

Analýza vývoje nezaměstnanosti rizikové skupiny 50+ ve Zlínském kraji

Simona Měrková

Bakalářská práce
2024



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky
Ústav ekonomie

Akademický rok: 2023/2024

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Simona Měrková**
Osobní číslo: **M21392**
Studijní program: **B0413A050024 Ekonomika a management**
Specializace: **Ekonomika a management podniku**
Forma studia: **Prezenční**
Téma práce: **Analýza vývoje nezaměstnanosti rizikové skupiny 50+ ve Zlínském kraji**

Zásady pro vypracování

Úvod

Definujte cíle práce a použité metody zpracování práce.

I. Teoretická část

- Zpracujte literární rešerši související s problematikou trhu práce a nezaměstnanosti.

II. Praktická část

- Analyzujte vývoj nezaměstnanosti ve Zlínském kraji v letech 2018-2022 se zaměřením na rizikovou skupinu 50+.
- Na základě provedených analýz formulujte závěry.

Závěr

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

Seznam doporučené literatury:

BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z moderní ekonomie trhů práce*. Praha: C. H. Beck, 2018. ISBN 978-80-7400-719-4.
HOLMAN, Robert. *Ekonomie*. 6. vydání. Praha: C.H. Beck, 2016. ISBN 9788074002786.
JUREČKA, Václav a MACHÁČEK, Martin. *Makroekonomie*. 4. vydání. Praha: Grada, 2023. ISBN 978-80-271-3635-3.
MANKIW, N. Gregory a TAYLOR, Mark P. *Macroeconomics*. 3rd edition. Andover: Cengage Learning, 2014. ISBN 9781408081976.
SAMUELSON, Paul Anthony a NORDHAUS, William D. *Ekonomie*. 19. vydání. Praha: NS Svoboda, 2013. ISBN 9788020506290.

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

Datum zadání bakalářské práce: **5. února 2024**
Termín odevzdání bakalářské práce: **17. května 2024**

L.S.

prof. Ing. David Tuček, Ph.D.
děkan

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

Ve Zlíně dne 5. února 2024

PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Prohlašuji, že

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

Prohlašuji,

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

Ve Zlíně

Jméno a příjmení:

.....
podpis diplomanta

ABSTRAKT

Tato bakalářská práce si klade za hlavní cíl zhodnotit nezaměstnanost rizikové skupiny 50+ ve Zlínském kraji. Práce je rozdělena na teoretickou a praktickou část. Teoretická část definuje ekonomické pojetí trhu práce, zaměstnanost, nezaměstnanost, rizikové skupiny nezaměstnaných, důsledky a dopady nezaměstnanosti. V úvodu praktické části je charakterizován Zlínský kraj. Následně je provedena analýza vývoje nezaměstnanosti rizikové skupiny 50+ ve Zlínském kraji v letech 2018-2022, a také komparace s Českou republikou. K této analýze jsou využita sekundární data z veřejných databází. Dále jsou v praktické části vyhodnocena primární data z dotazníkového šetření, které je zaměřeno na postoj rizikové skupiny ve věku 50+ evidované na úřadu práce ve Zlínském kraji k jejich nezaměstnanosti. Dle výsledků šetření mají starší lidé omezení týkající se jejich věku, jako jsou zdravotní stav, či nedostatečná kvalifikace. Zlínský kraj se potýká s trendem stárnutí populace. Je potřeba motivovat tuhle věkovou skupinu k dalšímu rozvoji pro jejich lepší uplatnitelnost na trhu práce.

Klíčová slova: trh práce, zaměstnanost, nezaměstnanost, riziková skupina, Zlínský kraj

ABSTRACT

This bachelor thesis aims to evaluate the unemployment of the risk group 50+ in the Zlín region. The thesis is divided into theoretical and practical parts. The theoretical part defines the economic concept of the labor market, employment, unemployment, risk groups of the unemployed, the consequences and impact of unemployment. The introduction to the practical part characterizes the Zlín Region. Subsequently is conducted an analysis of the development of unemployment of the risk group 50+ in the Zlín Region for the years 2018-2022, also with a comparison with the Czech Republic. Secondary data from public databases are utilized for this analysis. Furthermore, the practical part evaluates primary data from a questionnaire survey focusing on the attitude of the 50+ risk group registered at the labor office in the Zlín Region towards their unemployment. According to the survey results, older people face limitations related to their age, such as health status or inadequate qualifications. The Zlín Region also faces the trend of an aging population. It is necessary to motivate this age group for further development to enhance their employability in the labor market.

Keywords: labor market, employment, unemployment, risk group, Zlín Region

Tímto bych chtěla poděkovat především vedoucí mé bakalářské práce doc. Ing. Zuzaně Dohnalové, Ph.D., za její ochotu, čas a užitečné rady, díky kterým jsem mohla zpracovat svou bakalářskou práci.

Prohlašuji, že odevzdaná verze bakalářské/diplomové práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

OBSAH

ÚVOD	9
CÍLE A METODY ZPRACOVÁNÍ PRÁCE	10
I TEORETICKÁ ČÁST	11
1 EKONOMICKÉ POJETÍ TRHU PRÁCE	12
1.1 MAKROEKONOMICKÝ POHLED	13
1.2 MIKROEKONOMICKÝ POHLED.....	14
2 ZAMĚSTNANOST	16
2.1 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI	16
2.2 PASIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI	17
3 NEZAMĚSTNANOST	19
3.1 TYPY NEZAMĚSTNANOSTI.....	19
3.1.1 Nezaměstnanost podle příčin	20
3.1.2 Nezaměstnanost podle charakteru.....	21
3.1.3 Nezaměstnanost podle časového hlediska	21
3.2 MĚŘENÍ NEZAMĚSTNANOSTI	22
3.2.1 Míra nezaměstnanosti.....	22
3.2.2 Podíl nezaměstnaných osob	23
3.2.3 Míra ekonomické aktivity	23
4 RIZIKOVÉ SKUPINY NEZAMĚSTNANÝCH	24
4.1 OSOBY BEZ KVALIFIKACE.....	24
4.2 MLADÍ LIDÉ	24
4.3 STARŠÍ LIDÉ.....	24
4.4 ŽENY	25
4.5 ZDRAVOTNĚ POSTIŽENÍ	25
4.6 NÁRODNOSTNÍ MENŠINY	25
5 DŮSLEDKY A DOPADY NEZAMĚSTNANOSTI	26
5.1 EKONOMICKÉ DOPADY NEZAMĚSTNANOSTI.....	26
5.2 SOCIÁLNÍ A PSYCHICKÉ DOPADY NEZAMĚSTNANOSTI.....	27
II PRAKTICKÁ ČÁST	28
6 CHARAKTERISTIKY ZLÍNSKÉHO KRAJE	29
6.1 OKRES ZLÍN	34
6.2 OKRES VSETÍN	34
6.3 OKRES UHERSKÉ HRADIŠTĚ.....	35
6.4 OKRES KROMĚŘÍŽ	35

7	VÝVOJ NEZAMĚSTNANOSTI RIZIKOVÉ SKUPINY	36
7.1	VÝVOJ NEZAMĚSTNANOSTI RIZIKOVÉ SKUPINY V OKRESECH ZLÍNSKÉHO KRAJE	36
7.1.1	Vývoj nezaměstnanosti rizikové skupiny v okrese Zlín	36
7.1.2	Vývoj nezaměstnanosti rizikové skupiny v okrese Vsetín.....	37
7.1.3	Vývoj nezaměstnanosti rizikové skupiny v okrese Uherské Hradiště	37
7.1.4	Vývoj nezaměstnanosti rizikové skupiny v okrese Kroměříž.....	38
7.2	VÝVOJ NEZAMĚSTNANOSTI RIZIKOVÉ SKUPINY VE ZLÍNSKÉM KRAJI	40
7.3	VÝVOJ NEZAMĚSTNANOSTI RIZIKOVÉ SKUPINY V ČESKÉ REPUBLICE	44
7.4	SROVNÁNÍ VÝVOJE NEZAMĚSTNANOSTI PODLE VĚKU VE ZLÍNSKÉM KRAJI A V ČESKÉ REPUBLICE	44
8	DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ RIZIKOVÉ SKUPINY.....	47
8.1	STANOVENÍ CÍLŮ A VÝZKUMNÝCH OTÁZEK	47
8.2	VYHODNOCENÍ DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ	48
8.3	VYHODNOCENÍ VÝZKUMNÝCH OTÁZEK.....	56
	SHRNUTÍ PRAKTICKÉ ČÁSTI A FORMULOVÁNÍ ZÁVĚRŮ	58
	ZÁVĚR	60
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	62
	SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK.....	65
	SEZNAM OBRÁZKŮ	67
	SEZNAM TABULEK.....	68
	SEZNAM GRAFŮ	69
	SEZNAM PŘÍLOH.....	70

ÚVOD

Autorka práce se bude ve své bakalářské práci zabývat především analýzou vývoje nezaměstnanosti rizikové skupiny 50+ ve Zlínském kraji. Jedná se o aktuální téma, jelikož se společnost potýká s trendem stárnutí populace. Setkávat se s tím bude dříve nebo později každá firma. Bude potřeba řešit ochotu či neochotu starších lidí k rekvalifikaci, dalšímu rozvoji a zajistit, aby se přizpůsobovali novým technologickým inovacím. V neposlední řadě bude potřeba řešit také generační obměnu. Nezaměstnanost je jedním z nejvíce závažných ekonomických problémů, přináší s sebou mimo jiné také sociální dopady. Rozsáhlost dopadů závisí na čase. Čím je nezaměstnanost delší, tím rozsáhlejší jsou tyto dopady. Lidé se poté mohou potýkat s psychickými problémy, frustrací a pocitem nepotřebnosti. S vypořádáním se se ztrátou zaměstnání těmto lidem pomáhá především úřad práce. Ten jim poskytuje potřebné služby k brzkému návratu do pracovního prostředí. Také jim například pomáhá s finančním zabezpečením, než si tyto osoby najdou nové zaměstnání.

Tato práce si klade za hlavní cíl zhodnotit nezaměstnanost rizikové skupiny 50+ ve Zlínském kraji. Zlínský kraj se řadí v porovnání s celorepublikovým průměrem ke krajům s nižší nezaměstnaností. Vzhledem k dostupným statistikám je zde však skupina lidí, u kterých je dlouhodobě nejvyšší počet uchazečů o zaměstnání. Konkrétně se jedná právě o skupinu ve věku 50 let a více. Úřad práce pomáhá těmto lidem pomocí politiky zaměstnanosti. Bakalářská práce je rozdělena na dvě části, a to na část teoretickou a část praktickou. V závislosti na cíli práce bude v rámci teoretické části potřeba objasnit pojmy týkající se ekonomického pojetí trhu práce, zaměstnanosti a nezaměstnanosti. Dále zde budou popsány rizikové skupiny nezaměstnaných, důsledky a dopady nezaměstnanosti. Tyto dopady mohou být jak ekonomické, tak i sociální a psychické. Na teoretickou část dále navazuje praktická část. V úvodu praktické části bude charakterizován Zlínský kraj, a to pro objasnění situace v daném kraji. Následovat bude analytická část vývoje nezaměstnanosti zvolené rizikové skupiny v jednotlivých okresech Zlínského kraje, ve Zlínském kraji a v České republice. Provedena bude také komparace podílu uchazečů o zaměstnání v okresech Zlínského kraje a komparace podílu uchazečů o zaměstnání ve Zlínském kraji a v České republice. Další částí bude dotazníkové šetření zaměřené na nezaměstnané osoby ve věku 50+, které jsou evidované na úřadu práce ve Zlínském kraji. Hlavním cílem tohoto šetření bude zjistit postoj této skupiny k jejich nezaměstnanosti.

Výsledkem bakalářské práce bude zhodnocení nezaměstnanosti rizikové skupiny 50+ ve Zlínském kraji s uvedením postojů těchto lidí k jejich nezaměstnanosti.

CÍLE A METODY ZPRACOVÁNÍ PRÁCE

Hlavní cíl bakalářské práce je zhodnotit nezaměstnanost rizikové skupiny 50+ ve Zlínském kraji. Aby se naplnil hlavní cíl bakalářské práce, tak byly stanoveny následující dílčí cíle:

- zpracovat literární rešerši související s problematikou trhu práce a nezaměstnanosti rizikových skupin,
- analyzovat vývoj nezaměstnanosti ve Zlínském kraji v letech 2018-2022 se zaměřením na rizikovou skupinu 50+,
- provést dotazníkové šetření této rizikové skupiny nezaměstnaných evidovaných na ÚP ve Zlínském kraji, pro zjištění postoje k jejich nezaměstnanosti.

Bakalářská práce je rozdělena do dvou částí, a to konkrétně na část teoretickou a praktickou.

V teoretické části je zpracovaná literární rešerše z českých i zahraničních zdrojů. V této části jsou objasněny pojmy související s tématem bakalářské práce. Jedná se o pojmy jako jsou trh práce, nezaměstnanost, zaměstnanost.

V praktické části byla využita jak primární, tak sekundární data. Pro analýzu vývoje nezaměstnanosti byla využita sekundární data. Jedná se o data z Českého statistického úřadu a z Ministerstva práce a sociálních věcí. Také je zde uvedena komparace jednotlivých okresů Zlínského kraje a komparace Zlínského kraje a České republiky. V praktické části je použita také kvantitativní metoda výzkumu, a to konkrétně forma dotazníku pro zajištění primárních dat. Hlavním cílem dotazníkového šetření je zjistit postoj rizikové skupiny 50+ evidované na ÚP ve Zlínském kraji k jejich nezaměstnanosti. Dílčími cíli jsou zjistit přístup rizikové skupiny k rekvalifikačním kurzům, zjistit, zda vidí tyto lidé bariéry k získání zaměstnání, dále zjistit, zda má souvislost nejvyšší dosažené vzdělání nezaměstnaných lidí ve věku 50+ s délkou jejich nezaměstnanosti. Posledním dílčím cílem je zjistit, zda by se lidé v tomto věku rozhodli začít podnikat. Jedná se o strukturovaný dotazník, který je vytvořen nástrojem pro tvorbu formulářů od společnosti Google. Dotazník byl distribuován elektronickou i papírovou formou nezaměstnaným lidem ve věku 50+ evidovaným na ÚP ve Zlínském kraji. Získaná data jsou vyhodnocena pomocí programu Microsoft Excel, s pomocí statistických metod a analýz. Pro prezentaci primárních a sekundárních výsledků je použita deskriptivní statistika. Konkrétně komentování tabulek a grafů.

Na konci bakalářské práce jsou formulovány závěry a doporučení.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 EKONOMICKÉ POJETÍ TRHU PRÁCE

Většina z nás je součástí trhů práce. Zaměstnanecký vztah je tudíž jeden z hlavních vztahů, do kterých lidé vstupují. (Brožová, 2018) Jones (2018) poukazuje na to, že nejvýznamnější interakce mezi člověkem a trhem se nachází právě na trhu práce.

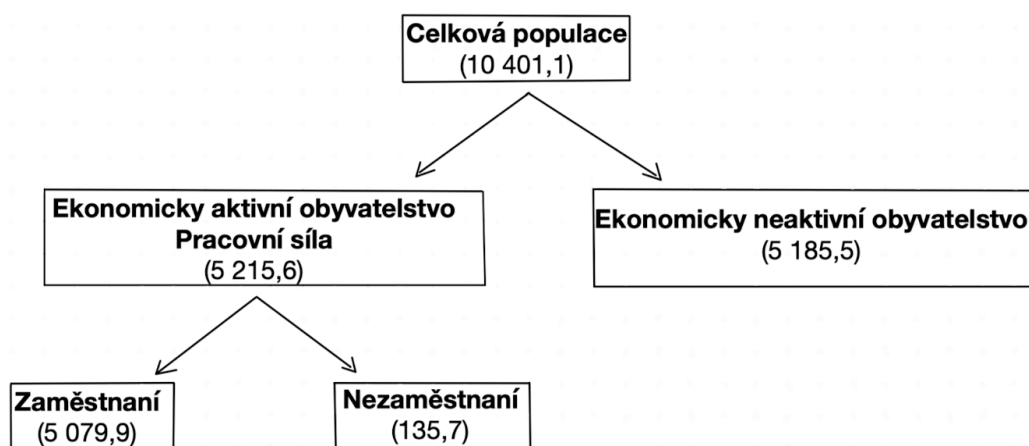
Dle Lipovské (2017) se na práci můžeme dívat jako na VF, který lze nakoupit a prodat na trhu práce. Vystupuje zde nabídka a poptávka jako u půdy a kapitálu. Na rozdíl od kapitálu či půdy vlastní VF práce každý člověk. Ovšem Marasová a kolektiv (2018) uvádí, že trh práce je kromě odvozenosti od trhu výrobků a služeb propojený také s trhem ostatních VF, především s trhem kapitálu.

Lipovská (2017) uvádí, že na trhu práce se nachází tři skupiny. Konkrétně to jsou zaměstnavatelé (pracovníci), firmy a vláda. Pracovníci nabízejí práci na trhu práce. Stojí tudíž na straně nabídky, protože prodávají svoji práci za mzdu. Cílem pracovníků je maximalizovat svůj užitek. Čím vyšší mzdu mají, tím jsou ochotnější nabízet na trhu práce svůj čas a úsilí. Druhým aktérem jsou firmy, které se na trhu práce nachází na straně poptávky. Rozhodují se, koho na trhu práce najmou nebo koho propustí. Chtějí maximalizovat svůj zisk. Vláda je poslední skupinou nacházející se na trhu práce. Jedná se o vnějšího aktéra, který reguluje trh práce prostřednictvím minimální mzdy, podpory v nezaměstnanosti a pomocí spolupráce s odbory.

Práce je dle Vlčka (2016) v ekonomické teorii definovaná jako cílově zaměřená hospodářská činnost člověka. Trh práce je asymetrický, jelikož lidé vystupující na straně nabídky práce mají menší možnost volby než firmy, jež práci poptávají. Jurečka (2018) popisuje práci jako vědomé vynakládání duševní a svalové energie člověka zaměřené k uspokojování jeho potřeb. Lipovská (2017) uvádí, že mzda je nejdůležitější cenou na trhu práce. Dle Jonese (2018) trh práce určuje jak cenu práce (mzdu), tak také množství práce (zaměstnanost).

Populaci vystupující na trhu práce můžeme rozdělit na několik skupin (viz. obrázek 1). Konkrétně je to ekonomicky neaktivní obyvatelstvo, kam řadíme např. osoby mladší 15 let, studenty, důchodce apod. Můžeme zde zařadit také osoby, které se tak samy rozhodly. Druhou skupinou je ekonomicky aktivní obyvatelstvo. Tato skupina se označuje jako pracovní síla a člení se na zaměstnané a nezaměstnané. Dle metodiky ILO musí mít zaměstnaní i nezaměstnaní více než 15 let, abychom je mohli zařadit do pracovní síly. Zaměstnané osoby jsou ty, které vykonávají pracovní aktivitu za odměnu. Konkrétně se jedná o zaměstnance či osoby podnikající ve vlastním podniku. (Soukup et al., 2022) Dle

definice ILO musí nezaměstnaná osoba splňovat určitá kritéria. Konkrétně se jedná o osobu, která právě nemá zaměstnání, ale aktivně ji vyhledává. Také musí být ochotna nastoupit do nabídnutého zaměstnání v příštích dvou týdnech. (Mankiw, Taylor, 2014) Arnold (2019) ve své knize popisuje čtyři kategorie nezaměstnaných. Může to být ten, kdo ztratil zaměstnání. Další kategorií je osoba, která opustila zaměstnání. Třetí skupinou je osoba, která chvíli pracovala a poté se opět vrací do zaměstnání. Poslední kategorií jsou osoby nově vstupující na trh práce.



Obrázek 1 Struktura populace ČR za 3. čtvrtletí 2023 (v tis. osob) *(vlastní zpracování dle ČSÚ)*

Na trh práce můžeme nahlížet ze dvou pohledů, na které se autorka zaměří v následujících podkapitolách.

