

Analýza trhu práce ve vybraném regionu se zaměřením na rizikové skupiny obyvatel

Jana Chmelařová

Bakalářská práce
2025



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta managementu a ekonomiky

Ústav podnikové ekonomiky

Akademický rok: 2024/2025

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení:	Jana Chmelařová
Osobní číslo:	M21187
Studijní program:	B0413A050024 Ekonomika a management
Specializace:	Ekonomika a management podniku
Forma studia:	Prezenční
Téma práce:	Analýza trhu práce ve vybraném regionu se zaměřením na rizikové skupiny obyvatel

Zásady pro vypracování

Úvod

Definujte cíle práce a použité metody zpracování práce.

I. Teoretická část

- Zpracujte literární rešerši se zaměřením na oblastí trhu práce.

II. Praktická část

- Analýzujte současný stav trhu práce ve vybraném regionu se zaměřením na rizikové skupiny.
- Na základě provedené analýzy navrhněte doporučení ke zlepšení stavu na trhu práce.

Závěr

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

Seznam doporučené literatury:

BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z moderní ekonomie trhů práce*. Beckovy ekonomické učebnice. Praha: C.H. Beck, 2018. ISBN 9788074007194.
JUREČKA, Václav a MACHÁČEK, Martin. *Makroekonomie*. 4. aktualizované a rozšířené vydání. Grada, 2023. ISBN 9788027136353.
LIPOVSKÁ, Hana. *Moderní ekonomie: Jednoduše o všem, co byste měli vědět*. Grada, 2017. ISBN 9788027101207.
MANKIW, N. Gregory. *Macroeconomics*. Ninth edition. New York: Macmillan Education, 2016. ISBN 9781319154035.
PALÍŠKOVÁ, Marcela. *Trh práce v Evropské unii: historický vývoj, aktuální trendy a perspektivy*. Beckova edice ekonomie. Praha: C.H. Beck, 2014. ISBN 9788074002700.

Vedoucí bakalářské práce: Ing. Monika Horáková, Ph.D.
Ústav ekonomie

Datum zadání bakalářské práce: 10. února 2025
Termín odevzdání bakalářské práce: 23. května 2025

L.S.

doc. Ing. Michal Pilík, Ph.D.
děkan

doc. Ing. Petr Novák, Ph.D.
ředitel ústavu

Ve Zlíně dne 10. února 2025

PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

- odevzdáním bakalářské práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb., v platném znění bez ohledu na výsledek obhajoby;
- bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému a bude dostupná k nahlédnutí;
- jedno vyhotovení bakalářské práce v listinné podobě bude ponecháno Univerzitě Tomáše Bati ve Zlíně k uložení;
- na moji 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;
- podle § 60 odst. 1 autorského zákona má Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- podle § 60 odst. 2 a 3 mohu užít své dílo – bakalářskou práci – nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky bakalářské práce využít ke komerčním účelům;
- pokud je výstupem 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, že

- jsem na bakalářské práci pracoval(a) samostatně a použitou literaturu jsem řádně citoval(a); v případě publikace výsledků budu uveden(a) jako spoluautor;
- odevzdaná verze bakalářské práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou obsahově totožné.

Ve Zlíně, dne

.....
podpis autora

ABSTRAKT

Tato bakalářská práce má za hlavní cíl zhodnotit aktuální stav zaměstnanosti rizikových skupin osob na trhu práce v okrese Vsetín v oblasti zpracovatelského průmyslu. Cílem části teoretické, je provedení literární rešerše, která definuje pojmy spojené s trhem práce – zaměstnanost, nezaměstnanost, rizikové skupiny obyvatel, hrubý domácí produkt, hospodářský cyklus, inflace a role státu na trhu práce. V praktické části jsou analyzována primární data, získaná dotazníkovým šetřením, zaměřeným na současnou zaměstnanost rizikových skupin osob. Ověřovány jsou zde stanovené hypotézy. V této části práce bylo zjištěno, které rizikové skupiny zaměstnavatelé zaměstnávají a jaký mají postoj k jejich zaměstnávání. Následuje analýza sekundárních zdrojů dat, která jsou veřejně dostupná ze stránek Ministerstva práce a sociálních věcí a Českého statistického úřadu, týkající se trhu práce. Výsledky analýz zobrazují aktuální zaměstnanost rizikových skupin, nabídku práce rizikových skupin a v závěru práce jsou zobrazeny a vyhodnoceny výsledky provedených analýz a následná doporučení ke zlepšení stavu na trhu práce.

Klíčová slova: trh práce, rizikové skupiny obyvatel, makroekonomické ukazatele, nezaměstnanost, aktivní politika zaměstnanosti

ABSTRACT

The main objective of this bachelor's thesis is to evaluate the current employment status of vulnerable population groups in the labor market in the Vsetín district, specifically in the manufacturing sector. The theoretical part consists of a literature review that defines key concepts related to the labor market—employment, unemployment, vulnerable groups, gross domestic product, economic cycle, inflation, and the role of the state in the labor market. The practical part analyzes primary data obtained through a questionnaire survey focused on the current employment of vulnerable groups. The set hypotheses are tested in this section. It identifies which vulnerable groups are employed by companies and what attitudes employers have towards employing them. This is followed by an analysis of secondary data from publicly available sources provided by the Ministry of Labour and Social Affairs and the Czech Statistical Office, concerning the labor market. The results present the current employment levels and job offers for vulnerable groups, and the conclusion summarizes the findings and provides recommendations to improve their position in the labor market.

Keywords: labor market, risk groups, macroeconomic indicators, unemployment, active labour market policy

Tímto bych chtěla poděkovat vedoucí mé bakalářské práce paní Ing. Monice Horákové, Ph.D., za její trpělivost, čas a odborné vedení, díky kterému jsem mohla dokončit svou bakalářskou práci. Dále bych chtěla poděkovat rodině a přátelům, kteří mě v průběhu studia podporovali.

OBSAH

ÚVOD.....	15
CÍLE A METODY ZPRACOVÁNÍ PRÁCE	16
I TEORETICKÁ ČÁST	17
1 TRH PRÁCE.....	18
1.1 NABÍDKA NA TRHU PRÁCE	18
1.2 POPTÁVKA NA TRHU PRÁCE	19
1.3 ROVNOVÁHA NA TRHU PRÁCE	19
1.4 NEROVNOVÁHA NA TRHU PRÁCE	20
2 MAKROEKONOMICKÉ UKAZATELE TRHU PRÁCE	21
2.1 EKONOMICKY AKTIVNÍ OBYVATELSTVO.....	21
2.2 ZAMĚSTNANOST	21
2.3 NEZAMĚSTNANOST.....	22
2.3.1 Dopady nezaměstnanosti.....	24
2.3.2 Obecná míra nezaměstnanosti	26
2.3.3 Míra nezaměstnanosti.....	26
2.3.4 Podíl nezaměstnanosti na celkové populaci 15+	27
2.4 ROLE STÁTU NA TRHU PRÁCE	28
2.4.1 Aktivní politika zaměstnanosti.....	28
2.4.2 Pasivní politika zaměstnanosti	30
2.5 MAKROEKONOMICKÉ UKAZATELE SOUVISEJÍCÍ S TRHEM PRÁCE	30
2.5.1 Hrubý domácí produkt	30
2.5.2 Hospodářský cyklus	33
2.5.3 Inflace.....	35
3 RIZIKOVÉ SKUPINY NA TRHU PRÁCE	37
3.1 ABSOLVENTI ŠKOL A MLADISTVÍ	37
3.2 OSOBY PEČUJÍCÍ O DÍTĚ	38
3.3 OSOBY V PŘEDDŮCHODOVÉM VĚKU	38
3.4 OSOBY S NÍZKOU KVALIFIKACÍ.....	38
3.5 OSOBY SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM (OZP)	38
4 METODY VÝZKUMU NA TRHU PRÁCE.....	39
4.1 VÝBĚROVÉ ŠETŘENÍ PRACOVNÍCH SIL	39
4.2 KVALITATIVNÍ VÝZKUM.....	39
4.3 KVANTITATIVNÍ VÝZKUM.....	41
4.4 TESTOVÁNÍ HYPOTÉZ	42
4.4.1 Hladina významnosti.....	42
4.4.2 P-hodnota	43

4.4.3	Chí-kvadrát test nezávislosti.....	43
4.4.4	Stupeň volnosti	43
5	SHRNUTÍ TEORETICKÉ ČÁSTI.....	44
II	PRAKTICKÁ ČÁST	45
6	ANALÝZA TRHU PRÁCE VE ZLÍNSKÉM KRAJI.....	46
6.1	CHARAKTERISTIKA ZLÍNSKÉHO KRAJE	46
6.1.1	Zlínský kraj.....	48
6.1.2	Okres Vsetín	49
6.1.3	Okres Kroměříž	50
6.1.4	Okres Zlín.....	50
6.1.5	Okres Uherské Hradiště.....	51
6.2	MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI V ČESKÉ REPUBLICE	51
6.3	ZHODNOCENÍ ANALÝZY TRHU PRÁCE VE ZLÍNSKÉM KRAJI	52
7	ANALÝZA NABÍDKY PRÁCE RIZIKOVÝCH SKUPIN VE VYBRANÉM REGIONU A V DANÉM KRAJI	54
7.1	ZLÍNSKÝ KRAJ	54
7.1.1	Okres Vsetín	55
7.1.2	Okres Kroměříž	55
7.1.3	Okres Zlín.....	56
7.1.4	Okres Uherské Hradiště.....	56
7.2	ZHODNOCENÍ ANALÝZY NABÍDKY PRÁCE RIZIKOVÝCH SKUPIN VE ZLÍNSKÉM KRAJI	57
8	ANALÝZA ZAMĚSTNANOSTI JEDNOTLIVÝCH RIZIKOVÝCH SKUPIN NA TRHU PRÁCE V OKRESU VSETÍN	59
8.1	VÝZKUMNÝ VZOREK	59
8.2	SBĚR DAT	59
8.3	ANALÝZA ZÍSKANÝCH DAT	60
8.3.1	Testování rozdílu zaměstnanosti rizikových skupin.....	61
8.3.2	Testování zájmu o zaměstnanost rizikových skupin	62
8.3.3	Testování fluktuace zaměstnanosti rizikových skupin	64
8.3.4	Testování úpravy pracovních podmínek při zaměstnávání rizikových skupin	65
8.3.5	Spolupráce zaměstnavatelů s úřadem práce	66
8.3.6	Spokojenost a nespokojenost se zaměstnáváním rizikových skupin.....	67
8.3.7	Problémy při zaměstnávání rizikových skupin osob	68
8.3.8	Nejvíce ohrožená riziková skupina při zaměstnávání rizikových skupin	69
8.4	SHRNUTÍ DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ	69
9	ZHODNOCENÍ VÝSLEDKŮ VÝZKUMU	72
9.1	ZHODNOCENÍ DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ.....	72
9.2	DOPORUČENÍ KE ZLEPŠENÍ STAVU TRHU PRÁCE	74

ZÁVĚR	76
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	78
SEZNAM OBRÁZKŮ	82
SEZNAM TABULEK.....	83
SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK	84
SEZNAM PŘÍLOH.....	85

ÚVOD

Cílem této bakalářské práce je zjistit a následně zhodnotit aktuální stav zaměstnanosti rizikových skupin osob ve Zlínském kraji. Konkrétně v okrese Vsetín, se zaměřením na zaměstnanost v odvětví zpracovatelského průmyslu. Dále také zjistit postoj zaměstnavatelů k zaměstnávání rizikových skupin obyvatel.

Práce se skládá ze dvou částí, z části teoretické a části praktické. V teoretické části nejprve bude provedena literární rešerše, kde budou vysvětleny základní charakteristiky týkající se trhu práce – nabídka, poptávka, rovnováha a nerovnováha. Druhá kapitola teoretické části se bude věnovat makroekonomickým ukazatelům trhu práce. Zde bude vysvětlen pojem ekonomicky aktivní obyvatelstvo, zaměstnanost, nezaměstnanost, aktivní a pasivní politika zaměstnanosti, a další podstatné makroekonomické ukazatele související s trhem práce (hrubý domácí produkt, hospodářský cyklus a inflace). Následně budou definovány jednotlivé rizikové skupiny, se kterými se na trhu práce můžeme setkat.

V části praktické bude analyzován aktuální stav zaměstnanosti rizikových skupin osob na trhu práce v okrese Vsetín v průmyslovém odvětví. Tyto hodnoty budou získány díky provedení dotazníkového šetření. Dále z dotazníkového šetření bude patrné, jaký největší problém vidí zaměstnavatelé, při zaměstnávání rizikových skupin osob, se kterými skupinami se jim dobře a špatně spolupracuje, jakou mají tyto skupiny fluktuaci a zda jsou těmto osobám přizpůsobovány pracovní podmínky. V praktické části bude také provedena analýza, která se bude zabývat nabídkou práce jednotlivých rizikových skupin osob ve Zlínském kraji.

CÍLE A METODY ZPRACOVÁNÍ PRÁCE

Hlavním cílem této bakalářské práce je zhodnotit stav zaměstnanosti rizikových skupin obyvatel na trhu práce v okrese Vsetín. Pro splnění hlavního cíle bakalářské práce jsou stanoveny také dílčí cíle, které tvoří zpracování literární rešerše vztahující se k oblasti trhu práce, zjištění současného stavu zaměstnanosti rizikových skupin obyvatel a zjištění postoje zaměstnavatelů k zaměstnávání rizikových osob.

Jedním z dílčích cílů této práce je zpracování literární rešerše, která souvisí s uvedeným tématem bakalářské práce. Tato teoretická část poskytne základní teoretické znalosti v oblasti trhu práce, makroekonomických ukazatelů, rizikových skupin osob na trhu práce a metod výzkumu. Při zpracování teoretické části bakalářské práce bude vycházeno převážně z dostupných knižních a elektronických zdrojů a také z oficiálních webových stránek úřadu práce.

V praktické části bude využita kvantitativní metoda výzkumu, konkrétně aplikace dotazníkové formy sběru dat. Za pomoci dotazníkového šetření bude zjišťována zaměstnanost rizikových skupin obyvatel na trhu práce v okrese Vsetín a zároveň také bude zjišťován postoj zaměstnavatelů při zaměstnávání těchto rizikových skupin osob.

Pro sestavení dotazníku byly stanoveny následující hypotézy, které budou následně statisticky ověřovány metodou chí-kvadrát testu.

Hypotéza 1: Mezi zaměstnaností vybraných rizikových skupin obyvatel neexistují významné rozdíly.

Hypotéza 2: Firmy nemají zájem o zaměstnávání rizikových skupin osob.

Hypotéza 3: Rizikové skupiny obyvatel nemají větší fluktuaci zaměstnání než bezrizikové skupiny obyvatel.

Hypotéza 4: Firmy nepřizpůsobují pracovní podmínky rizikovým skupinám osob.

Na konci bakalářské práce bude zhodnocení analýz z praktické části, které bude obsahovat shrnutí podstatných výsledků analýz a jejich vyhodnocení.

I TEORETICKÁ ČÁST

1 TRH PRÁCE

Trh práce je pro všechny důležitý a každý se někdy na trhu práce objeví. Ať už v pozici nabídky na trhu práce nebo poptávky na trhu práce. Tyto dvě oblasti si rozebereme v následující podkapitole. (Lipovská, 2017)

Na trhu práce se můžeme setkat se třemi subjekty – lidé, firmy a stát. Lidé na trhu práce vystupují jako pracovníci, kteří nabízejí svou pracovní sílu za odměnu v podobně mzdy. Pro změnu firmy, stojí na straně poptávky, a poptávají právě pracovníky, kteří jsou ochotni pro firmy pracovat a firmy jim dají určitou mzdu. Stát nezastupuje ani jednu z těchto stran, ale je pro trh práce důležitý, jelikož stanovuje podmínky, kterými se musí subjekty na trhu práce řídit. Stanovuje například výši minimální mzdy, kterou firmy musí pracovníkům nabídnout, podmínky bezpečnosti při práci nebo také stanovuje podporu osob v nezaměstnanosti. (Lipovská, 2017)

1.1 Nabídka na trhu práce

Jak již bylo lehce zmíněno v předchozí kapitole, o nabídce na trhu práce mluvíme v souvislosti s nabízením práce od pracovníků, kteří očekávají patřičný výdělek za vykonanou práci. Pracovníci si poté za výdělek mohou koupit různé výrobky, služby, zboží nebo užívat si výdělků v podobě výletů a dovolených. (Brožová, 2018)

V případě, že pracovníci nepracují a nenabízejí tak svou pracovní sílu, tak získají volný čas, ale jsou ochuzeni o výdělek, za který by si mohli například koupit již zmíněné zboží, služby nebo si dopřát dovolenou. (Brožová, 2018)

Postupem let, se také vyvíjí podmínky trhu práce. Například nyní je stanovena standardní pracovní doba 40 hodin týdně, to je pět dnů v týdnu po dobu osmi hodin za den. Konečné rozhodnutí tak záleží na individuální preferenci každého pracovníka, kolik hodin je ochotný pracovat a za jakou výši mzdy. (Brožová, 2018)

Každý z nás má individuální požadavky a představy o práci, kterou by chtěl vykonávat. Záleží tedy na nás, jestli se rozhodneme pro život bez zaměstnání anebo se zaměstnáním. V případě, pokud se rozhodneme pro zaměstnání, záleží jen na nás, kde se necháme zaměstnat a kolik hodin práce chceme zaměstnání obětovat. Toto rozhodnutí však ovlivňuje náš osobní život. (Borjas, 2013)

1.2 Poptávka na trhu práce

Stejně důležitá jako nabídka na trhu práce je i poptávka na trhu práce. Osoby, které práci nabízejí, by ji neměli komu nabízet, pokud by poptávka na trhu práce neexistovala. Poptávka po práci zastupuje firmy, které poptávají osoby, které budou práci vykonávat. Firmy tedy poptávají pracovní sílu, která bude pracovat za určitých podmínek. Mezi tyto podmínky může spadat výše mzdy nebo pracovní doba. (Borjas, 2013)

Poptávka na trhu práce představuje opak nabídky. Stranu poptávky zastupují firmy a společnosti, které hledají pracovníky. Poptávku lze sledovat ve dvou stádiích. A to v krátkodobém směru a v dlouhodobém směru. (Brožová, 2018)

Krátkodobá poptávka na trhu práce nepředstavuje jen zohlednění sumy poptávek po práci od firem, které pracovníky hledají. Důležitá je zde i výše nabízené mzdy. Pokud vezmeme v úvahu i nabízenou mzdu, zjistíme, že v případě poklesu mzdové sazby firmy budou přijímat větší množství práce a tím se zvýší výše jejich vyrobené produkce. Větší množství vyrobené produkce má dále za následek pokles ceny výrobků, což zapříčiní menší příjem z mezního produktu práce firem. Znamená to, že práce je považována za variabilní a množství kapitálu za fixní složku. (Brožová, 2018)

U dlouhodobé poptávky na trhu se považuje práce i množství kapitálu za variabilní složku, se kterou lze v rámci dlouhého období lépe pracovat. Produkce je tak stále stejná, přestože poklesne mzdová sazba. Je to způsobeno chováním firmy, která hledá jinou vyváženost mezi vstupy. (Brožová, 2018)

1.3 Rovnováha na trhu práce

Na trhu se setkává veškerá nabídka práce a všechna poptávka po práci, které jsou spolu v jakémsi vztahu. Rovnováhu můžeme chápat jako stav, kdy se nabídka s poptávkou rovnají. Jinak řečeno, je nabízeno přesně takové množství lidské práce, které firmy požadují. Jelikož poptávku s nabídkou ovlivňuje i mzda, tak ta v případě rovnováhy musí být také v rovnovážném stavu. Pokud se nám nabídka práce s poptávkou po práci nerovnájí, právně vyšší poskytnuté mzdy můžeme tyto dva faktory ovlivnit a srovnat. (Urban, 2003)

Jako rovnovážnou mzdu můžeme chápat i jako hodnotu pracovní produktivity. Pracovní produktivita nám říká, že zaměstnanci, kteří jsou více produktivní, by měli být i lépe placeni. Naopak méně produktivní zaměstnanci by měli pobírat nižší výši mzdy než produktivnější pracovníci. (Urban, 2003)

Jak již bylo zmíněno, rovnováhu na trhu práce ovlivňuje velikost nabídky a poptávky ale také výše mzdy. Pracovníci by si přáli co nejvyšší mzdu za odvedenou práci, ale naopak zaměstnavatelé nechtějí dávat příliš vysokou mzdu. Toto jsou dva odlišné přístupy ke mzdě, které je třeba nějakým způsobem vyrovnat, abychom docílili rovnováhy. (Borjas, 2013)

K rovnováze dochází, když se poptávanému množství rovná množství nabízené. Což nastává v situaci, kdy všichni zaměstnavatelé, kteří chtějí někoho zaměstnat na určité pracovní pozici, jsou schopni najít osobu, která bude ochotná pracovat za jimi stanovený finanční plat na dané pracovní pozici. (Lynham, 2018)

1.4 Nerovnováha na trhu práce

Trh práce se neustále vyvíjí, a to znamená, že nabídka práce s poptávkou po práci nemůže být neustále vyrovnaná a dochází tak jejím posunům. Posuny můžou nastat ze dvou důvodů. Prvním důvodem může být změna nabídky práce. To znamená, že se ovlivní počet osob, které práci nabízejí. Počet osob, nabízejících práci se může zvýšit nebo snížit. Ke zvýšení počtu osob může dojít například v případě přistěhování osob, z jiné země nebo také v případě změny doby trvání podpory v případě nezaměstnanosti. A to konkrétně snížení této doby podpory. Naopak zvýšení doby podpory vede ke snížení počtu osob, které práci nabízejí. Stejně tak nabídku práce může snížit odstěhování osob do jiné země. (Urban, 2003)

Druhý důvod tvoří změna poptávky po práci od firem. V případě, že firmy poptávají více pracovníků, zvýší se zaměstnanost a se zaměstnaností zároveň i výše mzdy. Z tohoto důvodu také vzroste cena vyráběných produktů, či poskytovaných služeb. V opačné situaci, kdy se cena zboží snižuje, poptávka po práci klesá, klesá i zaměstnanost (roste tedy nezaměstnanost) a mzda. Z této skutečnosti plyne, že poptávka po práci závisí na hodnotě mezního produktu práce a na proměnlivosti cen zboží nebo služeb. (Urban, 2003)

2 MAKROEKONOMICKÉ UKAZATELE TRHU PRÁCE

V této kapitole budou vysvětleny základní pojmy vztahující se k oblasti trhu práce z pohledu makroekonomie. Zde lze zařadit ekonomicky aktivní obyvatelstvo, zaměstnanost a nezaměstnanost. Bude zde i popsána role státu na trhu práce a pojmy jako je hrubý domácí produkt, hospodářský cyklus a inflace.

