data.mpsv.cz/web/data/analyza-neobsazenosti-volnych-pracovnich-mist-podle-vzdelani>

BULLA, Miroslav, ©2021. Covid a trh práce. *Práce a mzda* [online]. [cit. 2022-05-03]. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/novinky/covid-trh-prace>

Česko je devátou nejvyspělejší ekonomikou EU, ukazuje Index prosperity, ©2022. Euractiv [online]. [cit. 2022-05-08]. Dostupné z: <https://euractiv.cz/section/aktualne-v-eu/news/cesko-je-devatou-nejvyspelejsi-ekonomikou-eu-ukazuje-index-prosperity/>

Hrubý domácí produkt ČR výrobní metodou, ©2022. Český statistický úřad [online]. [cit. 2022-05-12]. Dostupné z: <https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup->



objekt-

parametry&z=T&f=TABULKA&sp=A&skupId=21&katalog=30832&pvo=NUC01-S4&str=v85

Klasifikace zaměstnání (CZ-ISCO), ©2022. *Český statistický úřad* [online]. [cit. 2022-05-10]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/klasifikace-zamestnani-cz-isco-n-f4yhpe3xt8>

Kompenzační bonus: Základní informace, ©2020. *Finanční správa* [online]. [cit. 2022-05-04]. Dostupné z: <https://www.financnisprava.cz/cs/dane/dane/kompenzacni-bonus/kompenzacni-bonus-podzim-2020/zakladni-informace>

Kompenzační bonus: Základní informace, ©2021. *Finanční správa* [online]. [cit. 2022-05-04]. Dostupné z: <https://www.financnisprava.cz/cs/dane/dane/kompenzacni-bonus/novy-kompenzacni-bonus-2021/zakladni-informace>

Ochrana zaměstnanosti: Antivirus – podpora zaměstnanosti, ©2022. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. [cit. 2022-05-03]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/antivirus>

PLEVA, Martin, ©2021. Alarmující zjištění: Pětinu podnikatelů čeká kvůli omezením do měsíce krach. *Deník* [online]. [cit. 2022-05-03]. Dostupné z: <https://www.denik.cz/podnikani/podnikatele-covid-omezeni-bankrot-20210218.html>

Podíl nezaměstnaných osob, pracovní místa v evidenci úřadu práce (stav k 31. 12.), ©2022. *Český statistický úřad* [online]. [cit. 2022-05-07]. Dostupné z: [https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&z=T&f=TABULKA&pvo=ZAM09&katalog=30853&str=v170&c=v3~3\\_\\_RP2021](https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&z=T&f=TABULKA&pvo=ZAM09&katalog=30853&str=v170&c=v3~3__RP2021)

Podíl nezaměstnaných osob, pracovní místa v evidenci úřadu práce (stav k 31. 12.), ©2022. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. [cit. 2022-05-06]. Dostupné z: [https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&z=T&f=TABULKA&pvo=ZAM09&katalog=30853&str=v170&c=v3~3\\_\\_RP2021](https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&z=T&f=TABULKA&pvo=ZAM09&katalog=30853&str=v170&c=v3~3__RP2021)

Prognóza ČNB – jaro 2022, ©2022. *Česká národní banka* [online]. [cit. 2022-05-12]. Dostupné z: <https://www.cnb.cz/cs/menova-politika/prognoza/>

Program COVID – Gastro – Uzavřené provozovny, ©2021. *Ministerstvo průmyslu a obchodu* [online]. [cit. 2022-05-04]. Dostupné z:

<https://www.mpo.cz/cz/rozcestnik/informace-o-koronavirus/program-covid-19-gastro-uzavrene-provozovny--258742/>

Program COVID – Nájemné, ©2021. *Ministerstvo průmyslu a obchodu* [online]. [cit. 2022-05-04]. Dostupné z: <https://www.mpo.cz/cz/podnikani/zivnostenske-podnikani/covid-19-najemne--255305/>

Situace na trhu práce, ©2021. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. [cit. 2022-05-06]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/situace-na-trhu-prace>

Sledujte vývoj událostí den po dni, ©2022. *Hospodářská komora České republiky* [online]. [cit. 2022-05-03]. Dostupné z: <https://komora.cz/sledujte-vyvoj-udalosti-z-predeslych-dnu/>