1.1 Makroekonomický pohled

V makroekonomii trh práce posuzujeme z agregátního pohledu, kde nerozlišujeme jednotlivé profese. Jedná se konkrétně o agregátní trh práce, který je nutně dynamický, protože se zde děje několik pohybů osob. Ty nejsou v čase stejné, ale závisí na několika faktorech. Jedná se například o demografické faktory, právní předpisy, zvyklosti apod. (Wawrosz, Helísek, 2017)

Z makroekonomického hlediska tedy pracujeme s agregátní křivkou nabídky a agregátní křivkou poptávky po práci. Agregátní křivka nabídky práce udává všechny zaměstnance na daném území, kteří jsou ochotní nechat se zaměstnat při dané reálné mzdě. Křivka je rostoucí, tudíž při vyšší reálné mzdě roste ztráta příjmu, pokud dotyčná osoba není zaměstnána. Agregátní křivka poptávky po práci udává počet osob, jež jsou zaměstnavatelé ochotni zaměstnat při dané reálné mzdě. Křivka je klesající, při vyšší reálné mzdě rostou firmám náklady, tím pádem jsou ochotny zaměstnat méně osob. Rovnovážné množství

na agregátním trhu práce se může označit jako přirozený počet zaměstnaných osob. (Wawrosz, Helísek, 2017) Vlček (2016) v rámci svého pohledu na makroekonomický trh práce uvádí, že převis poptávky nad nabídkou na agregátním trhu práce označujeme jako nezaměstnanost. Z makroekonomického hlediska je poptávka po práci vázána na objem a vývoj HDP, ale také na jeho strukturu, kvalitu a v neposlední řadě prostorové rozmístění tvorby výstupu. Také uvádí, že nabídka práce je v makroekonomii ovlivněna demografickým vývojem, migrací obyvatelstva a institucionálními pravidly lidské reprodukce. Závažným problémem je nežádoucí vývoj věkové struktury obyvatelstva, kdy ve vyspělých zemích se prodlužuje průměrná délka života a klesá porodnost. Díky tomu vznikají pochybnosti, zda bude dostatek pracovních sil v produktivním věku. Nezaměstnanost je tedy jeden z hlavních makroekonomických problémů na trhu práce a dává doporučení hospodářské politice při tvorbě a realizaci nástrojů na její zmírňování. V současném globalizovaném prostředí se na trhu práce setkáváme i s dalšími modernějšími fenomény. Jedná se například o participaci žen na trhu práce, diskriminaci, imigraci, workoholismus a mnoho dalších jevů. (Marasová et al., 2018)

Pokud se agregátní poptávka a agregátní nabídka na trhu práce vyrovnají, mzda ani realizované množství práce nevykazují tendenci ke změně. Na trhu práce se tudíž ustanoví rovnovážná reálná mzda a rovnovážné množství práce, trh se vyčistí. Každý člověk, který chce pracovat při dané reálné mzdě, práci nalézá. To ovšem neznamená, že na trhu práce není nezaměstnanost. Někteří lidé považují existující reálnou mzdu na trhu za příliš nízkou a nejsou ochotni za ni pracovat. (Soukup et al., 2022)

1.2 Mikroekonomický pohled

Z hlediska mikroekonomie je možno analyzovat poptávku po práci, nabídku práce a determinanty, které je ovlivňují. Dále také tvorbu ceny práce a chování subjektů vystupujících na trhu práce. (Marasová et al., 2018)

Nabídka na trhu práce

V rámci individuální nabídky práce se člověk považuje za vlastníka služby práce. Důležitou otázkou je, jak velké množství práce by měli lidé na trhu nabízet. Klíčovou ekonomickou proměnnou je dosažitelná mzdová sazba ve vztahu k obětovaným příležitostem. (Brožová, 2018) Samuelson a Nordhaus (2013) ve své knize uvádí, že nabídka práce je počet hodin, během kterých je člověk ochoten věnovat se výdělečné činnosti. Čím více času člověk tráví prací, tím méně času má na odpočinek, zábavu apod. Z tohoto důvodu má práce určité

náklady obětované příležitosti. Ty jsou v podobě volného času, kterého se vzdáváme ve prospěch práce. Člověka při alokaci času ovlivňuje faktor mzdy, tedy množství statků, které za mzdu můžeme mít. (Jurečka, 2018) Z toho vyplývá, že člověk vykonává práci proto, aby získal zdroje pro uspokojení svých potřeb. (Vlček, 2016) Ovšem jak také uvádí Jurečka (2018), ne každý pracuje jen za účelem získání mzdy, lidé nacházejí v práci i určitou formu uspokojení a lidskou seberealizaci.

Poptávka na trhu práce

To, jaká je výše zaměstnanosti a mzdové sazby nezávisí jen na rozhodnutí pracovníků, kolik práce budou chtít na trhu práce nabízet, ale také na tom, jak je firma ochotná práci najímat. (Brožová, 2018) Poptávka firmy po práci je určována předpokládanou produktivitou této práce, tedy tím, jakou má schopnost zvýšit celkový produkt firmy. Důsledkem zapojení další jednotky práce je přírůstek produktu firmy, který se nazývá mezní fyzický produkt práce (MPP_L). Jedná se o množství fyzických jednotek produkce, jež vyprodukuje dodatečná jednotka práce. Ziskově orientovanou firmu však více zajímá částka, kterou zapojením další jednotky práce získá. Jedná se o příjem z mezního produktu práce (MRP_L). Je to tedy částka, o kterou se zvýší příjem firmy v důsledku zaměstnání další jednotky práce. Křivka poptávky firmy po práci je totožná s křivkou MRP_L. Křivka poptávky po práci zpravidla klesá, tudíž jsou zaměstnavatelé za jinak stejných okolností ochotni zaměstnávat větší počet pracovníků při nižší mzdě než naopak při mzdě vyšší. (Jurečka, 2018) Vlček (2016) uvádí, že jsou křivky totožné, protože má firma zájem najímat dodatečné pracovní síly, dokud MRP_L bude větší než náklady na získání práce. Případně jim bude roven.

Rovnováha na trhu práce

Trh práce spěje ke své rovnováze a udržuje se v ní podobným způsobem, jako trh zboží. (Holman, 2016) Samuelson a Nordhaus (2013) ve své knize definují, že k rovnováze na trhu dochází při ceně, při které se právě rovná poptávané a nabízené množství. V této situaci nemá cena tendenci klesat ani růst, poptávající i nabízející jsou spokojeni. Při rovnovážné ceně také neexistují žádné nedostatky nebo přebytky. Na trhu práce najde pracovní místo každý pracovník, který je ochotný pracovat za trhem určenou mzdu (W_E). Firmy získají tolik práce, kolik jsou ochotné při W_E zaměstnat. Ne všichni pracovníci jsou však při rovnovážné situaci zaměstnaní. Práci nenajdou lidé, kteří požadují mzdu překračující W_E . Naopak dostatek práce nenajdou firmy, které vyplácí mzdu nižší, než je W_E . (Jurečka, 2018)

2 ZAMĚSTNANOST

Stát ovlivňuje situaci na trhu práce pomocí mnoha nástrojů, jež souhrnně nazýváme jako politika zaměstnanosti. Tyhle nástroje se rozdělují na dvě skupiny. Rozlišujeme nástroje aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti. Orgány veřejné správy v praxi oba nástroje kombinují. (Soukup et al., 2022) Vlček (2016) uvádí, že jedním ze základních cílů makroekonomické politiky vlády je dosažení plné zaměstnanosti. Aktivní politika zaměstnanosti je zaměřena na podporu aktivního chování lidí a pasivní politika je spojena s hmotným zabezpečením nezaměstnaných. Účelem je kompenzovat nezaměstnaným ztrátu pracovního příjmu. (Krebs, 2015) V knize Ekonomie (Samuelson, Nordhaus, 2013) je za zaměstnaného považována osoba s placenou prací, včetně momentálně nepracujících jedinců, již jsou nemocní, na dovolené či ve stávce.

Autorka práce rozebere aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti v podkapitolách níže. Uvede, jaký mají tyhle nástroje význam, a také na co se zaměřují.

2.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Jako aktivní politiku zaměstnanosti považujeme všechny výdaje veřejného sektoru, jež jsou zaměřeny na zlepšování šance nezaměstnaných získat příjem z výdělečné činnosti. A to ve formě zaměstnání či podnikání. Řadíme zde výdaje, které jsou orientovány na:

- *„rekvalifikace*
- *poradenství*
- *investiční pobídky*
- *podporu udržení zaměstnanosti (např. příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program, příspěvek v době částečné nezaměstnanosti)*
- *veřejně prospěšné práce*
- *společensky účelná pracovní místa*
- *podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením*
- *příspěvek na dopravu zaměstnanců*
- *příspěvek na zapracování“* (Soukup et al., 2022, s. 279).

Následně autorka práce definuje vybrané výdaje aktivní politiky zaměstnanosti.

Rekvalifikace je jedním z výdajů APZ. Vztahuje se na zájemce o zaměstnání, pokud poptávka trhu práce neodpovídá nabídce pracovních sil. Uchazeči se tudíž díky rekvalifikaci mohou uplatnit v zaměstnání, které odpovídá aktuálním potřebám trhu práce. Jako rekvalifikace není považováno řádné studium na SŠ a VŠ. (Duková et al., 2013)

U **investičních pobídek** se jedná o hmotnou podporu tvorby nových pracovních míst a rekvalifikace zaměstnanců, které jsou poskytovány na základě zákona. (Duková et al., 2013)

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program je vyhrazen zaměstnavateli přecházejícímu na nový výrobní program, který nemůže svým zaměstnancům zajistit práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. Vztahuje se na změnu výroby, kde dochází k zásadním technologickým změnám. (Duková et al., 2013)

Veřejně prospěšné práce představují dočasné pracovní příležitosti, které jsou navrženy primárně pro jedince s obtížným uplatněním a dlouhodobě nezaměstnané, evidované na ÚP. Takle místa vytváří zaměstnavatel prostřednictvím dohody s ÚP. Slouží tedy pro krátkodobé umístění uchazeče o zaměstnání. (Duková et al., 2013)

Společensky účelná pracovní místa, značí vytváření pracovních míst pro lidi, kteří by jinak měli omezené možnosti získání pracovního místa. Cílem je získání pracovních návyků a dovedností. ÚP na tyto místa může poskytnout zaměstnavateli příspěvek. (Krebs, 2015)

Příspěvek na zapracování poskytuje ÚP zaměstnavateli na základě dohody, v případě, že přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému je věnována zvýšená péče ÚP. (Duková et al., 2013)

2.2 Pasivní politika zaměstnanosti

Za pasivní politiku zaměstnanosti lze považovat ty výdaje veřejného sektoru, jež slouží k zabezpečení zejména příjmů uchazečům o zaměstnání. K výdajům, které jsou spojeny s pasivní politikou zaměstnanosti, se řadí:

- „podpora v nezaměstnanosti
- *programy pro předčasný odchod do důchodu (ne však ze zdravotních důvodů)*
- *pojištění pro případ ztráty zaměstnání“* (Soukup et al., 2022, s. 279).

Pasivní politika zaměstnanosti se snaží zmírnit negativní dopady nezaměstnanosti pomocí činnosti ÚP, což je převážně spojeno s bezplatným poskytováním informací o pracovních

místech a s vyplácením podpor v nezaměstnanosti. Kritikové těchto programů však argumentují, že je vhodnější proces hledání práce nechat v rukou tržních sil. Většina pracovních míst se totiž v ekonomice obsadí bez státní intervence, díky inzercím v novinách, pracovním agenturám apod. (Jurečka, Macháček, 2023)

Růst nezaměstnanosti z makroekonomického pohledu snižuje agregátní výdaje. V případě ztráty zaměstnání dochází u jedince k poklesu příjmu, ovšem mu mohou pomoci dávky v nezaměstnanosti. Tím pádem pokles agregátních výdajů a rovnovážného produktu není tak výrazný, jako by tomu bylo v případě, kdyby neexistovala podpora v nezaměstnanosti. (Soukup et al., 2022) Tyhle dávky jsou účinné od 1. 1. 1999. Poskytovány jsou po podpůrnou dobu stanovenou zákonem, při rekvalifikaci jsou poskytovány dávky po celé trvání rekvalifikace. (Krebs, 2015) Doba, po kterou jsou dávky vypláceny se nazývá podpůrná doba. Pokud stav nezaměstnanosti trvá delší dobu, poskytuje se těmto občanům zajištění formou dávek pomoci v hmotné nouzi. (Duková et al., 2013) Sociální příjmy garantované zákonem však znamenají, že je motivace lidí k práci ovlivněná konkurencí mezi minimální mzdou a maximální dosažitelnou částkou sociálních dávek. Pokud jsou tedy dosažitelné sociální příjmy v nezaměstnanosti vyšší, stejné nebo jen o něco nižší než minimální mzda na trhu práce, osobám s nízkými příjmy se nevyplatí pracovat. (Brožová, 2018) Podpory v nezaměstnanosti mají tedy mimo pozitiva také svá negativa, např. je zde názor, že podpory snižují zájem nezaměstnaných hledat novou práci, případně že snižují jejich ochotu přijmout hůře placená pracovní místa. (Soukup et al., 2022)

3 NEZAMĚSTNANOST

Nezaměstnanost je problém v ekonomické a psychosociální sféře. Vstup do ekonomické aktivity, či odchod z ní je pro člověka významný mezník. (Jurečka, Macháček, 2023) Nezaměstnanost není nikdy nulová, protože lidé hledají lepší pracovní místo, stěhují se, opouští trh práce a zase se na něj vracují, tudíž vzniká určitý čas, kdy jsou lidé nezaměstnaní. (Brožová, 2018)

Odbory

Odbory jsou jedním ze zdrojů nedokonalé konkurence, sdružují podstatnou část pracujících. (Samuelson, Nordhaus, 2013) Mankiw a Taylor (2014) uvádí, že jsou odbory jakýmsi druhem kartelu. Jako každý kartel jsou i odbory skupiny prodejců jednajících společně v naději, že uplatňují svou společnou tržní sílu. Pracovníci v odborech jednají jako skupina, vyjednávají své mzdy, výhody a pracovní podmínky se svými zaměstnavateli. Tohle vše probíhá v rámci tzv. kolektivního vyjednávání. V tomhle procesu se setkávají zástupci zaměstnavatelů a zaměstnanců, kde dohodnou vzájemně přijatelné podmínky zaměstnávání. (Samuelson, Nordhaus, 2013) Pokud není dosaženo dohody, odboráři mohou vyhlásit stávkou, která způsobuje ztrátu produkce, tržeb, a také zisku. Zaměstnavatel pod tímto tlakem většinou raději přistoupí na zvýšení mzdy. (Jurečka, Macháček, 2023)

Minimální mzda

Stát stanovuje určitou minimální mzdu, zaměstnavatelé tudíž nesmí nikomu platit nižší mzdu než tuto. To může způsobit nedobrovolnou nezaměstnanost hlavně u některých málo kvalifikovaných prací, kde bývají mzdy nízké. (Holman, 2016) Minimální mzda tedy může způsobovat nezaměstnanost, pokud je administrativně stanovena na vyšší než rovnovážné úrovni. Byla zavedena proto, aby se zabránilo firmám zneužívat jejich ekonomické převahy a stanovovat příliš nízké mzdové sazby. (Jurečka, Macháček, 2023) Minimální mzda u nás existuje od roku 1991, stanovuje se plošně nařízením vlády a v průběhu času roste. (Brožová, 2018)

3.1 Typy nezaměstnanosti

Autorka práce se v této kapitole zaměří na nejčastější typy nezaměstnanosti, které se vyskytují v ekonomice.

3.1.1 Nezaměstnanost podle příčin

Autoři podle příčin dělí nezaměstnanost nejčastěji na frikční, strukturální, cyklickou a sezónní.

Frikční nezaměstnanost

Frikční nezaměstnanost je způsobena přirozenými frikcemi ekonomiky, kdy se mění podmínky na trhu. (Arnold, 2019) Je tedy způsobena běžnými přesuny v nabídce a poptávce po výrobcích a službách. Lidé přechází z jednoho pracovního místa do druhého, ovšem s podobnou kvalifikací. (Máče, Rousek, 2013) Jedná se o lidi, kteří jsou dočasně nezaměstnaní, jelikož opustili svou původní práci a po nějakou dobu si hledají nové pracovní místo. Hledání zabere určitý čas, protože chtějí získat něco lepšího, než co jim bylo prvně nabídnuto. (Holman, 2016) Tato nezaměstnanost je přechodná, trvá několik dní až několik týdnů. (Máče, Rousek, 2013)

Strukturální nezaměstnanost

Způsobují ji strukturální změny v ekonomice, kdy některá odvětví zaznamenávají pokles a jiná se naopak rozšiřují. To zapříčiní snížení poptávky po určitých profesích, ale zároveň dochází k nárůstu poptávky po jiných profesích. Propouštění pracovníků v zmenšujícím se odvětví může být příležitostí pro uplatnění v expandujících odvětvích, je zde však nutná rekvalifikace. (Holman, 2016) Strukturální nezaměstnanost odhaluje tedy zásadní nesoulad mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce. (Samuelson, Nordhaus, 2013) Mankiw a Taylor (2014) uvádí, že je tenhle typ nezaměstnanosti důsledkem toho, že počet dostupných pracovních míst na některých trzích práce je nedostatečný, tudíž nezajistí danou práci každému, kdo ji chce.

Cyklická nezaměstnanost

Vyskytuje se tehdy, pokud poklesne celková poptávka po pracovní síle během poklesu hospodářského cyklu. (Samuelson, Nordhaus, 2013) Je spojena s krátkodobými fluktuacemi, ke kterým dochází v období konjunktury a recese. (Jones, 2018) Tahle nezaměstnanost přetrvává několik měsíců, a to do doby, dokud nezačne opět stoupat národní produkce a dokud nedojde ke zvýšení poptávky po práci. (Máče, Rousek, 2013)

Sezónní nezaměstnanost

Tenhle typ nezaměstnanosti někteří autoři začleňují do frikční nezaměstnanosti, jiní ji naopak vyčleňují jako samostatný typ nezaměstnanosti. Jedná se o nezaměstnanost

některých specifických profesí, které lze vykonávat jen v určité roční období. (Máče, Rousek, 2013) Je tedy spojena v důsledku střídání ročních období, kdy se mění poptávka po konkrétní práci. (Duková et al., 2013) Sezónní nezaměstnanost je typická pro pracovníky v zemědělství, stavebním průmyslu, či cestovním ruchu. (Lipovská, 2017)

3.1.2 Nezaměstnanost podle charakteru

Nezaměstnanost podle charakteru členíme na dobrovolnou a nedobrovolnou.

Dobrovolná nezaměstnanost

Holman (2016) za dobrovolnou nezaměstnanost považuje situaci, kdy nezaměstnaný hledá práci, požaduje však vyšší mzdu, než která je nabízena na trhu práce. Pro danou osobu je tedy obtížné práci najít. Dobrovolně nezaměstnaní čekají, až jim ÚP najde práci za takovou mzdu, kterou chtějí. Práci za nižší mzdu odmítají, případně místa po krátkém čase opouští. (Brožová, 2018) Pokud jsou podpory v nezaměstnanosti nízké a doba jejich poskytování je krátká, nezaměstnaní jsou motivováni k tomu, aby si rychle našli novou práci. (Holman, 2016) Dle Dukové a kolektivu (2013) se dobrovolná nezaměstnanost vyskytuje tehdy, pokud je počet nezaměstnaných nižší nebo roven počtu pracovních míst.

Nedobrovolná nezaměstnanost

Nedobrovolně nezaměstnaní na rozdíl od předchozí skupiny práci hledají a jsou také ochotni přijmout práci za mzdu převládající na trhu. Někteří by také přijali mzdu nižší, ovšem nemohou žádnou práci najít. Pro tyto osoby je změna kvalifikace a profese příliš obtížná. (Brožová, 2018) Příčinou nedobrovolné nezaměstnanosti jsou překážky, jež brání poklesu mezd. Bývají to např. odbory, a to v případě, že si jako jeden z cílů stanoví prosazování vysokých mezd, či uzákoněná minimální mzda. (Holman, 2016) Nedobrovolná nezaměstnanost dle Dukové a kolektivu (2013) vzniká, pokud je na trhu práce vyšší počet nezaměstnaných osob, než nabídka volných pracovních míst.

3.1.3 Nezaměstnanost podle časového hlediska

Jako poslední významné členění nezaměstnanosti autorka práce uvádí dělení dle časového hlediska, a to konkrétně na dlouhodobou a krátkodobou nezaměstnanost.

Dlouhodobá nezaměstnanost

Tenhle typ nezaměstnanosti je vážným problémem, na rozdíl od krátkodobé nezaměstnanosti. Dlouhodobé trvání nezaměstnanosti vede ke ztrátě sociálních návyků

a k upadnutí do sociální pasti. (Duková et al., 2013) Někdy samovolně dochází k přechodu z nedobrovolné nezaměstnanosti na dobrovolnou. Dlouhodobá nezaměstnanost mění u člověka životní styl a postoje k zaměstnání. Jednou z příčin mohou být podpory v nezaměstnanosti, díky kterým nezaměstnaný nemá motivaci si vyhledat práci, či se přizpůsobit požadavkům pracovního trhu. (Holman, 2016) Považuje se za ni obvykle nezaměstnanost trvající déle než rok. (Jurečka, Macháček, 2023)

Krátkodobá nezaměstnanost

Pokud je nezaměstnanost krátkodobá, nepůsobí lidem žádné závažnější problémy. Mohou pro dotčené osoby znamenat ekonomickou a psychologickou zátěž, ovšem je nutno tento typ nezaměstnanosti chápat jako nedílnou součást ekonomiky. (Jurečka, Macháček, 2023) Trvá několik týdnů. Osoby mohou například čekat, než najdou vhodné pracovní místo, které nejlépe vyhovuje jejich požadavkům. (Mankiw, Taylor, 2014)

3.2 Měření nezaměstnanosti

V ČR se k měření nezaměstnanosti nejčastěji používají 3 ukazatele. Jedná se o míru nezaměstnanosti, podíl nezaměstnaných osob a o ukazatel míry ekonomické aktivity.