2.1 Ekonomicky aktivní obyvatelstvo

Ekonomicky aktivní obyvatelstvo, jinak nazýváno jako pracovní síla, se skládá ze dvou hlavních skupin. Zaměstnaní a nezaměstnaní. Osoba, která vykonává práci a vystupuje v pozici zaměstnance nebo se nachází v pozici sebezaměstnání, spadá do kategorie zaměstnaných. Není zde určeno, na jaký typ pracovního úvazku musí pracovat zaměstnaná osoba. Je zde důležité právě to, že je zaměstnaná. Naopak osoba nezaměstnaná, se nachází v pozici, kdy chtěla pracovat, je ochotna nastoupit do zaměstnání, aktivně nové zaměstnání hledá, ale momentálně nemá žádné zaměstnání nebo sebezaměstnání. (Brožová, 2018)

Pravým opakem ekonomicky aktivního obyvatelstva je ekonomicky neaktivní obyvatelstvo. Do ekonomicky neaktivních osob můžeme zařadit například osoby v domácnosti, pečující o dítě, studující, zdravotně postižené nebo osoby, které se rozhodly pro život bez práce. (Jurečka, 2023)

Nezaměstnané osoby mohou být rozděleny na registrované nezaměstnané, v tomto případě hovoříme o osobách, které jsou vedeny na ÚP, a neregistrované nezaměstnané, které na ÚP vedeny nejsou. V případě registrované nezaměstnanosti, může dojít k podhodnocení nezaměstnanosti, jelikož osoby, které jsou nezaměstnané pouze na krátkou dobu se mnohdy ani na ÚP neevidují. ÚP zároveň může ze své evidence některé klienty vypsát. A to z důvodu, dlouhodobé nezaměstnanosti nebo z důvodu že klienti práci přestali hledat. V opačném případě může být situace nadhodnocená. K tomuto jevu dojde v době, kdy klienti se registrují na ÚP i v případě, že práci nehledají a využívají dávek sociální podpory. (Brožová, 2018)

2.2 Zaměstnanost

S pojmem zaměstnanost se setkáváme běžně na trhu práce. Do kategorie zaměstnaných, řadíme osobu, která je způsobilá a schopna vykonávat práci v zaměstnání. (Jurečka, 2023)

Do kategorie zaměstnaných řadíme osoby, které jsou vedeny jako zaměstnanci a pobírají mzdu od zaměstnavatele, nebo osoby, které pracují ve svém podniku. Jsou zde zařazeni také zaměstnanci, kteří právě v zaměstnání chybí například z důvodu čerpání dovolené nebo z důvodu nemoci. (Mankiw, 2016)

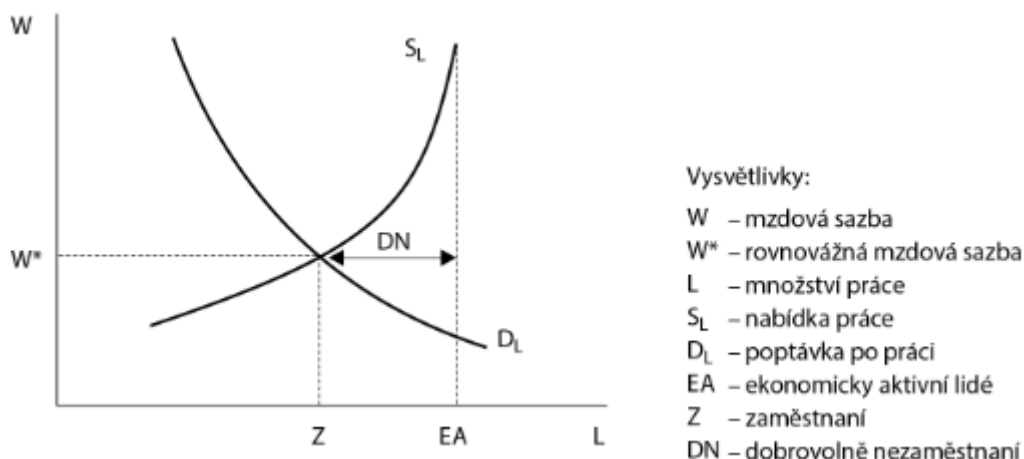
Jako zaměstnanou osobu považujeme každého, kdo odpracoval minimálně jednu hodinu v referenčním týdnu. Za referenční období považujeme čas, který je pro prováděný statistický výzkum rozhodný. Mohla tak učinit osoba starší 15 let, která může být zaměstnána zaměstnavatelem nebo může vystupovat sama jako osoba samostatně výdělečně činná. Řadíme zde i osoby, které jsou v zaměstnání nepřítomné na krátkou dobu například ze zdravotních důvodů, z důvodu dovolené nebo z důvodu stávky. Jako zaměstnání považujeme činnost, kterou vykonává osoba nejen na hlavní pracovní poměr, ale také na zkrácený úvazek, dočasný, příležitostný nebo sezónní. (Vejmělek, 2025)

Zaměstnání můžeme rozlišit na dva typy. V prvním případě jsou zaměstnanci zaměstnání zaměstnavatelem, kteří jim za vykonanou práci dávají odměnu. Ve druhém případě se jedná o tak zvané samozaměstnání, kde řadíme osoby, které podnikají na vlastní účet. (Vejmělek, 2025)

2.3 Nezaměstnanost

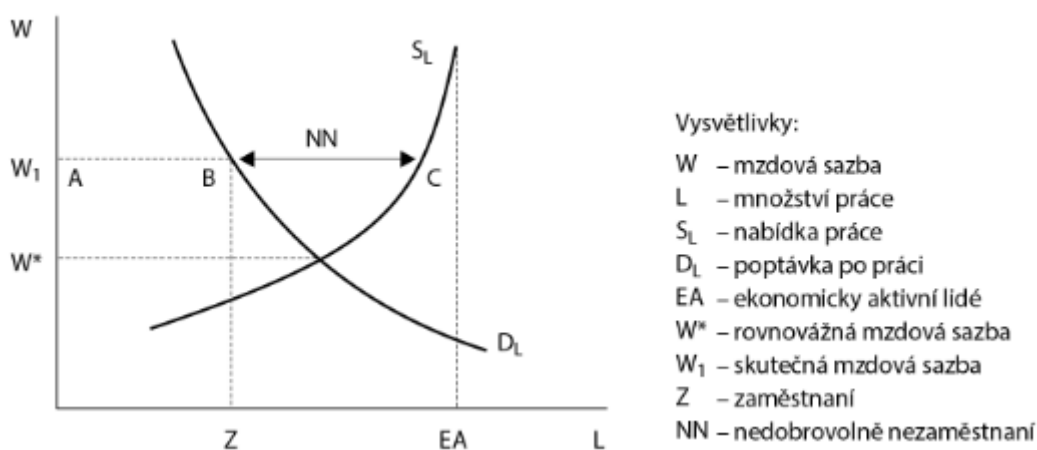
Nezaměstnanost je opakem zaměstnanosti. Nezaměstnané osoby jsou osoby, které nemají zaměstnání nebo sebezaměstnání. Tyto osoby ale aktivním způsobem nové zaměstnání hledají a jsou schopny maximálně do doby 14 dnů se sebezaměstnat nebo do zaměstnání nastoupit. (Vejmělek, 2025)

Nezaměstnanost můžeme rozdělit na dobrovolnou a nedobrovolnou. Nezaměstnaně dobrovolným se stává osoba, která považuje výšku mzdy jako důležitou, a pod určitou hranici výše mzdy není ochotna za tuto mzdu pracovat. Nabídky, kdy je výše mzdy pod jejich hranici tak odmítají nebo danou práci brzy opouští. (Brožová, 2018)



Obrázek 1 – Dobrovolná nezaměstnanost (Jurečka, 2023)

Nezaměstnanost nedobrovolná nastává v situaci, kdy nezaměstnaní lidé práci aktivně hledají a jsou ochotni pracovat i za nižší mzdu, bohužel však nemohou pracovní místo najít. (Brožová, 2018)



Obrázek 2 – Nedobrovolná nezaměstnanost (Jurečka, 2023)

Nezaměstnanost můžeme rozdělit do třech základních kategorií – cyklická, frikční a strukturální. Nezaměstnanost cyklická je úzce spjatá s hospodářským cyklem. Pokud nám klesá výše HDP, zapříčiní to růst cyklické nezaměstnanosti. K tomu může dojít v období, kdy firmy neprodukují tolik produktů nebo služeb jako dříve, a firmy tak nemají zájem o nové zaměstnance a mohou stávající zaměstnance začít propouštět. V případě růstu HDP, cyklická nezaměstnanost klesá. V tomto období se firmám daří produkovat dostatek zboží či služeb a mají zájem o nové zaměstnance. (O'Sullivan et al., 2014)

V případě frikční nezaměstnanosti, mluvíme o nezaměstnanosti přirozené. Jedná se o dobu, kdy zaměstnanec odejde ze stávající práce do doby, než nastoupí do práce další. Nezáleží zde na důvodu, proč zaměstnanec stávající zaměstnání opustil

nebo mu zaměstnavatel dal výpověď. Hledání nového zaměstnání zabere určité množství času, který právě tvoří frikční nezaměstnanost. Osoba, která hledá nové zaměstnání, může mít určité požadavky na nové zaměstnání, které se mohou například týkat platového ohodnocení, lokality výkonu práce nebo náplní práce. Na druhou stranu zaměstnavateli, který hledá nového zaměstnance, se může hlásit na volnou pracovní pozici více osob. Pro zaměstnavatele je tedy důležité, dobře se rozhodnout ve výběru nového zaměstnance. (O'Sullivan et al., 2014)

Strukturální nezaměstnanost vzniká díky vývoji ekonomiky. Postupem času se ekonomika vyvíjí – některé pracovní místa zanikají a jiná pracovní místa vznikají. Pokud některé z pracovních míst zanikne, osoba, která na tomto pracovním místě byla zaměstnaná, se stane nezaměstnanou osobou. Nové pracovní místo za srovnatelných podmínek může být pro tuto osobu složité najít. Problémy v hledání může způsobit kvalifikace nezaměstnané osoby, nebo vzdálená lokalita. Strukturální nezaměstnanost je mnohdy velmi podobná frikční nezaměstnanosti. Strukturální na rozdíl však od frikční trvá delší období. (O'Sullivan et al., 2014)

Dalším pohled, jakým můžeme pohlížet na nezaměstnanost je z hlediska časového. Můžeme ji tedy rozdělit na krátkodobou nezaměstnanost a dlouhodobou nezaměstnanost. V případě krátkodobé nezaměstnanosti hovoříme o době nejčastěji několik týdnů až měsíců maximálně do doby jednoho roku. Tento druh se vyskytuje častěji a je nevyhnutelný, jelikož ekonomika se neustále vyvíjí. Naopak dlouhodobá nezaměstnanost trvá déle jak jeden rok, je nepříznivá a pro případné zaměstnavatele může působit jako nepříznivý signál, který říká, že se zaměstnancem je něco v nepořádku. Osobě, která během doby, kdy nepracuje, klesá kvalifikace a nezaměstnanost může nepříznivě působit na rodinný rozpočet a psychiku. (Jurečka, 2023)

2.3.1 Dopady nezaměstnanosti

Pokud osoba, přijde o zaměstnání, může se ocitnout v určitém pocitu neklidu a nepokoje. Jak již bylo zmíněno v kapitole nerovnováha na trhu práce, zaměstnanec může přijít o zaměstnání z důvodu vývoje trhu práce. Ztráta práce může u některých osob způsobit snížení sebevědomí, zkomplikovat finanční situaci, vyřadit jej ze společenského života anebo ovlivnit jeho fyzické a psychické zdraví. Ztráta zaměstnání může tak mít sociální status jedince a zkomplikovat také situaci ekonomickou. (Špatenková, 2011)

Pro populaci je práce důležitá hned z několika důvodů. Nejprve se podíváme na ekonomické dopady. Ekonomické dopady mají vliv na státní rozpočet. Jelikož je v případě nezaměstnanosti vyplácena státní podpora v nezaměstnanosti, schodek státního rozpočtu roste. Schodek se dále může zvýšit z důvodu investování financí do fungování provozu úřadu práce a do aktivní politiky zaměstnanosti, kterou si podrobněji popíšeme v kapitole 2.5.1. (Jurečka, 2023)

Jurečka do ekonomických dopadů řadí také situaci, kdy dlouhodobě nezaměstnaná osoba má následně problém s případným návratem do zaměstnání. Konkrétně z důvodu ztráty znalostí, schopností a zkušeností, ke které postupem času dochází. (Jurečka, 2023)

Dále pak osoba, která nepracuje, neodvádí povinné platby ze mzdy, jako je například daň z příjmů. V případě, že osoba pracuje a daň z příjmů odvádí, přispívá tak do státního rozpočtu, a tedy ke snížení jeho schodku. Dále pak nezaměstnané osoby nedisponují s tolika penězi jako osoby zaměstnané. Může se tedy stát, že nezaměstnané osoby budou méně nakupovat, což způsobí i snížení odvodu nepřímých daní. (Jurečka, 2023)

Můžeme zde také zařadit situaci, která se týká finančního výdělků jednotlivce. Díky financím si pak můžeme vybudovat jakousi úroveň komfortu a zabezpečení zbytných i nezbytných potřeb člověka. V situaci, kdy přijdeme o zaměstnání, může dojít k poklesu již zmíněného finančního příjmu. Tato změna negativně ovlivní naši životní úroveň. Což může způsobit situaci, která následně negativně ovlivňuje také sociální dopady nezaměstnanosti, a to naše psychické i fyzické zdraví. (Špatenková, 2011)

Ztráta zaměstnání může také zvýšit i nárůst rizikového a nevhodného chování. Toto chování vede k více trestným činům, jako jsou například krádeže, jelikož se nezaměstnaná osoba snaží získat chybějící finanční prostředky. Řešení těchto situací způsobuje vyšší výdaje státního rozpočtu, ze kterého se financuje například průběh policejního vyšetřování a soudního řízení. (Jurečka, 2023)

Mezi další sociální důvody, kvůli kterým lidé chodí do zaměstnání, lze zařadit pocit bezpečí a jistoty, vytváření nových kontaktů a posilování stávajících kontaktů, sdílení zážitků nebo plnění si svých životních cílů. (Špatenková, 2011)

Ztráta zaměstnání může pro každého znamenat něco jiného a každý má v takové situaci individuální pocity. Z velké části, co propuštěný prožívá záleží i na tom, jakým stylem nebo z jakého důvodu byl zaměstnanec propuštěn. Pokud je předem známá situace, že na pracovišti se bude propouštět, může vzniknout zvýšená míra konfliktů mezi

pracovníky, což může ovlivnit i chod pracoviště a způsobit nekomfortní situace. (Špatenková, 2011)

Při obdržení výpovědi, se kterou zaměstnanec nesouhlasí, si může daná osoba projít pěti fázemi svých pocitů. Prvním pocitem, který pocítí, většinou bývá vztek a celkově nával negativních emocí. Ve druhé fázi se tato osoba snaží popřít realitu a chovat se, jako obvykle. V následující fázi si člověk začíná uvědomovat situaci ve které se právě nachází a jeho psychický stav je ovlivněn negativním způsobem. Následuje fáze vyrovnání, kdy se propuštěný snaží smířit se svou novou životní situací. V poslední fázi je nezaměstnaný vyrovnán se svou situací natolik, že je schopen se pustit do hledání nového zaměstnání. V případě, kdy člověk není schopen hledat nové zaměstnání, nachází se v depresi, má pocit, že je neúspěšný, jedná se o pasivního jedince. (Špatenková, 2011)

2.3.2 Obecná míra nezaměstnanosti

Podle Hany Lipovské, je definice obecné míry následovná. „*Obecná míra nezaměstnanosti je procentuální podíl nezaměstnaných na celkové pracovní síle (všechny osoby starší 15 let, které jsou buď zaměstnané, nebo nezaměstnané).*“ (Lipovská, 2017, s. 90)

Obecná míra nezaměstnanosti je stanovená na základě průzkumu VŠPS, který provádí Český statistický úřad. Ve výsledku, díky této získané hodnotě můžeme zjistit nejen jaká je situace na národním trhu práce, ale také můžeme provádět srovnání mezi státy. (Jurečka, 2023)

2.3.3 Míra nezaměstnanosti

Dále se můžeme setkat s pojmem míra nezaměstnanosti. Pro výpočet míry nezaměstnanosti nejprve musíme obyvatele roztrždit do několika kategorií. Obyvatelé v produktivním věku jsou osoby od doby ukončení povinné školní docházky do doby odchodu do penze. Tuto kategorii obyvatel dále rozdělujeme na ekonomicky aktivní obyvatelstvo, které se skládá, jak již bylo zmíněno výše, z populace nezaměstnaných a zaměstnaných, a ekonomicky neaktivní obyvatelstvo, kde se nachází osoby, které jsou nezaměstnané a zaměstnání z určitého důvodu ani nehledají. (Jurečka, 2023)

Míru nezaměstnanosti můžeme vypočítat pro jednotlivé regiony nebo pro celou Českou republiku. Dále můžeme zjistit míru nezaměstnanosti různých kategorií, například nezaměstnanost mužů a žen, různých věkových skupin nebo v závislosti na dosažené vzdělání. (Jurečka, 2023)

$$\text{míra nezaměstnanost} = \frac{\text{počet nezaměstnaných osob}}{\text{počet ekonomicky aktivních osob}} * 100$$

(Jurečka, 2023)

Míra nezaměstnanosti je zařazena mezi základní ukazatele, které nám pomáhají zobrazit situaci na trhu. Dalšími nástroji, které situaci na trhu práce popisují je míra zaměstnanosti a míra participace. (Palíšková, 2014)

Míru participace můžeme vyjádřit následujícím vzorcem.

$$p = \frac{L}{N} = 1 - \frac{O}{N}$$

(Palíšková, 2014)

P = participace

L = pracovní síla

N = produktivní jedinci

O = jedinci mimo pracovní sílu

Z výpočtu tak můžeme zjistit jaký je podíl mezi pracovní silou a produktivní populací. (Palíšková, 2014)

2.3.4 Podíl nezaměstnanosti na celkové populaci 15+

Druhým ukazatelem v České republice, který je využíván pro vyjádření nezaměstnanosti je podíl nezaměstnanosti. Tuto hodnotu počítá Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. Podíl nezaměstnanosti se počítá k zobrazení podrobnějších analýz, kde sledujeme údaje v závislosti na členění geografickém nebo demografickém. (Jurečka, 2023)

podíl nezaměstnaných osob

$$= \frac{\text{dosažitelní uchazeči o zaměstnání evidováni na ÚP}}{\text{počet osob v produktivním věku}} * 100$$

(Jurečka, 2023)

2.4 Role státu na trhu práce

Role státu na trhu práce je velmi důležitá. Pro stát je důležité omezit hlavně dlouhodobou nezaměstnanost, a to pomocí nástrojů hospodářské politiky. Díky těmto nástrojům může také zkrátit dobu, kdy si osoby hledají vhodné pracovní místo. (Jurečka, 2023)

2.4.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Při této politice zaměstnanosti hlavní úkol má Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR spolu s ÚP. Jak už z názvu vyplývá, aktivní politika se snaží aktivním způsobem snížit nezaměstnanost jinak řečeno zvýšit zaměstnanost. K tomu využívá několik nástrojů. Můžeme zde zařadit vytvoření volných pracovních míst pro osoby s postižením nebo poskytnutí dotování zaměstnavatelů, kteří přijmou nezaměstnanou osobu, která je registrovaná na ÚP. Nezaměstnanost může snížit také díky poskytnutí rekvalifikačních kurzů. (Jurečka, 2023)

Do nástrojů aktivní politiky řadíme rekvalifikaci, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, překlenovací příspěvek, příspěvek na zapracování a příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program. Tyto činnosti pomáhají vytvářet nová pracovní místa, zvýšit šanci nezaměstnané osoby získat novou práci a rozšiřovat nabídku pracovních míst, díky poskytnutým finančním příspěvkům. (Krebs et al., 2015)

Rekvalifikaci můžeme chápat nabytí nové nebo rozšíření stávající kvalifikace či prohloubení znalostí v oboru. Vede tak ke zvýšení šance na získání zaměstnání. Rekvalifikovat osobu, která má o rekvalifikaci zájem, nemůže proškolit každý, ale pouze zařízení, které jsou k tomu akreditovány. Před zahájením rekvalifikace je důležité, předem vybrat její vhodné zaměření. Výběr záleží na předpokladech osoby, která se rekvalifikace bude účastnit. Do těchto předpokladů můžeme zahrnout například stávající kvalifikaci, zdravotní stav nebo schopnosti, které klient má. Pokud si klient vybere rekvalifikaci, dohodne se s ÚP, jelikož rekvalifikaci zařizuje a náklady za ní jsou hrazeny právě ÚP. (Krebs et al., 2015)

Investiční pobídky se uplatňují zejména v místech, kde je vysoká míra nezaměstnanosti a jejím cílem je zvýšení počtu pracovních míst. Podmínkou, pro získání podpory je hodnota nezaměstnanosti, která musí přesahovat průměrnou nezaměstnanost v ČR alespoň o 50 %. A to ve dvou ukončených pololetí před předložením žádosti

o investiční pobídky. Děje se tak díky hmotné podpoře, kterou poskytuje ministerstvo. Výše hmotné podpory se odvíjí od celkové situace na trhu práce, a hlavně od výše míry nezaměstnanosti. Ministerstvo prostředky poskytuje zaměstnavateli, který musí poskytnuté prostředky použít na vytvoření nových pracovních míst, školení zaměstnanců či jejich rekvalifikaci. (Krebs et al., 2015)

Dalším nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti jsou veřejně prospěšné práce. Jak už z názvu vyplývá, jedná se o práce ve veřejném prostranství, budovách, komunikacích, obcích a dalších státních institucích. Může se jednat o vykonávání různých činností, například úklidy, opravy, údržby a kontroly. Tyto pracovní činnosti jsou dohodnuty mezi zaměstnavatelem a ÚP, kdy tyto práce mohou být vykonávány nejdéle 12 měsíců v kuse. Realizace těchto prací může být jednorázová nebo opakovaná. Úřad práce poskytne zaměstnavateli proplacení skutečně vynaložených nákladů, spojených s vykonanou činností neboli mzdou a dalšími neodmyslitelnými náklady, které zaměstnavatel musel uhradit. Zde řadíme například odvod zdravotního a sociálního pojištění zaměstnavatele. (Krebs et al., 2015)

Dále do této kapitoly spadají společensky účelná pracovní místa. Tyto místa účelně vytváří nebo rezervuje ÚP, pro osoby, které jsou nějakým způsobem znevýhodněné, a jinak by nebyly schopny začlenit se do pracovního života. Úřad práce v tomto případě může poskytnout zaměstnavateli příspěvek, jehož výše se odvíjí od výše nezaměstnanosti v okrese. (Krebs et al., 2015)

Překlenovací příspěvek se týká osob samostatně výdělečně činných. Tento příspěvek může být poskytnut osobám, které přestanou být v evidenci ÚP. Úřad práce může poskytnout tento příspěvek na úhradu provozních nákladů. (Krebs et al., 2015)