Struktura uchazečů o zaměstnání v evidenci úřadu práce – podle vzdělání, věku a délky nezaměstnanosti (stav k 31. 12.), ©2022. *Český statistický úřad* [online]. [cit. 2022-05-05]. Dostupné z: [https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&z=T&f=TABULKA&pvo=ZAM10&katalog=30853&str=v172&c=v3~3\\_\\_RP2021&v=v166\\_\\_null\\_\\_null\\_\\_null](https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&z=T&f=TABULKA&pvo=ZAM10&katalog=30853&str=v172&c=v3~3__RP2021&v=v166__null__null__null)

Tiskové zprávy 2021: Nezaměstnanost v prosinci vzrostla na 4 %, ©2021. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. [cit. 2022-05-05]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/-/nezamestnanost-v-prosinci-vzrostla-na-4->

Uchazeči a volná místa, ©2022. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. [cit. 2022-05-04]. Dostupné z: <https://data.96mpsv.cz/web/data/vizualizace3>.

Věková struktura, ©2022. *Český statistický úřad* [online]. [cit. 2022-05-08]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/scitani2021/vekova-struktura>

Využití lidských zdrojů: Nezaměstnanost, 2014. *Český statistický úřad* [online]. [cit. 2022-04-21]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/czso/13-2108-06-v\\_letech\\_2000\\_az\\_2005-3\\_3\\_nezamestnanost](https://www.czso.cz/csu/czso/13-2108-06-v_letech_2000_az_2005-3_3_nezamestnanost)

Zaměstnaní podle postavení v zaměstnání, ©2022. *Český statistický úřad* [online]. [cit. 2022-05-04]. Dostupné z: [https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=ZAM02-B&z=T&f=TABULKA&skupId=446&katalog=30853&pvo=ZAM02-B&str=v440&u=v436\\_VUZEMI\\_97\\_19](https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=ZAM02-B&z=T&f=TABULKA&skupId=446&katalog=30853&pvo=ZAM02-B&str=v440&u=v436_VUZEMI_97_19)

Základní charakteristiky ekonomického postavení obyvatelstva ve věku 15 a více let, ©2022. *Český statistický úřad* [online]. [cit. 2022-05-04]. Dostupné z:

[https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=ZAM01-B&z=T&f=TABULKA&skupId=426&katalog=30853&pvo=ZAM01-B&str=v467&u=v413\\_VUZEMI\\_97\\_19](https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=ZAM01-B&z=T&f=TABULKA&skupId=426&katalog=30853&pvo=ZAM01-B&str=v467&u=v413_VUZEMI_97_19)

Záruční program COVID III pro firmy zasažené koronavirem – ukončený program: Provozní financování, ©2022. *Covid portál* [online]. [cit. 2022-05-04]. Dostupné z: <https://covid.gov.cz/situace/kompenzace/zarucni-program-covid-iii-pro-firmy-zasazene-koronavirem-ukonceny-program>

Záruka COVID Sport, ©2022. *Covid portál* [online]. [cit. 2022-05-04]. Dostupné z: <https://covid.gov.cz/situace/kompenzace/zaruka-covid-sport>

**SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK**

CZ-ISCO	Národní klasifikace zaměstnání
ČR	Česká republika
ČSÚ, ČSZO	Český statistický úřad
HDP	Hrubý domácí produkt
MPO	Ministerstvo průmyslu a obchodu
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná
OZP	Osoba se zdravotním postižením
p. b.	Procentní bod
ÚP	Úřad práce
VŠPS	Výběrové šetření pracovních sil

**SEZNAM OBRÁZKŮ**

Obrázek 1 Křivka individuální nabídky práce (Jurečka, 2018, str. 263) .....	16
Obrázek 2 Rovnováha na trhu práce (Dohnalová, 2014, str. 136).....	18
Obrázek 3 Typologie trhu práce (Václavíková, Kolibová, Kubicová, 2009, str. 24) .....	19
Obrázek 4 Nedobrovolná a dobrovolná nezaměstnanost (Brožová, 2018, str. 253) .....	27
Obrázek 5 Beveridgeova křivka (Brožová, 2018, str. 257) .....	27

**SEZNAM TABULEK**

Tabulka 1 Sociální stránka ČR k 31.12.2021 .....	36
Tabulka 2 Neobsazenost volných pracovních míst.....	37
Tabulka 3 Vztah mezi hlavními třídami a úrovněmi dovedností v klasifikaci CZ-ISCO (vlastní zpracování, ČSÚ, ©2022).....	40
Tabulka 4 Analýza volných pracovních míst podle profese za 4. čtvrtletí 2018.....	40
Tabulka 5 Analýza volných pracovních míst podle profese za 4. čtvrtletí 2019.....	41
Tabulka 6 Analýza volných pracovních míst podle profese za 4. čtvrtletí 2020.....	41
Tabulka 7 Analýza volných pracovních míst podle profese za 4. čtvrtletí 2021 .....	42
Tabulka 8 Zaměstnaní ve sledovaném období 2018-2020 .....	45
Tabulka 9 Míra dlouhodobé nezaměstnanosti v letech 2018-2020 .....	51
Tabulka 10 Vývoj HDP za sledované období 2018-2021 .....	54
Tabulka 11 Výsledky regresního modelu za období 2015-2021 .....	56