V souvislosti s nezaměstnaností není možno opomenout také pojem přirozená míra nezaměstnanosti, kdy dochází k rovnováze trhů práce. Není tedy nedostatek pracovníků ani nedobrovolná nezaměstnanost. Součástí je frikční nezaměstnanost, krátkodobá strukturální nezaměstnanost a dobrovolná nezaměstnanost. (Holman, 2016) Přirozená míra nezaměstnanosti je hranice, kolem které míra nezaměstnanosti kolísá. (Mankiw, Taylor, 2014)

3.2.1 Míra nezaměstnanosti

Jde o nejčastěji používaný procentní ukazatel, který se vypočítá dle následujícího vzorce:

$$\text{míra nezaměstnanosti (\%)} = \frac{\text{počet nezaměstnaných osob}}{\text{počet ekonomicky aktivních osob}} * 100 \quad (3.1.)$$

V ČR tento ukazatel zjišťuje ČSÚ pomocí speciálního průzkumu na vybraném vzorku, jedná se o tzv. Výběrové šetření pracovních sil. Na základě tohoto průzkumu se stanovuje obecná míra nezaměstnanosti, používající se také pro národní srovnání. (Jurečka, Macháček, 2023)

Míra nezaměstnanosti se prakticky zjišťuje tak, že se mezi nezaměstnané zařazují osoby hlásící se na ÚP. Jedná se o registrovanou nezaměstnanost. Na ÚP se však někteří lidé záměrně nehlásí, z tohoto důvodu je skutečná nezaměstnanost vždy o nějaké procento vyšší

než registrovaná nezaměstnanost. (Holman, 2016) V ČR byla takto definovaná registrovaná míra nezaměstnanosti publikovaná do roku 2012, nebyla však vhodná pro mezinárodní srovnání. (Soukup et al., 2022) Mankiw a Taylor (2014) označují míru nezaměstnanosti jako procento pracovní síly, která je nezaměstnaná.

3.2.2 Podíl nezaměstnaných osob

Dalším z ukazatelů je procentní podíl nezaměstnaných osob, jež MPSV vypočítává následně:

$$\text{podíl nezaměstnaných osob (\%)} = \frac{\text{dosažitelní uchazeči o zaměstnání na ÚP}}{\text{počet osob v produktivním věku}} * 100 \quad (3.2.)$$

Jako dosažitelní uchazeči o zaměstnání v evidenci ÚP jsou považováni lidé ve věku 15-64 let, tedy obyvatelé v produktivním věku. (Jurečka, Macháček, 2023)

Tento ukazatel se využívá pro podrobnější analýzy např. na úrovni regionální komparace v rámci ČR. Údaje můžeme sledovat v podrobném členění geografickém nebo demografickém. (Jurečka, Macháček, 2023)

3.2.3 Míra ekonomické aktivity

Míra ekonomické aktivity je dalším z ukazatelů, kterým lze popsat situaci na trhu práce v dané zemi. Vypočítá se dle následujícího vzorce:

$$\text{míra ekonomické aktivity (\%)} = \frac{\text{počet ekonomicky aktivních osob}}{\text{obyvatelé v produktivním věku}} * 100 \quad (3.3.)$$

Výsledkem je údaj určený v procentech, který zveřejňuje ČSÚ. (Jurečka, Macháček, 2023) Mankiw a Taylor (2014) definují míru ekonomické aktivity jako procento dospělé populace, které je součástí pracovní síly.

4 RIZIKOVÉ SKUPINY NEZAMĚSTNANÝCH

Člověk se na trhu práce uplatní v závislosti na faktorech. Jedná se o věk, pohlaví, zdravotní stav, vzdělání, osobnostní předpoklady, zda jedinec patří k nějaké etnické skupině apod. (Šmajsová Buchtová et al., 2013) Mezi tyto rizikové skupiny u nás řadí autoři nejčastěji zejména mladé lidi (absolventy škol bez praxe), lidi v předdůchodovém věku, ženy, zdravotně znevýhodněné občany a příslušníky romského etnika. (Matoušek, 2015)

4.1 Osoby bez kvalifikace

Jedná se zejména o mladé lidi, kteří jsou obtížně vzdělavatelni, často s nevhodnými předpoklady a s malým zájmem o zaměstnání. Řadíme zde i lidi jako jsou alkoholici, recidivisté a další lidi sociálně nepřizpůsobiví. Při hledání pracovních příležitostí budou rozhodující charakteristiky jako jsou zdraví, úroveň kvalifikace, charakterové vlastnosti a profesionální dovednosti. Čím více dovedností mají, tím jsou zajímavější pro firmy. Osoby bez kvalifikace, či s nízkou kvalifikací budou v budoucnu vytlačováni levnějšími a přesnějšími stroji. Pokud se priority společnosti nezmění, tak o práci sociálně neschopných a nekvalifikovaných lidí nebude zájem. Tudiž se stanou potenciální destruktivní silou a kriminálním podhoubím společnosti. (Šmajsová Buchtová et al., 2013)

4.2 Mladí lidé

Buchtová a kolektiv (2013) v knize Nezaměstnanost považuje jako skupinu mladých lidí osoby, které jsou mladší třiceti let. Jedná se především o absolventy SŠ a VŠ, ucházející se o jejich první práci. Nemají většinou žádné nebo jen minimální praktické zkušenosti, tudíž jsou značně znevýhodněni v porovnání s jinými žadateli o zaměstnání. Nemají také základní pracovní návyky a je zde absence pracovních kontaktů usnadňujících pohyb na trhu práce. Je zde ekonomický problém především u absolventů VŠ, jelikož si mnozí z nich zakládají rodiny nebo již žijí ve svých rodinách. Nedostatečný příjem jednoho člověka tudíž postihuje i celou rodinu daného člověka.

4.3 Starší lidé

Dle Buchtové a kolektivu (2013) se do téhle skupiny řadí především lidé okolo věku 50 let, či lidé v předdůchodovém věku. Mnozí autoři však věkovou hranici stanovují i jinak. Na tyto lidi má ztráta zaměstnání především psychický vliv. Doprovází je pocity neuspokojení, jsou bezradní, mají strach. Jestliže člověk přijde o zaměstnání v pozdním

věku, je čím dál menší možnost získat novou práci. Pro firmy působí mladí lidé jako lepší „investice“ než starší jedinci. Jednou z možností pro nezaměstnaného v pozdním věku je samostatné podnikání, ovšem to souvisí s vysokou fyzickou a psychickou námahou.

4.4 Ženy

Ženy čelí nevýhodnému postavení. Firmy dávají přednost mužské pracovní síle z důvodu jejich větší územní mobility a nezatíženosti starostmi o domácnost. (Šmajsová Buchtová et al., 2013) Díky kvalitnímu vzdělání mohou být ženám dostupné profese a pracovní pozice, jako mají muži. Byl proveden výzkum, kde bylo prokázáno, že čeští zaměstnavatelé ženy na trhu práce nediskriminují. Ovšem je pravdou, že je odchod z pracovního procesu na mateřství znevýhodňuje. Mladé ženy často odejdou na mateřskou, mají dvě děti po sobě, tudíž je pro ně po zhruba šesti letech náročný návrat do práce. (Brožová, 2018) V průběhu jejich nepřítomnosti probíhaly změny na pracovišti a vlivem pokroku také v možných technologiích, tudíž se musí adaptovat na tyto změny. (Mankiw, Taylor, 2014)

4.5 Zdravotně postižení

U lidí se sníženou pracovní schopností nalézáme ekonomické, psychické a sociální problémy. Mohou také postrádat smysl života. Díky stále větším požadavkům na produktivitu práce a na výkon lidí má tato skupina lidí čím dál menší možnosti uplatnění se na trhu práce. Oproti zdravým lidem je doba jejich evidence na ÚP mnohonásobně vyšší. Jejich životní situace je často bezvýhodná, o nezaměstnaného postiženého člověka musí pečovat jeho rodina. Na zajištění jeho základních materiálních potřeb se také podílí systém sociálního zabezpečení. Někteří jedinci mají možnost uplatnění se v chráněných dílnách, jejich počet je ale bohužel velmi omezen. (Šmajsová Buchtová et al., 2013)

4.6 Národnostní menšiny

V rámci ČR se zde řadí především romské etnikum, které shání zaměstnání obtížněji než ostatní občané. Většina z nich má obvykle základní vzdělání, případně ani to. Vyvíjí se na ně tlak vlastních kulturních vzorců chování. Je vyvíjen také tlak majoritní populace, protože ne všichni je plně začlenili. V určitých lokalitách, kde je zvýšená koncentrace romských obyvatel dochází k rostoucí závislosti na prostředcích poskytovaných od státu. Systém však zahrnuje různé společenské skupiny se sociálními rozdíly a usiluje o snížení rozdílů mezi nimi. (Šmajsová Buchtová et al., 2013)

5 DŮSLEDKY A DOPADY NEZAMĚŠTNANOSTI

Nezaměstnanost někteří ekonomové označují vedle inflace jako druhé makroekonomické zlo přinášející s sebou mnoho ekonomických i sociálních dopadů. (Jurečka, Macháček, 2023) Samuelson a Nordhaus (2013) uvádí, že vysoká nezaměstnanost tvoří problém pro hospodářství i společnost. V rámci hospodářství se jedná o ztrátu cenných zdrojů a v rámci společnosti se jedná o problém spojený s poklesem příjmu a s následnými potížemi, které jsou s tím spojeny. Dle Mankiwa a Taylora (2014) se problém nezaměstnanosti týká jak jednotlivých osob, tak i jejich rodin a přátel. V širším pojetí ovlivňuje také vládu, daňové poplatníky a ekonomiku jako celek.

5.1 Ekonomické dopady nezaměstnanosti

Ekonomické dopady nezaměstnanosti souvisí s tím, že ekonomika nedosahuje takové produkce, jaké je schopna dosáhnout. Nezaměstnanost má negativní vliv v poklesu HDP, což nese v důsledku pokles možnosti poskytnutí sociálních transferů cílovým skupinám obyvatel. Z pozitivních důsledků zde můžeme zařadit flexibilitu a motivaci pracovní síly. (Duková et al., 2013)

Lidé, jež jsou bez práce, se mohou spoléhat pouze na státní podporu v nezaměstnanosti. Neplatí tolik na daních z příjmu, pokud zároveň sníží výdaje, tak ani neplatí spotřební daň ve stejné výši, jako když byli v zaměstnání. Čím vyšší je míra nezaměstnanosti v zemi, tím větší je dopad na daňové příjmy pro vládu. Nezaměstnaní budou žádat o další dávky a vládám tak mohou vzniknout dodatečné náklady. V důsledku nezaměstnanosti se může zvýšit tlak na vládní rozpočet a je pravděpodobnější, že vláda bude mít rozpočtový deficit. Může se tedy dosáhnout situace, kdy jsou její výdaje vyšší než její příjmy z daní. Pokud si vláda bude muset půjčovat více peněz, může mít takhle situace vliv na zvyšování úrokových sazeb. (Mankiw, Taylor, 2014)

Dle Samuelsona a Nordhause (2013) každé zvýšení nezaměstnanosti způsobuje to, že ekonomika ztrácí možnost využít zboží a služby, jež by nezaměstnaný mohl vyrobit. Jedná se tedy o náklady obětované příležitosti. Tato „ztracená produkce“ může být značná a představuje nižší životní úroveň společnosti jako celku. Pokud tedy existuje nezaměstnanost, která není frikční nezaměstnaností, poté společnost nebude fungovat na PPF, ale bude představovat neefektivní využívání zdrojů. (Mankiw, Taylor, 2014)

5.2 Sociální a psychické dopady nezaměstnanosti

Obecně je práce základní podmínkou existence člověka. Většina lidí má blízký vztah k práci i k pracovišti, tudíž při narušení tohoto vztahu bývá tahle situace člověkem prožívána jako skutečná ztráta. To se odráží na úrovni psychologické i sociální. (Šmajsová Buchtová et al., 2013) Ztráta práce a následná nezaměstnanost vede nejen ke změně životní úrovně, ale i ke změně sociální role nezaměstnaného, to může vést k jeho sociální izolaci. (Matoušek, 2015) Nezaměstnanost má vliv také na fyzické a psychické zdraví, člověk má pocity nepotřebnosti. Dále je hrozbou vzniku chudoby, jelikož člověk žije jen z podpory v nezaměstnanosti. (Duková et al., 2013) Mankiw a Taylor (2014) uvádí také další problémy, které mohou nastat se ztrátou zaměstnání a s následnou nezaměstnaností. Jedná se například o psychickou zátěž spojenou s neúspěšnými pohovory v potenciálním zaměstnání, člověk má pocity neúspěšnosti a snižuje se mu sebevědomí. Dalším z možných vážnějších problémů mohou být závislosti na alkoholu a drogách u nezaměstnaného. Ztrácí naději na získání práce, ujme se tedy alkoholu či drog, což není finančně levné. Tudíž jeho jediné východisko k financování těchto špatných návyků směřuje ke kriminalitě. Vlivem přetrvávající nezaměstnanosti může docházet také ke zdravotním problémům. Existuje několik výzkumných studií popisujících spojitost mezi nezaměstnaností a horším zdravotním stavem. Obecně se poukazuje na to, že nezaměstnanost je spojena se stresem. (Šmajsová Buchtová et al., 2013) Je také dokázáno, že dochází k vyšší míře rozvodovosti v manželství, kde byla jedna z osob dlouhodobě nezaměstnaná. Dochází k tomu právě působením zvýšeného stresu. (Mankiw, Taylor, 2014)

II. PRAKTICKÁ ČÁST

6 CHARAKTERISTIKY ZLÍNSKÉHO KRAJE

V téhle kapitole autorka práce představí Zlínský kraj, následně také popíše okresy, které se řadí do tohoto kraje. Je to důležité pro pochopení nezaměstnanosti v daném kraji, jelikož v každém z okresů je odlišný trh práce, složení obyvatelstva a tak dále. Zlínský kraj vznikl sloučením okresů Zlín, Kroměříž, Uherské Hradiště a Vsetín v roce 2000. Nachází se na východě ČR, jeho východní okraj hraničí se Slovenskem. Sousedí s Jihomoravským krajem, s Olomouckým krajem, a také s krajem Moravskoslezským. (ČSÚ Charakteristika kraje, 2024) Na obrázku 2 je znázorněna mapa Zlínského kraje s jeho jednotlivými okresy.



Obrázek 2 Mapa Zlínského kraje (*Regionální informační servis, © 2021*)

Jedná se o 4. nejmenší kraj v ČR s rozlohou 3 963 km². Ve Zlínském kraji se nachází 307 obcí, v nichž ke konci 3. čtvrtletí roku 2023 žilo 580 846 obyvatel. Došlo k mírnému nárůstu oproti roku 2022, a to o více než 300 obyvatel. Hustotou zalidnění 146 obyvatel/km² kraj převyšuje celorepublikový průměr. Vývoj složení obyvatelstva z hlediska věku je charakterizován zvyšujícím se podílem starších obyvatel, ale i přesto je věková struktura z ekonomické stránky příznivá. (ČSÚ Charakteristika kraje, 2024) Níže je vyobrazen znak Zlínského kraje.



Obrázek 3 Znak Zlínského kraje (*Registr komunálních symbolů, [2024]*)

Ekonomika v kraji se zaměřuje primárně na zhodnocování vstupních surovin a polotovarů. V tvorbě HDP se tento kraj nachází na 9. místě mezi kraji v ČR. Průměrná hodnota HDP na jednoho obyvatele kraje v roce 2022 dosáhla 524 888 Kč. Průmysl Zlínského kraje tvoří především podniky zpracovatelského průmyslu. (ČSÚ Charakteristika kraje, 2024) Ve Zlínském kraji je dlouhodobě problém nedostatku kvalifikovaných zaměstnanců, a to především ve strojírenství. Vyřešeno to může být zvýšením automatizace výroby. S tímto trendem je spojen průmysl 4.0, na který je kladen čím dál tím větší důraz. Kraj je silně závislý na automobilovém průmyslu, a také na turismu. (Roční ZLK 2018, 2019)

Pro Zlínský kraj je typická sezónní nezaměstnanost, kdy část podnikajících osob zejména v cestovním ruchu a ve stavebnictví přeruší svou podnikatelskou činnost přes zimní období, jdou do evidence na ÚP a ke své činnosti se vrátí opět na jaře. Také je typická frikční nezaměstnanost, kdy lidé hledají lepší zaměstnání, případně jsou v evidenci na ÚP při přechodu z nevýdělečné činnosti zpátky na trh práce. Jedná se například o rodičovskou dovolenou nebo o péči o závislou osobu. (Roční ZLK 2018, 2019)

Tabulka 1, která se nachází níže, uvádí nezaměstnanost v ČR, ve ZLK a v okresech tohoto kraje ke konci roku 2022. Jak je zřetelné z tabulky, podíl nezaměstnaných osob ve Zlínském kraji byl v uvedeném roce nižší než celorepublikový podíl nezaměstnaných osob. Nejvyšší podíl nezaměstnaných se nacházel v okrese Vsetín, a naopak nejnižší v okrese Zlín. Stejně postavení mají tyto dva zmíněné okresy již několik let.

Tabulka 1 Nezaměstnanost ČR, Zlínský kraj a okresy k 31. 12. 2022 (vlastní zpracování dle ČSÚ)

	UoZ v evidenci ÚP		PNO (v %)
	Celkem	Dosažitelní	
ČR	271 803	247 793	3,72
Zlínský kraj	11 470	10 399	2,89
Okres Zlín	2 828	2 551	2,15
Okres Vsetín	3 466	3 125	3,53
Okres UH	3 029	2 742	3,11
Okres Kroměříž	2 147	1 981	3,07

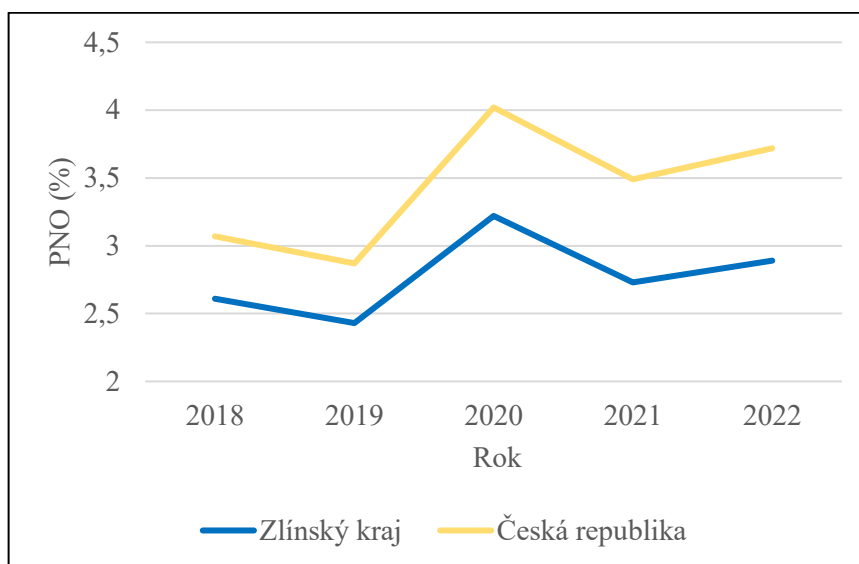
V tabulce 2 jsou uvedeny hodnoty počtu uchazečů o zaměstnání, také podílu nezaměstnaných osob ve Zlínském kraji a v České republice během let 2018-2022. Z tabulky je zřetelné, že podíl nezaměstnaných osob v České republice vykazuje ve všech srovnávaných letech vyšší hodnoty než podíl nezaměstnaných osob ve Zlínském kraji. V roce 2022 se jednalo o kraj s 2. nejvyšší nezaměstnaností ze všech krajů v ČR. V roce 2019 PNO ve Zlínském kraji klesnul oproti roku 2018, a to na hodnotu 2,43 %. PNO v ČR v roce 2019 se snížil na hodnotu 2,87 %. Nezaměstnanost v roce 2019 ovlivnily významné změny v automobilovém průmyslu, které zahrnovaly pokles výroby vozidel a nižší poptávku po spalovacích motorech. V roce 2020 se nejspíše projevila situace pandemie koronaviru, a to jak v České republice, tak i ve Zlínském kraji. Hodnoty podílu nezaměstnaných osob se u obou srovnávaných území zvýšily, v ČR dokonce tato hodnota přesáhla 4 %. Došlo však k aktivaci programu Antivirus, který podporoval zaměstnavatele, tudíž lze předpokládat, že by bez tohoto programu PNO dosahoval vyšších hodnot. V roce 2021 se PNO snížil ve Zlínském kraji (2,73 %) i v České republice (3,49 %). Během roku 2022 na Ukrajině vypukl válečný konflikt, který v důsledku ovlivnil také situaci v České republice, tudíž i PNO stoupl na hodnotu 3,72 %. Ve Zlínském kraji dopad této události nebyl zvláště výrazný, jelikož váleční uprchlíci směřovali spíše do větších měst v ČR, případně do okolních zemí. PNO ve Zlínském kraji se v roce 2019 zvýšil na 2,89 %.