Příspěvek na zapracování zahrnuje širokou škálu osob. Tyto osoby, které do tohoto příspěvku spadají, jsou určitým způsobem znevýhodněné. Spadají zde například lidé v předdůchodovém věku, zdravotně postižené, absolventi, těhotné ženy, osoby pečující o dítě a osoby, které jsou v evidenci ÚP déle jak půl roku. Maximální doba příspěvku činí tři měsíce, a jeho činí maximálně polovinu minimální mzdy. (Krebs et al., 2015)

Pokud se podíváme na nástroj příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program zjistíme, že jej využijeme v případě, kdy zaměstnavatel mění starý program podnikání na nový program podnikání. Z důvodu změny podnikatelského programu

zaměstnavatel nemůže zajistit pracovní místa pro své stávající zaměstnance. (Krebs et al., 2015)

2.4.2 Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politika zaměstnanosti pomáhá snižovat negativní dopady, které nezaměstnanost může způsobit. Na rozdíl od aktivní politiky zaměstnanosti zde, má hlavní práci ÚP, který pomáhá nezaměstnaným osobám s hledáním pracovního místa. Činí tak poskytováním informací, kde se volná pracovní místa nachází. Dále je s ÚP spojena činnost vyplácení podpory osobám, které jsou nezaměstnané. (Jurečka, 2023)

Pokud nezaměstnaná osoba chce být vedena na ÚP a dostávat dávky v nezaměstnanosti, musí plnit určité podmínky, které ÚP stanovuje. Dávky, které nezaměstnaná osoba dostává jsou stanovené zákonem. Postupem času se doba poskytování podpory mění, a změna nastala také ve výši vyplácené částky. Od 1. ledna 2009 se doba vyplácení podpory nezměnila. Do 50 let věku činí délka podpory pět měsíců, od 50 let do 55 let délka podpory je osm měsíců a od 55 let délka podpory je 11 měsíců. (Krebs et al., 2015)

Dle informací z webových stránek ÚP, nárok na podporu v nezaměstnanosti získá osoba, která za poslední dva roky před nahlášením se na ÚP získala nejméně 12 měsíců důchodového pojištění díky svému zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti. (Úřad práce, 2025)

2.5 Makroekonomické ukazatele související s trhem práce

Zatímco mikroekonomie se zabývá například konkrétním podnikem, odvětvím nebo domácností, makroekonomie nahlíží na ekonomiku jako na jeden celek. Zabývá se tedy oblastmi jako je celková nezaměstnanost a zaměstnanost, mírou inflace, hospodářským cyklem a hrubým domácím produktem. (Jurečka, 2023)

2.5.1 Hrubý domácí produkt

Definici hrubého domácího produktu, ve zkratce HDP, můžeme najít v různých zdrojích rozdílnou. Lipovská (2017) definuje následovně: „*Hrubý domácí produkt (HDP, angl. Gross Domestic Product, GDP) je tržní hodnota všech finálních statků a služeb vyrobených v ekonomice za dané časové období.*“ (Lipovská, 2017, s.98)

Do HDP započítáváme pouze produkty, které jsou finální, a které jsou vyrobeny v České republice. To znamená, že obsahuje i zahraniční firmy, které v České republice vyrábí, ale nezahrnuje české firmy, které mají výrobu v zahraničí. (Lipovská, 2017)

Výpočet HDP může být složitý, jelikož ekonomika je velmi rozmanitá a poskytuje rozmanité množství služeb a velké množství produktů. HDP je tvořeno z tržní hodnoty veškerých produktů a služeb, které jsou vyrobeny v jednom státu za určitý čas. (Mankiw, 2016)

Zboží a služby, které jsou započítány do HDP se vyskytují v tržních cenách a jsou prodány na trhu. HDP nezapočítává se zde prodej služeb a zboží, které je součástí šedé nebo černé ekonomiky. (Lipovská, 2017)

Dále nesmíme do výpočtu HDP zařadit polotovary, jelikož by nastalo několikanásobné započtení, které by vedlo k fiktivnímu ovlivnění (zvýšení) hodnoty ukazatele. (Jurečka, 2023)

Ceny zboží a služeb se neustále vyvíjejí. Proto je nutné rozlišovat nominální a reálný hrubý domácí produkt. Nominální hrubý domácí produkt se nachází v cenách běžných. Běžná cena je ta, které se právě nachází na trhu v období, pro které je HDP počítán. Reálný hrubý domácí produkt vypočítáme z cen stálých. Stálá cena znamená cenu, které je očištěna od změn. Pro výpočet této ceny musí být stanoveno základní období (rok), od kterého se poté přepočítávají následující roky. (Jurečka, 2023)

Pro výpočte HDP existují tři metody, které si v následujících podkapitolách podrobněji rozebereme: výdajová metoda, důchodová (příjmová) metody, produkční (výrobní) metoda.

Výdajová metoda

Jak už z názvu této metody vyplývá, metoda se zabývá výdaji. Konkrétně součtem všech výdajů, které musely být vynaloženy k nákupu veškerých subjektů ekonomiky, kterými jsou podniky, domácnosti, stát a zahraniční subjekty, v určitém časovém období a na území určitého státu. (Jurečka, 2023)

Výpočet HDP tak můžeme vyjádřit do následující rovnice, kde HDP je znázorněno jako Y:

$$Y = C + I + G + NX$$

(Mankiw, 2016)

C – spotřeba

I – investice

G – vládní nákupy

NX – čistý export (Mankiw, 2016)

Každou vynaloženou částku, musíme zařadit do jedné z výše uvedených kategorií. Do spotřeby řadíme výdaje domácností, které vynaloží za zboží nebo služby. Výdaje za zboží dále můžeme rozdělit na zboží krátkodobé a dlouhodobé spotřeby. Do kategorie krátkodobé spotřeby řadíme hmotné produkty, které vydrží pouze krátkou dobu, jako jsou například potraviny. Naopak do dlouhodobé spotřeby řadíme hmotné produkty, které vydrží delší dobu, například elektronika. Služby jsou na rozdíl od zboží nehmotné povahy, kde můžeme zařadit například péči o naše zdraví. (Mankiw, 2016)

Co se týká kategorie investice, tak ty můžeme rozdělit do tří podkategorií. První z nich je podkategorie obchodní fixní investice. Zde řadíme nákupy nových strojů, zařízení, vybavení a investice do výzkumu a vývoje. Další investice jsou rezidenční, které jsou bytové, to znamená například nákup nové nemovitosti. Investice do zásob tvoří poslední podkapitolu. Jako investici do zásob můžeme chápat nákup nového množství zboží. (Mankiw, 2016)

Vládní nákupy představují nákupy vlády a státu. Tyto nákupy jsou směřovány například do vojenské oblasti, výstavbu dálnic a dalších institucí, které finančně podporuje stát. Tato kategorie nezahrnuje transferové platby. (Mankiw, 2016)

Transferové platby můžeme chápat jako formu podpory od státu, kterou získávají určité subjekty. Transfery stát získává stát díky odvodům daní, které následně vyplácí jako finanční formu pomoci, například důchodcům, studentům nebo nezaměstnaným osobám. (Jurečka, 2023)

Posledním představitelem je čistý export. Hodnotu čistého exportu zjistíme odečtením dovozu od odečtením vývozu. Vývoz zde představuje služby a zboží, které naše země prodává jiné, zahraniční, zemi. Naopak dovoz můžeme chápat jako hodnotu zboží a služeb, které jsou z jiného státu nakoupeny do našeho státu. Výsledek může být kladný nebo záporný. V případě získání kladné hodnoty náš vývoz byl větší než dovoz zboží a služeb. v opačném případě dovoz zboží byl větší než náš vývoz, což snižuje hodnotu HDP. (Mankiw, 2016)

Důchodová (příjmová) metoda

Stejně jako u předchozí metody, z názvu je již zřejmé, čím se tato metoda zabývá. Do důchodu spadají všechny příjmy ekonomických subjektů, které jim náleží za poskytování výrobních faktorů, které ekonomické subjekty vlastní a jsou potřebné k výrobě výrobků a služeb. HDP u této metody vypočítáme pomocí součtu všech důchodů. (Jurečka. 2023)

Do důchodů řadíme hrubý zisk firem, čisté úroky (získané úroky – zaplacené úroky), hrubé mzdy (společně s příspěvkem na sociální a zdravotní pojištění a další náklady firem), renty, příjmy ze samozaměstnání. (Jurečka. 2023)

$$\text{čistý domácí důchod} = \text{mzdy} + \text{úroky} + \text{zisky} + \text{renty} + \text{příjmy ze samozaměstnání}$$

Čistý domácí důchod je již očištěn od nepřímých daní. Mezi nepřímé daně řadíme daň z příjmů FO, daň z příjmů PO a daň spotřební. Tento druh daní je součástí ceny produktu, kterou kupující musí zaplatit. Prodávající osoba pak tuto daň odvede do státního rozpočtu. Naopak daně přímé, odvádíme přímo z důchodu. Dále je čistý domácí důchod očištěn od amortizace, která představuje snížení hodnoty opotřebením. Proto, hodnota čistého domácího důchodu bude nižší než hodnota HDP. (Jurečka, 2023)

$$\text{hrubý domácí produkt} = \text{čistý domácí důchod} + \text{nepřímé daně} + \text{amortizace}$$

$$\text{čistý domácí produkt} = \text{čistý domácí důchod} + \text{nepřímé daně}$$

$$\text{čistý domácí produkt} = \text{hrubý domácí důchod} - \text{amortizace}$$

Produkční (výrobní) metoda

V této metodě je důležité pochopit pojem hodnota přidaná zpracováním neboli přidaná hodnota. Tento pojem představuje hodnotu, která se postupně zvyšuje do doby, než se produkt dostane ke konečnému spotřebiteli. Hodnota se navyšuje díky všem článkům výrobního řetězce, které jsou nezbytné k výrobě daného produktu. Reálně přidanou hodnotu vypočítáme odečtením nákladů, které jsme vynaložili k nakoupení potřeb pro výrobu, od příjmu z prodeje. (Jurečka. 2023)

2.5.2 Hospodářský cyklus

Hospodářský cyklus znázorňuje, jak se v určité době ekonomice daří a v jaké je fázi. Je to pravidelně se střídající a opakující stav, kdy se setkáváme s pojmy expanze, vrchol, recese a dno. Každá z fází může mít jinou délku a rozsah. (Jurečka, 2023)

Expanze znamená, období růstu ekonomiky. Na trhu je dostatečná poptávka, a proto roste objem výroby firem. Zvýšená výroba znamená zvýšenou nabídku práce a klesá tak nezaměstnanost. Populace má zvýšený přísun peněz, za které nakupuje výrobky a služby od firem. (Jurečka, 2023)

Konjunktura neboli vrchol, kdy tempo růstu ekonomiky je nejvyšší, je nízká nezaměstnanost a společnost prosperuje. (Lipovská, 2017)

Pokud se ekonomika nachází na vrcholu, a stále se snaží růst tempo ekonomiky, začnou se na povrch protlačovat skutečnosti, které přimějí výrobce ke zvýšení cen zboží a služeb. (Jurečka, 2023)

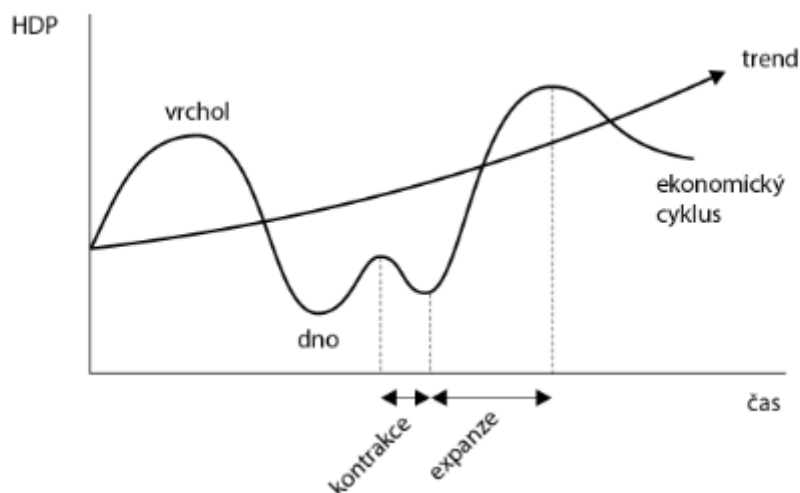
U vrcholu rostou ceny výrobců, jelikož dochází ke zvýšení mezd a firmám tak klesá ziskovost. Po dosažení vrcholu nastává pokles ekonomiky, jinak nazývaný také krize nebo recese. (Jurečka, 2023)

Při recesi je celkový pokles poptávky. Firmám klesají investice a domácnosti méně nakupují a klesá tak spotřeba. Celkově vede tedy k poklesu ekonomiky. (Lipovská, 2017)

V období recese také roste nezaměstnanost, jelikož prodejní firmy reagují na tuto situaci snížením cen u některých produktů či služeb a celkově se snaží snížit množství nákladů. (Jurečka, 2023)

Ekonomika postupně klesá až na dno (sedlo), kde je vysoká nezaměstnanost, populace šetří peníze a je malá spotřeba. Postupně se ekonomika odrazí ode dna, začne znovu růst a celý cyklus se opakuje znovu. (Lipovská, 2017)

Aby se ekonomika mohla znovu vzpamatovat a začít tak znovu část expanze, je nutné, aby znovu alespoň některé z domácností začaly nakupovat. Nákupy tak vedou k vyšším ziskům firem, které znovu přijímají nové zaměstnance. (Jurečka, 2023)



Obrázek 3 – Fáze ekonomického cyklu (Jurečka, 2023)

2.5.3 Inlace

Samotný pojem inflace vznikl z latinského slova *inflatio*, které je překládáno jako nafouknutí. Termín inflace je ve společnosti chápán jako něco, proti čemu je nutno bojovat. Inflace je populací vnímána jako zlo, a odnáší si tak negativní hodnocení. Pokud je však inflace pod kontrolou, nemusí být jen špatná a nemusí být škodlivá pro ekonomickou situaci. (Jurečka, 2023)

Mankiw ve své knize *Macroeconomics* (2016) popisuje i kladné působení inflace. V případě nulové inflace a zároveň snížení nominálních mezd pracovníků o dvě procenta je stejné jako v případě pětiprocentní inflace a zvýšení mzdy o tři procenta. Snížení mezd by mohlo způsobit nepřijetí od zaměstnanců, naopak zvýšení mzdy působí lépe. Inflace tak nepřímo může ovlivnit snížení mzdy, která se však zároveň zvýší. Jako dobrá inflace je považována hodnota mezi dvěma až třemi procenty. (Mankiw, 2016)

Nejčastěji je inflace definována jako zvýšení cenové hladiny, což způsobuje snížení kupní síly peněz. Kupní síla peněz a vývoj cenové hladiny se mění nepřímo úměrně. Zvýšením cenové hladiny není myšleno zvyšování cen u jednotlivých služeb nebo výrobků. Je tím myšlen průměrný růst celkové cenové hladiny dané ekonomiky. Některé ceny za jednotlivé výrobky a služby mohou růst, jiné ceny mohou klesat, avšak převládá cenový růst. (Jurečka, 2023)

Inflace se dělí do tří skupin podle rychlosti na inflace plíživá, inflace pádivá a hyperinflace. Za inflaci plíživou je považována taková inflace, jejíž míra je jednociferná,

menší jak 10 %. Tato inflace také probíhá relativně stabilním a mírným tempem po delší dobu. (Jurečka, 2023)

Pádivá inflace má roční cenový růst vyjádřen ve výši dvouciferných nebo tříciferných čísel. Tato inflace je rychlá a je považována za nepřijatelnou a představuje nezdravý ekonomický vývoj. (Jurečka, 2023)

Pokud Hyperinflace nastane, představuje zhroucení peněžního systému země. Jedná se o růst cen od tisíců po miliony procent ročně. Například pokud je roční míra inflace 12 800 %, měsíční míra tak činí 50 %. (Jurečka, 2023)

3 RIZIKOVÉ SKUPINY NA TRHU PRÁCE

Nezaměstnanost jednotlivých osob závisí na mnoha předpokladech. Některé skupiny osob, které jsou nějakým způsobem omezeny, mají menší pravděpodobnost získat pracovní pozici. Mezi největší omezení je řazeno například pohlaví dané osoby, věk, nízká kvalifikace, zdravotní omezení anebo také jsou zde zařazeni rodiče, kteří pečují o dítě. Tyto osoby jsou na trhu práce značně znevýhodněné, mají vyšší riziko ztráty práce a následné nezaměstnanosti. Pro tyto osoby je dost náročné najít stálou práci, která by byla dobře placená. (Buchtová et al., 2013)

Rizikové skupiny osob můžeme jinak nazvat také diskriminované skupiny neboli osoby, nějakým způsobem omezené. Díky diskriminaci dochází tak k celkově menší zaměstnanosti, jelikož poptávka na trhu práce po těchto omezených skupinách je nižší. Zároveň diskriminované skupiny se mohou setkat i s nižší výší mzdy. (Urban, 2003)

3.1 Absolventi škol a mladiství

První obsáhlou skupinou jsou absolventi středních a vysokých škol, kteří nemají praxi. Zde dle paní Buchtové et al. řadíme populaci, co třiceti let věku. (Buchtová et al., 2013)

Nezaměstnanost této skupiny rizikových osob může být způsobena hlavně ze dvou důvodů. A to z důvodu nedostačující kvalifikace, či nedostatečnou praxí. Dle Brdek (2002) zde řadíme osoby ve věkové kategorii 15 až 24 let. Jako řešení velké míry nezaměstnanosti této kategorie osob popisoval programy, které měly za úkol snížit právě tento druh nezaměstnanosti. Například program Youthstart, měl za úkol rozšířit kvalifikaci, a poskytoval poradenskou činnost při volbě povolání. (Brdek, 2002)

V roce 2014, byla tato skupina nejvíce zastoupenou a byly zde zařazeny osoby ve věku 15–24 let. Na tuto neslavnou situaci reagovala Evropská komise. Vyzvala členské státy, aby vytvořily plán, který měl snížit nezaměstnanost díky rozšíření vzdělání a podpoře dovedností. Osm zemí, které měly největší nezaměstnanost mladistvých v roce 2011, dostaly část finančních prostředků. Tyto prostředky sloužily k vytváření nových pracovních míst, a to především pro malé a střední podniky a zajistit mladým lidem pracovní příležitost. (Palíšková, 2014)

Od 1. 1. 2024 ÚP považuje za absolventa osobu, jehož doba od úspěšného ukončení studia nepřekročila dva roky. Jako mladistvé považuje osoby od 15 let věku do 18 let věku.

3.2 Osoby pečující o dítě

Jak uvádí statistiky ÚP pro Zlínský kraj, zde spadají spíše ženy než muži. Tyto osoby nejsou ve většině případů omezeny dalším rizikovým faktorem jako je věk nebo nízká kvalifikace. Obvykle je zde problém sladění pracovního života s osobním životem a péčí o dítě. Obvyklým řešením, pokud to situace dovoluje, je snížení pracovního úvazku z hlavního pracovního poměru na zkrácený pracovní poměr. (strana 17)

3.3 Osoby v předdůchodovém věku

Třetí obsáhlou problematickou skupinou jsou osoby v předdůchodovém věku. Zde řadíme populaci od 55 let do doby dosáhnutí řádného důchodového věku. Odchod lidí do důchodu se neustále vyvíjí a postupem času se zvyšuje, což způsobuje růst počtu osob, které spadají do této rizikové kategorie. (Palíšková, 2014)

ÚP pro Zlínský kraj zde zahrnuje oproti Palíškové širší škálu obyvatel. Řadí zde osoby již od 50 let věku.

3.4 Osoby s nízkou kvalifikací

Další velkou skupinou jsou osoby s nízkou kvalifikací. Zde řadíme například absolventy základních škol, kteří dále nestudují a mají tak pouze základní vzdělání. Dá se říci, že čím vyšší vzdělání, tím je větší šance na uplatnění se na trhu práce. (Buchtová et al., 2013)

Je předpokládáno, že zvýšení kvalifikace nebo dovedností jedince dokáže zajistit menší míru nezaměstnanosti. Nedokáže to však tuto situaci zcela napravit. Záleží i na spoustě dalších skutečností, které jsou pro nezaměstnanost podstatné. Zde můžeme zařadit kvalitu vzdělání, výši financí, které má vzdělávací systém k dispozici a například současná výše nabídky a poptávky na trhu práce (Palíšková, 2014)

Dle statistik ÚP pro Zlínský kraj jsou zde dále zahrnuty osoby bez vzdělání, osoby s nedokončeným základním vzděláním, se základním vzděláním nebo praktickou školou.

3.5 Osoby se zdravotním postižením (OZP)

Dle informací, na stránkách úřadu práce České republiky, osoby se zdravotním postižením jsou rozděleny do třech kategorií: osoby zdravotně znevýhodněné, osoby v prvním nebo druhém invalidním stupni a osoby ve třetím invalidním stupni. U těchto osob je třeba potvrzení či posudek o jejich zdravotním postižení od orgánu sociálního zabezpečení.