**SEZNAM PŘÍLOH**

Graf 1 Počet volných pracovních míst podle vzdělání uchazeče za 4. čtvrtletí sledovaných let 2018-2021 (vlastní zpracování z dat MPSV, ©2022).....	38
Graf 2 Míra zaměstnanosti obyvatelstva v ČR .....	43
Graf 3 Míra zaměstnanosti podle krajů.....	44
Graf 4 Vývoj obecné míry nezaměstnanosti ČR v letech 2018-2021.....	46
Graf 5 Počet uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst v letech 2018-2021 .....	47
Graf 6 Podíl celkového počtu uchazečů o zaměstnání k dosažitelným uchazečům .....	48
Graf 7 Počet dosažitelných uchazečů o zaměstnání podle pohlaví .....	49
Graf 8 Struktura uchazečů o zaměstnání v evidenci ÚP podle délky nezaměstnanosti (vlastní zpracování, ČSÚ, ©2022).....	51
Graf 9 Vývoj HDP a nezaměstnanosti v ČR (vlastní zpracování z dat MPSV, ©2022) .....	55
Graf 10 Vztah HDP a míry nezaměstnanosti v letech 2015-2021 (vlastní zpracování).....	57

**PŘÍLOHA P I: POČET VOLNÝCH PRACOVNÍCH MÍST PODLE  
VZDĚLÁNÍ UCHAZEČE ZA 4. ČTVRTLETÍ 2018-2021**

Typ vzdělání	Aktuální počet volných pracovních míst			
	2018	2019	2020	2021
Bez vzdělání	10 523	11 481	10 000	11 928

Typ vzdělání	Aktuální počet volných pracovních míst			
	2018	2019	2020	2021
Neúplné základní	449	683	521	564

Typ vzdělání	Aktuální počet volných pracovních míst			
	2018	2019	2020	2021
Základní + praktická škola	206 497	233 389	227 399	242 519

Typ vzdělání	Aktuální počet volných pracovních míst			
	2018	2019	2020	2021
Nižší střední	2 307	1 612	1 376	1 152

Typ vzdělání	Aktuální počet volných pracovních míst			
	2018	2019	2020	2021
Nižší střední odborné	15 679	14 658	12 930	12 778

Typ vzdělání	Aktuální počet volných pracovních míst			
	2018	2019	2020	2021
Střední odborné (vyučen)	49 933	40 418	30 361	33 102

Typ vzdělání	Aktuální počet volných pracovních míst			
	2018	2019	2020	2021
Střední odborné bez maturity a bez vyučení	2 459	2 445	1 930	1 866

Typ vzdělání	Aktuální počet volných pracovních míst			
	2018	2019	2020	2021
ÚSV s maturitou	6 840	7 121	7 481	9 171

Typ vzdělání	Aktuální počet volných pracovních míst			
	2018	2019	2020	2021
ÚSO (vyučení s maturitou)	4 571	4 088	3 711	3 931

Typ vzdělání	Aktuální počet volných pracovních míst			
	2018	2019	2020	2021
ÚSO s maturitou (bez vyučení)	11 394	10 536	9 436	10 625



Typ vzdělání	Aktuální počet volných pracovních míst			
	2018	2019	2020	2021
Vyšší odborné	2 015	2 007	1 690	1 991

Typ vzdělání	Aktuální počet volných pracovních míst			
	2018	2019	2020	2021
Vyšší odborné vzdělání v konzervatoři	14	41	41	42

Typ vzdělání	Aktuální počet volných pracovních míst			
	2018	2019	2020	2021
VŠ Bakalářské	4 603	5 533	5 730	7 402

Typ vzdělání	Aktuální počet volných pracovních míst			
	2018	2019	2020	2021
VŠ Magisterské	7 080	6 894	5 927	6 009

Typ vzdělání	Aktuální počet volných pracovních míst			
	2018	2019	2020	2021
VŠ Doktorské (vědecká výchova)	48	46	48	67