Tabulka 2 Podíl nezaměstnaných osob ve Zlínském kraji a v ČR k 31.12. *(vlastní zpracování dle ČSÚ)*

Rok	UoZ Zlínský kraj		PNO Zlínský kraj (v %)	UoZ ČR		PNO ČR (v %)
	Celkem	Dosažitelní		Celkem	Dosažitelní	
2018	10 954	9 842	2,61	231 534	210 712	3,07
2019	10 000	9 066	2,43	215 532	196 285	2,87
2020	12 819	11 910	3,22	291 977	273 758	4,02
2021	10 957	9 978	2,73	258 173	236 375	3,49
2022	11 470	10 399	2,89	271 803	247 793	3,72

Graf 1 uvedený na další straně srovnává podíl nezaměstnaných osob ve Zlínském kraji a v České republice za období let 2018-2022, vždy k 31.12. daného roku. Na první pohled je

jasné, že Zlínský kraj dlouhodobě vykazuje nezaměstnanost pod úrovní České republiky, a to kontinuálně. V obou případech byl podíl nezaměstnaných osob nejnižší v roce 2019. Naopak nejvyšší podíl nezaměstnaných osob Zlínský kraj i Česká republika vykazovali o rok později, v roce 2020.



Graf 1 Podíl nezaměstnaných osob ve Zlínském kraji a v ČR k 31.12. (vlastní zpracování dle ČSÚ)

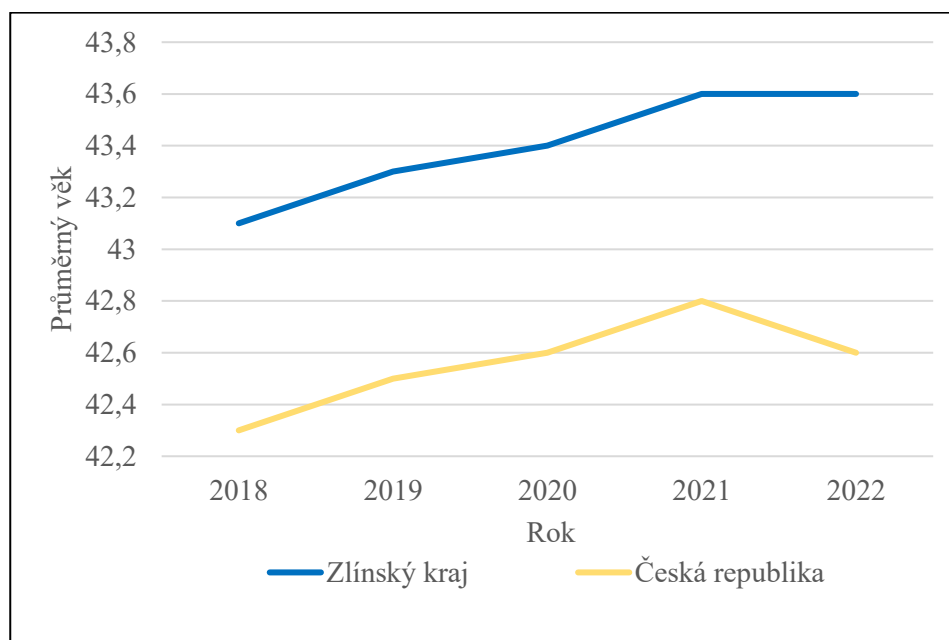
Tabulka 3 znázorňuje trend stárnutí populace ve Zlínském kraji v průběhu 4 let, v roce 2022 však průměrný věk dosahoval stejné hodnoty, jako v roce 2021. Je zde uveden také celkový počet obyvatel a počet obyvatel ve vytyčené rizikové skupině ve Zlínském kraji. Je zde konkrétně uvedeno rozpětí 50-64 let, jelikož právě věk 64 let se považuje za hraniční pro produktivní věk obyvatelstva. Dá se říci, že počet obyvatel ve Zlínském kraji v průběhu srovnávaných let klesal, ovšem s výjimkou roku 2022, kdy počet obyvatel vzrostl.

Tabulka 3 Počet obyvatel a průměrný věk ve Zlínském kraji a v ČR k 31.12. (vlastní zpracování dle ČSÚ)

Rok	Počet obyvatel k 31. 12. ve Zlínském kraji		Průměrný věk ZLK	Průměrný věk ČR
	Celkem	50-64 let		
2018	582 921	115 314	43,1	42,3
2019	582 555	114 520	43,3	42,5
2020	580 119	113 734	43,4	42,6

2021	572 432	113 132	43,6	42,8
2022	580 531	114 711	43,6	42,6

V grafu 2 uvedeném níže je prezentováno srovnání vývoje průměrného věku ve Zlínském kraji a v České republice v průběhu let 2018-2022. Průměrný věk ve Zlínském kraji je nad průměrem České republiky. Srovnávané hodnoty ve Zlínském kraji a v České republice mají však podobný vývoj. V průběhu let 2018-2021 byl průměrný věk ve Zlínském kraji o 0,8 let vyšší než průměrný věk v České republice. Trend zvyšování průměrného věku ve Zlínském kraji může být způsoben přesunem mladé generace do jiných oblastí za výhodnější prací či přestěhování se za studiem. Může to být také způsobeno lepšími podmínkami co se týká zdravotní péče. Díky vývoji zdravotní péče kupředu je snižována úmrtnost a lidé se dožívají vyššího věku oproti dřívějším dobám. Dalším faktorem například může být snížený počet narozených dětí. Tenhle faktor aktuálně způsobuje také problém pro firmy, jelikož se potýkají se zaměstnáváním starší generace a nemají vhodné kandidáty na generační obměnu pracovníků. V roce 2022 byl průměrný věk ve Zlínském kraji vyšší o 1 rok než v ČR, a to konkrétně s průměrným věkem 43,6 let ve Zlínském kraji a 42,6 let v České republice.



Graf 2 Průměrný věk ve Zlínském kraji a v ČR k 31.12. (vlastní zpracování dle ČSÚ)

Věk není překážkou

V roce 2023 byla spuštěna realizace projektu Věk není překážkou, jehož předmětem je podpora osob právě nad 50 let věku, a to prostřednictvím nástrojů APZ. Cílem je zvýšit zaměstnanost této věkové skupiny, podpora profesní mobility a prodloužení aktivní profesní dráhy. Mezi klíčové činnosti projektu patří poradenství, rekvalifikace, profesní rekvalifikace, zprostředkování zaměstnání a doprovodná opatření. Ke dni 31. 12. 2023 v rámci Zlínského kraje do projektu vstoupilo 41 osob. (Roční ZLK 2023, 2024)

Následně autorka práce stručně charakterizuje okresy patřící do Zlínského kraje. Jak již bylo zmíněno a popsáno na obrázku 2, konkrétně se jedná o okres Zlín, okres Vsetín, okres Uherské Hradiště a okres Kroměříž.

6.1 Okres Zlín

Druhým největším okresem Zlínského kraje je okres Zlín, který se nachází v centru Zlínského kraje. Sousedí tudíž se všemi ostatními okresy náležejícími do tohoto kraje. Ke konci roku 2022 zde bylo evidováno 192 333 obyvatel. Ze všech okresů Zlínského kraje je zde nejvyšší hustota zalidnění připadající na 1 km², a to 184 obyvatel. (ČSÚ Charakteristika okresu Zlín, 2024) Struktura zaměstnavatelů je v tomto okrese pestrá, zastoupeny jsou různé obory. Nejvýznamnější zaměstnavatelé však patří do gumárenského, plastikářského a strojírenského průmyslu. (Roční ZLK 2018, 2019)

Jedná se o okres, který je chudý na nerostné suroviny, nejvýznamnější zde jsou ložiska cihlářské hlíny v Malenovicích a v Biskupicích u Luhačovic. Centrem nejen okresu, ale i celého Zlínského kraje je město Zlín, které je od 20. a 30. let 20. století proslulé především podnikatelským duchem. Zásahu na tom má Tomáš Baťa. Značný podíl na rozvoji regionu má také vznik Univerzity Tomáše Bati, jež vznikla v roce 2000. Jedná se o jedinou VŠ ve Zlínském kraji s veřejnoprávním statutem. (ČSÚ Charakteristika okresu Zlín, 2024)

6.2 Okres Vsetín

Největším okresem Zlínského kraje je okres Vsetín, jenž se nachází v severní části kraje a sousedí se dvěma jeho okresy. Konkrétně s okresy Kroměříž a Zlín. K 31. 12. 2022 byla hustota zalidnění okresu 126 obyvatel na 1 km², jedná se tedy o nejmenší hustotu obyvatel mezi okresy Zlínského kraje. Je zde evidováno 142 180 obyvatel. (ČSÚ Charakteristika okresu Vsetín, 2024)

Okres Vsetín má na rozdíl od ostatních okresů zcela odlišné rozdělení půdy, a to z většiny nezemědělské. Okres se řadí k nejhornatějším a nejlesnatějším okresům v ČR, lesy zde zabírají více než polovinu celkové plochy. Kraj je poměrně chudý na nerostné suroviny, okrajově do okresu zasahuje ložisko černého uhlí. Ovšem jeho těžba by byla obtížná vzhledem ke geologickým podmínkám a k poloze v CHKO Beskydy. Nachází se zde horské louky a pastviny, které umožňují specifické formy zemědělství, jako je například pastevectví. Valašsko je známé salašnickou tradicí extenzivního pastevectví koz, které později vystřídal chov ovcí. (ČSÚ Charakteristika okresu Vsetín, 2024)

6.3 Okres Uherské Hradiště

Jedná se o druhý nejmenší okres Zlínského kraje s rozlohou 991 km². Rozprostírá se v jihozápadní části Zlínského kraje. Sousedí se dvěma okresy, a to s okresy Kroměříž a Zlín. K 31. 12. 2022 zde žilo 141 496 obyvatel. (ČSÚ Charakteristika okresu Uherské Hradiště, 2024)

Jedná se o okres, který patří k chudým oblastem z hlediska výskytu nerostných surovin, nachází se zde však šterkopísek, cihlářské hlíny a kámen. Je zde nejvíce zemědělské půdy ze všech okresů, nížinná oblast se využívá například pro pěstování cukrovky, obilí a kukuřice. Je zde také kopcovitá část okresu, která je vhodná pro pastevectví. (ČSÚ Charakteristika okresu Uherské Hradiště, 2024)

6.4 Okres Kroměříž

Posledním z okresů Zlínského kraje je okres Kroměříž, nacházející se v severozápadní části tohoto kraje. Sousedí se všemi ostatními okresy kraje. Jedná se o nejmenší okres Zlínského kraje s rozlohou 796 km². Také je zde nejméně obyvatel, a to konkrétně 104 522. Jedná se o region s perspektivou rozvoje cestovního ruchu. (ČSÚ Charakteristika okresu Kroměříž, 2024)

Kroměříž se potýká s přetrvávajícím problémem v obsazování dělnických pozic ve výrobních firmách, konkrétně především ve směnných a nepřetržitých provozech. Nedostatek vhodných pracovníků nesouvisí s chybějícími vhodnými uchazeči, ale s podhodnocením mezd, které často odpovídají pouze mzdě minimální. (Roční ZLK 2018, 2019)

Autorka se v dalších kapitolách své práce zaměří primárně na vytyčenou rizikovou skupinu nezaměstnaných ve věku 50+.

7 VÝVOJ NEZAMĚSTNANOSTI RIZIKOVÉ SKUPINY

V následujících podkapitolách autorka práce zanalyzuje situaci nezaměstnanosti rizikové skupiny ve věku 50+ v letech 2018-2022 a to v jednotlivých okresech Zlínského kraje, poté v samotném Zlínském kraji a v České republice. V závěru této kapitoly bude provedeno srovnání nezaměstnanosti této rizikové skupiny ve Zlínském kraji a v České republice.

7.1 Vývoj nezaměstnanosti rizikové skupiny v okresech Zlínského kraje

Mezi okresy Zlínského kraje řadíme okres Zlín, okres Vsetín, okres Uherské Hradiště a okres Kroměříž. Vývoj nezaměstnanosti v těchto okresech v průběhu let 2018-2022 bude popsáno v podkapitolách níže.

7.1.1 Vývoj nezaměstnanosti rizikové skupiny v okrese Zlín

V okrese Zlín je situace dlouhodobě nejméně problémová. Může to být způsobeno tím, že jsou v okrese nejvyšší mzdy, tím pádem jsou lidé ochotni cestovat za prací na větší vzdálenost. V tabulce 4 je uvedený podíl uchazečů o zaměstnání ve věku 50+ na celkových uchazečích o zaměstnání. Je zřetelné, že nejvyššího podílu UoZ se v okrese Zlín dosahovalo v roce 2022, a to s 41,5 %.

Z ukazatele počet uchazečů na 1 volné pracovní místo si lze povšimnout, že v tomto okrese bylo ve všech srovnávaných letech více VPM než uchazečů o zaměstnání.

Tabulka 4 Uchazeči o zaměstnání a podíl uchazečů o zaměstnání ve věku 50+ v okrese Zlín k 31.12. (vlastní zpracování dle ČSÚ, MPSV)

Rok	Počet UoZ dle věku				Celkem ve věku 50+	Celkem	Podíl UoZ ve věku 50+ (v %)	VPM	Počet uchazečů na 1 VPM
	50- 54 let	55- 59 let	60- 64 let	65+ let					
2018	351	470	294	21	1 136	2 927	38,8	4 043	0,7
2019	315	423	286	21	1 045	2 730	38,3	4 597	0,6
2020	408	585	374	29	1 396	3 670	38,0	4 000	0,9
2021	328	472	375	30	1 205	2 906	41,5	5 264	0,6

2022	326	456	289	30	1 101	2 828	38,9	4 339	0,7
-------------	-----	-----	-----	----	-------	-------	------	-------	-----

7.1.2 Vývoj nezaměstnanosti rizikové skupiny v okrese Vsetín

Tabulka 5 uvádí podíl UoZ ve věku 50+ na celkovém počtu UoZ v okrese Vsetín v letech 2018-2022. Nejnižší podíl uchazečů o zaměstnání byl v roce 2020 s hodnotou 38,6 %. Naopak nejvyšší podíl uchazečů o zaměstnání byl o rok později, v roce 2021, kdy tento ukazatel dosahoval hodnoty 43,2 %.

Ukazatel počet uchazečů na 1 VPM přesáhlo hodnotu 1 v letech 2020 a 2022, kdy bylo více uchazečů o zaměstnání než volných pracovních míst. Ve zbylých srovnávaných letech byla tato situace opačná.

Tabulka 5 Uchazeči o zaměstnání a podíl uchazečů o zaměstnání ve věku 50+ v okrese Vsetín k 31.12. (vlastní zpracování dle ČSÚ, MPSV)

Rok	Počet UoZ dle věku				Celkem ve věku 50+	Celkem	Podíl UoZ ve věku 50+ (v %)	VPM	Počet uchazečů na 1 VPM
	50- 54 let	55- 59 let	60- 64 let	65+ let					
2018	396	533	393	23	1 345	3 199	42,0	3 676	0,9
2019	361	518	313	21	1 213	3 001	40,4	3 443	0,9
2020	444	622	391	38	1 495	3 875	38,6	2 938	1,3
2021	429	571	443	50	1 493	3 456	43,2	4 099	0,8
2022	413	544	353	64	1 374	3 466	39,6	2 561	1,4

7.1.3 Vývoj nezaměstnanosti rizikové skupiny v okrese Uherské Hradiště

Dle údajů uvedených v tabulce 6 lze posoudit, že nejnižší podíl uchazečů o zaměstnání ve věku 50+ v okrese Uherské Hradiště byl v roce 2020 s hodnotou 36,7 %. Nejvyššího procenta podílu uchazečů o zaměstnání srovnávané rizikové skupiny se dosahovalo v roce 2021, a to konkrétně 39,2 %.

Ukazatel počet uchazečů na 1 VPM udává, že hodnoty 1 se v okrese Uherské Hradiště přesáhlo v letech 2020 a 2022, kdy v tomto posledním roce ukazatel vykazoval hodnotu 1,5 uchazeče. V ostatních letech byl tento ukazatel v uvedeném okrese stabilní s hodnotou 0,9 uchazečů na 1 volné pracovní místo.

Tabulka 6 Uchazeči o zaměstnání a podíl uchazečů o zaměstnání ve věku 50+ v okrese Uherské Hradiště k 31.12. *(vlastní zpracování dle ČSÚ, MPSV)*

Rok	Počet UoZ dle věku				Celkem ve věku 50+	Celkem	Podíl UoZ ve věku 50+ (v %)	VPM	Počet uchazečů na 1 VPM
	50-54 let	55-59 let	60-64 let	65+ let					
2018	304	405	217	10	936	2 481	37,7	2 820	0,9
2019	294	369	195	8	866	2 332	37,1	2 727	0,9
2020	357	451	281	16	1 105	3 015	36,7	2 773	1,1
2021	317	427	297	9	1 050	2 677	39,2	3 093	0,9
2022	350	444	314	14	1 122	3 029	37,0	1 960	1,5

7.1.4 Vývoj nezaměstnanosti rizikové skupiny v okrese Kroměříž

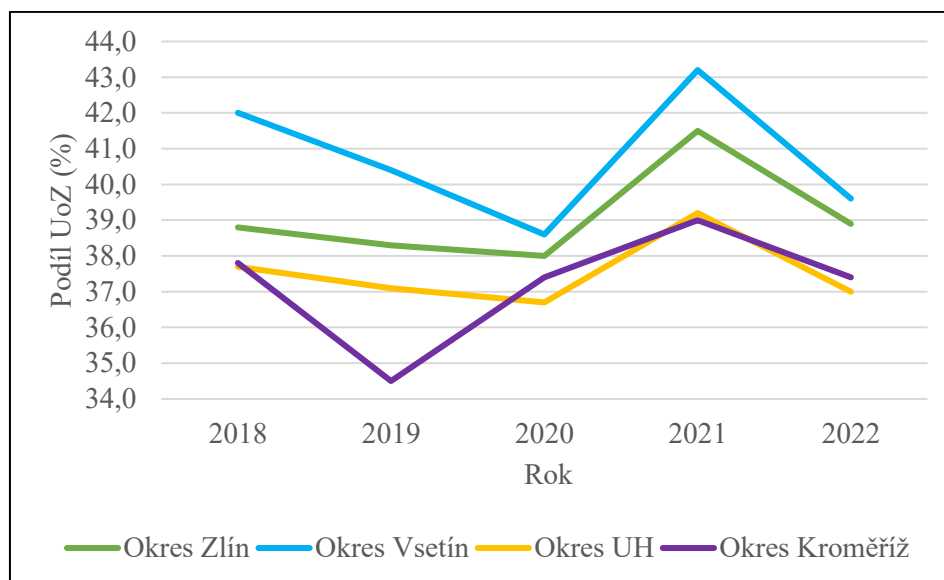
Z tabulky 7 uvedené níže lze vyčíst, že v okrese Kroměříž je ve srovnávaných letech nejnižší podíl uchazečů o zaměstnání ve věku 50+ v roce 2019, s hodnotou 34,5 %. Jednalo se o meziroční pokles o 3,3 % oproti předchozímu roku. Naopak nejvyšší procento podílu uchazečů o zaměstnání bylo zaznamenáno v roce 2021, a to s hodnotou 39 %.

Ukazatel počet uchazečů o zaměstnání na 1 volné pracovní místo je v tomto okrese odlišný než v předchozích zmíněných okresech Zlínského kraje, jelikož ve všech srovnávaných letech tento ukazatel převyšuje hodnotu 1. Nejvyšší počet uchazečů na 1 volné pracovní místo byl v roce 2022, kdy tento ukazatel dosahoval hodnoty 2,1 uchazeče na 1 volné pracovní místo. Celkový počet uchazečů o zaměstnání byl tedy ve všech porovnávaných letech vyšší než počet volných pracovních míst.