4 METODY VÝZKUMU NA TRHU PRÁCE

V této kapitole si podrobněji rozebereme kvalitativní a kvantitativní výzkum. Zaměříme se na informace, jaké využijeme v jednotlivých metodách výzkumu a na informace, které díky těmto výzkumům můžeme získat. Abychom získali správná data, velmi záleží na výběru výzkumu a jeho správném provedení. V případě špatně provedeném výzkumu mohou být data zkreslená, a výsledek bude nepřesný. Proto, před začátkem spuštění výzkumu je důležité, věnovat se pečlivé přípravě. (Tahal, 2022)

4.1 Výběrové šetření pracovních sil

Výběrové šetření pracovních sil, zkráceně VŠPS, je v ČR prováděno od roku 1992. Z tohoto šetření jsou poskytovány údaje o celkové zaměstnanosti, nezaměstnanosti, ekonomické aktivitě a dalších podstatných údajích, které jsou následně čtvrtletně vyhodnocovány a veřejně publikovány. V případě zaměstnanosti je šetření soustředěno na její strukturu dle následujících kritérií – pohlaví, věk, kvalifikace, odvětví a charakter zaměstnání. Zároveň jsou poskytovány i informace o nezaměstnanosti. Zde je struktura nezaměstnanosti analyzována z hlediska sociálního postavení, dosažené kvalifikace, zařazení profesního, v závislosti na délce trvání nezaměstnanosti a dalších podstatných hledisek. Údaje jsou zpracovány taktéž do územního rozdělení. (Český statistický úřad, 2025)

Do VŠPS jsou zahrnuty všechny osoby, které bydlí v domácnostech, které spadají do oblasti šetřených bytů. V rámci samostatně hospodařících domácností jsou také zjišťovány sociologické a demografické informace a vztahy v mezi členy domácnosti. U osob, které jsou starší 15 let, jsou dále zjišťovány údaje o vzdělání a ekonomické aktivitě. (Český statistický úřad, 2025)

4.2 Kvalitativní výzkum

Kvalitativní výzkum je zaměřen více na kvalitu než na kvantitu. To znamená zkoumání menší skupiny respondentů či údajů, se kterými se pracuje a které se dále zpracovávají. Pro výzkum se tedy využívá menší množství jednotek zkoumané skupinky, ale velmi důležitý je právě obsah a hloubka zkoumání zúčastněných jednotek výzkumu. Cílem kvalitativního výzkumu je zjistit, proč či jakým způsobem k dané situaci došlo. (Tahal, 2022)

Zjišťování dat, potřebných k provedení kvalitativního výzkumu, je prováděno pomocí rozhovoru, kterého se účastní moderátor (výzkumník), který rozhovor vede,

a jednotlivec nebo malá skupinka respondentů. Moderátor musí být schopen zaznamenat nejen odpovědi jednotlivých zkoumaných osob, ale také jejich emoce a neverbální komunikaci. Moderátor může vést strukturovaný rozhovor, který si může předem připravit, kam chce, aby se rozhovor ubíral nebo dát rozhovoru možnost improvizace. V tomto případě se jedná o polostrukturovaný rozhovor. Ve výjimečných případech se může provádět nestrukturovaný rozhovor, který se provádí v těžko předvídatelných situacích. Ve všech případech by měl být moderátor schopen zjistit data potřebná pro výzkum. (Tahal, 2022)

V následující tabulce je zobrazen způsob rozhovorů s respondenty:

Skupinová diskuse	6-10 respondentů délka 90 minut diskuse probíhá dle scénáře rovnoměrnost mezi účastníky
Individuální hloubkový rozhovor	respondenty tvoří koneční spotřebitelé tématem rozhovoru mohou být citlivé témata z organizačních důvodů obtížné svolat více respondentů najednou
Expertní rozhovor	respondenty tvoří experti v dané oblasti respondenti nejsou koneční spotřebitelé délka 20-40 minut diskuse probíhá dle scénáře individuální rozhovor s každým respondentem
Miniskupiny	skupinu tvoří 2-3 respondenti kompromis mezi individuálním a skupinovým rozhovorem jádreem výzkumu je určitý produkt využívá se při rozhovorech s dětmi

Moderátor ovládá několik technik. Tyto techniky vedou k lepšímu nebo novému pohledu na probíranou věc, který by jinak mohl zůstat skrytý. Výzkumník proto klade nepřímé otázky, které respondentů vedou k jinému způsobu myšlení. Moderátor může využít techniku mimozemšťan. U této techniky mají respondenti za úkol detailním způsobem popsat daný produkt, jako by jej popisovali jiné osobě, která jej nikdy neviděla. Respondent tak musí zmínit i naprosto základní informace o produktu, které jsou velmi důležité. Druhou metodou je bublinový test. Respondentovi je ukázán obrázek, který představuje danou situaci, která je předmětem zkoumání. Na obrázku jsou zobrazeny osoby, které díky bublinám něco říkají a něco myslí. Respondent tak vkládá do bublin to, co si myslí a co by podle něj osoba na obrázku mohla říkat. U metody personifikace, či někdy nazýváno animalizace, jsou hodnoceným produktům přiřazovány vlastnosti člověka. V neposlední řadě je využívána technika grafického projevu. Zde je důležité grafické znázornění, kdy má respondent za úkol nakreslit, co by konkrétně jej zaujalo. Tato metoda se využívá v například při tvorbě nového obalu na produkt. (Tahal, 2022)

4.3 Kvantitativní výzkum

Kvantitativní výzkum se nejvíce od kvalitativního výzkumu liší celkovým množstvím zkoumaných dat. Zde, se využívá větší množství respondentů, pracuje se s více množstvím údajů a výsledek se dá ve většině případů zpracovat do přehledné tabulky či grafu, a zodpovídá otázku kolik zkoumaných jednotek spadá do jednotlivých skupin výsledků. Výsledky mohou být zobrazeny v přesném počtu jednotek (absolutní četnost) nebo vyjádřeny v procentech (relativní četnost). (Tahal, 2022)

U kvantitativního výzkumu nejčastěji ke sběru dat dochází díky dotazníkovému šetření, pozorování chování jednotlivců či experimentu, například jak se změní chování jednotlivců, pokud změníme cenu vybraného produktu. kvantitativní výzkum můžeme využít také pokud potřebujeme otestovat hypotézy a zjistit tak, zda stanovenou hypotézu přijímáme nebo nikoliv. (Tahal, 2022)

Ke sběru dat můžeme využít anketu či výzkum. V případě ankety se jedná takzvaně o samovýběr respondentů, jelikož samotní respondenti se rozhodují, zda dotazník vyplní či nevyplní. Respondenti na probíhající anketu mohou narazit například na internetu a vyplnit ji tak v elektronické podobě nebo nalézt dotazník ve fyzické, papírově podobě. V případě výzkumu se sám respondent nemůže zapojit do výzkumu. Musí být předem

osloven. Výzkum, na rozdíl od ankety, je dražší a náročnější na organizaci a následné zpracování. (Tahal, 2022)

Dalším důležitým faktorem je rozhodnout, od koho potřebujeme data získat. V případě úplného/vyčerpávajícího šetření nás zajímají odpovědi od všech jednotek. Získané hodnoty jsou tedy přesné a není třeba zde počítat s žádnou možnou odchylkou. Tento způsob sběru dat se využívá jen výjimečně, jelikož může být těžké, získat data od celého zkoumaného souboru. Setkat se s typem úplného šetření můžeme například v zaměstnání, kde zaměstnavatele zajímá názor od každého zaměstnance. V případě výběrového šetření musíme zvolit, jaké specifické vlastnosti má zkoumaná skupina mít. Poté dochází k dotazování pouze jedinců, kteří tuto vlastnost splňují. V praxi se s tímto způsobem šetření setkáme častěji. (Tahal, 2022)

Co se týká četnosti využití kvantitativního výzkumu, tak může být jednorázový nebo opakovaný. V případě jednorázového využití zkoumáme danou situaci pouze jednou. V opakovaném výzkumu se k dané situaci pravidelně vracíme. Periodicita zkoumání může být například stanovena na týdenní, měsíční nebo roční opakování. Vždy záleží na potřebě zkoumání daného problému. (Tahal, 2022)

4.4 Testování hypotéz

Nejprve musí být stanovena výzkumná otázka a poté stanoveny hypotézy. Hypotéza nulová tvrdí, že mezi jednotlivými možnostmi se vzájemný vztah (vůči výzkumné otázce) nenachází. Naopak hypotéza alternativní, uvádí opak nulové hypotézy, tedy, že mezi proměnnými vzájemný vztah existuje. Ve výsledku testu se setkáme s možnostmi zamítnutí nebo nezamítnutí nulové hypotézy. (Janáček, 2022)

4.4.1 Hladina významnosti

Hladina významnosti se značí řeckým písmenem alfa (α). Tato hladina představuje pravděpodobnost zamítnutí případně nezamítnutí nulové hypotézy. Vždy musí být vyšší jak hodnota nula. V případě, kdy by hodnota byla nulová, stanovenou hypotézu bychom nemohli zamítnout. Hodnota této hladiny by neměla být ani příliš nízká ani příliš vysoká. Obvykle je tato hladina významnosti stanovena na 5 % (0,05), to znamená, že je zde možnost pěti procentní chybovosti. (Janáček, 2022)

4.4.2 P-hodnota

Tato hodnota představuje kritickou hodnotu a je postavena vůči hladině významnosti. Mohou nastat následující dvě situace – $\alpha > p$ -hodnota nebo $\alpha < p$ -hodnota. V případě, kdy hodnota alfa je vyšší jako hodnota p nebo jí je rovna, dojde k zamítnutí nulové hypotézy, a tedy k přijetí hypotézy alternativní. V situaci, kdy α je menší jako p-hodnota, nulovou hypotézu nezamítáme. (Janáček, 2022)

4.4.3 Chí-kvadrát test nezávislosti

Tento typ testu je využíván pro porovnání v případě, kdy v jednom souboru (celku) jsou obsaženy dva znaky. (Janáček, 2022)

Tento test je používán k testování nezávislosti či v případě jako test dobré shody. Test dobré shody je využíván v případě, kdy je testováno, zda získaná data jsou ve shodě s daty očekávanými, či nikoliv. Tímto způsobem testování může být tedy zjištěno, zda je nějaká činnost závislá na určitém znaku. (Řeháčková, 2020)

4.4.4 Stupeň volnosti

Stupeň volnosti představuje hodnotu, která je získána odečtením počtu odhadnutých parametrů od počtu pozorování. (Řeháčková, 2020)

5 SHRNUÍ TEORETICKÉ ČÁSTI

V teoretické části jsou vymezeny podstatné pojmy, které jsou nedílnou součástí trhu práce. Trh práce je popsán v první kapitole této práce. Je zde popsána nabídka na trhu práce, kdy jednotlivci nabízejí svou pracovní sílu zaměstnancům, a za svou práci jsou odměňováni mzdou. Naopak v případě poptávky po práci zaměstnavatelé shánějí jednotlivce, kteří budou ochotni za určitou výši mzdy pro ně pracovat. Dalšími důležitými pojmy, které jsou v bakalářské práci zmíněny, jsou rovnováha na trhu práce a nerovnováha na trhu práce.

Druhá kapitola je poněkud obsáhlejší. Zaměřuje se především na ekonomicky aktivní obyvatelstvo, zaměstnanost a nezaměstnanost. Dále také dopady, které může nezaměstnanost způsobit, obecnou mírou nezaměstnanosti, mírou nezaměstnanosti a podílem nezaměstnanosti na celkové populaci 15 let a více. Podstatnou podkapitolou je zde také role státu na trhu práce, která se zabývá aktivní a pasivní politikou zaměstnanosti. Na závěr se čtenář seznámí s makroekonomickými ukazateli, které souvisejí s trhem práce, a to konkrétně s pojmy hrubý domácí produkt, hospodářský cyklus a inflace.

Rizikové skupiny na trhu práce jsou vydefinovány ve třetí kapitole. Je zde charakterizováno pět rizikových skupin – absolventi škol a mladiství, osoby pečující o dítě, osoby v předdůchodovém věku, osoby s nízkou kvalifikací a osoby se zdravotním postižením.

Na závěr teoretické části je zde čtvrtá kapitola, která se zabývá metodami prováděného výzkumu na trhu práce.

II PRAKTICKÁ ČÁST

6 ANALÝZA TRHU PRÁCE VE ZLÍNSKÉM KRAJI

Kapitola šest se bude zaměřovat na srovnání, které se týká počtu uchazečů na 1 volné pracovní místo. Tato hodnota bude získána z podílu počtu uchazečů o zaměstnání a počtu volných pracovních míst. Nebude zde opomenut také ukazatel podílu nezaměstnaných osob vyjádřený v procentech. Veškeré údaje budou zkoumány za roky 2019, 2020, 2021, 2022, 2023 a 2024 a to vždy k 31.12. daného roku, celkově ve Zlínském kraji a jednotlivých okresech – Vsetín, Kroměříž, Zlín a Uherské Hradiště. Nejprve zde však bude charakterizován pojem Zlínský kraj. V neposlední řadě bude v kapitole zobrazena míra nezaměstnanosti pro rok 2024 a částečně rok 2025.

6.1 Charakteristika Zlínského kraje

Zlínský kraj vznikl v roce 2000 a skládá se ze čtyř okresů – Vsetín, Kroměříž, Zlín a Uherské Hradiště. Rozpoložení jednotlivých okresů je zobrazeno na obrázku 5. Tyto okresy obsahují celkem 307 obcí a na konci roku 2022 zde žilo 580 531 obyvatel v průměrném věku 43,6 let. Rozlohou zaujímá čtvrtý nejmenší kraj, rozléhá se na ploše 3 963 km². Na jeden km² je zde 146 obyvatel, což je vyšší počet, jako republikový průměr. (ČSÚ – Charakteristika kraje, 2024)



Obrázek 4 – Okresy ve Zlínském kraji

(zdroj: Regionální informační servis, 2021)

Jak zobrazuje obrázek 6, tento kraj se je umístěn na východě republiky, kde také sousedí se Slovenskem. Ostatní sousední kraje v rámci ČR jsou Moravskoslezský (ze severní části) Olomoucký (na severozápadní části) a Jihomoravský (na jihozápadní části).



Obrázek 5 – Zlínský kraj v rámci ČR

(zdroj: eStránky.cz, 2025)

Zlínský kraj v roce 2023 zastupoval 8. místo, mezi všemi kraji v ČR, v tvorbě HDP. Průměrná hodnota HDP na obyvatele dosáhla 583 790 Kč. (ČSÚ – Porovnání krajů, 2023) Ve Zlínském kraji je ekonomika zaměřena především na zhotovení vstupních surovin a polotovarů. Celkem 15,1 % z celkově registrovaných ekonomických subjektů ve Zlínském kraji, zde tvoří zpracovatelský průmysl, který je nejvíce zastoupen dřevozpracujícím a kovodělným odvětvím. (ČSÚ – Charakteristika kraje, 2024) V roce 2024 ve ZLK bylo 176 firem, které spadaly do sekce těžba a dobývání, zpracovatelský průmysl a výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu a zároveň zaměstnávaly více jak 100 zaměstnanců. (ČSÚ – Průmysl ve Zlínském kraji v roce 2024, 2025)

Největším okresem ve Zlínském kraji je okres Vsetín a pokrývá téměř 29 % území kraje. V okrese je celkem 6 měst, 1 městys a 52 ostatních obcí. Mezi nejnavštěvovanější místa tohoto okresu patří Pustevny a socha boha Radegasta, která se nachází na hřebenu Radhoště. Ve vsetínském okrese se také nachází největší chráněná krajinná oblast v ČR – CHKO Beskydy. Vzhledem k rozloze chráněné oblasti Beskyd, nemůže být provedena těžba nerostných surovin, konkrétně černého uhlí, které se nachází ve Frenštátu pod Radhoštěm. Tento okres patří k nejlesnatějším a nejhornatějším okresům v ČR a ve Valašském Meziříčí se nachází soutok Vsetínské a Rožnovské Bečvy. (ČSÚ – Charakteristika okresu Vsetín, 2024)

Naopak nejmenším okresem ve Zlínském kraji je okres Kroměříž. Svou rozlohou pokrývá 20 % kraje. I přesto že je nejmenším okresem, nachází se zde 7 měst, 1 městys a 71 ostatních obcí. Vidět zde můžeme Arcibiskupský zámek, ke kterému přiléhá Podzámecká a Květná zahrada. Tento komplex je od roku 1998 zapsán jako dědictví

UNESCO. V okrese Kroměříž se nachází také Svatý Hostýn, Šachova synagoga nebo zřícenina hradu Cimburk. V nížinách jsou vhodné podmínky pro pěstování zemědělských plodin, ovoce a zeleniny. Naopak tento kraj není bohatý na těžbu nerostných surovin. Nachází se zde pouze písek, štěrkopísek, vápenec a cihlářská hlína. (ČSÚ – Charakteristika okresu Kroměříž, 2024)

Okres Uherské Hradiště je rozložen na 25 % plochy Zlínského kraje a představuje tak jeho druhý nejmenší okres. Tento okres je tvořen ze 7 měst, 68 ostatních obcí a dále 3 městysů. Populárním místem mezi návštěvníky je KOVOZOO Staré Město, které je jako jediné v Evropě tvořeno zvířaty v životních velikostech, složených ze starého kovového šrotu. Tento okres je také proslulý svými dochovanými tradicemi, ke kterými patří Jízda králů, která je zapsána do nehmotného dědictví UNESCO. Podobně jako v okrese Kroměříž, i Uherské Hradiště je poněkud chudé na nerostné suroviny. Ve východní oblasti se však nachází minerální vody. V nížinách tohoto kraje se nachází vinice a ovocné sady a dále je toto místo využíváno na pěstování obilí, kukuřice, zeleniny a cukrovky. (ČSÚ – Charakteristika okresu Uherské Hradiště, 2024)

Posledním okresem Zlínského kraje, je okres Zlín. Tento okres zabírá zbývající plochu Zlínského kraje, tedy 26 % a je tak druhým největším okresem v kraji. Je tvořen z 10 měst, 80 ostatních obcí a jednoho městyse. Tento okres každým rokem pořádá Mezinárodní festival filmů pro děti a mládež, Barum Czech Rally Zlín a mezinárodní rockový festival Masters of Rock. Především je však proslulý díky osobnosti Tomáše Bati, který zde vybudoval obuvnické impérium. Stejně jako předchozí okresy, i tento okres není bohatý na nerostné suroviny. Je však dosti zastoupen minerálními prameny, které se nachází například v Luhačovicích, které bývají častým cílem návštěvnosti. (ČSÚ – Charakteristika okresu Zlín, 2024)

Nyní, v roce 2025, se česká ekonomika postupně uzdravuje. Aktuálně se podle prosperity a finančního zdraví nachází na 9. místě z 27 zemí Evropské unie. Oproti roku 2024 došlo tak ke zlepšení o pět pozic. Ke zlepšení tohoto stavu došlo díky snížení inflace, kdy její průměrná hodnota během roku 2024 byla 2,7 %. (Index prosperity – Stav ekonomiky, 2025)

6.1.1 Zlínský kraj

V následující tabulce číslo 1 se nachází přehled o počtu uchazečů o zaměstnání, o dostupných volných pracovní místech, o počtu uchazečů na jedno volné pracovní místo

(uchazeči o zaměstnání / volná pracovní místa) a zobrazuje také přehled o podílu nezaměstnaných osob v % (počet uchazečů o zaměstnání ve věku 15-64 let / počet obyvatel ve věku 15-64 let). To vše v letech 2019-2024 a ve Zlínském kraji celkově. V letech 2019 a 2021 byla hodnota „Počet uchazečů na 1 volné pracovní místo“ nižší než jedna. Z toho vyplývá, že celkově bylo více volných pracovních míst jako počet uchazečů o zaměstnání. V zbývajících letech 2020, 2022, 2023 a 2024 byl stav opačný.

Tabulka 1 – Přehled o uchazečích o zaměstnání, volných pracovních místech a podílu nezaměstnaných ve Zlínském kraji k 31.12.

Rok	Uchazeči o zaměstnání	Volná pracovní místa	Počet uchazečů na 1 volné pracovní místo	Podíl nezaměstnaných osob (v %)
2019	10 000	12 140	0,82	2,4
2020	12 819	10 807	1,19	3,2
2021	10 957	13 804	0,79	2,7
2022	11 470	9 941	1,15	2,9
2023	11 498	8 549	1,34	2,9
2024	13 279	8 430	1,58	3,4

(zdroj: vlastní zpracování dle MPSV)

6.1.2 Okres Vsetín

Stejně jako v tabulce číslo 1 pro Zlínský kraj, tak i zde v tabulce číslo 2, pro okres Vsetín jsou hodnoty týkající se počty uchazečů na jedno volné pracovní místo v letech 2019 a 2021 pod hodnotou jedna. Naopak nejvyšší hodnotu obdržel rok 2024, kdy počet uchazečů na jedno volné pracovní místo bylo číslo 2,29, což způsobilo 4 254 uchazečů o zaměstnání a pouze 1 855 volných pracovních míst. V tento rok byl také nejvyšší podíl nezaměstnaných osob s hodnotou 4,4 %.

Tabulka 2 – Přehled o uchazečích o zaměstnání, volných pracovních místech a podílu nezaměstnaných v okrese Vsetín k 31.12.

Rok	Uchazeči o zaměstnání	Volná pracovní místa	Počet uchazečů na 1 volné pracovní místo	Podíl nezaměstnaných osob (v %)
2019	3 001	3 443	0,87	3,0
2020	3 875	2 938	1,32	4,0
2021	3 456	4 099	0,84	3,5
2022	3 466	2 561	1,35	3,5
2023	3 444	2 180	1,58	3,5
2024	4 254	1 855	2,29	4,4

(zdroj: vlastní zpracování dle MPSV)

6.1.3 Okres Kroměříž

Tabulka číslo 3, která se týká okresu Kroměříž, zobrazuje poněkud jinou situaci. Zde jsou hodnoty ve sloupečku „Počet uchazečů na 1 volné pracovní místo“ vyšší. V žádném zkoumaném roce hodnota neklesla pod číslo jedna. Což ukazuje na situaci, že je stále více uchazečů o zaměstnání než volných pracovních míst. V letech 2020, 2023 a 2024 jsou více jak dva uchazeči na jedno volné pracovní místo. Pro nezaměstnané osoby tak může být náročné najít si zde volné pracovní místo.

Tabulka 3 – Přehled o uchazečích o zaměstnání, volných pracovních místech a podílu nezaměstnaných v okrese Kroměříž k 31.12.

Rok	Uchazeči o zaměstnání	Volná pracovní místa	Počet uchazečů na 1 volné pracovní místo	Podíl nezaměstnaných osob (v %)
2019	1 937	1 373	1,41	2,6
2020	2 259	1 096	2,06	3,2
2021	1 918	1 348	1,42	2,7
2022	2 147	1 081	1,99	3,1
2023	2 074	894	2,32	2,9
2024	2 244	884	2,54	3,2

(zdroj: vlastní zpracování dle MPSV)

6.1.4 Okres Zlín

V okrese Zlín, jak zobrazuje tabulka číslo 4, se hodnota ve sloupci „Počet uchazečů na 1 volné pracovní místo“ nepřehoupla přes číslovku jedna. To je poněkud opačný stav jako v okrese Kroměříž. Ve Zlínském okrese je tedy více volných pracovních míst jako počet uchazečů o zaměstnání. Uchazeči o zaměstnání tak mají vyšší šanci si najít pro ně vhodnou pracovní pozici, která jim bude vyhovovat.

Tabulka 4 – Přehled o uchazečích o zaměstnání, volných pracovních místech a podílu nezaměstnaných v okrese Zlín k 31.12.

Rok	Uchazeči o zaměstnání	Volná pracovní místa	Počet uchazečů na 1 volné pracovní místo	Podíl nezaměstnaných osob (v %)
2019	2 730	4 597	0,59	2,0
2020	3 670	4 000	0,92	2,8
2021	2 906	5 264	0,55	2,2
2022	2 828	4 339	0,65	2,2

2023	3 029	3 849	0,79	2,3
2024	3 546	4 041	0,88	2,8

(zdroj: vlastní zpracování dle MPSV)

6.1.5 Okres Uherské Hradiště

V okrese Uherské Hradiště se hodnota „Počet uchazečů na 1 volné pracovní místo“ od roku 2021, kdy dosáhla číslo 0,87, postupně zvedá. V roce 2022 se přehoupla přes jedničku a bylo zde 1 960 volných pracovních míst a 3 029 uchazečů o zaměstnání. V roce 2024 dosáhla čísla 1,96, což se blíží k hodnotě dva, a počet uchazečů o zaměstnání je tedy skoro dvounásobný, jak počet volných pracovních míst. Podrobnější zobrazení je v následující tabulce číslo 5.

Tabulka 5 – Přehled o uchazečích o zaměstnání, volných pracovních místech a podílu nezaměstnaných v okrese Uherské Hradiště k 31.12.

Rok	Uchazeči o zaměstnání	Volná pracovní místa	Počet uchazečů na 1 volné pracovní místo	Podíl nezaměstnaných osob (v %)
2019	2 332	2 727	0,86	2,3
2020	3 015	2 773	1,09	3,0
2021	2 677	3 093	0,87	2,7
2022	3 029	1 960	1,55	3,1
2023	2 951	1 626	1,81	3,0
2024	3 235	1 650	1,96	3,4

(zdroj: vlastní zpracování dle MPSV)

6.2 Míra nezaměstnanosti v České republice

Jak uvádí následující tabulka číslo 6, celorepubliková míra nezaměstnanosti, která je vyjádřena v % se v roce 2024 pohybovala od procentní hodnoty 2,65 do hodnoty 3,10 %. Za rok 2024 celková průměrná míra nezaměstnanosti byla 2,86 %. Pro srovnání je zde míra nezaměstnanosti rozdělena na kapitolu „Muži“ a „Ženy“. Průměrná míra nezaměstnanosti žen neklesla pod hodnotu 3,00 % (měsíc říjen) a byla tak po celý sledovaný rok vyšší než míra nezaměstnanosti mužů, a průměr sledovaného období u žen byl 3,37 %. U mužů míra nezaměstnanosti byla nevyšší v měsíci květen, kdy dosáhla hodnoty 2,50 %, naopak nejnižší hodnotu obsahoval měsíc listopad s číslem 2,10 % a průměrná míra tak činí 2,35 %.

Tabulka 6 – Míra nezaměstnanosti v roce 2024 (v %)

	Muži	Ženy	Celkem – průměr
Leden	2,40	3,70	3,05
Únor	2,40	3,20	2,80
Březen	2,40	3,80	3,10
Duben	2,40	3,40	2,90
Květen	2,50	3,10	2,80
Červen	2,40	3,20	2,80
Červenec	2,40	3,20	2,80
Srpen	2,30	3,30	2,80
Září	2,40	3,40	2,90
Říjen	2,30	3,00	2,65
Listopad	2,10	3,80	2,95
Prosinec	2,20	3,30	2,75
Průměr	2,35	3,37	2,86

(zdroj: vlastní zpracování dle ČSÚ)

Míru nezaměstnanosti v roce 2025 v ČR zobrazuje tabulka číslo 7. Na stránkách ČSÚ jsou zatím vydány hodnoty míry nezaměstnanosti za měsíce leden, únor a březen. Celkový průměr za zmíněné tři měsíce činí 2,68 %. V porovnání s rokem 2024 v měsíci lednu v kategorii „Ženy“ hodnota klesla pod 3,00 %, a to konkrétně na hodnotu 2,7 %.

Tabulka 7 – Míra nezaměstnanosti v roce 2025 (v %)

	Muži	Ženy	Celkem – průměr
Leden	2,30	2,70	2,50
Únor	2,20	3,50	2,85
Březen	2,20	3,20	2,70
Průměr	2,23	3,13	2,68

(zdroj: vlastní zpracování dle ČSÚ)

6.3 Zhodnocení analýzy trhu práce ve Zlínském kraji

Tato kapitola se zobrazovala přehled o počtu uchazečů o zaměstnání, volných pracovních místech, počtu uchazečů na 1 volné pracovní místo a podílu nezaměstnaných osob, v letech 2019-2024 ve Zlínském kraji a jednotlivých okresech.

Nejpříznivější situace pro uchazeče o pracovní místo se nachází v okrese Zlín. Zde je stabilně více volných pracovních míst než uchazečů o zaměstnání. Hodnota počtu uchazečů na 1 volné pracovní místo tedy nepřesáhla číslo jedna. Uchazeči o zaměstnání tedy mají na výběr více pracovních míst a mohou si tak vybrat vhodnější pracovní pozici.

V okrese Vsetín byla hodnota ve sloupečku „Počet uchazečů na 1 volné pracovní místo“ nižší než jedna pouze v roce 2019 a roce 2021. V roce 2024 dokonce tato hodnota dosáhla čísla 2,29. Z toho plyne, že na jedno volné pracovní místo je zde 2,29 uchazečů. Což může uchazečům o zaměstnání způsobit značný problém při hledání vhodno pracovní pozice.

Okres Uherské Hradiště zobrazuje podobnou situaci v počtu uchazečů na 1 volné pracovní místo jako okres Vsetín. V roce 2019 a 2021 zde také bylo více volných pracovních míst jako uchazečů o zaměstnání. V roce 2020 a od roku 2022 docházelo ke zhoršování situace kdy převažoval počet uchazečů o zaměstnání.

Nejhorší situace pro osoby, které hledají volné pracovní místo, se nachází v okrese Kroměříž. Ve všech sledovaných letech byla hodnota volných pracovních míst nižší, jak počet uchazečů o zaměstnání. Nejlepší situace pro tento okres nastala v roce 2019, kdy počet uchazečů na 1 volné pracovní místo, zobrazoval hodnotu 1,41. Naopak nejhorší situace nastala v roce 2024, kdy počet uchazečů o zaměstnání převyšoval počet volných pracovních míst více jak 2,5krát.

7 ANALÝZA NABÍDKY PRÁCE RIZIKOVÝCH SKUPIN VE VYBRANÉM REGIONU A V DANÉM KRAJI

V této části práce je proveden sekundární výzkum pro Zlínský kraj a jeho jednotlivé okresy v nabídce práce jednotlivých rizikových skupin osob. Veškerá data do této kapitoly jsou čerpána z veřejně dostupných údajů MPSV, a to vždy k 31.12. pro roky 2019, 2020, 2021, 2022, 2023 a pro rok 2024. Konkrétně se tyto údaje týkají následujících rizikových skupin, které byly vymezeny v teoretické části této práce:

- absolventi škol a mladiství,
- osoby zdravotně postižené (OZP),
- osoby pečující o dítě do 15 let,
- osoby nad 50 let věku,
- osoby s nízkou kvalifikací (základní vzdělání, výuční list).

7.1 Zlínský kraj

Tabulka číslo 8 zobrazuje vývoj nabídky práce jednotlivých rizikových skupin osob celkově ve Zlínském kraji. Nejmenší nárůst nabídky práce je u osob, které jsou zdravotně postižené. Od roku 2019 do roku 2024 jejich počet vzrostl o 235 osob. Nejpočetnější rizikovou skupinou ve Zlínském kraji jsou osoby s nízkou kvalifikací, přičemž od začátku sledovaného období do roku 2024 se počet zvýšil o 1 631 osob.

Tabulka 8 – Nabídka práce rizikových skupin ve Zlínském kraji k 31.12.

Rok	Absolventi škol a mladiství	Osoby zdravotně postižené (OZP)	Osoby pečující o dítě do 15 let	Osoby nad 50 let věku	Osoby s nízkou kvalifikací
2019	476	1 718	1 691	3 792	6 330
2020	639	1 969	2 325	4 841	7 899
2021	530	1 955	1 992	4 496	6 810
2022	601	1 830	2 125	4 401	7 052
2023	595	1 834	2 003	4 444	7 080
2024	819	1 953	2 394	5 101	7 961

(zdroj: vlastní zpracování dle MPSV)

7.1.1 Okres Vsetín

V okrese Vsetín je, stejně jako u všech dalších sledovaných okresů, nejvíce zastoupená skupina „Osoby s nízkou kvalifikací“ v nabídce práce. V jako jediném ze zmíněných okresů, je zde zaznamenána hodnota nad 2 000 osob. Kategorie rizikových osob ve věku nad 50 let je také početná. Zde počet osob neklesne pod číslo 1 213, které získal rok 2019 a maximum je zde u roku 2024 s hodnotou 1 680. Poměrně vyrovnanou skupinou rizikových osob jsou zde OZP. Hodnoty této kategorie se pohybují mezi čísly 415, rok 2022, a 472 pro rok 2024. Mezi lety 2019 a 2020 se zaznamenal pro skupinu „Osoby pečující o dítě do 15 let“ nejvyšší nárůst z celého sledovaného období. Tento nárůst byl vyčíslen na 215 osob. Postupně tak nabídka práce této skupiny byla navýšena z hodnoty 538 (rok 2019) na hodnotu 810 (rok 2024). Detailnější hodnoty jsou zobrazeny v tabulce číslo 9.

Tabulka 9 – Nabídka práce rizikových skupin v okrese Vsetín k 31.12.

Rok	Absolventi škol a mladiství	Osoby zdravotně postižené (OZP)	Osoby pečující o dítě do 15 let	Osoby nad 50 let věku	Osoby s nízkou kvalifikací
2019	154	436	538	1 213	2 020
2020	207	451	753	1 495	2 519
2021	164	467	677	1 493	2 308
2022	170	415	693	1 374	2 253
2023	175	420	638	1 352	2 242
2024	282	472	810	1 680	2 737

(zdroj: vlastní zpracování dle MPSV)

7.1.2 Okres Kroměříž

Tabulka číslo 10, která se týká okresu Kroměříž, jako jediná zaznamenala pokles počtu osob u některé ze skupiny rizikových osob od začátku sledovaného období po rok 2024. Konkrétně se pokles týká skupiny OZP, kdy z původní hodnoty 341 v roce 2019 hodnota klesla na 329 osob v roce 2024.

Tabulka 10 – Nabídka práce rizikových skupin v okrese Kroměříž k 31.12.

Rok	Absolventi škol a mladiství	Osoby zdravotně postižené (OZP)	Osoby pečující o dítě do 15 let	Osoby nad 50 let věku	Osoby s nízkou kvalifikací
2019	78	341	395	668	1 320
2020	100	374	441	845	1 524

2021	89	363	391	748	1 297
2022	114	323	462	804	1 416
2023	109	330	417	832	1 368
2024	133	329	457	875	1 442

(zdroj: vlastní zpracování dle MPSV)

7.1.3 Okres Zlín

V okrese Zlín, jak vyčísľuje tabulka číslo 11, je pro rok 2024 nejvíce zastoupenou skupinou „Osoby s nízkou kvalifikací“. Tuto skupinu následují „Osoby nad 50 let věku“, kdy jejich četnost ve sledovaném, šestiletém období, neklesnou pod hodnotu 1 045 osob. Nejméně zastoupenou skupinou jsou zde „Absolventi škol a mladiství“ jejichž počet v roce 2024 činí 203 osob.

Tabulka 11 – Nabídka práce rizikových skupin v okrese Zlín k 31.12.

Rok	Absolventi škol a mladiství	Osoby zdravotně postižené (OZP)	Osoby pečující o dítě do 15 let	Osoby nad 50 let věku	Osoby s nízkou kvalifikací
2019	121	483	376	1 045	1 594
2020	160	580	547	1 396	2 092
2021	135	536	459	1 205	1 609
2022	141	489	432	1 101	1 573
2023	149	468	400	1 150	1 703
2024	203	516	479	1 377	1 932

(zdroj: vlastní zpracování dle MPSV)

7.1.4 Okres Uherské Hradiště

Všechny zkoumané kategorie rizikových skupin v okrese Uherské Hradiště mají rostoucí trend, jak zobrazuje tabulka číslo 12. V prvním zkoumaném roku se skupina osob nad 50 let držela do hodnoty 900 osob. Ve zbylých zkoumaných letech tato hodnota neklesla pod číslovku 1 050 (rok 2021). V roce 2024 jsou hodnotově podobné skupiny dvě – OZP s hodnotou 636 a osoby pečující o dítě s hodnotou 648. Přitom v roce 2019 skupinu OZP představovalo 458 osob a skupinu osoby pečující o dítě 382 osob.

Tabulka 12 – Nabídka práce rizikových skupin v okrese Uherské Hradiště k 31.12.

Rok	Absolventi škol a mladiství	Osoby zdravotně postižené (OZP)	Osoby pečující o dítě do 15 let	Osoby nad 50 let věku	Osoby s nízkou kvalifikací
-----	-----------------------------	---------------------------------	---------------------------------	-----------------------	----------------------------

2019	123	458	382	866	1 396
2020	172	564	584	1 105	1 764
2021	142	589	465	1 050	1 596
2022	176	603	538	1 122	1 810
2023	162	616	548	1 110	1 767
2024	201	636	648	1 169	1 850

(zdroj: vlastní zpracování dle MPSV)

7.2 Zhodnocení analýzy nabídky práce rizikových skupin ve Zlínském kraji

Tato část práce byla zaměřena na porovnání nabídky práce rizikových skupin obyvatel (absolventi škol a mladiství, osoby zdravotně postižené, osoby pečující o dítě do 15 let věku, osoby nad 50 let věku a osoby s nízkou kvalifikací) ve Zlínském kraji a v jeho okresech – Vsetín, Zlín, Kroměříž a Uherské Hradiště. Analýza byla provedena na základě sekundárních dat, které poskytlo Ministerstvo práce a sociálních věcí.

Na základě provedené analýzy lze říci, že ve Zlínském kraji v období od roku 2019 do roku 2024 je ve všech pěti sledovaných rizikových skupinách rostoucí nabídka práce. Největší nárůst nastal u osob s nízkou kvalifikací, a to konkrétně o 1 631 osob, což představuje nárůst o 25,77 %. Z této získané informace lze vyvodit, že zaměstnavatelé nejeví moc zájem o zaměstnávání osob s nízkou kvalifikací. Pomoci srovnat tento stav by mohlo rekvalifikování osob, kterých se nízké vzdělání týká.

Pro okres Vsetín jsou také nejvíce zastoupenou skupinou „Osoby s nízkou kvalifikací“. Konkrétně došlo k nárůstu o 717 osob, což představuje největší nárůst této rizikové skupiny ze všech zkoumaných okresů. K dalšímu významnému nárůstu došlo u osob, které pečují o dítě. Konkrétně z 538 na 810 osob. Tato informace svědčí o rostoucí působnosti rodičů dětí do 15 let na trhu práce. Aby došlo k poklesu nabídky práce této rizikové skupiny je třeba, aby zaměstnavatelé vyšli vstříc, v úpravě pracovních podmínek, osobám, které o dítě pečují a tyto osoby tak mohly lépe propojit pracovní a osobní život.

Okres Kroměříž se od ostatních zkoumaných okresů liší poklesem nabídky práce ve sledovaném období. Konkrétně k tomuto stavu došlo u osob zdravotně postižených. V roce 2020 sice oproti roku 2019 došlo k nárůstu, avšak do roku 2024 počet těchto nezaměstnaných osob klesl. Snížení nabídky práce OZP mohlo způsobit zlepšení pracovních podmínek pro OZP nebo například nově vzniklé chráněné dílny, které se na tyto osoby zaměřují.

Zlínský okres zaznamenal nejmenší nabídku práce u skupiny absolventi a mladiství ze zkoumaných rizikových skupin. Aby došlo ještě k většímu snížení nabídky práce této skupiny, bylo by vhodné, kdyby byl více propojen trh práce a vzdělávací instituce. Například zvýšení počtu odborných praxí.

Okres Uherské Hradiště má nejvíce ze všech zkoumaných okresů nabídku práce od osob, které jsou zdravotně postižené. To poukazuje na opačnou situaci, které u této rizikové skupiny nastala v okrese Kroměříž. I v okresu Uherské Hradiště by tedy pomohlo vybudovat například chráněné dílny, které by tyto osoby zaměstnávaly, nebo více motivovat zaměstnavatele k zaměstnávání OZP, například finanční formou.

Nabídka práce od skupiny „Absolventi škol a mladiství“ je nejméně zastoupena v okrese Kroměříž. Naopak nejvíce nezaměstnaných z této rizikové skupiny se nachází v okrese Vsetín. K této samé situaci, kdy okres Kroměříž má nejnižší zastoupení a okres Vsetín nejvyšší zastoupení nabídky práce také došlo u rizikových skupin „Osoby pečují o dítě do 15 let věku“, „Osoby nad 50 let věku“ a „Osoby s nízkou kvalifikací“. Změna nastala u OZP, kdy nejnižší zastoupení má sice okres Kroměříž, ale nejvyšší zastoupení nabídky práce těchto osob má okres Uherské Hradiště. Toto porovnání proběhlo v roce 2024.

8 ANALÝZA ZAMĚSTNANOSTI JEDNOTLIVÝCH RIZIKOVÝCH SKUPIN NA TRHU PRÁCE V OKRESU VSETÍN

V této kapitole je zobrazena aktuální zaměstnanost jednotlivých rizikových skupin na trhu práce v okrese Vsetín. Dále je zde analyzováno, se kterými rizikovými skupinami se zaměstnavatelům spolupracuje dobře, a naopak se kterými skupinami jsou nespokojeni. Pozornost je zaměřena také na to, jaké problémy jsou vnímány při zaměstnávání těchto skupin osob a na jejich přibližné procentuální zastoupení v rámci celkového počtu zaměstnanců.

8.1 Výzkumný vzorek

Výzkumným vzorkem pro dotazník byly firmy v oblasti zpracovatelského průmyslu, které se nachází v okrese Vsetín. Těchto 183 oslovených firem bylo osloveno formou e-mailu, kde byly požádány o vyplnění krátkého, online dotazníku, který se zaměřoval na zaměstnanost rizikových skupin. Kontakt na firmy byl získán z veřejně dostupných zdrojů na internetu, převážně ze stránek firmy.cz a zivefirmy.cz.

Celkový seznam oslovených firem obsahuje příloha P I: SEZNAM OSLOVENÝCH FIREM.

Výčet oblastí, které spadají do zpracovatelského průmyslu obsahuje příloha V: ZPRACOVATELSKÝ PRŮMYSL.

8.2 Sběr dat

Pro splnění cílů této bakalářské práce byla využita kvantitativní metoda výzkumu, konkrétně dotazníkové šetření. Dotazník byl vytvořen digitální formou, konkrétně díky platformě Google Forms. Vytvořený dotazník byl zcela anonymní a respondenti byli ujisti o využití dat pro účely zpracování bakalářské práce. Probíhaly dvě vlny výzkumu. První vlna dotazníků pomocí e-mailu byla rozesílána od 16.4.2025 do 23.4.2025 a následně od 30.4.2025 do 7.5.2025 byly rozeslány připomínkové e-maily. Celkově výzkum probíhal od 16.4.2025 do 13.5.2025, kdy respondenti mohli na dotazník odpovídat.

Tento dotazník se skládal celkem z 12 otázek, kde všechny otázky byly povinné. Sedm otázek bylo uzavřených s jednou možnou odpovědí, zbývajících pět uzavřených otázek bylo s více četnými odpověďmi.

Na základě prvních dvou otázek byla firma identifikována, konkrétně z hlediska velikosti firmy a z pohledu počtu zaměstnanců a byla zařazena do odvětví. Až následující otázky se blíže dotazovaly na konkrétní rizikové skupiny, a další podrobnosti o těchto zaměstnancích. Kompletní dotazník lze vidět v příloze P II: DOTAZNÍK.

Jak již bylo výše zmíněno, dotazník byl firmám rozeslán e-mailovou formou. Celkem bylo osloveno 183 firem, odpovědělo však pouze 71 z nich. Návratnost dotazníků z celkového počtu oslovených firem byla 38,8 %. Některé z firem, které dotazník nevyplnily, se pomocí e-mailové komunikace omluvily za jeho nevyplnění, z důvodu časové vytíženosti a jiným prioritám.

8.3 Analýza získaných dat

První otázka se zaměřila na velikost firmy, z pohledu počtu zaměstnanců. Tato otázka byla uzavřená, s jednou možností odpovědi. Jak již bylo zmíněno výše, celkem odpovědělo 71 firem. Pouze tři firmy (4,20 %), které dotazník vyplnily a odeslaly, zaměstnávají více jak 250 zaměstnanců. Naopak největší zastoupení získala odpověď „Do 9 zaměstnanců“, kterou zvolilo 26 dotázaných zaměstnavatelů (36,60 %). Zbýlých 42 odpovědí se rozdělilo mezi možnosti „10-49 zaměstnanců“ a „50-249 zaměstnanců“. Podrobnější přehled je zobrazen v tabulce 20, která se nachází v příloze III: Tabulky z praktické části.

Druhá otázka se zaměřovala na to, do jakého odvětví služeb se zaměstnavatelé primárně řadí. U této otázky byla možná volba více odpovědí, kterých se zaznamenalo celkem 77. Celkem 27 hlasů (35,06 %) a zároveň tak nejvíce zastoupenou odpovědí byla možnost „Strojírenský průmysl a kovovýroba“. Následující nejčtenější volbou, 16 hlasů (20,78 %), byla možnost „Jiné“. V jiných možnostech se nejčastěji vyskytovala odpověď výroba strojů, například pro gastro sektor a zdravotnictví, dále také automatizace, robotizace a strojové vidění. Následně po jedné odpovědi získal sklářský průmysl, výroba obalových materiálů, výroba hraček, výroba archivačních spon, energetická média, automotive, výroba oken a dveří, sedlářská výroba a servisní služby pro průmysl. Dále se nacházel „Elektrotechnický a elektronický průmysl“ s 11 odpověďmi (14,29 %) a s šesti odpověďmi (7,79 %) „Dřezpracující a papírenský průmysl“. Nižší zastoupení získal průmysl potravinářský, 5 hlasů (6,49 %), následoval průmysl textilní a oděvní 4 hlasy (5,19 %), dále se třemi zaznačení získala možnost „Chemický a gumárenský průmysl“ společně s průmyslem stavebním. Zbýlé dva hlasy získala možnost „Vydavatelství, tisk

a reprografické služby“. Hodnoty jsou shrnuty v následující tabulce číslo 21, která se nachází v příloze III: Tabulky z praktické části.

8.3.1 Testování rozdílu zaměstnanosti rizikových skupin

Pro testování hypotézy byla zvolena hladina významnosti α hodnota 0,05 (5 %). Jako metoda statistického testování byla zvolena metoda Chí-kvadrát test nezávislosti. Z teorie o trhu práce bylo stanoveno následujících pět rizikových skupin. Jedná se konkrétně o následující skupiny osob:

- osoby nad 50 let věku,
- osoby s nízkou kvalifikací (základní vzdělání, výuční list),
- osoby se zdravotním postižením (OZP),
- osoby pečující o dítě do 15 let věku,
- absolventi škol a mladiství.

Konkrétní přehled, který ukazuje, jaké rizikové skupiny v současnosti respondenti zaměstnávají, je v následující tabulce číslo 13. Na tuto otázku byla možnost označit více odpovědí. Nejpočetnější rizikovou skupinou jsou „Osoby nad 50 let věku“ celkem se 64 hlasy. Naopak nejméně označovanou skupinou jsou „Osoby se zdravotním postižením (OZP)“ s 19 odpověďmi.

Tabulka 13 – Přehled zaměstnanosti rizikových skupin

	Absolutní četnost	Relativní četnost
Osoby nad 50 let věku	64	35,96 %
Osoby s nízkou kvalifikací (základní vzdělání, výuční list)	39	21,91 %
Osoby se zdravotním postižením (OZP)	19	10,67 %
Osoby pečující o dítě do 15 let věku	35	19,66 %
Absolventi škol (SŠ, VŠ) a mladiství	21	11,80 %
Celkem	178	100 %

(zdroj: vlastní zpracování)

Hypotéza 1: Mezi zaměstnaností vybraných rizikových skupin obyvatel neexistují významné rozdíly.