Tabulka 7 Uchazeči o zaměstnání a podíl uchazečů o zaměstnání ve věku 50+ v okrese Kroměříž k 31.12. (vlastní zpracování dle ČSÚ, MPSV)

Rok	Počet UoZ dle věku				Celkem ve věku 50+	Celkem	Podíl UoZ ve věku 50+ (v %)	VPM	Počet uchazečů na 1 VPM
	50-54 let	55-59 let	60-64 let	65+ let					
2018	293	351	228	16	888	2 347	37,8	1 310	1,8
2019	223	287	146	12	668	1 937	34,5	1 373	1,4
2020	255	356	213	21	845	2 259	37,4	1 096	2,1
2021	225	282	217	24	748	1 918	39,0	1 348	1,4
2022	219	344	218	23	804	2 147	37,4	1 081	2,0

Graf 3 prezentuje vývoj podílu uchazečů o zaměstnání rizikové skupiny ve věku 50+ v jednotlivých okresech Zlínského kraje v průběhu let 2018-2022. Nejvyšších hodnot dosahuje okres Vsetín, kterými převyšuje ve všech srovnávaných letech ostatní okresy Zlínského kraje. Všechny 5 okresů vykazují nejvyšší hodnotu uchazečů o zaměstnání v roce 2021. Způsobeno to mohlo být ekonomickými změnami, a to především kvůli pandemii Covid-19. Propouštění zaměstnanců a snížení pracovních míst mělo v té době větší dopad na starší zaměstnance, jelikož firmy snižovaly náklady a zaměřily se na mladší, levnější pracovní sílu. Dále to mohlo být způsobeno například zvýšenou konkurencí, kdy při nárůstu nezaměstnanosti mělo o pracovní pozici zájem více lidí. Což mohlo znevýhodnit právě tuto věkovou skupinu v souvislosti s možnými předsudky vůči jejich věku. Okresy Zlín a Uherské Hradiště mají v průběhu let podobný vývoj podílu uchazečů o zaměstnání. Nejnižších hodnot dosahoval ukazatel v okresech Vsetín, Zlín a Uherské Hradiště v roce 2020. Okres Kroměříž vykazoval nejnižší hodnotu o rok dříve, v roce 2019, a to s hodnotou 34,5 %.



Graf 3 Podíl uchazečů o zaměstnání ve věku 50+ na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání v okresech Zlínského kraje (*vlastní zpracování dle ČSÚ*)

7.2 Vývoj nezaměstnanosti rizikové skupiny ve Zlínském kraji

V této podkapitole se autorka práce blíže zaměří na vývoj nezaměstnanosti zvolené rizikové skupiny v průběhu let 2018-2022. Provede také posouzení podílu uchazečů o zaměstnání z hlediska věku a charakterizuje konkrétní zastoupení věkových skupin uchazečů o zaměstnání ve věku 50+.

V tabulce 8 je uvedena struktura uchazečů o zaměstnání, podíl uchazečů o zaměstnání ve věku 50+ k celkovým uchazečům o zaměstnání, počet volných pracovních míst, a taky počet uchazečů na 1 volné pracovní místo.

Největší zastoupení uchazečů o zaměstnání vzhledem ke zvolené rizikové skupině je ve Zlínském kraji evidováno ve věkové hranici 55-59 let, a to ve všech porovnávaných letech. Jsou zde uvedeni také lidé ve věku 65 let a více. U této věkové skupiny byl největší nárůst v roce 2020, a to konkrétně o 42 uchazečů. Mohlo by se jednat například o osoby, které nesplňují potřebnou dobu pojištění pro vznik nároku na důchod. V roce 2020 došlo k nárůstu uchazečů o zaměstnání ve všech věkových kategoriích, což může být projevem nepříznivého vývoje na trhu práce. Díky pandemii Covid-19 bylo mnoho podnikatelů donuceno omezit, případně ukončit činnost svých podniků. Tato situace vedla ke ztrátě mnoha pracovních míst. Znevýhodněnou skupinou byli mimo jiné i starší lidé, kteří byli donuceni k nedobrovolnému ukončení pracovního poměru jako první. Během roku 2020 došlo k nárůstu počtu uchazečů o zaměstnání, a naopak k výraznému poklesu nabízených

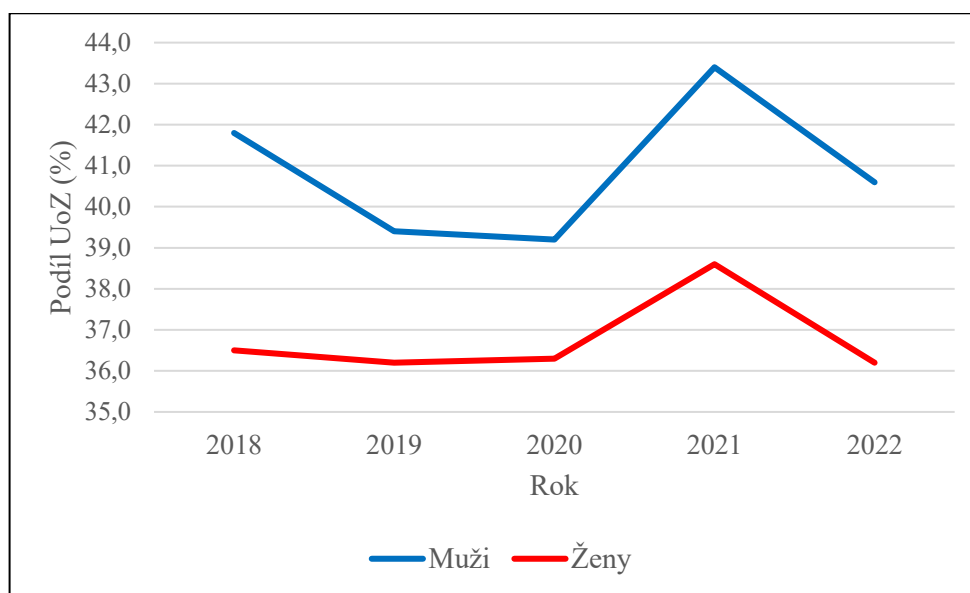
volných pracovních míst. To se projevilo na nárůstu ukazatele počet uchazečů o zaměstnání na 1 VPM. V kraji je tedy evidováno více uchazečů než volných pracovních míst. Stejná situace se opakovala také v roce 2022, ovšem s rozdílem poklesu uchazečů o zaměstnání v rizikové skupině ve věku 50+ o 2,6 % oproti předešlému roku. Je to způsobeno konkrétně poklesem UoZ ve věkové skupině 60-64 let, příčinou může být rozhodnutí lidí v tomto věku odejít na předčasný starobní důchod kvůli ekonomické nejistotě. Nejnižší podíl uchazečů o zaměstnání byl v roce 2020 s hodnotou 37,8 %. Naopak nejvyšší podíl uchazečů o zaměstnání byl 41 %, a to o rok později, v roce 2021. Srovnání podílu uchazečů o zaměstnání dle pohlaví bude uveden v grafu 4. Ukazatel počet uchazečů na 1 VPM překročil hodnotu 1 v roce 2020 a v roce 2022. V ostatních srovnávaných letech byl tento ukazatel pod hodnotou 1. Tudíž bylo více volných pracovních míst, než počet uchazečů o zaměstnání. Grafické znázornění této situace se nachází v grafu 6.

Tabulka 8 Uchazeči o zaměstnání a podíl uchazečů o zaměstnání ve věku 50+ ve Zlínském kraji k 31.12. (vlastní zpracování dle ČSÚ, MPSV)

Rok	Počet UoZ dle věku				Celkem ve věku 50+	Celkem	Podíl UoZ ve věku 50+ (v %)	VPM	Počet uchazečů na 1 VPM
	50-54 let	55-59 let	60-64 let	65+ let					
2018	1 344	1 759	1 132	70	4 305	10 954	39,3	11 849	0,9
2019	1 193	1 597	940	62	3 792	10 000	37,9	12 140	0,8
2020	1 464	2 014	1 259	104	4 841	12 819	37,8	10 807	1,2
2021	1 299	1 752	1 332	113	4 496	10 957	41,0	13 804	0,8
2022	1 308	1 788	1 174	131	4 401	11 470	38,4	9 941	1,2

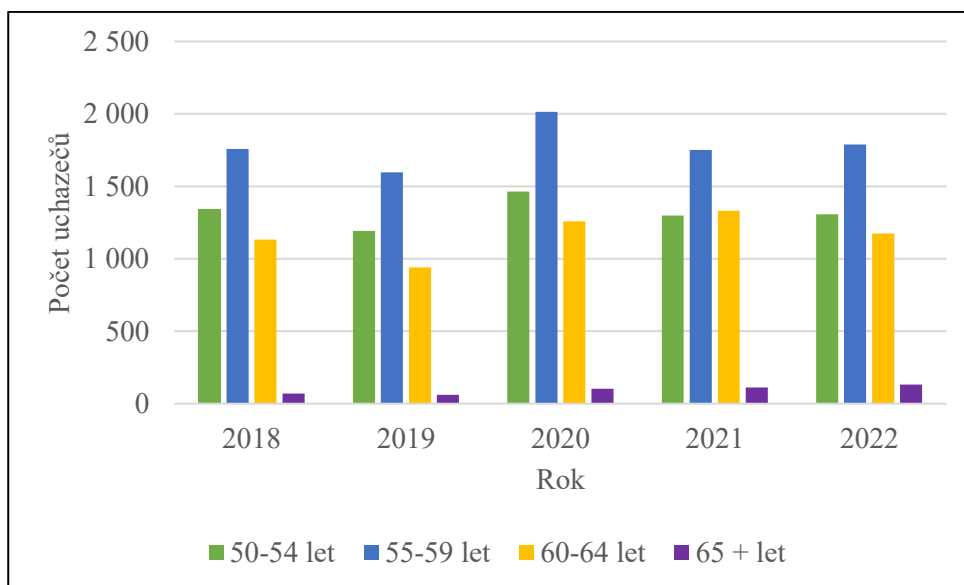
Podíl uchazečů o zaměstnání věkové skupiny 50+ na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání ve Zlínském kraji je vyobrazen v grafu číslo 4. Je zde znázorněn vývoj dle pohlaví uchazečů během let 2018-2022. Jak je na první pohled z grafu zřetelné, větší procento podílu UoZ zastupují dlouhodobě muži. Největší rozdíl byl v roce 2018, kdy mužské pohlaví převyšovalo ženy o 5,3 %. Naopak si můžeme povšimnout, že nejnižší rozdíl byl v roce 2020, a to o 2,9 %. Důvodů, proč je UoZ mužského pohlaví více než ženského pohlaví může

být mnoho. Může to být například způsobeno tím, že muži již od pradávna zastupují více fyzické práce nebo práce, kde jsou požadovány technologické dovednosti. Tyto profese vzhledem k vyvíjející se době a k průmyslu 4.0 mohou vyžadovat změny, kterým se muži v této věkové skupině již nejsou schopni přizpůsobit. Dalším důvodem může být fakt, že muži nad 50 let mohou mít větší zdravotní problémy než ženy stejného věku. To jim může výrazně ztížit schopnost najít si zaměstnání a přispět k vyšší nezaměstnanosti ve srovnání s ženami ve stejném věku. Z grafu si také můžeme povšimnout skokového nárůstu podílu UoZ v roce 2021 a to jak u žen, tak i u mužů. Mohlo to být způsobeno dopady pandemie Covid-19, restrukturalizací firem, která zasáhla zaměstnance ve vyšším věku. Tento podíl uchazečů o zaměstnání se mohl navýšit také díky tomu, že lidé v tomto věku chtěli být aktivními na trhu práce i nadále, a tak zvolili rekvalifikaci nebo jiné programy nabízené ÚP.



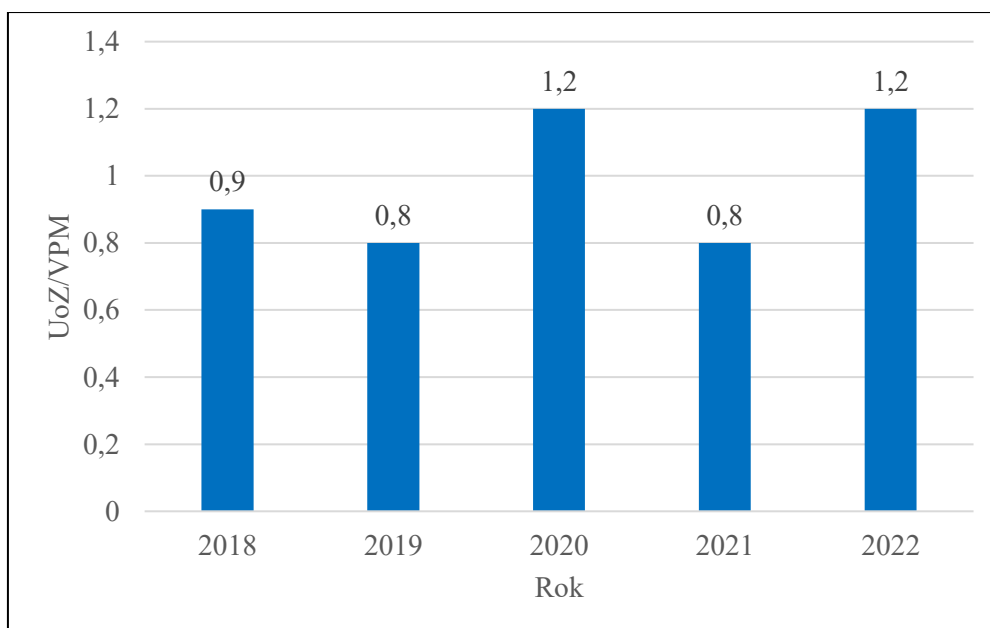
Graf 4 Podíl uchazečů o zaměstnání ve věku 50+ na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání ve Zlínském kraji dle pohlaví (*vlastní zpracování dle ČSÚ*)

Další graf této kapitoly, graf 5, udává charakteristiku uchazečů o zaměstnání v období let 2018-2022. Jsou zde znázorněny počty uchazečů o zaměstnání rizikové skupiny v konkrétních vymezených věkových skupinách. Je patrné, že nejvyšší počet uchazečů se ve všech srovnávaných letech nachází ve věkové hranici 55-59 let. Naopak nejméně početnou skupinou jsou lidé nad 65 let věku. Jedná se například o osoby, které nesplňují potřebnou dobu pojištění pro vznik nároku na důchod.



Graf 5 Počet uchazečů o zaměstnání rizikové skupiny ve Zlínském kraji (vlastní zpracování dle ČSÚ)

V grafu 6 je znázorněn počet uchazečů na 1 volné pracovní místo ve Zlínském kraji, a to v letech 2018-2022. Tento ukazatel dosahoval v roce 2020 a 2022 hodnoty 1,2 uchazeče na 1 volné pracovní místo. To znamená, že bylo ve Zlínském kraji více volných pracovních míst než počet uchazečů o zaměstnání. V ostatních letech uvedených v grafu byla situace opačná, tudíž bylo více uchazečů o zaměstnání než volných pracovních míst.



Graf 6 Počet uchazečů o zaměstnání na 1 volné pracovní místo ve Zlínském kraji (vlastní zpracování dle MPSV)

7.3 Vývoj nezaměstnanosti rizikové skupiny v České republice

Pro potřeby následného porovnání podílu uchazečů o zaměstnání ve Zlínském kraji a v České republice v podkapitole 7.4, autorka práce považuje jako důležité představit situaci i v samotné České republice.

Jak je zřetelné z tabulky 9, nejnižší podíl uchazečů o zaměstnání ve věku 50+ byl v roce 2020, a to 34,4 %. Naopak nejvyšší podíl uchazečů o zaměstnání byl v rámci srovnávaných let zaznamenán v roce 2021, s hodnotou 37,6 %. Jednalo se o meziroční nárůst o 3,2 %. Důvodem byla nejspíše situace spojená s pandemií Covid-19. Ukazatel počet uchazečů na 1 VPM byl v průběhu let 2018-2022 pod hodnotou 1. Tudiž během těchto srovnávaných let bylo více volných pracovních míst než počet uchazečů o zaměstnání.

Tabulka 9 Uchazeči o zaměstnání a podíl uchazečů o zaměstnání ve věku 50+ v České republice k 31.12. (vlastní zpracování dle ČSÚ, MPSV)

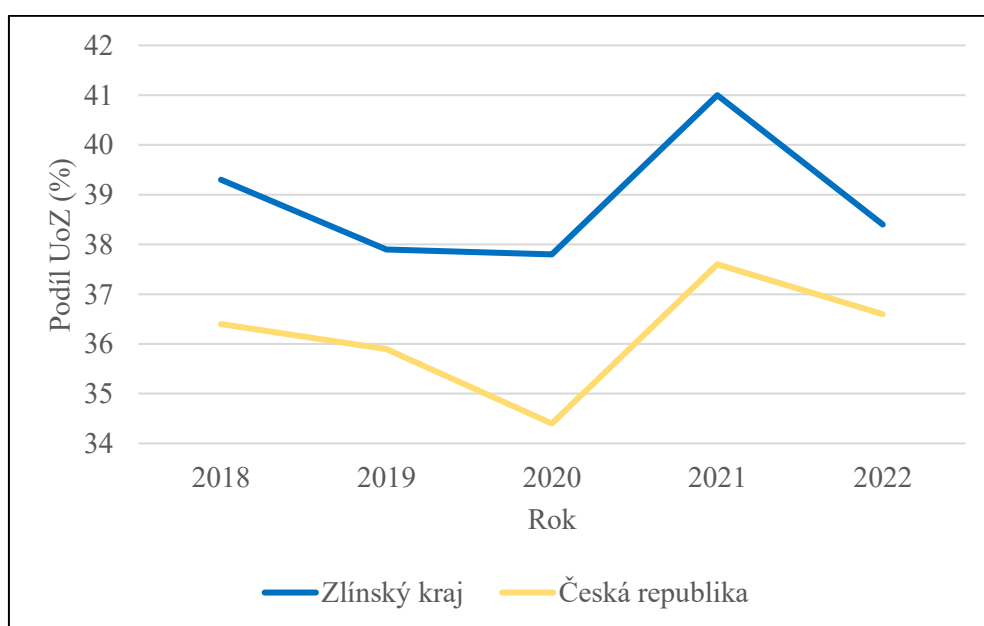
Rok	Počet UoZ dle věku				Celkem ve věku 50+	Celkem	Podíl UoZ ve věku 50+ (v %)	VPM	Počet uchazečů na 1 VPM
	50-54 let	55-59 let	60-64 let	65+ let					
2018	27 341	33 372	21 957	1 704	84 374	231 534	36,4	324 410	0,7
2019	25 012	30 810	19 756	1 815	77 393	215 532	35,9	340 957	0,6
2020	32 499	40 014	25 283	2 703	100 499	291 977	34,4	318 582	0,9
2021	29 181	37 427	27 081	3 268	96 957	258 173	37,6	343 148	0,8
2022	30 273	38 025	27 358	3 906	99 562	271 803	36,6	288 647	0,9

7.4 Srovnání vývoje nezaměstnanosti podle věku ve Zlínském kraji a v České republice

V grafu této podkapitoly autorka práce provede srovnání vývoje situace rizikové skupiny ve věku 50+ ve Zlínském kraji a v České republice. Také zde uvede graf srovnání vývoje počtu uchazečů na 1 VPM v těchto uvedených oblastech.

Graf 7 znázorňuje srovnání vývoje počtu uchazečů o zaměstnání rizikové skupiny 50+ ve Zlínském kraji a v České republice. Již na první pohled je z grafu zřetelně jasné, že se

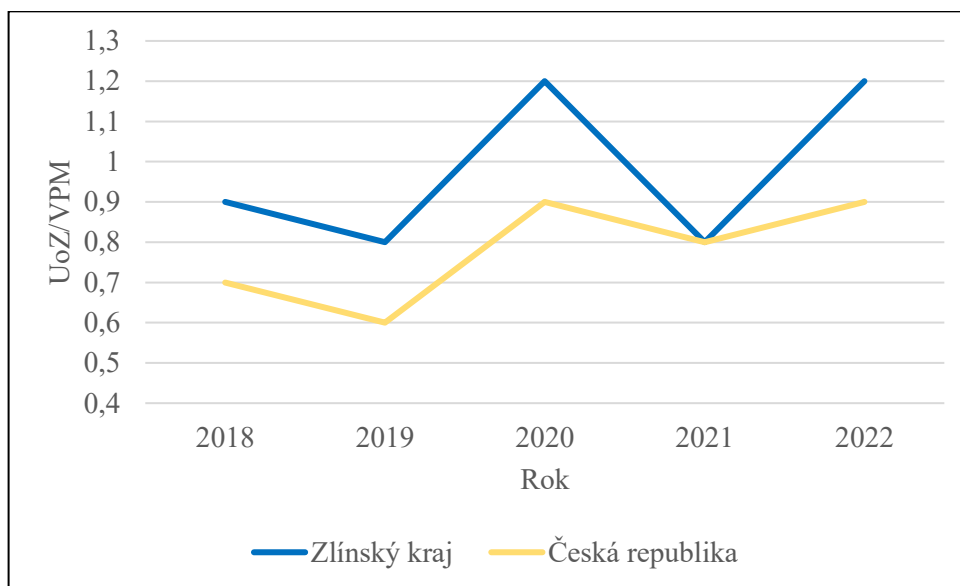
Zlínský kraj ve všech srovnávaných letech nachází nad průměrem České republiky. V roce 2019 procento podílu uchazečů o zaměstnání kleslo. Ve Zlínském kraji meziročně o 1,4 % a v České republice o 0,5 % oproti roku 2018. Můžeme předpokládat, že snížení procenta podílu uchazečů o zaměstnání v roce 2020 v České republice o 1,5 % bylo způsobeno vládními opatřeními a programy na podporu zaměstnanosti v souvislosti se vzniklou situací pandemie Covid-19. O rok později, v roce 2021, se procento podílu uchazečů o zaměstnání zvýšilo v České republice i ve Zlínském kraji o 3,2 % oproti předchozímu roku. V roce 2022 toto procento kleslo, a to jak v ČR, tak i ve Zlínském kraji. V České republice byla tahle hodnota 36,6 %, ve Zlínském kraji hodnota tohoto ukazatele dosahovala 38,4 %.