H0: Mezi zaměstnaností vybraných rizikových skupin obyvatel neexistují významné rozdíly.

H1: Mezi zaměstnaností vybraných rizikových skupin obyvatel existují významné rozdíly.

V příloze IV, je zobrazena tabulka Kvantily χ^2 p rozdělení χ^2 o d.f. stupních volnosti

$$\chi^2 = \sum \frac{(O-E)^2}{E}$$

$$\alpha = 0,05$$

$$df = k-1 = 5-1 = 4$$

$$\chi^2(0,05;4)$$

$$\text{kritická hodnota} = 9,49$$

$$E = 178/5 = 35,6$$

$$\chi^2 = \frac{(64-35,6)^2}{35,6} + \frac{(39-35,6)^2}{35,6} + \frac{(19-35,6)^2}{35,6} + \frac{(35-35,6)^2}{35,6} + \frac{(21-35,6)^2}{35,6} =$$

$$= 22,66 + 0,32 + 7,74 + 0,01 + 5,99 =$$

$$\chi^2 = 36,72$$

$$36,72 > 9,49 = \text{zamítáme } H_0$$

V případě zamítnutí H0, mezi zaměstnaností vybraných rizikových skupin obyvatel existují významné rozdíly.

8.3.2 Testování zájmu o zaměstnanost rizikových skupin

Pro testování této hypotézy hladina významnosti α byla zvolena hodnota 0,05 (5 %) a metoda Chí-kvadrát test nezávislosti.

Následující otázka se vztahovala k předchozí otázce. Zde, respondenti měli odhadnout, jaké je přibližně % zastoupení rizikových zaměstnanců v celkovém počtu jejich zaměstnanců. Přes polovinu hlasů získala odpověď „25 % a více“, naopak nejméně krát zvolenou odpovědí byla možnost „5-9 %“, konkrétně se dvěma odpověďmi. Zbylé možnosti byly poměrně vyrovnané, v tabulce číslo 14 je podrobnější vyhodnocení.

Tabulka 14 – Odhadované procentuální zastoupení rizikových zaměstnanců z celkového počtu zaměstnanců

	Absolutní četnost	Relativní četnost
0 %	5	7,00 %
1-4 %	7	9,90 %
5-9 %	2	2,80 %

10-14 %	6	8,50 %
15-19 %	9	12,70 %
20-24 %	6	8,50 %
25 % a více	36	50,70 %
Celkem	71	100 %

(zdroj: vlastní zpracování)

Hypotéza 2: Firmy nemají zájem o zaměstnávání rizikových skupin osob.

H0: Firmy nemají zájem o zaměstnávání rizikových skupin osob – zájem do 10 %.

H1: Firmy mají zájem o zaměstnávání rizikových skupin osob – zájem nad 10 %.

Do 10 % hlasovalo celkem 14 firem.

Nad 10 % hlasovalo celkem 57 firem.

V příloze IV, je zobrazena tabulka Kvantily χ^2 p rozdělení χ^2 o d.f. stupních volnosti

$$\chi^2 = \sum \frac{(O-E)^2}{E}$$

$$\alpha = 0,05$$

$$df = k-1 = 2-1 = 1$$

$$\chi^2(0,05;1)$$

$$\text{kritická hodnota} = 3,84$$

$$E = 71/2 = 35,5$$

$$\chi^2 = \frac{(14-35,5)^2}{35,5} + \frac{(57-35,5)^2}{35,5}$$

$$= 13,02 + 13,02 =$$

$$\chi^2 = 26,04$$

$$26,04 > 3,84 = \text{zamítáme } H_0$$

V případě zmítnutí H0, firmy mají zájem o zaměstnávání rizikových skupin osob.

Další, navazující otázkou na otázku předcházející, byla otázka, která zjišťovala, jaké je přibližně procentuální zastoupení žen ve skupině rizikových zaměstnanců. Žádné ženy ve skupinách rizikových zaměstnanců zvolilo 12 respondentů (16,90 %). Nejčtenějšími volenými možnostmi byly odpovědi „1-9 %“ a „10-24 %“, obě se 17 hlasy (23,90 %). Možnost „25-49 %“ vybralo 10 firem (14,10 %) a více jak 75 % žen zvolilo 9 zaměstnavatelů

(12,70 %). Zbylých 6 respondentů odpovědělo „50-74 %“. Tyto údaje jsou i zpracovány v tabulce číslo 22, která se nachází v příloze III: Tabulky z praktické části.

8.3.3 Testování fluktuace zaměstnanosti rizikových skupin

Třetí testování hypotézy bylo provedeno metodou Chí-kvadrát test nezávislosti, při hladině významnosti α s hodnotou 0,05 (5 %). Na otázku, zda mají rizikové skupiny osob větší fluktuaci, než bezrizikové skupiny osob výrazná většina respondentů zvolila možnost „Ne.“ Tuto odpověď zvolilo 51 respondentů (71,80 %). Pouze osm respondentů (11,30 %) zvolilo možnost „Ano,“ což znamená, že dle těchto zaměstnavatelů rizikové skupiny osob častěji mění své zaměstnání oproti bezrizikovým skupinám zaměstnanců. Zbylých 12 odpovědí (16,90 %) získala možnost „Nedokážu posoudit.“ Tyto informace jsou také uvedeny v tabulce 15.

Tabulka 15 – Fluktuace rizikových skupin zaměstnanců

	Absolutní četnost	Relativní četnost
Ano	8	11,30 %
Ne	51	71,80 %
Nedokážu posoudit	12	16,90 %
Celkem	71	100 %

(zdroj: vlastní zpracování)

Hypotéza 3: Rizikové skupiny obyvatel nemají větší fluktuaci zaměstnání než bezrizikové skupiny obyvatel.

H0: Rizikové skupiny obyvatel nemají větší fluktuaci zaměstnání než bezrizikové skupiny obyvatel.

H1: Rizikové skupiny obyvatel mají větší fluktuaci zaměstnání než bezrizikové skupiny obyvatel.

Ano odpovědělo 8 respondentů.

Ne odpovědělo 51 respondentů.

V příloze IV, je zobrazena tabulka Kvantily χ^2 p rozdělení χ^2 o d.f. stupních volnosti

$$\chi^2 = \sum \frac{(O-E)^2}{E}$$

$$\alpha = 0,05$$

$$df = k-1 = 2-1 = 1$$

$$\chi^2(0,05;1)$$

$$\text{kritická hodnota} = 3,84$$

$$E = 59 / 2 = 29,5$$

$$\chi^2 = \frac{(8-29,5)^2}{29,5} + \frac{(51-29,5)^2}{29,5} =$$

$$= 15,67 + 15,67 =$$

$$\chi^2 = 31,34$$

$$31,34 > 3,84 = \text{zamítáme } H_0$$

V případě zamítnutí H_0 , respondenti nejsou přesvědčeni o tom, že by rizikové skupiny osob měly větší fluktuaci.

8.3.4 Testování úpravy pracovních podmínek při zaměstnávání rizikových skupin

Zde bylo provedeno testování pomocí metody Chí-kvadrát testu nezávislosti na hladině významnosti $\alpha = 0,05$ (5 %). Někteří zaměstnavatelé si mohou dovolit rizikovým zaměstnancům upravit pracovní podmínky. V maximální možné míře těmto zaměstnancům vyhovuje 19,70 % respondentů. Čtyři zaměstnavatelé (5,60 %) by také chtěli zaměstnancům vyhovět, a podmínky jim upravit, ale bohužel ve firmě na to nemají prostor. V omezené míře rizikovým skupinám osob vyhovuje 36,60 % respondentů. Zbývajících 38,00 % zaměstnavatelů zvolilo možnost „Ne, přistupujeme k nim stejně jako k bezrizikovým skupinám“. Výsledky jsou také zobrazeny v tabulce 16.

Tabulka 16 – Upravené pracovní podmínky pro rizikové zaměstnance

	Absolutní četnost	Relativní četnost
Ano, v maximální možné míře vyhovující rizikovým osobám	14	19,70 %
Ano, v omezené míře vyhovující firmě	26	36,60 %
Ne, chtěli bychom, ale nemáme na to ve firmě prostor	4	5,60 %
Ne, přistupujeme k nim stejně jako k bezrizikovým skupinám	27	38,00 %
Celkem	71	100 %

(zdroj: vlastní zpracování)

Hypotéza 4: Firmy nepřizpůsobují pracovní podmínky rizikovým skupinám osob.

H0: Firmy nepřizpůsobují pracovní podmínky rizikovým skupinám osob.

H1: Firmy přizpůsobují pracovní podmínky rizikovým skupinám osob.

Ano, přizpůsobují v maximální možné míře i v omezené míře odpovědělo celkem 40 respondentů. (Přizpůsobují).

Ne, chtěli bychom společně s ne, přistupujeme k nim jako k bezrizikovým skupinám odpovědělo celkem 31 respondentů. (Nepřizpůsobují).

V příloze IV, je zobrazena tabulka Kvantily χ^2 p rozdělení χ^2 o d.f. stupních volnosti

$$\chi^2 = \sum \frac{(O-E)^2}{E}$$

$$\alpha = 0,05$$

$$df = k-1 = 2-1 = 1$$

$$\chi^2(0,05;1)$$

$$\text{kritická hodnota} = 3,84$$

$$E = 71/2 = 35,5$$

$$\chi^2 = \frac{(40-35,5)^2}{35,5} + \frac{(31-35,5)^2}{35,5} =$$

$$= 0,57 + 0,57 =$$

$$\chi^2 = 1,14$$

$$1,14 < 3,84 = \text{nezamítáme } H_0$$

V případě nezamítnutí H0, firmy nepřizpůsobují pracovní podmínky rizikovým skupinám osob.

8.3.5 Spolupráce zaměstnavatelů s úřadem práce

V tabulce číslo 23, která se nachází v příloze III: Tabulky z praktické části, je zobrazen podrobnější výčet ohledně spolupráce s místně příslušným úřadem práce a spoluprací v rámci nabízených služeb. Pouze jeden z tázaných respondentů u otázky, zda spolupracují s úřadem práce zvolil možnost „Ano, ÚP nám poskytuje část finančních zdrojů.“ Naopak, většina respondentů odpověděla, že služby úřadu práce nevyužívá, tuto možnost zvolilo 52 odpovídajících (73,20 %).

8.3.6 Spokojenost a nespokojenost se zaměstnáváním rizikových skupin

U otázky, která zněla „Se kterou skupinou rizikových osob se Vám dlouhodobě dobře spolupracuje?“ mohli respondenti zvolit více odpovědí, konkrétně se odpovědí zaznamenalo 117. Nejčtenější odpovědí byla skupina osob nad 50 let a získala celkem 57 hlasů, tedy 48,72 %. Druhá, nejčastěji volená skupina „Osoby pečující o dítě do 15 let věku“ s 18 hlasy (15,38 %). Rozdíl, v četnosti odpovědí, je zde poměrně výrazný, činil 39 hlasů (33,34 %). Odpověď „Absolventi škol (SŠ, VŠ) a mladiství“ obdržela 14 hlasů a „Osoby s nízkou kvalifikací (základní vzdělání, výuční list) 12 hlasů. Pouze 8 respondentů (6,84 %) označilo možnost „Žádnou“ a stejný počet hlasů získala i skupina „Osoby se zdravotním postižením (OZP)“. Podrobnější získané informace jsou uvedeny v tabulce číslo 17.

Tabulka 17 – Spokojenost zaměstnavatelů se zaměstnáváním jednotlivými rizikovými skupinami

	Absolutní četnost	Relativní četnost
Osoby nad 50 let věku	57	48,72 %
Osoby s nízkou kvalifikací (základní vzdělání, výuční list)	12	10,26 %
Osoby se zdravotním postižením (OZP)	8	6,84 %
Osoby pečující o dítě do 15 let věku	18	15,38 %
Absolventi škol (SŠ, VŠ) a mladiství	14	11,96 %
Žádnou	8	6,84 %
Celkem	117	100 %

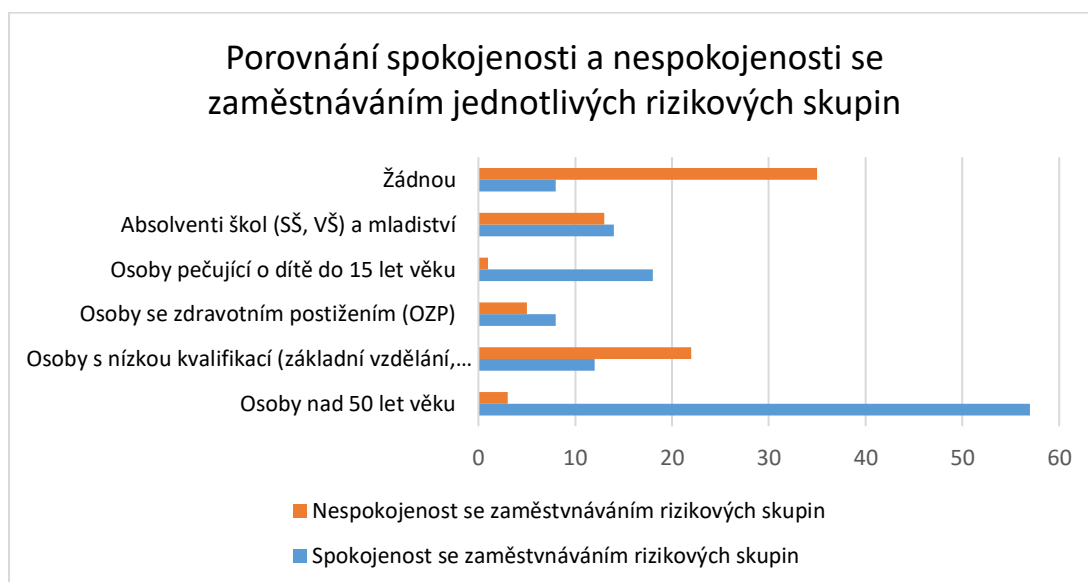
(zdroj: vlastní zpracování)

Následující otázka se tázala na opak předchozí otázky, tedy na to, se kterou skupinou osob se jim nejhůře spolupracovalo. U této otázky, stejně jako u předchozí, bylo možné vybrat více odpovědí. Počet odpovědí byl však nižší, a to konkrétně 79 odpovědí. 35 hlasů (44,30 %) získala možnost „Žádnou“, z čehož vyplývá, že skoro polovina respondentů je se zaměstnáváním rizikových skupin spokojena. Celkem 22 hlasů obdržela skupina „Osoby s nízkou kvalifikací (základní vzdělání, výuční list)“. Pouze jeden hlas si odnáší skupina „Osoby pečující o dítě do 15 let věku“. V následující tabulce číslo 18 jsou zobrazeny podrobnosti o dalších rizikových skupinách. Na obrázku číslo 4 je zobrazeno srovnání spokojenosti a nespokojenosti se zaměstnáváním rizikových skupin osob.

Tabulka 18 – Nespokojenost zaměstnavatelů se zaměstnáváním jednotlivými rizikovými skupinami

	Absolutní četnost	Relativní četnost
Osoby nad 50 let věku	3	3,80 %
Osoby s nízkou kvalifikací (základní vzdělání, výuční list)	22	27,85 %
Osoby se zdravotním postižením (OZP)	5	6,33 %
Osoby pečující o dítě do 15 let věku	1	1,27 %
Absolventi škol (SŠ, VŠ) a mladiství	13	16,46 %
Žádnou	35	44,30 %
Celkem	79	100 %

(zdroj: vlastní zpracování)



Obrázek 6 – Porovnání spokojenosti a nespokojenosti se zaměstnáváním jednotlivých rizikových skupin

(zdroj: vlastní zpracování)

8.3.7 Problémy při zaměstnávání rizikových skupin osob

U následující otázky, která se ptala, v čem vidí zaměstnavatelé největší problém při zaměstnávání rizikových osob, byla možnost zvolit více odpovědí. Celkem bylo 97 zvolených možností. Žádný problém zvolilo 29,90 % respondentů. V případě problému zaměstnávání rizikových osob nejvíce krát zvolená možnost byla „Nadměrná pracovní neschopnost“, která získala 16 hlasů (16,49 %). Následovala odpověď „Nižší

kvalifikace“ s 11 hlasy (11,34 %). Jeden respondent zvolil jinou možnost a do dotazníku doplnil jeho názor „studenti v dnešní době nemají tendenci pracovat, jsou laxní, nezodpovědní.“ Podrobnější odpovědi respondentů jsou uvedeny v následující tabulce číslo 19.

Tabulka 19 – Problémy při zaměstnávání rizikových osob

	Absolutní četnost	Relativní četnost
Kratší pracovní doba	5	5,15 %
Nepravidelná pracovní doba	9	9,28 %
Nadměrná pracovní neschopnost	16	16,49 %
Nižší výkonnost než osoby bezrizikové	8	8,25 %
Nižší odpovědnost	9	9,28 %
Nižší kvalifikace	11	11,34 %
Digitální gramotnost	9	9,28 %
Žádný	29	29,90 %
Jiné	1	1,03 %
Celkem	97	100 %

(zdroj: vlastní zpracování)

8.3.8 Nejvíce ohrožená riziková skupina při zaměstnávání rizikových skupin

Na otázku, která zněla „Která skupina osob se Vám jeví jako nejvíce ohrožená pro Vaši oblast podnikání?“, mohli respondenti zvolit pouze jednu možnost. Nikdo z respondentů nepovažuje jako ohroženou rizikovou skupinu osoby, které pečují o dítě do 15 let věku. Ostatní možnosti, které zobrazovaly zbylé rizikové skupiny, byly poměrně vyrovnané. Jejich rozpětí se pohybovalo od deseti zvolených možností (14,10 %), které získala skupina „Absolventi škol (SŠ, VŠ) a mladiství“, do 18 zvolených možností (25,40 %), které obdržela skupina „Osoby nad 50 let věku“. Rozdíl byl tedy pouze osm odpovědí, což činí 11,30 %. Detailní počet odpovědí jsou v tabulce číslo 24, která se nachází v příloze III: Tabulky z praktické části.

8.4 Shrnutí dotazníkového šetření

Na dotazník, který byl rozeslán celkem 183 firmám, odpovědělo 71 respondentů, zpětná vazba tedy byla 38,8 %. Nejvíce odpovídaly firmy, které mají do 9 zaměstnanců, a naopak nejméně odpovědí bylo získáno od firem, které mají více jak 250 zaměstnanců. Největší zastoupení v dotazníku měly firmy se strojírenským průmyslem a kovovýrobou.

Při testování první hypotézy „Mezi zaměstnaností vybraných rizikových skupin obyvatel neexistují významné rozdíly“ bylo vypočteno zamítnutí H_0 , což vede k závěru, že mezi zaměstnaností rizikových skupin obyvatel významné rozdíly existují. Toto tvrzení bylo podpořeno hodnotami z tabulky 4, kdy mezi nejvíce zastoupenou rizikovou skupinou, „Osoby nad 50 let věku“, a nejméně zastoupenou rizikovou skupinou „Osoby se zdravotním postižením (OZP)“, byl rozdíl 45 hlasů, které představovaly hodnotu více jak 25 %.

Hypotéza druhá testovala zájem o zaměstnanost rizikových skupin. I zde došlo k zamítnutí hypotézy nulové. Firmy mají o zaměstnávání rizikových skupin osob zájem. Konkrétně ve 36 firmách pracuje více jak 25 % rizikových skupin osob. Naopak v pěti firmách nezaměstnávali nikoho z rizikových skupin osob. Z čehož lze vyvodit že v okrese Vsetín v zpracovatelsky průmyslových firmách byla zaměstnanost rizikových osob hojně zastoupena. Na tuto otázku navazovala otázka následující, kolik je zaměstnáváno procent žen z počtu rizikových skupin. V této otázce bylo zjištěno, že žádnou ženu nezaměstnává 12 firem. Zde to může být způsobeno například druhem práce, kdy tímto způsobem mohly odpovědět firmy ze stavebního průmyslu, dřevozpracujícího nebo strojírenského, kde pro ženy může být práce nevhodná a náročná.

Při testování třetí hypotézy „Rizikové skupiny obyvatel nemají větší fluktuaci zaměstnání než bezrizikové skupiny obyvatel“, bylo zjištěno, že rizikové skupiny zaměstnanců nemají větší fluktuaci jak bezrizikové skupin. Konkrétně o jejich stejné fluktuaci bylo přesvědčeno 71,80 % respondentů, opačnou možnost zvolilo pouze 11,30 % respondentů. Zbylí respondenti odpověď na tuto otázku nedovedli posoudit.

Poslední testování hypotézy proběhlo na otázce, která se týkala úpravě pracovních podmínek pro rizikové zaměstnance. Zde nebyla zjištěna významná převaha firem, které pracovní podmínky rizikovým skupinám osob přizpůsobují.

Při dotazu na spolupráci s ÚP většina zaměstnavatelů odpověděla, že nevyužívá žádné jejich služby – ani finanční, ani poskytování informací. Z výsledku je tak zřejmá nízká spolupráce mezi firmami a ÚP. K této situaci mohlo dojít například v případě, že zaměstnavatelé neví o možnostech spolupráce z ÚP. Naopak firmy, které s ÚP spolupracují, ve většině případů využívají pouze možnost poskytování informací z úřadu práce.

Následná otázka se zaměřovala na to, se kterými rizikovými skupinami jsou zaměstnavatelé dlouhodobě nejvíce spokojeni. Téměř polovina respondentů je spokojena

nejvíce s rizikovou skupinou osob nad 50 let věku. Naopak s osobami zdravotně postiženými bylo spokojeno pouze osm respondentů. Stejně tak osm respondentů nebylo spokojeno s žádnou rizikovou skupinou.

Při otázce na nespokojenost zaměstnavatelů nejčtenější odpovědí byla možnost „Žádnou“. Z toho lze vyvodit skutečnost, že skoro polovina zaměstnavatelů nebyla s rizikovými skupinami nespokojena. Nejvíce zaměstnavatelů je nespokojeno s osobami, které mají nízkou kvalifikaci. Dále také dosti zastoupenou možností jsou absolventi škol a mladiství. U této rizikové skupiny to může být způsobeno nedostatkem praxe, nedostatečnými pracovními návyky nebo nízkou mírou disciplíny.

Nadměrná pracovní neschopnost je považována za největší problém při zaměstnávání rizikových skupin osob. Tato skutečnost může být způsobena právě vyšší mírou zaměstnanosti osob starších 50 let. Další četnou odpovědí je možnost „Nižší kvalifikace“. Z odpovědí je patrné, že necelých 30 % zaměstnavatelů žádný problém ve spojitosti s rizikovými skupinami osob nemají. To lze brát jako pozitivní situaci.