Graf 7 Podíl uchazečů o zaměstnání ve věku 50+ na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání ve Zlínském kraji a v ČR (vlastní zpracování dle ČSÚ)

Poslední graf této podkapitoly, graf 8, prezentuje srovnání vývoje uchazečů na 1 volné pracovní místo ve Zlínském kraji a v České republice. Během srovnávaných let se Zlínský kraj nacházel nad průměrem České republiky. V roce 2021 však bylo dosaženo stejného počtu uchazečů o zaměstnání na 1 volné pracovní místo, a to 0,8 uchazeče. V České republice byl během pěti uvedených let tento ukazatel vždy pod hodnotou 1, tedy bylo více volných pracovních míst než počtu uchazečů o zaměstnání. Ve Zlínském kraji byla situace podobná. Výjimkou však byly roky 2020 a 2022, kdy bylo více uchazečů o zaměstnání než volných pracovních míst. Nejnižší počet uchazečů o zaměstnání na 1 VPM bylo ve srovnávaných letech ve Zlínském kraji v roce 2021 a v roce 2019 s hodnotou 0,8 uchazeče na 1 volné pracovní místo. V České republice byl nejnižší počet uchazečů

o zaměstnání na 1 VPM 0,6. Bylo tomu tak ve druhém srovnávaném roce, konkrétně v roce 2019.



Graf 8 Počet uchazečů o zaměstnání na 1 volné pracovní místo ve Zlínském kraji a v ČR
(vlastní zpracování dle MPSV)

8 DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ RIZIKOVÉ SKUPINY

Dotazník potřebný pro následující kvantitativní výzkum byl vytvořen nástrojem pro tvorbu online formulářů, a to konkrétně od společnosti Google. Dotazníkové šetření bylo zaměřeno na nezaměstnané obyvatele v rizikové skupině 50 let a více evidované na ÚP ve Zlínském kraji. Konkrétní charakteristiky respondentů jsou uvedeny v podkapitole 8.2. Vytvořený dotazník byl distribuován právě této skupině obyvatel, a to jak online formou, tak také v papírové podobě. Fyzická distribuce probíhala z důvodu zajištění přístupnosti co nejvíce nezaměstnaným ve věku 50 let a více, jelikož ne každý respondent v této věkové skupině je počítačově gramotný. Samotný sběr dat probíhal v průběhu měsíce březen a částečně i duben. Byly získány odpovědi od 55 respondentů, avšak čtyři dotazníky bylo nutno vyřadit. Byly zde například zaznamenány odpovědi, že respondenti nehledají aktivně práci, tudíž dle definice ILO nejsou považováni za nezaměstnanou osobu. Konečný počet je tedy 51 respondentů. Po skončení dotazníkového šetření byla výsledná data stažena a vyhodnocována.

Dotazník tvořilo 18 uzavřených otázek. Jednalo se o 11 dichotomických otázek, dále šest polytomických výběrových a jedna polytomická výčtová. Otázky byly rozděleny do tří oblastí, a to na identifikační otázky, filtrační otázky a otázky směřující konkrétně k tématu nezaměstnanosti rizikové skupiny 50+. Data byla vyhodnocena pomocí programu Microsoft Excel. Pro prezentaci výsledků dotazníku v podkapitole 8.2 byly použity výšečové a sloupcové grafy.

8.1 Stanovení cílů a výzkumných otázek

Hlavním smyslem dotazníkového šetření je zjistit postoj rizikové skupiny 50+ evidované na ÚP ve Zlínském kraji k jejich nezaměstnanosti. Pro výzkum byly stanoveny následující dílčí cíle a výzkumné otázky.

Dílčí cíle:

- Zjistit, jaký mají nezaměstnaní lidé ve věku 50+ přístup k rekvalifikačním kurzům.
- Zjistit, zda vidí nezaměstnaní lidé ve věku 50+ bariéry k získání zaměstnání.
- Zjistit, zda má nejvyšší dosažené vzdělání nezaměstnaných lidí ve věku 50+ souvislost s délkou jejich nezaměstnanosti.

- Zjistit, zda by se lidé v rizikové skupině 50+ rozhodli ukončit svou nezaměstnanost tím, že by začali sami podnikat.

Výzkumné otázky:

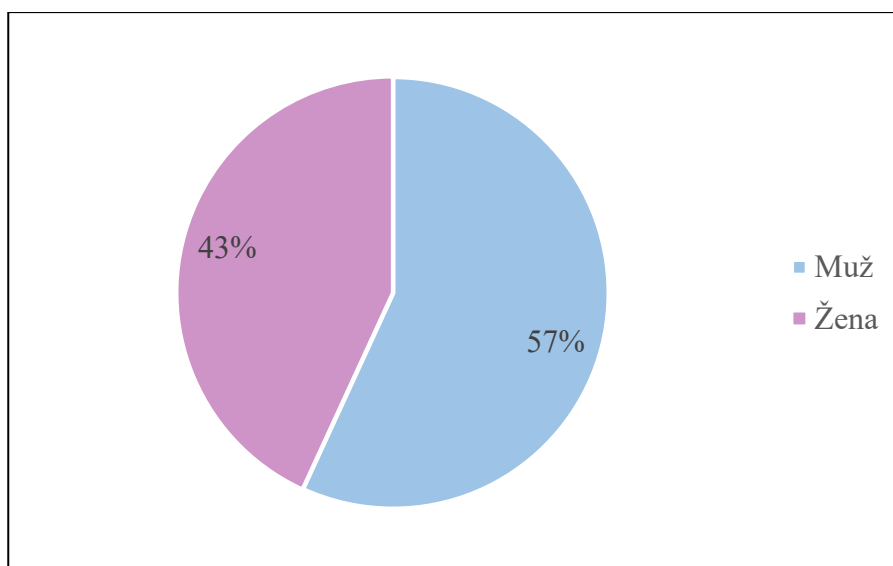
- **VO1:** Jsou nezaměstnané osoby ve věku 50+ ochotny rekvalifikovat se pro získání nového zaměstnání?
- **VO2:** Mají nezaměstnané osoby ve věku 50+ omezení týkající se jejich věku?
- **VO3:** Má souvislost délka nezaměstnanosti s nejvyšším dosaženým vzděláním?
- **VO4:** Bylo by volbou nezaměstnaných lidí ve věku 50+ začít podnikat?

8.2 Vyhodnocení dotazníkového šetření

Jak již bylo zmíněno, na vyhodnocení dotazníkového šetření byl použit program Microsoft Excel. V této kapitole jsou výsledky výzkumu okomentovány a prezentovány pomocí výšečových, či sloupcových grafů.

Jaké je Vaše pohlaví?

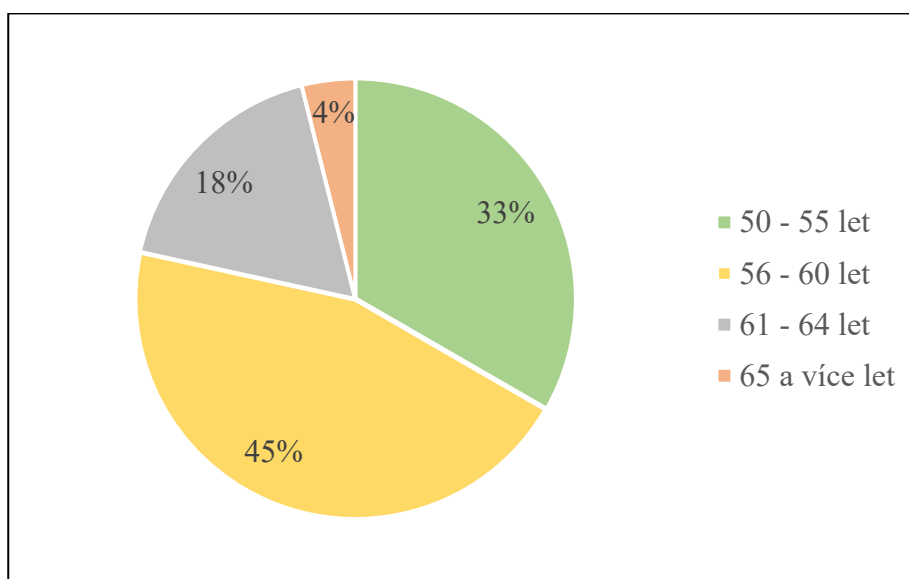
V prvním grafu této podkapitoly, v grafu 9, bylo zjišťováno, kolik respondentů odpovídajících na dotazník bylo mužského a kolik ženského pohlaví. 29 respondentů bylo pohlaví mužského a 22 odpovídajících tvořily ženy.



Graf 9 Jaké je Vaše pohlaví? (vlastní zpracování)

V jaké věkové hranici se nacházíte?

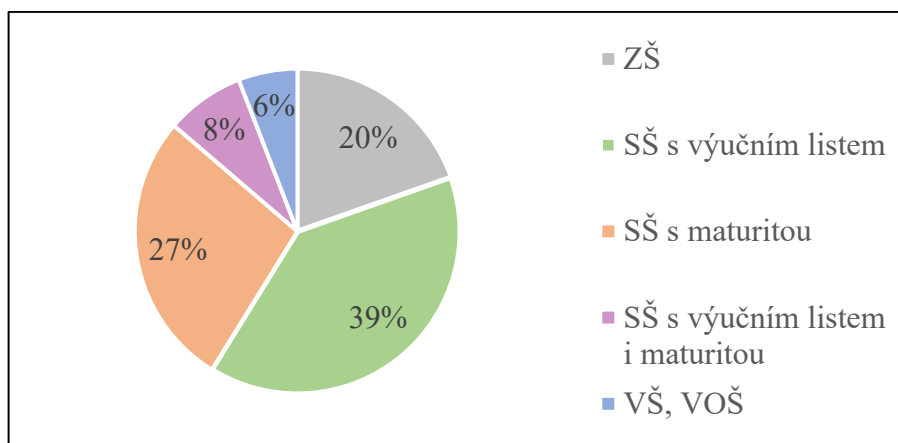
V grafu 10 bylo zjištěno, že nejvíce respondentů bylo ve věkové skupině 56-60 let, a to 29. Další početnou skupinou byli respondenti ve věku 50-55 let, a to 33 %, což odpovídá 17 respondentům. Devět respondentů bylo ve věku 61-64 let. Pouze dva respondenti, tedy 4 %, byli lidé ve věku 65 a více let. Jedná se například o respondenty, kteří jsou registrováni na ÚP, protože nesplňují potřebnou dobu důchodového pojištění pro vznik nároku na starobní důchod.



Graf 10 V jaké věkové hranici se nacházíte? (vlastní zpracování)

Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

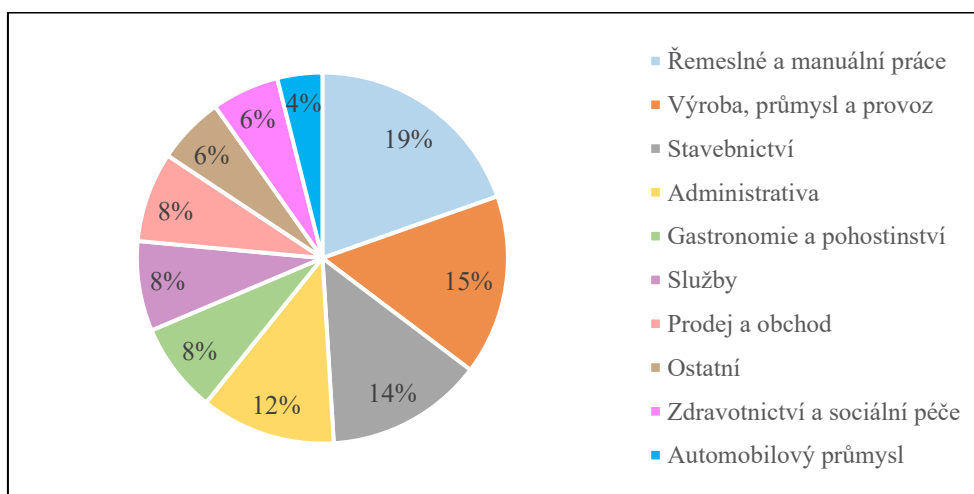
V dalším grafu, v grafu 11, je znázorněna charakteristika respondentů z pohledu nejvyššího dosaženého vzdělání. Nebyl získán žádný respondent, který by byl bez vzdělání. Základní školu absolvovalo 10 respondentů, SŠ s výučním listem 20 respondentů a SŠ s maturitou 14 respondentů. Menší podíl v grafu tvoří respondenti s výučním listem i s maturitou, konkrétně čtyři respondenti a tři respondenti s vysokoškolským vzděláním.



Graf 11 Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání? (vlastní zpracování)

V jaké oblasti práce hledáte zaměstnání?

Další otázkou bylo, v jaké oblasti práce respondenti aktuálně hledají zaměstnání. Největší podíl tvořili lidé se zájmem o řemeslné a manuální práce (19 %), o výrobu, průmysl a provoz (15 %), o práci ve stavebnictví (14 %) a o práci v administrativě (12 %). Dále zde byly například zastoupeny oblasti práce jako jsou gastronomie a pohostinství, služby, prodej a obchod.

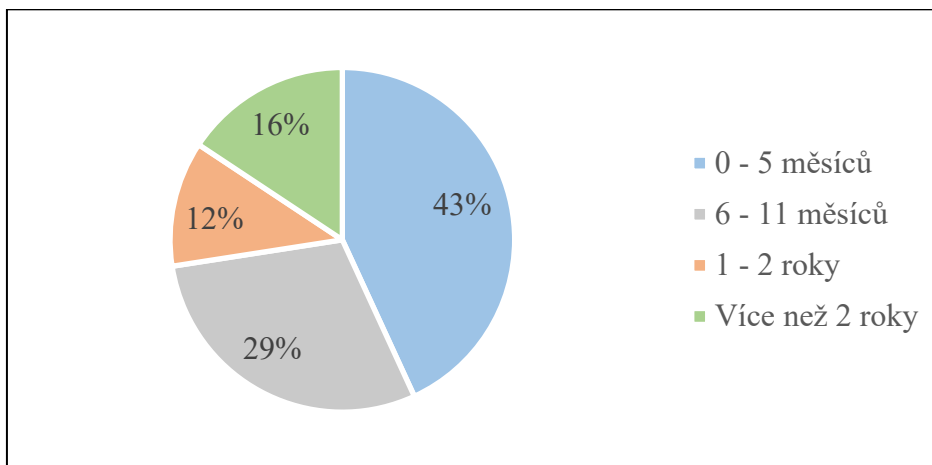


Graf 12 V jaké oblasti práce hledáte zaměstnání? (vlastní zpracování)

Jak dlouho jste nezaměstnanou osobou?

Nejvíce respondentů uvedlo, že je krátkodobě nezaměstnaných, a to 22 respondentů v délce 0-5 měsíců a 15 respondentů v délce 6-11 měsíců. Nejméně respondentů odpovědělo, že jsou

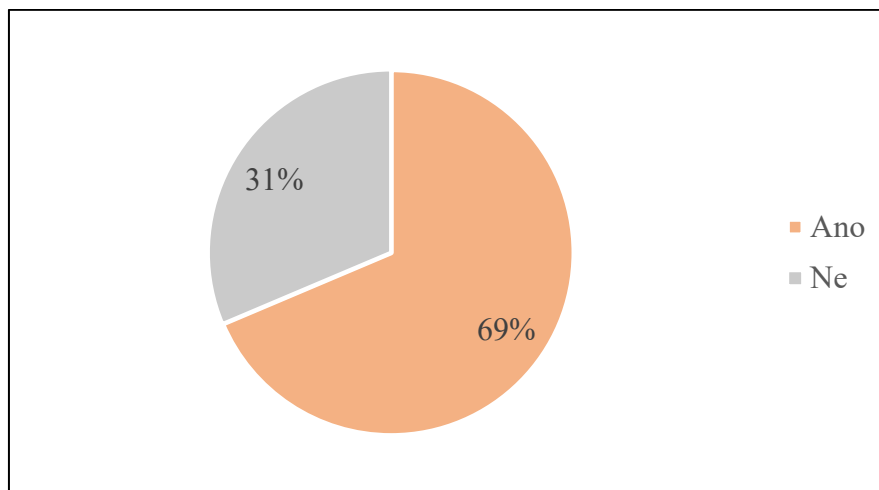
nezaměstnaní po dobu 1 až 2 let, a to konkrétně 6 respondentů. Více než 2 roky je dle dotazníku nezaměstnaných 8 respondentů.



Graf 13 Jak dlouho jste nezaměstnanou osobou? (vlastní zpracování)

Pobíráte podporu v nezaměstnanosti?

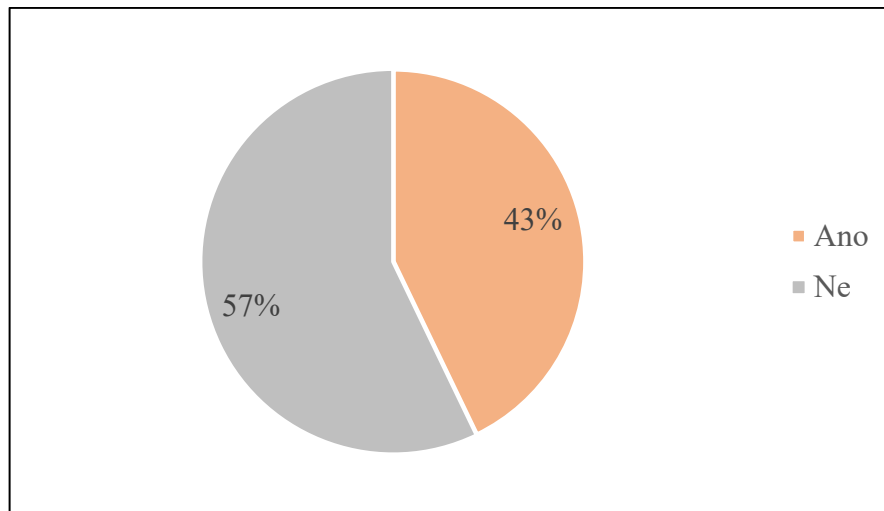
Z dalšího grafu je zřetelné, že větší část dotazovaných pobírá podporu v nezaměstnanosti. Jedná se konkrétně o 35 respondentů, zbylých 16 respondentů podporu v nezaměstnanosti nepobírá.



Graf 14 Pobíráte podporu v nezaměstnanosti? (vlastní zpracování)

Jste spokojen/spokojena s výší podpory v nezaměstnanosti?

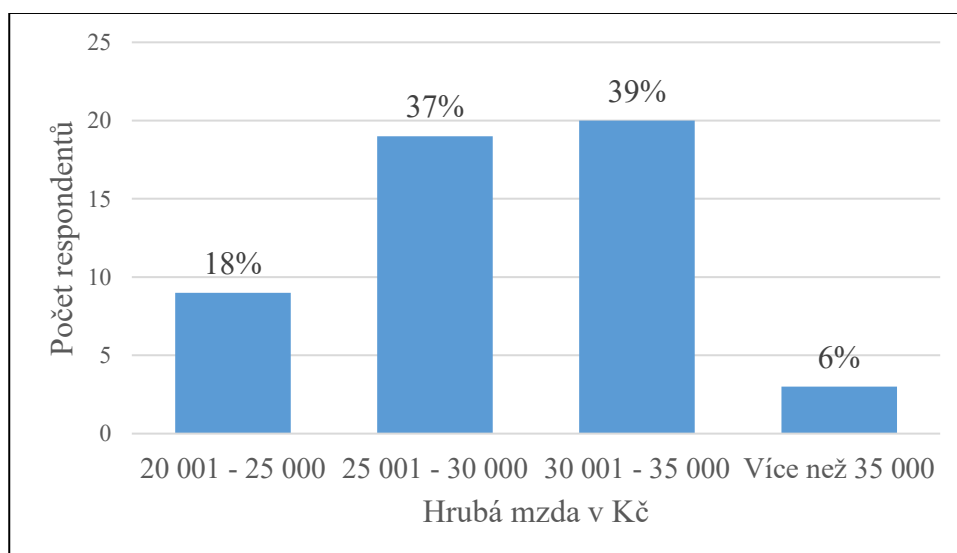
Více než polovina respondentů (57 %), která pobírá podporu v nezaměstnanosti, je nespokojena s její výší. Nespokojeno je 20 respondentů, naopak spokojeno je 15 respondentů.



Graf 15 Jste spokojen/spokojena s výší podpory v nezaměstnanosti? (vlastní zpracování)

Jakou měsíční hrubou mzdu požadujete v novém zaměstnání?

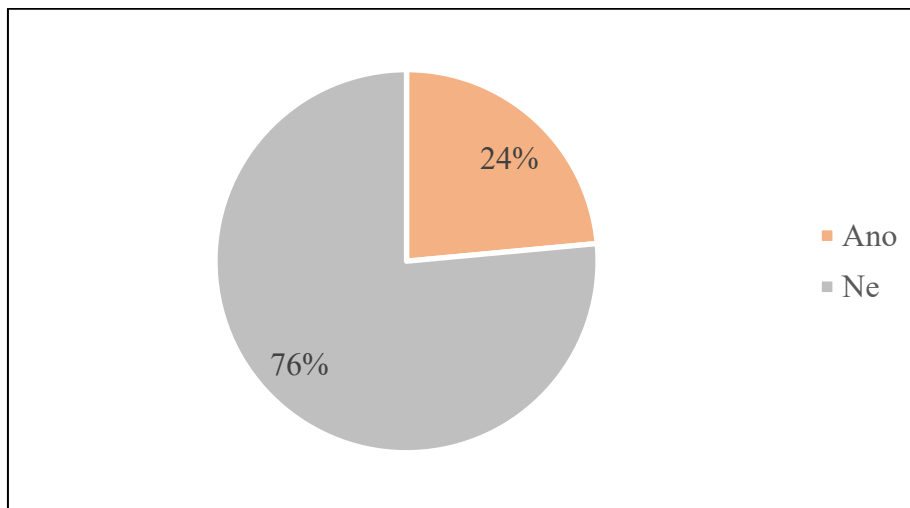
Z grafu 16 uvedeného níže vyplývá, že nejvíce respondentů požaduje v novém zaměstnání hrubou mzdu ve výši 25 001-30 000 Kč a 30 001-35 000 Kč. Devět respondentů by bylo ochotno pracovat za hrubou mzdu 20 001-25 000 Kč a pouze tři respondenti požadují hrubou mzdu v hodnotě vyšší než 35 000 Kč.



Graf 16 Jakou měsíční hrubou mzdu požadujete v novém zaměstnání? (vlastní zpracování)

Jste ochoten/ochotna účastnit se rekvalifikačních kurzů a rekvalifikovat se?

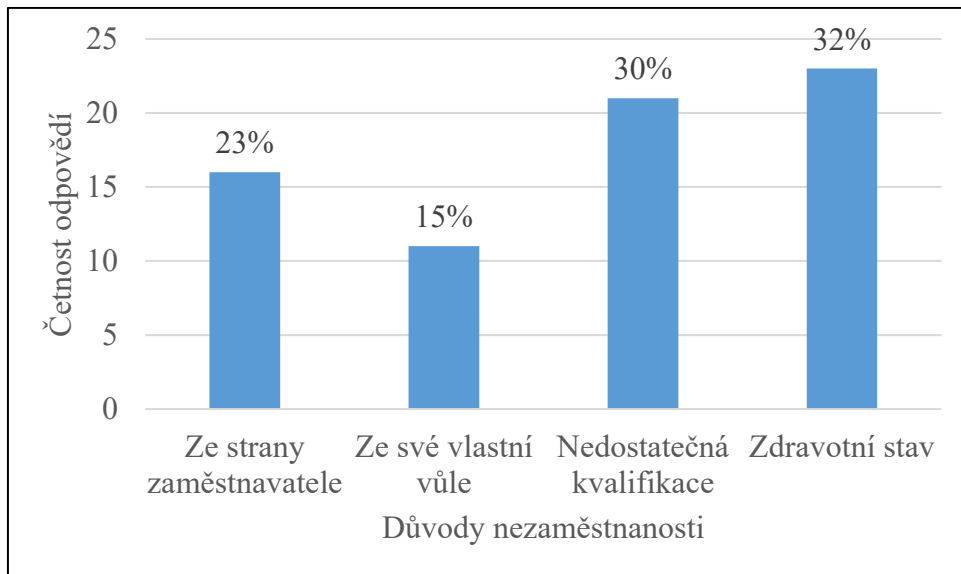
Více než tři čtvrtě respondentů uvedlo, že nejsou ochotni účastnit se rekvalifikačních kurzů. Konkrétně se jedná o 39 dotázaných. Naopak 12 lidí uvedlo, že mají zájem o možnost rekvalifikačních kurzů, které poskytuje ÚP.



Graf 17 Jste ochoten/ochotna účastnit se rekvalifikačních kurzů a rekvalifikovat se?
(vlastní zpracování)

Jaké jsou důvody Vaší nezaměstnanosti?

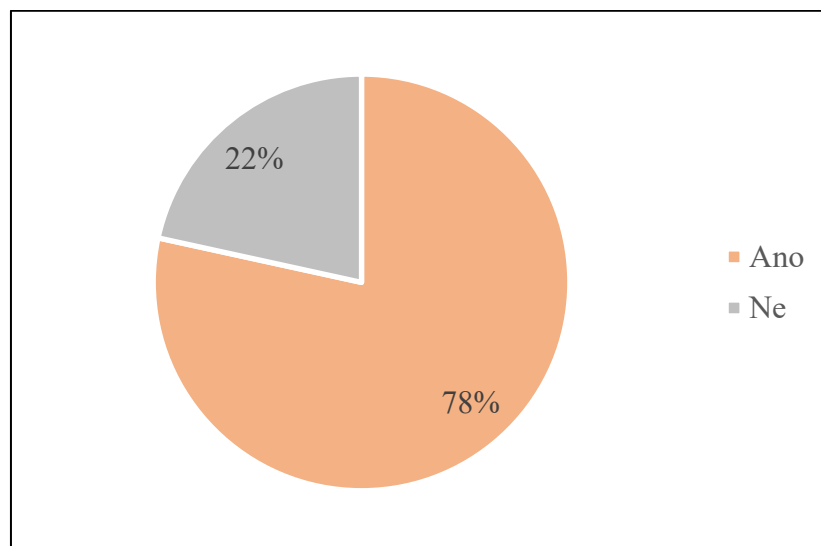
V následujícím grafu 18 respondenti uváděli důvody jejich nezaměstnanosti. Jednalo se o otázku výčtovou, tudíž respondenti měli možnost zvolit více odpovědí. Nejčastěji byla respondenty volena odpověď, že jsou nezaměstnaní ze zdravotních důvodů. Na druhém místě byl důvod nedostatečné kvalifikace. Ve 23 % odpovědí bylo uvedeno, že se jednalo o ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. 11 respondentů, tedy 15 % v relativní četnosti, uvedlo jako důvod nezaměstnanosti odchod ze zaměstnání z jejich vlastní vůle.



Graf 18 Jaké jsou důvody Vaší nezaměstnanosti? (vlastní zpracování)

Myslíte si, že je Váš věk omezující k získání nové práce?

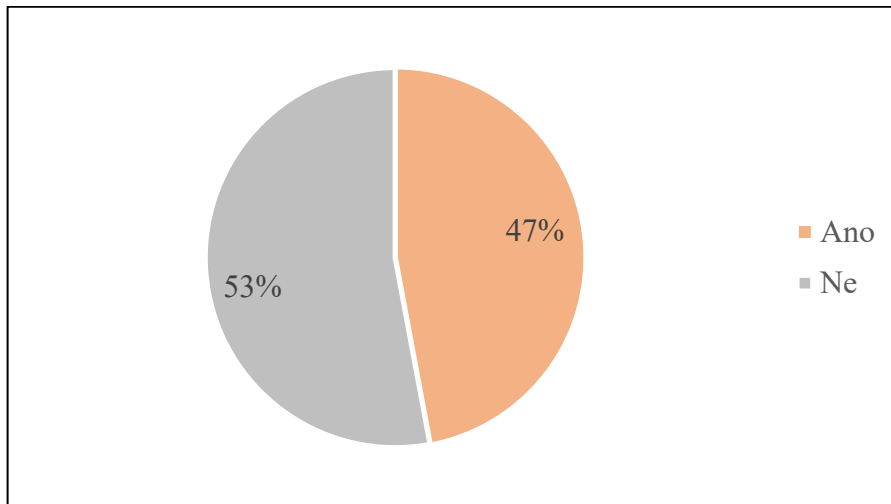
V další otázce měli respondenti odpovědět na otázku, zda cítí omezení k získání nové práce. Kladně odpovědělo 40 respondentů, což se rovná 78 %. Zbýlých 11 respondentů odpovědělo, že nepocítují věkové omezení k získání nového zaměstnání.



Graf 19 Myslíte si, že je Váš věk omezující k získání nové práce? (vlastní zpracování)

Upřednostnil zaměstnavatel někdy mladší generaci než Vás?

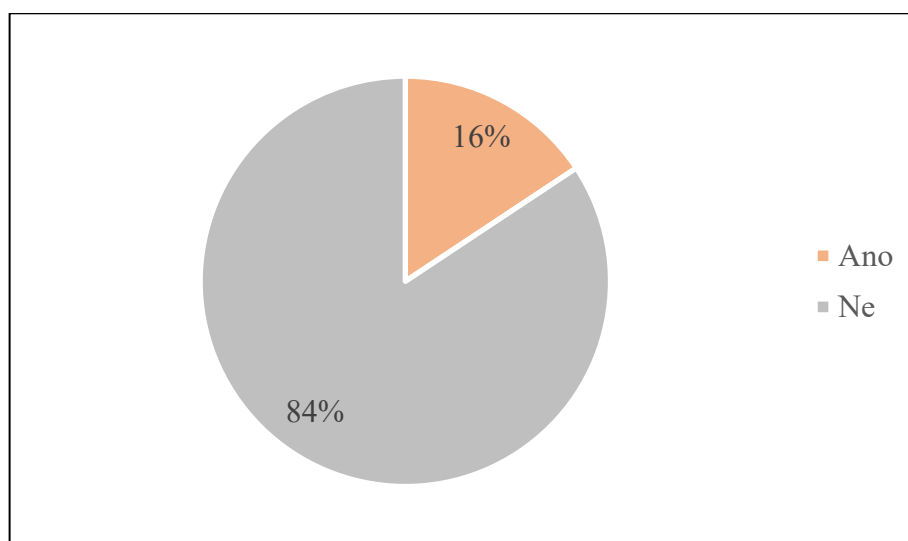
Na otázku, zda se někdy setkali respondenti s tím, že by zaměstnavatel někdy upřednostnil spíše mladší generaci než je samotné, odpovědělo 27 respondentů kladně. Odpověď „Ne“ uvedlo 24 respondentů, tedy 47 % v relativní četnosti.



Graf 20 Upřednostnil zaměstnavatel někdy mladší generaci než Vás? (vlastní zpracování)

Preferujete své vlastní podnikání?

V další otázce respondenti odpovídali na dotaz, zda preferují své vlastní podnikání. Z odpovědí je zřetelně jasné, že 84 %, tedy 43 respondentů, preferují spíše zaměstnání. Zbýlých 8 lidí uvedlo preference vlastního podnikání.



Graf 21 Preferujete své vlastní podnikání? (vlastní zpracování)

8.3 Vyhodnocení výzkumných otázek

- **VO1:** Jsou nezaměstnané osoby ve věku 50+ ochotny rekvalifikovat se pro získání nového zaměstnání?

První výzkumný předpoklad se nepotvrdil. Z grafu 17 vyplývá, že 76 % odpovídajících respondentů nemá zájem o rekvalifikační kurzy. Úřad práce však nabízí rekvalifikační kurzy vhodné pro tuhle věkovou skupinu. Díky rekvalifikaci se mohou lidé zdokonalovat ve své dosavadní oblasti, dále získat nové dovednosti, či zcela změnit své profesní zaměření. Lidé ve vyšším věku jsou méně ochotni dalšího rozvoje, což výrazně ovlivňuje jejich uplatitelnost na trhu práce. Zaměstnavatelé požadují vyšší požadavky na kvalifikaci než dříve. Především v oblasti týkající se informačních technologií je třeba rozvíjet své dovednosti a přizpůsobit se době. Lidé totiž většinou mají mylné předsudky, že v jednom zaměstnání zůstanou po celý život, nemají tedy ani motivaci k dalšímu rozvoji. V dotazníkovém šetření uvedli respondenti ve 30 %, že jejich důvodem nezaměstnanosti je nedostatečná kvalifikace. Ovšem více než tři čtvrtě respondentů není ochotných přistoupit k možnosti rekvalifikace.

- **VO2:** Mají nezaměstnané osoby ve věku 50+ omezení týkající se jejich věku?

Druhou výzkumnou otázkou se zjišťovalo, zda vidí osoby ve věku 50+ omezení týkající se jejich věku. Na základě grafu 19 lze posoudit, že 78 % respondentů pocítuje omezení týkající se jejich věku k získání nového zaměstnání. Výzkumný předpoklad se potvrdil. Respondenti uvádějí jako důvod jejich nezaměstnanosti nejvíce omezení týkající se jejich zdravotního stavu. Zaměstnavatelé mají obavy, že starší lidé budou s přibývajícím věkem trávit více času u lékařů a že budou více v pracovní neschopnosti. Dalším problémem, který uvádí je také jejich nedostatečná kvalifikace. V dnešní době většina zaměstnavatelů již počítá s počítačovou gramotností a s jazykovou znalostí minimálně anglického jazyka. Z dotázaných respondentů dále uvedli ve 23 % ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele a v 15 % odchod ze své vlastní vůle. Ovšem dle grafu 20 nepocítovalo 53 % dotázaných upřednostnění mladší generace ze strany zaměstnavatelů. Zbýlých 47 % uvedlo, že zaměstnavatelé někdy upřednostnili spíše mladší generaci, než je. Z šetření tedy vyplývá, že je pro lidi 50+ jejich věk omezující pro nalezení nového zaměstnání.

- **VO3:** Má souvislost délka nezaměstnanosti s nejvyšším dosaženým vzděláním?

Třetí výzkumný předpoklad se potvrdil, tudíž délka nezaměstnanosti má souvislost s nejvyšším dosaženým vzděláním. Nejdelší nezaměstnanost, a to déle než 2 roky, uváděli převážně lidé se základním, či se středoškolským vzděláním s výučním listem. Krátkou dobu

nezaměstnanosti v délce 0-5 měsíců naopak uváděli lidé se středoškolským vzděláním a s vysokoškolským vzděláním. Na základě statistických výpočtů lze tedy potvrdit, že lidé ve věku 50+ s nižším vzděláním mají zkomplikovanou uplatitelnost na trhu práce. Takle zmíněná situace může ovlivnit psychiku lidí. Můžou ztratit chuť do života a pociťovat osobní selhání. Řešením by bylo zvýšení jejich vzdělání dalším studiem, což by bylo pro tyto uchazeče o zaměstnání přínosem.

- **VO4:** Bylo by volbou nezaměstnaných lidí ve věku 50+ začít podnikat?

Čtvrtou výzkumnou otázkou bylo, zda by se nezaměstnaní lidé ve věku 50+ rozhodli ukončit svou nezaměstnanost tím, že by začali sami podnikat. Tento výzkumný předpoklad se nepotvrdil. Z grafu 21 vyplývá, že 84 % respondentů preferuje spíše zaměstnání. Preference zaměstnání oproti vlastnímu podnikání nejspíše vyplývá ze strachu respondentů, či kvůli jejich zdravotním problémům. Lidé v tomhle věku většinou potřebují finanční stabilitu, ovšem při založení vlastního podniku je zde riziko ztráty peněz. Dále nemají dostatek motivace k naučení se nových dovedností, které jsou nezbytné pro podnikání. Úřad práce však nabízí rekvalifikační kurzy základů podnikání, kterých mohou zájemci využít.

SHRNUTÍ PRAKTICKÉ ČÁSTI A FORMULOVÁNÍ ZÁVĚRŮ

Jako první byla v praktické části provedena analýza nezaměstnanosti v jednotlivých okresech Zlínského kraje, ve Zlínském kraji a v České republice v průběhu let 2018-2022. Zlínský kraj se potýká se zvyšujícím se průměrným věkem obyvatelstva. Megatrend stárnutí populace ohrožuje celou společnost. Může to být způsobeno například modernějším zdravotnickým systémem, na základě čehož se lidé dožívají vyššího věku. Dalším důvodem může být snížená porodnost, s kterou se společnost také potýká. Zvyšující se průměrný věk předpovídá ne příliš příznivý vývoj do budoucna. Důležitou roli bude hrát generační obměna zaměstnanců. V roce 2022 dosahoval průměrný věk ve Zlínském kraji 43,6 let.

Na základě provedených analýz lze konstatovat, že nejméně problémovou oblastí Zlínského kraje je okres Zlín. Naopak nejproblémovější oblastí je okres Vsetín, kde je největší podíl uchazečů o zaměstnání. Ve Zlínském kraji je dlouhodobě největší zastoupení uchazečů o zaměstnání ve věkové hranici 55-59 let. V roce 2020 byl však evidován nárůst uchazečů o zaměstnání ve všech věkových kategoriích u této cílené rizikové skupiny. Uvedené bylo způsobeno nepříznivým vývojem na trhu práce, kdy se společnost setkala s neočekávanou pandemií Covid-19. Ve všech srovnávaných letech bylo více uchazečů o zaměstnání mužského pohlaví, než ženského. Způsobeno to může být jejich postavením na trhu práce, kdy muži zastávají fyzicky náročnější práce. V těchto oblastech je tudíž zapotřebí nových technologických znalostí, které lidé v této věkové skupině často nemají. Na základě dotazníkového šetření lze také posoudit, že mnohdy tito lidé nemají chuť ani motivaci nové dovednosti získat. V průběhu srovnávaných let 2018-2022 bylo v roce 2018, 2019 a 2021 ve Zlínském kraji více volných pracovních míst než uchazečů o zaměstnání. Z toho lze posoudit, že všichni, kteří chtěli pracovat, tak práci našli.

Dále se v praktické části autorka práce zabývala dotazníkovým šetřením, jehož cílem bylo zjistit postoj lidí ve věku 50+ evidovaných na ÚP ve Zlínském kraji k jejich nezaměstnanosti. Závěry ze šetření jsou takové, že starší lidé nejsou ochotni účastnit se rekvalifikačních kurzů. Úřad práce se však snaží podpořit a motivovat tuto skupinu lidí za pomoci aktivní politiky zaměstnanosti. V roce 2023 byl dokonce spuštěn projekt Věk není překážkou, který je zaměřen na podporu zaměstnanosti obyvatel nad 50 let věku.

S ohledem na dotazníkové šetření lze konstatovat také to, že lidé ve věku 50+ mají omezení týkající se jejich věku. Najít práci pro tuto věkovou skupinu je ztížené, jelikož se

s přibývajícím věkem začínají objevovat zdravotní problémy. Omezuje je také nedostatečné vzdělání. Zaměstnávání starší generace není mezi zaměstnavateli příliš populární, jelikož se obávají časté absence z důvodu návštěvy lékařů a následné pracovní neschopnosti. Tento problém by mohl být vyřešen, kdyby stát zavedl určité zvýhodnění zaměstnávání této rizikové skupiny obyvatel.

Dále bylo zjištěno, že má nejvyšší dosažené vzdělání vliv na délku nezaměstnanosti. Lidé s nižším vzděláním jsou často déle nezaměstnaní, než ti, kteří mají vzdělání na vyšší úrovni. S rostoucí délkou nezaměstnanosti se obvykle snižuje pravděpodobnost úspěšného návratu zpátky na trh práce. Řešením může být podpora ze strany úřadu práce v podobě financování zřízení vhodného pracovního místa. Starší lidé nemají většinou zájem o další vzdělání, což je jejich nevýhodou. Zaměstnavatelé totiž často preferují uchazeče s vyšším vzděláním. Dlouhodobá nezaměstnanost je problémová především u lidí pocházejících ze sociálně slabších rodin. Není pro ně motivace jít do práce, jelikož mají podporu v podobě sociálních dávek. Řešením by mohla být podmínka rekvalifikace po překročení určité doby evidence na úřadu práce a případně snížení dávek. Dalším problémem vyplývajícím z grafu 16 je neochota lidí evidovaných na úřadu práce pracovat za minimální mzdu, či za mzdu blízkou se této hranici. Naplnění těchto pracovních míst by mohlo být příznivější, kdyby zaměstnavatelé zvýšili atraktivitu zmíněných pracovních míst. Například v podobě flexibilní pracovní doby, či zaměstnaneckých výhod.

Řešením dlouhodobého problému nezaměstnanosti obyvatel ve věku 50+ by mohla být ochota těchto lidí začít podnikat, čímž by se nezaměstnanost snížila. Ovšem jak z dotazníkového šetření vyplývá, tak lidé v tomto věku formu vlastního podnikání nepreferují. Ve většině případů zastávají spíše klasickou formu zaměstnání. Je to spojeno s jejich věkem, kdy většina z nich má nižší vzdělání a již nejsou ochotni učit se novým znalostem. Starší lidé však preferují finanční stabilitu a začít podnikat je pro ně příliš riskantní. Úřad práce nabízí programy pro začínající podnikatele, které by jim mohly být nápomocné k zorientování se v dané problematice.