Otázka zabývající se rizikovou skupinou, která se respondentům zdá pro jejich oblast podnikání nejohroženější byla poslední otázkou dotazníku. Respondenti zde označili jako nejvíce ohroženou skupinu osoby ve věku 50 a více a následně osoby s nízkou kvalifikací. Naopak žádný z dotázaných respondentů neoznačil možnost osoby, které pečují o dítě do 15 let věku, což může znamenat, že tuto rizikovou skupinu zaměstnavatelé nevnímají jako překážku.

9 ZHODNOCENÍ VÝSLEDKŮ VÝZKUMU

V této kapitole budou provedeno zhodnocení stavu zaměstnanosti rizikových skupin osob na trhu práce v Okresu Vsetín se zaměřením na oblast zpracovatelského průmyslu. Dále bude analyzován také postoj zaměstnavatelů, při zaměstnávání rizikových osob a provedeno doporučení ke zlepšení stavu trhu práce.

9.1 Zhodnocení dotazníkového šetření

Pomocí dotazníkového šetření byly firmy osloveny s žádostí o vyplnění krátkého dotazníku, který pomohl analyzovat současný stav zaměstnanosti rizikových skupin a také, jak jsou respondenti spokojeni a nespokojeni se zaměstnáváním rizikových zaměstnanců. Do dotazníkového šetření se zapojilo 71 firem z celkem 183 oslovených. Nejvíce odpovědělo malých firem, které mají do 9 zaměstnanců, následně firmy, které mají 10-49 zaměstnanců. Nejméně odpovědi odeslaly firmy, které mají 250 a více zaměstnanců. Významným typem průmyslu je v okrese Vsetín strojírenský průmysl a kovovýroba. Naopak nejméně zastoupeným typem průmyslu je vydavatelství, tisk a reprografické služby.

Větší polovina firem uvedla, že odhadované procentuální zastoupení rizikových zaměstnanců z celkového počtu zaměstnanců je více jak 25 %. Tento výsledek dotazníkového šetření vede k zájmu zaměstnávání rizikových skupin osob. Toto tvrzení bylo potvrzeno i statistickým testem pomocí Chí-kvadrát testu nezávislosti, při hladině významnosti 5 %, kdy došlo k zamítnutí nulové hypotézy, a tedy k vyhodnocení, že firmy mají zájem zaměstnávat rizikové skupiny osob. Odhadované procentuální zastoupení žen z celkového počtu rizikových skupin zaměstnanců se liší. 46 respondentů uvedlo informaci, ohledně zastoupení žen mezi 0 až 24 procenty.

U dotazu na fluktuaci rizikových skupin většina firem odpověděla, že rizikové skupiny zaměstnanců nemají větší fluktuaci jako bezrizikové skupiny osob. Zde pro ověření této skutečnosti byla provedena také statistická metoda Chí-kvadrát testu nezávislosti. Výsledkem byla informace, že zaměstnavatelé nesouhlasí s domněnkou, že by rizikové osoby měly vyšší fluktuaci jako skupiny bezrizikové.

Testování poslední hypotézy proběhlo u otázky, zda zaměstnavatelé upravují rizikovým skupinám osob pracovní podmínky. Odpověď ano, byť jen v omezené míře zvolilo 40 respondentů. Zbýlých 31 respondentů pak zvolilo možnost ne – z důvodu že na to nemají ve firmě prostor nebo z důvodu že k nim přistupují stejně jako k bezrizikovým skupinám.

Už od pohledu je jasné, že zde mezi těmito výsledky nejsou až tak velké rozdíly. To potvrdil i následný test hypotézy, kdy došlo k nezamítnutí nulové hypotézy, což vede k výsledku, že neexistuje statisticky významný rozdíl, a že tedy firmy nepřizpůsobují pracovní podmínky rizikovým skupinám osob.

Spolupráce mezi úřadem práce a jednotlivými firmami také není vysoká, celkem 18 firem nějakým způsobem spolupracuje s ÚP. Pouze jedna firma využívá poskytování části finančních zdrojů, třem firmám ÚP poskytuje část finančních prostředků a informace, 15 respondentů zvolilo možnost, že jim ÚP poskytuje informace. Zbývajících 52 respondentů nevyužívalo žádnou formu spolupráce s úřadem práce.

S osobami, které jsou starší 50 let, byla výrazná většina zaměstnavatelů spokojená. Spokojenost také nad nespokojeností převládá ve větší míře u rizikové skupiny osob, které pečují o dítě. Poněkud vyrovnaný stav, i když zde spokojenost mírně převládá nad nespokojeností, byl u rizikových skupin „Absolventi škol a mladiství“ a u osob zdravotně postižených. Výraznější nespokojenost nad spokojeností převládala u rizikové skupiny osob s nízkou kvalifikací. Některé firmy však nejsou spokojeny s žádnou rizikovou skupinou.

U otázky, která se týkala problémů při zaměstnávání rizikových osob, byla nejčtenější odpovědí možnost „Žádný“. To je pozitivní zjištění, díky kterému lze vyvodit, že necelá třetina respondentů nepovazuje rizikové skupiny osob za problémové. Nejvýraznějším problémem, při zaměstnávání, zaměstnavatelé vidí v nadměrné pracovní neschopnosti. Tato skutečnost může souviset například s osobami zdravotně postiženými, u kterých může docházet k častějšímu zhoršení zdravotního stavu nebo jinému zdravotnímu omezení, které tyto osoby vyřadí z pracovního provozu. Další rizikovou skupinou, kterou může zastihnout vyšší pracovní neschopnost jsou osoby nad 50 let věku. S přibývajícím věkem dochází ke zhoršení zdravotního stavu, který může vyžádat i případně delší dobu léčby. Úroveň kvalifikace je také pro zaměstnavatele důležitá. Právě nižší kvalifikaci vidělo jako problém 11 respondentů. K nízké kvalifikaci může taktéž docházet u osob vyššího věku, kdy tyto osoby často nemají potřebné aktuální odborné znalosti – zejména v digitálním směru. Absolventům škol a mladistvým nemusí chybět kvalifikace co se týká dosaženého vzdělání ale naopak nabytou praxí, kterou mnohdy zaměstnavatelé požadují.

Jako nejvíce ohrožená skupina při zaměstnávání se respondentům zdála skupina osob ve věku 50 a více. Což potvrzuje předchozí zjištění, že vyšší věk může způsobit vyšší pracovní neschopnost. Některé osoby nad 50 let například nemohou ze zdravotních důvodů

pracovat ve více směnném provozu, nebo mají častěji opakující se zdravotní problémy. Jako druhou, nejčastěji volenou možností, byly osoby s nízkou kvalifikací. U těchto osob může převládat nedostatek odborných znalostí potřebných pro daný druh práce nebo nízká digitální gramotnost, což byl třetí nejčastěji volený problém při zaměstnávání rizikových skupin. Nejméně ohroženou skupinou při zaměstnávání byly voleny osoby, které pečují o dítě. Tyto osoby mohou mít dostatečnou kvalifikaci a případně i odbornou praxi, proto zaměstnavatelé těmto osobám například jsou ochotny upravit pracovní podmínky tak, aby osoba pečující o dítě byla schopna harmonizovat pracovní a rodinný život. Osoby, které pečují o dítě, navíc mají většinou velkou motivaci si pracovní pozici udržet, aby byly schopny tak zajistit svou rodinu z ekonomických důvodů.

9.2 Doporučení ke zlepšení stavu trhu práce

Díky dotazníkovému šetření mohl být naplněn hlavní cíl této práce, a to zhodnocení aktuálního stavu zaměstnanosti rizikových skupin osob v okrese Vsetín. Současně byl zjištěn také postoj, s jakým zaměstnavatelé přistupují k zaměstnávání rizikových skupin osob. V této kapitole budou na základě provedených analýz a jejich zhodnocení navržena doporučení, která by mohla pomoci zlepšit trh práce pro rizikové skupiny obyvatel.

Jak již bylo v kapitole zhodnocení dotazníkového šetření zmíněno, zaměstnavatelé vidí podstatný problém při zaměstnávání osob s nižší mírou kvalifikace. Toto tvrzení podporuje i analýza nabídky práce rizikových skupin osob, kde osoby s nízkou kvalifikací jsou v celém Zlínském kraji i v jednotlivých okresech zastoupeny nejvíce. Tento problém by mohlo pomoci vyřešit podpoření vzdělávání a případná rekvalifikace osob, které nemají dostatečné vzdělání na vykonávání určitých pracovních pozic. Zejména tak digitálních dovedností, které jsou dnes vyžadovány a případně znalosti cizího jazyka.

Ke snížení počtu osob s nízkou kvalifikací, tedy spíše v tomto případě žádnou nebo nedostatečnou dobou praxe, by mohla pomoci vyšší spolupráce mezi firmami a vzdělávacími institucemi, kde by mohli studenti již v probíhající době studia, získávat potřebnou praxi a díky tomu lepší začlenění na trh práce.

Další velký problém viděli respondenti v nadměrné pracovní neschopnosti. Pracovní neschopnost, jak již bylo zmíněno, se nejvíce týká osob starších 50 let a OZP. U starších osob zaměstnavatelé předpokládají že tito lidé budou více času trávit u lékařů a případně se budou v pracovní neschopnosti vyskytovat častěji. Tomuto problému by se dalo předejít podpořením zdravotní prevence. Dalším způsobem, jak pomoci snížit pracovní neschopnost

je upravit zaměstnancům pracovní podmínky anebo poskytovat benefity, které mohou podpořit zdravotní stav.

Ke snížení nezaměstnanosti skupiny osob se zdravotním postižením, by mohlo dojít díky poskytnutí části finančních prostředků firmám, které tyto osoby zaměstnávají. Firmy by tyto finanční prostředky mohly využít například ke vhodné úpravě pracoviště, které OZP potřebují nebo k výplatě mezd těmto osobám. Dále by mohl pomoci vznik a rozvoj chráněných dílen, které by se zaměřovaly na zaměstnávání osob zdravotně postižených. Osoby zdravotně postižené by jistě také uvítaly možnost práce na zkrácený úvazek, flexibilní pracovní dobu případně možnost práce z domova.

Osoby, které pečují o dítě sice respondenti z dotazníkového šetření nevnímají jako rizikovou skupinu. Jak ale ukazuje analýza nabídky práce rizikových skupin, tak i tato riziková skupina se nachází v nezaměstnanosti. Ke zlepšení situace na trhu práce právě těchto osob by stejně jako u OZP mohlo pomoci umožnění flexibilní pracovní doby, možnost pracovat alespoň částečně z domova nebo umožnění práce na zkrácený úvazek. Větší firmy by mohly podpořit zaměstnanost osob pečujících o dítě díky založení firemní školky. V této firemní školce by rodiče mohli své děti nechat po dobu své působnosti na pracovišti.

ZÁVĚR

Tato bakalářská práce se zabývala analýzou zaměstnanosti rizikových skupin osob v okrese Vsetín v odvětví průmyslu.

V teoretické části byla nejprve provedena literární rešerše, která byla podkladem pro část praktickou. Následně byla provedena analýza trhu práce, kde v úvodu kapitoly nejprve byla provedena charakteristika Zlínského kraje. Analýza se zabývala počtem uchazečů o zaměstnání, volných pracovních míst a podílu nezaměstnaných osob celkově ve Zlínském kraji a poté i v jednotlivých okresech – Vsetín, Kroměříž, Zlín, Uherské Hradiště. Tato analýza zobrazovala vývoj celkem šesti let – 2019, 2020, 2021, 2022, 2023, a rok 2024. Sekundární data byla čerpána ze stránek Ministerstva práce a sociálních věcí a také z Českého statistického úřadu. Výsledkem této analýzy bylo zjištění, kolik uchazečů o pracovní místo připadá na jedno volné pracovní místo, celkově ve Zlínském kraji a v jednotlivých okresech.

Sedmá kapitola se zabývala analýzou nabídky práce rizikových skupin. Tato analýza byla provedena ze sekundárních dat Ministerstva práce a sociálních věcí ČR. Analýza poskytla data o pracovní síle, která se začleňovala do rizikových skupin osob na trhu práce. Tato analýza, stejně jako analýza předchozí, zobrazovala celkovou situaci nejprve ve Zlínském kraji a poté v jednotlivých okresech tohoto kraje. Navíc zde bylo provedeno srovnání jednotlivých okresů, kde jako hlavní porovnávaný okres byl okres Vsetín.

V praktické části, konkrétně v osmé kapitole, byla provedena analýza současného stavu zaměstnanosti rizikových skupin obyvatel ve Vsetínském okrese ve firmách, které působí v odvětví zpracovatelského průmyslu, díky primárnímu sběru dat z dotazníkové formy šetření. Díky získaným datům byly testovány hypotézy a poté provedeno zhodnocení, ohledně aktuálního stavu zaměstnanosti rizikových skupin.

Na základě provedených analýz byl splněn hlavní cíl této práce, a to zjištění, a zhodnocení aktuálního stavu zaměstnanosti rizikových skupin osob ve Zlínském kraji, a to konkrétně v okrese Vsetín. Nejvíce zaměstnávanou rizikovou skupinou jsou osoby starší 50 let. Naopak nejméně zastoupenou skupinu tvoří osoby zdravotně postižené. Díky provedenému dotazníkovému šetření se také ukázal postoj zaměstnavatelů k zaměstnávání rizikových skupin osob. Zaměstnavatelé jsou nejvíce spokojeni se skupinou „Osoby nad 50 let věku“. Nejméně spokojeni jsou s osobami, které mají nízkou kvalifikaci. Následně bylo provedeno doporučení ke zlepšení stavu trhu práce.

Jako doporučení, které vede ke zlepšení stavu na trhu práce, bylo uvedeno podpoření vzdělávání a rekvalifikace u osob s nízkým vzděláním, zejména v oblasti jazykových a digitálních schopností. U osob, které jsou zdravotně postižené, může pomoci vznik nebo rozvoj chráněných dílen, které by upravovaly vhodné podmínky pro tyto osoby. Další možností, jak vyhovět rizikovým skupinám osob je umožnění flexibilní pracovní doby, možnost zkráceného úvazku nebo možnost pracovat z domova. Částečným řešením by také byl vznik firemních školek, kde by rodiče mohli umístit dítě, během jejich pracovní doby.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

BORJAS, George J, 2013. *Labor economics*. sixth edition. New York: McGraw-Hill Education. ISBN 978-0-07-352320-0. [cit. 2025-04-20].

BRDEK, Miroslav; JÍROVÁ, Hana a KREBS, Vojtěch. 2002. *Trendy v evropské sociální politice*. Praha: ASPI Publishing. ISBN 8086395251. [cit. 2025-04-20].

BROŽOVÁ, Dagmar, 2018. *Kapitoly z moderní ekonomie trhů práce*. Beckovy ekonomické učebnice. V Praze: C.H. Beck. ISBN 978-80-7400-719-4. [cit. 2025-04-20].

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2024. *Charakteristika kraje*. Online. Dostupné z: https://csu.gov.cz/zlk/charakteristika_kraje. [cit. 2025-05-20].

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2024. *Charakteristika okresu Vsetín*. Online. Dostupné z: https://csu.gov.cz/zlk/charakteristika_okresu_vsetin. [cit. 2025-05-22].

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2024. *Charakteristika okresu Kroměříž*. Online. Dostupné z: https://csu.gov.cz/zlk/charakteristika_okresu_kromeriz. [cit. 2025-05-22].

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2024. *Charakteristika okresu Uherské Hradiště*. Online. Dostupné z: https://csu.gov.cz/zlk/charakteristika_okresu_uherske_hradiste. [cit. 2025-05-22].

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2024. *Charakteristika okresu Zlín*. Online. Dostupné z: https://csu.gov.cz/zlk/charakteristika_okresu_zlin. [cit. 2025-05-22].

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2008. *Klasifikace ekonomických činností (CZ-NACE) platná od 1. 1. 2008*. Online. Dostupné z: <https://csu.gov.cz/klasifikace-ekonomickych-cinnosti-cz-nace-platna-od-1-1-2008>. [cit. 2025-05-22].

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2025. *Míry zaměstnanosti, nezaměstnanosti a ekonomické aktivity - prosinec 2024*. Online. Dostupné z: <https://csu.gov.cz/rychle-informace/miry-zamestnanosti-nezamestnanosti-a-ekonomicke-aktivity-prosinec-2024>. [cit. 2025-05-20].

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2025. *Míry zaměstnanosti, nezaměstnanosti a ekonomické aktivity - březen 2025*. Online. Dostupné z: <https://csu.gov.cz/rychle-informace/miry-zamestnanosti-nezamestnanosti-a-ekonomicke-aktivity-brezen-2025>. [cit. 2025-05-20].

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Porovnání krajů - pořadí krajů*. Online. 2025. Dostupné z: <https://csu.gov.cz/porovnani-kraju-poradi-kraju>. [cit. 2025-05-22].

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Průmysl ve Zlínském kraji v roce 2024*. Online. 2025. Dostupné z: <https://csu.gov.cz/zlk/prumysl-ve-zlinskem-kraji-v-roce-2024>. [cit. 2025-05-22].

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2025. *Výběrové šetření pracovních sil (VŠPS)*. Online. Dostupné z: <https://csu.gov.cz/zlk/vyberove-setreni-pracovnich-sil-vsps>. [cit. 2025-05-20].

ESTRANKY, 2013. *Zlínský kraj*. Online. Dostupné z: <https://wtflm.estranky.cz/clanky/kraje/zlinsky-kraj.html>. [cit. 2025-05-20].

INDEX PROSPERITY, 2025. *Stav ekonomiky*. Online. Dostupné z: <https://www.indexprosperity.cz/2025/stav-ekonomiky-2/>. [cit. 2025-05-22].

JANÁČEK, Julius, 2022. *Statistika jednoduše*. Praha: Grada. ISBN: 978-80-271-1738-3. [cit. 2025-05-20].

JUREČKA, Václav a MACHÁČEK, Martin, 2023. *Makroekonomie*. 4., aktualizované a rozšířené vydání. Expert. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-271-3635-3. [cit. 2025-03-10].

KREBS, Vojtěch, 2015. *Sociální politika*. 6., přepracované a aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer. ISBN 9788074789212. [cit. 2025-03-10].

LIPOVSKÁ, Hana, 2017. *Moderní ekonomie: jednoduše o všem, co byste měli vědět*. Praha: Grada. ISBN 9788027101207. [cit. 2025-03-10].

LYNHAM, John, 2018. *Principles of Microeconomics - Hawaii Edition*. Openstax. ISBN 9781948027038. [cit. 2025-05-20].

MANKIW, N. Gregory, 2016. *Macroeconomics*. Ninth edition. New York: Macmillan Education. ISBN 9781319154035. [cit. 2025-03-10].

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, 2019. *Absolventi škol a mladiství*. Online. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/absolventi-skol-a-mladistvi>. [cit. 2025-05-20].

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, 2025. *Měsíční statistiky uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst od roku 2014*. Online. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/mesicni-statistiky-uchazecu-o-zamestnani-a-volnych-pracovnich-mist-od-roku-2014>. [cit. 2025-05-20].

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, 2025. *Nezaměstnanost - měsíční*. Online. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/nezamestnanost-mesicni>. [cit. 2025-05-20].

O'SULLIVAN, Arthur; SHEFFRIN, Steven M. a PEREZ, Stephen J, 2014. *Macroeconomics: principles, applications, and tools*. 8th ed. Boston: Prentice Hall. ISBN 9781292040110. [cit. 2025-03-10].

PALÍŠKOVÁ, Marcela, 2014. *Trh práce v Evropské unii: historický vývoj, aktuální trendy a perspektivy*. Beckova edice ekonomie. V Praze: C.H. Beck. ISBN 9788074002700. [cit. 2025-04-20].

REGIONÁLNÍ INFORMAČNÍ SERVIS, 2021. *Okresy Zlínského kraje*. Online. Dostupné z: <https://www.risy.cz/cs/krajske-ris/zlinsky-kraj/okresy>. [cit. 2025-05-20].

ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena; ŠMAJS, Josef a BOLELOUCKÝ, Zdeněk, 2013. *Nezaměstnanost*. 2., přeprac. a aktualiz. vyd. Psyché. Praha: Grada. ISBN 9788024742823. [cit. 2025-03-10].

ŘEHÁČKOVÁ, Adriana, 2020. *Neučebnice statistiky*. [cit. 2025-05-20].

ŠPATENKOVÁ, Naděžda, 2011. *Krizová intervence pro praxi: 2., aktualizované a doplněné vydání*. Grada. ISBN 978-80-247-7536-4. Dostupné také z: <https://www.bookport.cz/AccountSaml/SignIn/?idp=https://shibboleth.utb.cz/idp/shibboleth&returnUrl=/kniha/krizova-intervence-pro-praxi-266/>. [cit. 2025-03-10].

TAHAL, Radek, 2022. *Marketingový výzkum: Postupy, metody, trendy*, 2. vydání. Grada. ISBN 978-80-271-6695-4. Dostupné také z: <https://www.bookport.cz/AccountSaml/SignIn/?idp=https://shibboleth.utb.cz/idp/shibboleth&returnUrl=/kniha/marketingovy-vyzkum-11228/>. [cit. 2025-03-10].

URBAN, Jan, 2003. *Základy teorie národního hospodářství*. Praha: ASPI. ISBN 8086395723. [cit. 2025-03-10].

ÚŘAD PRÁCE, 2019. *Absolventi škol a mladiství*. Online. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/absolventi-skol-a-mladistvi>. [cit. 2025-05-20].

ÚŘAD PRÁCE, 2019. *Definice osob se zdravotním postižením*. Online. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/definice-ozp>. [cit. 2025-05-20].

ÚŘAD PRÁCE, 2025. *Statistiky*. Online. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/statistiky-zlk>. [cit. 2025-05-20].

VEJMĚLEK, Jan a ŽDÁREK, Václav, 2025. *Makroekonomická analýza - od teorie k aplikaci*. Grada. ISBN 978-80-271-3735-0. Dostupné také

z: <https://www.bookport.cz/AccountSaml/SignIn/?idp=https://shibboleth.utb.cz/idp/shibboleth&returnUrl=/kniha/makroekonomicka-analyza-od-teorie-k-aplikaci-14540/> [2025-03-10].