ZÁVĚR

Trendy dnešní doby napovídají přibývajícím problémům uchazečů o zaměstnání ve vyšším věku. To souvisí také s rostoucí hranicí potřebné doby pojištění pro vznik nároku na starobní důchod. Tato hranice je nyní stále ještě 35 let. Některé osoby v minulosti neřešily důchodové pojištění, tím pádem budou mít problém v podobě chybějících potřebných let pro vznik nároku na starobní důchod. Zvyšuje se průměrný věk obyvatelstva, což způsobuje řadu problémů. V ekonomické sféře to může mít vliv na zvýšení nákladů na zdravotní péči, či například sociální dávky pro důchodce. Důsledkem toho může být pro obyvatelstvo zvýšení daní. Stárnutí společnosti může způsobit také nestabilitu v důchodovém systému, jelikož se zvyšuje počet důchodců vzhledem k počtu pracujících.

Na trhu práce nebude nikdy nulová nezaměstnanost. Je to z důvodu stěhování lidí, hledání lepšího pracovního místa, či zrušení podnikání firem. Existuje řada faktorů, které ovlivňují nezaměstnanost. Jedná se například o hospodářský cyklus, kdy je nezaměstnanost obvykle nižší během hospodářského růstu a vyšší během recese. Dále to mohou být demografické faktory, které souvisí s již zmíněným stárnutím populace. Nezaměstnanost ovlivňují také například změny v technologiích a nedostatečné vzdělávání obyvatelstva.

Nezaměstnanost má dopad v oblasti ekonomické i sociální. Především pro starší lidi je těžce zvládnutelná náhlá nebo dlouhodobá nezaměstnanost. Tito lidé často žili v přesvědčení, že jim jedno zaměstnání zůstane až do doby nároku na důchod. U těchto lidí je výrazně ztížená uplatitelnost na pracovním trhu z důvodu zdravotních problémů a nižší úrovně vzdělání. Nezaměstnanost ve starším věku má velký vliv na psychiku lidí, doprovází je pocity bezradnosti. Čím déle hledají zaměstnání, tím větší strach mají z toho, že nenaleznou práci dle jejich představ. Vláda má snahu těmto lidem pomoci díky politice zaměstnanosti, která má za cíl omezit nezaměstnanost. Pasivní politika zaměstnanosti může mít také negativní důsledky. Například pro některé nezaměstnané osoby je výše státní podpory dostatečná, proto nemají motivaci si hledat práci nebo se účastnit rekvalifikačních kurzů.

Nezaměstnanost v průběhu minulých let nejvíce ovlivnila pandemie Covid-19. Následně v období roku 2023 měla na nezaměstnanost velký vliv válka na Ukrajině, zvyšující se ceny energií, rostoucí ceny materiálů a inflace. Zejména růst cen vstupních výrobních surovin může v konečném důsledku ovlivnit nárůst uchazečů o zaměstnání především v oblastech stavebnictví a manuálních prací.

Hlavním cílem této bakalářské práce tedy bylo zhodnotit nezaměstnanost rizikové skupiny 50+ ve Zlínském kraji.

V teoretické části byly definovány důležité pojmy k danému tématu. Konkrétně se jednalo o makroekonomický a mikroekonomický pohled na trh práce, zaměstnanost a nezaměstnanost. Také zde byly kapitoly týkající se rizikových skupin nezaměstnaných, důsledků a dopadů nezaměstnanosti. Literární rešerše byla provedena z českých i zahraničních zdrojů. Většina autorů se shodla na tom, že jednou z problémových skupin nezaměstnaných je právě skupina starších obyvatel ve věku 50+.

V praktické části byl nejdříve charakterizován Zlínský kraj. Dále byla provedena analýza nezaměstnanosti v jednotlivých okresech Zlínského kraje, ve Zlínském kraji a v České republice v průběhu let 2018-2022. Z provedených analýz bylo zjištěno, že v České republice byl ve srovnávaných letech vyšší podíl nezaměstnaných osob než ve Zlínském kraji. Ukazatel podíl uchazečů o zaměstnání ve věku 50+ na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání ve Zlínském kraji v průběhu let 2018-2022 převyšoval Českou republiku. V rámci Zlínského kraje byl nejvíce problémovou oblastí okres Vsetín a naopak nejméně problémovou oblastí byl okres Zlín. Ve Zlínském kraji bylo v průběhu pěti srovnávaných let největší zastoupení uchazečů o zaměstnání ve věkové skupině 55-59 let.

Dále bylo v praktické části provedeno dotazníkové šetření zaměřené na nezaměstnané obyvatele v rizikové skupině 50+ evidované na ÚP ve Zlínském kraji. Na základě vyhodnocení dotazníkového šetření bylo zjištěno, že nezaměstnané osoby ve věku 50+ nejsou ochotny rekvalifikovat se pro získání nového zaměstnání. Také se ukázalo, že nezaměstnané osoby ve věku 50+ mají omezení týkající se jejich věku. Ať už kvůli jejich zdravotnímu stavu, či nedostatečné kvalifikaci. Dále bylo zjištěno, že délka nezaměstnanosti má souvislost s nejvyšším dosaženým vzděláním. Osoby s vyšším vzděláním jsou nezaměstnané kratší dobu, než osoby s nižším vzděláním. Poslední výzkumná otázka se zaměřovala na to, zda by bylo volbou nezaměstnaných lidí ve věku 50+ začít podnikat. Z dotazníkového šetření však vyplynulo, že tito lidé spíše preferují klasickou formu zaměstnání.

Na konci bakalářské práce byly formulovány závěry a doporučení.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

ARNOLD, Roger A., 2019. *Macroeconomics*. 13th edition. Cengage Learning. ISBN 1-337-61739-3.

BROŽOVÁ, Dagmar, 2018. *Kapitoly z moderní ekonomie trhů práce*. Praha: C. H. Beck. ISBN 978-80-7400-719-4.

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2023. *Věkové složení obyvatelstva – 2022*. Online. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/vekove-slozeni-obyvatelstva-2022>. [cit. 2023-12-28].

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2023. *Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS*. Online. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/zamestnanost-a-nezamestnanost-podle-vysledku-vsps-ctvrtletni-udaje-3-ctvrtleti-2023>. [cit. 2024-01-05].

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, [2023]. *Struktura uchazečů o zaměstnání v evidenci úřadu práce*. Online. Veřejná databáze. Dostupné z: https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt-parametry&z=T&f=TABULKA&sp=A&katalog=30853&pvo=ZAM10&str=v172&c=v3~3__RP2023&v=v166__null__null__null&u=v178__VUZEMI__101__40851.%20[cit. 2023-12-30]. [cit. 2023-12-30].

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, [2023]. *Uchazeči o zaměstnání v evidenci úřadu práce a podíl nezaměstnaných osob*. Online. Veřejná databáze. Dostupné z: https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt-parametry&z=T&f=TABULKA&katalog=30853&sp=A&skupId=766&filtr=G%7EF_M%7EF_Z%7EF_R%7EF_P%7E_S%7E_U%7E301__null__&pvo=ZAM11-A&c=v3%7E3__RP2022&str=v194. [cit. 2023-12-28].

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2024. *Charakteristika kraje*. Online. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/xz/charakteristika_kraje. [cit. 2024-01-14].

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2024. *Charakteristika okresu Kroměříž*. Online. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/xz/charakteristika_okresu_kromeriz. [cit. 2024-01-12].

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2024. *Charakteristika okresu Uherské Hradiště*. Online. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/xz/charakteristika_okresu_uherske_hradiste. [cit. 2024-01-10].

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2024. *Charakteristika okresu Vsetín*. Online. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/xz/charakteristika_okresu_vsetin. [cit. 2024-01-08].

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2024. *Charakteristika okresu Zlín*. Online. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/xz/charakteristika_okresu_zlin. [cit. 2024-01-08].

DUKOVÁ, Ivana; DUKA, Martin a KOHOUTOVÁ, Ivanka, 2013. *Sociální politika*. Praha: Grada. ISBN 9788024738802.

HOLMAN, Robert, 2016. *Ekonomie*. 6. vydání. Praha: C.H. Beck. ISBN 9788074002786.

JONES, Charles Irving, 2018. *Macroeconomics*. 4th edition. W. W. Norton & Company. ISBN 978-0-393-60376-7.

JUREČKA, Václav, 2018. *Mikroekonomie*. 3. vydání. Praha: Grada. ISBN 9788027101467.

KREBS, Vojtěch, 2015. *Sociální politika*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer. ISBN 9788074789212.

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

MANKIW, N. Gregory a TAYLOR, Mark P., 2014. *Macroeconomics*. 3rd edition. Andover: Cengage Learning. ISBN 9781408081976.

MATOUŠEK, Oldřich, 2015. *Sociální práce v praxi*. Online. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-818-0. Dostupné z: <https://www.bookport.cz/AccountSaml/SignIn/?idp=https://shibboleth.utb.cz/idp/shibboleth&returnUrl=/kniha/socialni-prace-v-praxi-3246/>. [cit. 2024-01-02].

MARASOVÁ, Jana; HOREHÁJOVÁ, Mária; MAZÚROVÁ, Barbora a HOREHÁJ, Jozef, 2018. *Princípy mikroekonómie*. Wolters Kluwer SR. ISBN 9788081689765.

MÁČE, Miroslav a ROUSEK, Pavel, 2013. *Makroekonomie pro technické školy*. Praha: Grada. ISBN 9788024745756.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, [2023]. *Vývoj na trhu práce v České republice*. Online. Dostupné z: <https://data.mpsv.cz/web/data/vizualizace16?rok=2022>. [cit. 2023-12-29].

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, [2023]. *Vývoj na trhu práce ve Zlínském kraji*. Online. Dostupné z: <https://data.mpsv.cz/web/data/vizualizace16?rok=2022&kraj=CZ072>. [cit. 2023-12-29].

REGIONÁLNÍ INFORMAČNÍ SERVIS, © 2021. *Okresy Zlínského kraje*. Online. RIS. Dostupné z: <https://www.risy.cz/cs/krajske-ris/zlinsky-kraj/okresy>. [cit. 2024-02-02].

REGISTR KOMUNÁLNÍCH SYMBOLŮ, [2024]. *Symboly Zlínského kraje*. Online. Poslanecká sněmovna parlamentu ČR. Dostupné z: <https://rekos.psp.cz/symboly-zlinskeho-kraje>. [cit. 2024-02-02].

Roční ZLK 2018, 2019. Online. In: *Úřad práce*. Dostupné z: https://www.uradprace.cz/documents/37855/921584/Rocni_ZLK_2018.pdf/a83f8425-2045-bc81-dfb9-d1c43c818c3d. [cit. 2023-12-13].

Roční ZLK 2023, 2024. Online. In: *Úřad práce*. Dostupné z: https://www.uradprace.cz/documents/37855/921584/Rocni_ZLK_2023.pdf/3f0716ea-eb15-a402-6b28-ceaaeb73abf8. [cit. 2024-04-13].

SOUKUP, Jindřich; POŠTA, Vít; NESET, Pavel a PAVELKA, Tomáš, 2022. *Makroekonomie*. 4. vydání. Praha: Management Press. ISBN 978-80-7261-596-4.

ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena; ŠMAJS, Josef a BOLELOUCKÝ, Zdeněk, 2013. *Nezaměstnanost*. 2. vydání. Praha: Grada. ISBN 9788024742823.

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

WAWROSZ, Petr a HELÍSEK, Mojmír, 2017. *Makroekonomie*. Praha: Vysoká škola finanční a správní. ISBN 9788074081491.

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
HDP	Hrubý domácí produkt
CHKO	Chráněná krajinná oblast
ILO	Mezinárodní organizace práce
Kč	Koruna česká
km ²	Kilometr čtvereční
MPP _L	Mezní fyzický produkt práce
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MR	Mezní příjem
MRP _L	Příjem z mezního produktu práce
PNO	Podíl nezaměstnaných osob
PPF	Hranice produkčních možností
SŠ	Střední škola
UH	Uherské Hradiště
UoZ	Uchazeči o zaměstnání
ÚP	Úřad práce
VF	Výrobní faktor
VO	Výzkumná otázka
VOŠ	Vyšší odborná škola
VPM	Volné pracovní místo
VŠ	Vysoká škola
VŠPS	Výběrové šetření pracovních sil
W _E	Cena při rovnováze

ZLK

Zlínský kraj

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek 1 Struktura populace ČR za 3. čtvrtletí 2023 (v tis. osob) (<i>vlastní zpracování dle ČSÚ</i>).....	13
Obrázek 2 Mapa Zlínského kraje (<i>Regionální informační servis, © 2021</i>)	29
Obrázek 3 Znak Zlínského kraje (<i>Registr komunálních symbolů, [2024]</i>)	29

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1 Nezaměstnanost ČR, Zlínský kraj a okresy k 31. 12. 2022 <i>(vlastní zpracování dle ČSÚ)</i>	30
Tabulka 2 Podíl nezaměstnaných osob ve Zlínském kraji a v ČR k 31.12. <i>(vlastní zpracování dle ČSÚ)</i>	31
Tabulka 3 Počet obyvatel a průměrný věk ve Zlínském kraji a v ČR k 31.12. <i>(vlastní zpracování dle ČSÚ)</i>	32
Tabulka 4 Uchazeči o zaměstnání a podíl uchazečů o zaměstnání ve věku 50+ v okrese Zlín k 31.12. <i>(vlastní zpracování dle ČSÚ, MPSV)</i>	36
Tabulka 5 Uchazeči o zaměstnání a podíl uchazečů o zaměstnání ve věku 50+ v okrese Vsetín k 31.12. <i>(vlastní zpracování dle ČSÚ, MPSV)</i>	37
Tabulka 6 Uchazeči o zaměstnání a podíl uchazečů o zaměstnání ve věku 50+ v okrese Uherské Hradiště k 31.12. <i>(vlastní zpracování dle ČSÚ, MPSV)</i>	38
Tabulka 7 Uchazeči o zaměstnání a podíl uchazečů o zaměstnání ve věku 50+ v okrese Kroměříž k 31.12. <i>(vlastní zpracování dle ČSÚ, MPSV)</i>	39
Tabulka 8 Uchazeči o zaměstnání a podíl uchazečů o zaměstnání ve věku 50+ ve Zlínském kraji k 31.12. <i>(vlastní zpracování dle ČSÚ, MPSV)</i>	41
Tabulka 9 Uchazeči o zaměstnání a podíl uchazečů o zaměstnání ve věku 50+ v České republice k 31.12. <i>(vlastní zpracování dle ČSÚ, MPSV)</i>	44

SEZNAM GRAFŮ

Graf 1 Podíl nezaměstnaných osob ve Zlínském kraji a v ČR k 31.12. (<i>vlastní zpracování dle ČSÚ</i>).....	32
Graf 2 Průměrný věk ve Zlínském kraji a v ČR k 31.12. (<i>vlastní zpracování dle ČSÚ</i>)....	33
Graf 3 Podíl uchazečů o zaměstnání ve věku 50+ na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání v okresech Zlínského kraje (<i>vlastní zpracování dle ČSÚ</i>).....	40
Graf 4 Podíl uchazečů o zaměstnání ve věku 50+ na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání ve Zlínském kraji dle pohlaví (<i>vlastní zpracování dle ČSÚ</i>).....	42
Graf 5 Počet uchazečů o zaměstnání rizikové skupiny ve Zlínském kraji (<i>vlastní zpracování dle ČSÚ</i>).....	43
Graf 6 Počet uchazečů o zaměstnání na 1 volné pracovní místo ve Zlínském kraji (<i>vlastní zpracování dle MPSV</i>)	43
Graf 7 Podíl uchazečů o zaměstnání ve věku 50+ na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání ve Zlínském kraji a v ČR (<i>vlastní zpracování dle ČSÚ</i>).....	45
Graf 8 Počet uchazečů o zaměstnání na 1 volné pracovní místo ve Zlínském kraji a v ČR (<i>vlastní zpracování dle MPSV</i>)	46
Graf 9 Jaké je Vaše pohlaví? (<i>vlastní zpracování</i>)	48
Graf 10 V jaké věkové hranici se nacházíte? (<i>vlastní zpracování</i>).....	49
Graf 11 Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání? (<i>vlastní zpracování</i>)	50
Graf 12 V jaké oblasti práce hledáte zaměstnání? (<i>vlastní zpracování</i>)	50
Graf 13 Jak dlouho jste nezaměstnanou osobou? (<i>vlastní zpracování</i>)	51
Graf 14 Pobíráte podporu v nezaměstnanosti? (<i>vlastní zpracování</i>)	51
Graf 15 Jste spokojen/spokojena s výší podpory v nezaměstnanosti? (<i>vlastní zpracování</i>)	52
Graf 16 Jakou měsíční hrubou mzdu požadujete v novém zaměstnání? (<i>vlastní zpracování</i>)	52
Graf 17 Jste ochoten/ochotna účastnit se rekvalifikačních kurzů a rekvalifikovat se? (<i>vlastní zpracování</i>)	53
Graf 18 Jaké jsou důvody Vaší nezaměstnanosti? (<i>vlastní zpracování</i>).....	54
Graf 19 Myslíte si, že je Váš věk omezující k získání nové práce? (<i>vlastní zpracování</i>) ..	54
Graf 20 Upřednostnil zaměstnavatel někdy mladší generaci než Vás? (<i>vlastní zpracování</i>)	55
Graf 21 Preferujete své vlastní podnikání? (<i>vlastní zpracování</i>).....	55

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha P I: Dotazník

PŘÍLOHA P I: DOTAZNÍK

Analýza vývoje nezaměstnanosti rizikové skupiny 50+ ve Zlínském kraji

Vážený respondenti, Vážené respondentky,

jsem studentkou fakulty managementu a ekonomiky Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně. Chtěla bych Vás požádat o vyplnění krátkého dotazníku, jehož údaje mi budou sloužit ke zpracování mé bakalářské práce. Konkrétně se zaměřuje na nezaměstnané obyvatele ve věku 50+ evidované na ÚP ve Zlínském kraji.

Vyplnění dotazníku Vám zabere 5 minut a je zcela anonymní. Předem děkuji za spolupráci, velmi si toho vážím.

Přeji hezký zbytek dne
Simona Měrková

* Označuje povinnou otázku

Jste aktuálně nezaměstnanou osobou a je Vám 50 +? *

- Ano
 Ne

Hledáte aktivně práci? *

- Ano
 Ne

Jste osobou přihlášenou na úřadu práce ve Zlínském kraji? *

(Bojkovice, Brumov-Bylnice, Bystřice pod Hostýnem, Hluk, Holešov, Horní Lideč, Karolinka, Koryčany, Kroměříž, Luhačovice, Otrokovice, Rožnov pod Radhoštěm, Slavičín, Uherské Hradiště, Uherský Brod, Valašské Klobouky, Valašské Meziříčí, Vizovice, Vsetín, Zlín)

- Ano
 Ne

Jak dlouho jste v evidenci na úřadu práce? *

- 0 - 5 měsíců
- 6 - 11 měsíců
- 1 - 2 roky
- Více než 2 roky

Pobíráte podporu v nezaměstnanosti? *

- Ano
- Ne

Jste spokojen/spokojena s výší podpory v nezaměstnanosti?

Vyplňte, pokud jste na předchozí odpověď uvedli "Ano"

- Ano
- Ne

Jakou měsíční hrubou mzdu požadujete v novém zaměstnání? *

- 18 900 Kč - 20 000 Kč
- 20 001 Kč - 25 000 Kč
- 25 001 Kč - 30 000 Kč
- 30 001 Kč - 35 000 Kč
- Více než 35 000 Kč

Jste ochoten/ochotna účastnit se rekvalifikačních kurzů a rekvalifikovat se? *

- Ano
- Ne

Jaké jsou důvody Vaší nezaměstnanosti? *

- Ze strany zaměstnavatele
- Ze své vlastní vůle
- Nedostatečná kvalifikace (bariéry v podobě znalostí cizích jazyků, dovedností na PC,..)
- Zdravotní stav

Myslíte si, že je Váš věk omezující k získání nové práce? *

- Ano
- Ne

Upřednostnil zaměstnavatel někdy mladší generaci než Vás? *

- Ano
- Ne

Jak dlouho jste nezaměstnanou osobou? *

- 0 - 5 měsíců
- 6 - 11 měsíců
- 1 - 2 roky
- Více než 2 roky

Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání? *

- Bez vzdělání
- Základní
- Středoškolské s výučním listem
- Středoškolské s maturitou
- Středoškolské s výučním listem i maturitou
- Vysokoškolské

Preferujete své vlastní podnikání? *

- Ano
- Ne

Preferujete zaměstnání? *

- Ano
- Ne

Jaké je Vaše pohlaví? *

- Muž
- Žena

V jaké věkové hranici se nacházíte? *

- 50 - 55 let
- 56 - 60 let
- 61 - 64 let
- 65 a více let

V jaké oblasti práce hledáte zaměstnání? *

- Administrativa
- Automobilový průmysl
- Cestovní ruch a ubytování
- Doprava a zásobování
- Finance a ekonomika
- Gastronomie a pohostinství
- Informační technologie
- Kultura a umění
- Školství a vzdělávání
- Prodej a obchod
- Řemeslné a manuální práce
- Služby
- Státní zaměstnanci
- Stavebnictví
- Výroba, průmysl a provoz
- Zdravotnictví a sociální péče
- Zemědělství a lesnictví
- Ostatní