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek 1 – Dobrovolná nezaměstnanost (Jurečka, 2023).....	23
Obrázek 2 – Nedobrovolná nezaměstnanost (Jurečka, 2023)	23
Obrázek 3 – Fáze ekonomického cyklu (Jurečka, 2023)	35
Obrázek 4 – Okresy ve Zlínském kraji	46
Obrázek 5 – Zlínský kraj v rámci ČR	47
Obrázek 6 – Porovnání spokojenosti a nespokojenosti se zaměstnáváním jednotlivých rizikových skupin.....	68

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1 – Přehled o uchazečích o zaměstnání, volných pracovních místech a podílu nezaměstnaných ve Zlínském kraji k 31.12.....	49
Tabulka 2 – Přehled o uchazečích o zaměstnání, volných pracovních místech a podílu nezaměstnaných v okrese Vsetín k 31.12.....	49
Tabulka 3 – Přehled o uchazečích o zaměstnání, volných pracovních místech a podílu nezaměstnaných v okrese Kroměříž k 31.12.	50
Tabulka 4 – Přehled o uchazečích o zaměstnání, volných pracovních místech a podílu nezaměstnaných v okrese Zlín k 31.12.....	50
Tabulka 5 – Přehled o uchazečích o zaměstnání, volných pracovních místech a podílu nezaměstnaných v okrese Uherské Hradiště k 31.12.	51
Tabulka 6 – Míra nezaměstnanosti v roce 2024 (v %)	52
Tabulka 7 – Míra nezaměstnanosti v roce 2025 (v %)	52
Tabulka 8 – Nabídka práce rizikových skupin ve Zlínském kraji k 31.12.	54
Tabulka 9 – Nabídka práce rizikových skupin v okrese Vsetín k 31.12.	55
Tabulka 10 – Nabídka práce rizikových skupin v okrese Kroměříž k 31.12.	55
Tabulka 11 – Nabídka práce rizikových skupin v okrese Zlín k 31.12.....	56
Tabulka 12 – Nabídka práce rizikových skupin v okrese Uherské Hradiště k 31.12.....	56
Tabulka 13 – Přehled zaměstnanosti rizikových skupin.....	61
Tabulka 14 – Odhadované procentuální zastoupení rizikových zaměstnanců z celkového počtu zaměstnanců.....	62
Tabulka 15 – Fluktuace rizikových skupin zaměstnanců	64
Tabulka 16 – Upravené pracovní podmínky pro rizikové zaměstnance.....	65
Tabulka 17 – Spokojenost zaměstnavatelů se zaměstnáváním jednotlivými rizikovými skupinami.....	67
Tabulka 18 – Nespokojenost zaměstnavatelů se zaměstnáváním jednotlivými rizikovými skupinami.....	68
Tabulka 19 – Problémy při zaměstnávání rizikových osob.....	69
Tabulka 20 – Četnost počtu zaměstnanců.....	94
Tabulka 21 – Zařazení do odvětví	94
Tabulka 22 – Odhadované procentuální zastoupení žen z celkového počtu rizikových skupin zaměstnanců.....	94
Tabulka 23 – Spolupráce zaměstnavatelů s úřadem práce.....	94
Tabulka 24 – Ohroženost rizikových skupin při zaměstnávání	95
Tabulka 25 – Zpracovatelský průmysl.....	97

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

ČR Česká republika

ČSÚ Český statistický úřad

FO Fyzická osoba

HDP Hrubý domácí produkt

CHKO Chráněná krajinná oblast

Kč Koruna česká

km² Kilometr čtvereční

MPSV Ministerstvo práce a sociálních věcí

OZP Osoby zdravotně postižené

PO Právnícká osoba

SŠ Střední škola

ÚP Úřad práce

VŠ Vysoká škola

VŠPS Výběrové šetření pracovních sil

ZLK Zlínský kraj

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha P I: Dotazník

Příloha P II: Seznam oslovených firem

Příloha P III: Tabulky z praktické části

Příloha P IV: Kvantily rozdělení o d.f. stupních volnosti

Příloha P V: Zpracovatelský průmysl

PŘÍLOHA P I: SEZNAM OSLOVENÝCH FIREM

1. KwR Kovář, s.r.o.
2. Gumárny Zubří, akciová společnost
3. ROGUM, s.r.o.
4. G.D.B. s.r.o.
5. GUFEX s.r.o.
6. KVD spol. s r.o.
7. LOANA NANO MEDI s.r.o.
8. TRIKOLORA s.r.o.
9. ALUPRINT, spol. s r.o.
10. Kartonáž TERMIL s.r.o.
11. Paketo group s.r.o.
12. Akart CZ spol. s r.o.
13. TERK obaly, s.r.o.
14. ASPro PACK s. r. o.
15. TRIDAS s.r.o.
16. Obaly Valmez s.r.o
17. DL obaly s.r.o.
18. INDUSTRIAL MACHINERY s.r.o.
19. Pack it
20. JELÍNEK – výroba nábytku s.r.o.
21. SCHONWEITZ spol. s r.o.
22. ON Semiconductor Czech Republic, s.r.o.
23. Goel Technologies
24. CRESSTO s.r.o.
25. Codaco Electronic s.r.o.
26. DONEMI KARBON s.r.o.
27. DIOFLEX s.r.o.
28. Semach PCB, spol. s r.o.
29. ZPT Vigantice spol. s r.o.
30. Detemach s.r.o.
31. HSoft group, s.r.o.
32. CARATTI elastic textiles, s.r.o.
33. ETON s.r.o.
34. GDS Technology s.r.o.
35. MetalCentrum s.r.o.
36. PROMET FOUNDRY a.s.
37. ZEKOM slévárna s.r.o.
38. CZ TOP TRADE s. r. o.
39. Babala s.r.o.
40. KLEMAT CZ s.r.o.

41. TEVEKO s. r. o.
42. REXGLAS s.r.o.
43. Svět nerezí, s. r. o.
44. Kovárství Grygara
45. PLASTVALM s.r.o.
46. Valmon, spol. s r.o.
47. AJ Plast, s.r.o.
48. UNIKOL, s.r.o. (Zubří)
49. KOH-I-NOOR RONAS s.r.o.
50. S.V.I.S. Trade a.s.
51. CIE METAL CZ, s.r.o.
52. FORM s.r.o.
53. Wolko-plast s.r.o.
54. BBC Cellpack Czech s.r.o.
55. Austin Detonator s.r.o.
56. REVO hřiště s.r.o.
57. PN Plast
58. ZMK garáže s.r.o.,
59. VA-MODELS
60. CHOPO Czech, s.r.o.
61. Malá železnice, s.r.o.
62. Vladimír Maňák – JVM
63. SVARKO spol. s r.o.
64. Rajt s.r.o.
65. RESTOVANÁ CIBULE – Štěpánková
66. LT stone s. r. o.
67. PONAST spol. s r. o.
68. JAKOV - SEČENÍ s.r.o.
69. OPOP s.r.o.
70. RG Kámen s.r.o.
71. FREDOS, spol. s r.o.
72. EMPEMONT s.r.o.
73. Sudoland s.r.o.
74. ELZA - INSTAL, spol. s r.o.
75. ARGUS LIGHT s.r.o.
76. TGH RENOVA s.r.o.
77. KOVARSON s.r.o.
78. EXCEL corp.
79. PARKITECT s.r.o.
80. SVĚT OKEN s.r.o.
81. NOVAK CONTAINER s.r.o.
82. Diamant Unipool, s.r.o.

83. TP EUROOkna s.r.o.
84. SEPAS a.s.
85. STÖRI MANTEL, s.r.o.
86. UNITES Systems a.s.
87. Porgest, a.s.
88. RETIGO s.r.o.
89. EDM CENTRUM s.r.o.
90. TECHNOLOGY MORAVA s.r.o.
91. ROLF ANTIKOR s.r.o.
92. Rozváděče Vsetín s.r.o.
93. POŽÁRNÍ SERVIS MR, s.r.o.
94. TOOL TECH CZ, s.r.o.
95. RADIANCE Automation Technology s.r.o.
96. M.E.Z. POHONY a.s.
97. COMET SYSTEM, s.r.o.
98. Spolmont s.r.o.
99. Nástrojárna Pečky s.r.o.
100. PBT Works s.r.o.
101. Brose CZ spol. s r.o.
102. STROZA s.r.o.
103. SPONKA CZ s.r.o.
104. FANYCO s.r.o.
106. POSAD STEEL s.r.o.
107. FocusPro technology s.r.o.
108. ALSYMON, s.r.o.
109. SIPUMA s.r.o.
110. MAXPRO s.r.o.
111. ŘÍHA GROUP, spol. s r.o.
112. COMMODUM, spol. s r.o.
113. WEOMAX MACHINERY s.r.o.
114. EW HOF s.r.o.
115. CBG AUTOMATION s.r.o.
116. Pila MSK, a.s.
117. Epigon spol. s.r.o.
118. ZDZ ENGINES s.r.o.
119. TOMOZ s.r.o.
120. FRAMUN s.r.o.
121. BIRCHWOOD industrial s.r.o.
122. NESKO VS s.r.o.
123. KLIMA solution s r.o.
124. CZO Morava s.r.o.
125. NEDFORM s.r.o.

126. E-Regalnet s.r.o.
127. MS technik, spol. s r.o.
128. BLOCK Technology a.s.
129. TRIMILL, a.s.
130. Regmet s.r.o.
131. ZTA MAREAL s.r.o.
132. Moulds and Tools-Technic s.r.o.
133. Almiplast s.r.o.
134. TES VSETIN a.s.
135. Nástrojárna Matrix s .r .o.
136. G&Em s.r.o.
137. Štec SVT s.r.o.
138. Vakuum servis s.r.o.
139. RALL ELEKTRONIC, spol. s r. o.
140. Promos spol. s r.o.
141. Zemědělské obchodní družstvo Lešná se sídlem v Lešné
142. JC - METAL s. r. o.
143. LUKO STROJÍRNY s. r. o.
144. LISS, akciová společnost
145. HECKL s. r. o.
146. TOREX CZ s.r.o.
147. INPO FORM s.r.o.
148. maxmechanik s.r.o.
149. Obrábění Žniva
150. KRAL - VÚHŽ s.r.o.
151. HEPOS spol. s r. o.
152. Vasmó s.r.o.
153. ZAMET, spol. s r. o.
154. Skairontech s.r.o.
155. Nástroje 24, s.r.o.
156. LASER-CUT s.r.o.
157. MCR Technology s.r.o.
158. Štůsek-DVB s.r.o.
159. myonic s.r.o.
160. ZV-Nástroje s.r.o.
161. M&V, spol. s .r.o
162. VN-Ú s.r.o.
163. Loupaná zelenina s.r.o.
164. Krásenský pivovar s.r.o.
165. Řeznictví a uzenářství Jan Černocký
166. Mlékárna Valašské Meziříčí, spol. s r.o.
167. Ribo s.r.o.

- 168. PANGEA CZ, s. r. o.
- 169. Lipta – TDP a.s.
- 170. ARBIS spol. s r.o.
- 171. Fly Henry s.r.o.
- 172. Techlep Rožnov s. r. o.
- 173. SERVIS CLIMAX a.s.
- 174. Kayaku Safety Systems Europe a.s.
- 175. PWO Czech Republic a.s.
- 178. MP KRÁSNO, A.S.
- 179. Petr Vavřík, Mlýn Kelč, spol. s r.o.
- 180. MARTINEK - potravinářská výroba
- 181. VERMATECH s.r.o.
- 182. JMchef s.r.o.
- 183. V.K.P. spol. s r.o.

PŘÍLOHA P II: DOTAZNÍK

Analýza trhu práce ve vybraném regionu se zaměřením na rizikové skupiny obyvatel

Vážená paní respondentko/pane respondente,

jsem studentkou Fakulty managementu a ekonomiky Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně a ráda bych Vás tímto požádala o vyplnění krátkého dotazníku, který souvisí s mou bakalářskou prací. Cílem výzkumu je zjistit stav zaměstnávání českých rizikových skupin ve firmách v okrese Vsetín.

Veškerá data z dotazníku jsou anonymní a budou sloužit výhradně pro účely zpracování mé bakalářské práce.

Děkuji za ochotu a Váš čas při vyplnění

Jana Chmelařová

1. Jak velká je Vaše firma?

- Do 9 zaměstnanců
- 10-49 zaměstnanců
- 50-249 zaměstnanců
- 250+ zaměstnanců

2. Do jakého průmyslového odvětví se primárně řadíte?

- Dřevozpracující a papírenský průmysl
- Elektrotechnický a elektronický průmysl
- Chemický a gumárenský průmysl
- Potravinářský průmysl
- Stavební průmysl
- Strojírenský průmysl a kovovýroba
- Textilní a oděvní průmysl
- Vydavatelství, tisk a reprografické služby
- Jiné:

3. Které rizikové skupiny osob v současnosti zaměstnáváte?

- Osoby nad 50 let věku
- Osoby s nízkou kvalifikací (základní vzdělání, výuční list)
- Osoby se zdravotním postižením (OZP)

- Osoby pečující o dítě do 15 let věku
 - Absolventi škol (SŠ, VŠ) a mladiství
4. Odhadněte, jaké je přibližně % zastoupení rizikových zaměstnanců v celkovém počtu Vašich zaměstnanců?
- 0 %
 - 1-4 %
 - 5-9 %
 - 10-14 %
 - 15-19 %
 - 20-24 %
 - 25 % a více
5. Odhadněte, jaké je % zastoupení žen u Vašich rizikových skupin zaměstnanců?
- 0 %
 - 1-9 %
 - 10-24 %
 - 25-49 %
 - 50-74 %
 - 75 % a více
6. Mají rizikové skupiny osob u Vás větší fluktuaci než bezrizikové skupiny osob?
- Ano
 - Ne
 - Nedokážu posoudit
7. Upravujete rizikovým skupinám osob pracovní podmínky?
- Ano, v maximální možné míře vyhovující rizikovým osobám
 - Ano, v omezené míře vyhovující firmě
 - Ne, chtěli bychom, ale nemáme na to ve firmě prostor
 - Ne, přistupujeme k nim stejně jako k bezrizikovým skupinám
8. Spolupracujete s úřadem práce při zaměstnávání rizikových skupin osob?
- Ano, ÚP nám poskytuje informace a část finančních zdrojů
 - Ano, ÚP nám poskytuje část finančních zdrojů
 - Ano, ÚP nám poskytuje informace
 - Ne, nevyužíváme žádné služby ÚP

9. Se kterou skupinou rizikových osob se Vám dlouhodobě dobře spolupracuje?

- Osoby nad 50 let věku
- Osoby s nízkou kvalifikací (základní vzdělání, výuční list)
- Osoby se zdravotním postižením (OZP)
- Osoby pečující o dítě do 15 let věku
- Absolventi škol (SŠ, VŠ) a mladiství
- Žádnou

10. Se kterou skupinou rizikových osob se Vám nejhůře spolupracovalo?

- Osoby nad 50 let věku
- Osoby s nízkou kvalifikací (základní vzdělání, výuční list)
- Osoby se zdravotním postižením (OZP)
- Osoby pečující o dítě do 15 let věku
- Absolventi škol (SŠ, VŠ) a mladiství
- Žádnou

11. Kde vidíte největší problém při zaměstnávání rizikových skupin osob?

- pracovní doba
- Nepravidelná pracovní doba
- Nadměrná pracovní neschopnost
- Nižší výkonnost než osoby bezrizikové
- Nižší odpovědnost
- Nižší kvalifikace
- Digitální gramotnost
- Žádný
- Jiné:

12. Která skupina osob se Vám jeví jako nejvíce ohrožená pro Vaši oblast podnikání?

- Osoby nad 50 let věku
- Osoby s nízkou kvalifikací (základní vzdělání, výuční list)
- Osoby se zdravotním postižením (OZP)
- Osoby pečující o dítě do 15 let věku
- Absolventi škol (SŠ, VŠ) a mladiství
- Žádná

PŘÍLOHA P III: TABULKY Z PRAKTICKÉ ČÁSTI

Tabulka 20 – Četnost počtu zaměstnanců

	Absolutní četnost	Relativní četnost
Do 9 zaměstnanců	26	36,60 %
10-49 zaměstnanců	22	31,00 %
50-249 zaměstnanců	20	28,20 %
250+ zaměstnanců	3	4,20 %
Celkem	71	100 %

(zdroj: vlastní zpracování)

Tabulka 21 – Zařazení do odvětví

	Absolutní četnost	Relativní četnost
Dřevozpracující papírenský průmysl a	6	7,79 %
Elektrotechnický elektronický průmysl a	11	14,29 %
Chemický a gumárenský průmysl	3	3,90 %
Potravinářský průmysl	5	6,49 %
Stavební průmysl	3	3,90 %
Strojírenský průmysl a kovovýroba	27	35,06 %
Textilní a oděvní průmysl	4	5,19 %
Vydavatelství, tisk a reprografické služby	2	2,60 %
Jiné	16	20,78 %
Celkem	77	100 %

(zdroj: vlastní zpracování)

Tabulka 22 – Odhadované procentuální zastoupení žen z celkového počtu rizikových skupin zaměstnanců

	Absolutní četnost	Relativní četnost
0 %	12	16,90 %
1-9 %	17	23,90 %
10-24 %	17	23,90 %
25-49 %	10	14,10 %
50-74 %	6	8,50 %
75 % a více	9	12,70 %
Celkem	71	100 %

(zdroj: vlastní zpracování)

Tabulka 23 – Spolupráce zaměstnavatelů s úřadem práce

	Absolutní četnost	Relativní četnost
Ano, ÚP nám poskytuje informace a část finančních zdrojů	3	4,20 %
Ano, ÚP nám poskytuje část finančních zdrojů	1	1,40 %
Ano, ÚP nám poskytuje informace	15	21,10 %
Ne, nevyužíváme žádné služby ÚP	52	73,20 %
Celkem	71	100 %

(zdroj: vlastní zpracování)

Tabulka 24 – Ohroženost rizikových skupin při zaměstnávání

	Absolutní četnost	Relativní četnost
Osoby nad 50 let věku	18	25,40 %
Osoby s nízkou kvalifikací (základní vzdělání, výuční list)	16	22,50 %
Osoby se zdravotním postižením (OZP)	13	18,30 %
Osoby pečující o dítě do 15 let věku	0	0 %
Absolventi škol (SŠ, VŠ) a mladiství	10	14,10 %
Žádná	14	19,70 %
Celkem	71	100 %

(zdroj: vlastní zpracování)

PŘÍLOHA P IV: KVANTILY χ^2 P ROZDĚLENÍ χ^2 O D.F. STUPNÍCH VOLNOSTI

Chi-square Distribution Table

d.f.	.995	.99	.975	.95	.9	.1	.05	.025	.01
1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.02	2.71	3.84	5.02	6.63
2	0.01	0.02	0.05	0.10	0.21	4.61	5.99	7.38	9.21
3	0.07	0.11	0.22	0.35	0.58	6.25	7.81	9.35	11.34
4	0.21	0.30	0.48	0.71	1.06	7.78	9.49	11.14	13.28
5	0.41	0.55	0.83	1.15	1.61	9.24	11.07	12.83	15.09
6	0.68	0.87	1.24	1.64	2.20	10.64	12.59	14.45	16.81
7	0.99	1.24	1.69	2.17	2.83	12.02	14.07	16.01	18.48
8	1.34	1.65	2.18	2.73	3.49	13.36	15.51	17.53	20.09
9	1.73	2.09	2.70	3.33	4.17	14.68	16.92	19.02	21.67
10	2.16	2.56	3.25	3.94	4.87	15.99	18.31	20.48	23.21
11	2.60	3.05	3.82	4.57	5.58	17.28	19.68	21.92	24.72
12	3.07	3.57	4.40	5.23	6.30	18.55	21.03	23.34	26.22
13	3.57	4.11	5.01	5.89	7.04	19.81	22.36	24.74	27.69
14	4.07	4.66	5.63	6.57	7.79	21.06	23.68	26.12	29.14
15	4.60	5.23	6.26	7.26	8.55	22.31	25.00	27.49	30.58
16	5.14	5.81	6.91	7.96	9.31	23.54	26.30	28.85	32.00
17	5.70	6.41	7.56	8.67	10.09	24.77	27.59	30.19	33.41
18	6.26	7.01	8.23	9.39	10.86	25.99	28.87	31.53	34.81
19	6.84	7.63	8.91	10.12	11.65	27.20	30.14	32.85	36.19
20	7.43	8.26	9.59	10.85	12.44	28.41	31.41	34.17	37.57
22	8.64	9.54	10.98	12.34	14.04	30.81	33.92	36.78	40.29
24	9.89	10.86	12.40	13.85	15.66	33.20	36.42	39.36	42.98
26	11.16	12.20	13.84	15.38	17.29	35.56	38.89	41.92	45.64
28	12.46	13.56	15.31	16.93	18.94	37.92	41.34	44.46	48.28
30	13.79	14.95	16.79	18.49	20.60	40.26	43.77	46.98	50.89
32	15.13	16.36	18.29	20.07	22.27	42.58	46.19	49.48	53.49
34	16.50	17.79	19.81	21.66	23.95	44.90	48.60	51.97	56.06
38	19.29	20.69	22.88	24.88	27.34	49.51	53.38	56.90	61.16
42	22.14	23.65	26.00	28.14	30.77	54.09	58.12	61.78	66.21
46	25.04	26.66	29.16	31.44	34.22	58.64	62.83	66.62	71.20
50	27.99	29.71	32.36	34.76	37.69	63.17	67.50	71.42	76.15
55	31.73	33.57	36.40	38.96	42.06	68.80	73.31	77.38	82.29
60	35.53	37.48	40.48	43.19	46.46	74.40	79.08	83.30	88.38
65	39.38	41.44	44.60	47.45	50.88	79.97	84.82	89.18	94.42
70	43.28	45.44	48.76	51.74	55.33	85.53	90.53	95.02	100.43
75	47.21	49.48	52.94	56.05	59.79	91.06	96.22	100.84	106.39
80	51.17	53.54	57.15	60.39	64.28	96.58	101.88	106.63	112.33
85	55.17	57.63	61.39	64.75	68.78	102.08	107.52	112.39	118.24
90	59.20	61.75	65.65	69.13	73.29	107.57	113.15	118.14	124.12
95	63.25	65.90	69.92	73.52	77.82	113.04	118.75	123.86	129.97
100	67.33	70.06	74.22	77.93	82.36	118.50	124.34	129.56	135.81

PŘÍLOHA P V: ZPRACOVATELSKÝ PRŮMYSL

Tabulka 25 – Zpracovatelský průmysl

C	ZPRACOVATELSKÝ PRŮMYSL
10	Výroba potravinářských výrobků
11	Výroba nápojů
12	Výroba tabákových výrobků
13	Výroba textilií
14	Výroba oděvů
15	Výroba usní a souvisejících výrobků
16	Zpracování dřeva, výroba dřevěných, korkových, proutěných a slaměných výrobků, kromě nábytku
17	Výroba papíru a výrobků z papíru
18	Tisk a rozmnožování nahaných nosičů
19	Výroba koksu a rafinovaných ropných produktů
20	Výroba chemických látek a chemických přípravků
21	Výroba základních farmaceutických výrobků a farmaceutických přípravků
22	Výroba pryžových a plastových výrobků
23	Výroba ostatních nekovových minerálních výrobků
24	Výroba základních kovů, hutní zpracování kovů; slévárenství
25	Výroba kovových konstrukcí a kovodělných výrobků, kromě strojů a zařízení
26	Výroba počítačů, elektronických a optických přístrojů a zařízení
27	Výroba elektrických zařízení
28	Výroba strojů a zařízení j. n.
29	Výroba motorových vozidel (kromě motocyklů), přívěsů a návěsů
30	Výroba ostatních dopravních prostředků a zařízení

31	Výroba nábytku
32	Ostatní zpracovatelský průmysl
33	Opravy a instalace strojů a zařízení

(zdroj: vlastní zpracování dle NACE)