

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

FAKULTA EKONOMICKÁ

Bakalářská práce

**Současná nezaměstnanost v ČR v důsledku pandemie
COVID- 19**

Current unemployment due to pandemic COVID-19

Tereza FLEKALOVÁ

Plzeň 2022

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma

„Současná nezaměstnanost v ČR v důsledku pandemie COVID-19“

vypracovala samostatně pod odborným dohledem vedoucího bakalářské práce za použití pramenů uvedených v přiložené bibliografii.

Plzeň dne 22. dubna 2022

.....

podpis autorky

Poděkování

Ráda bych tímto poděkovala vedoucímu bakalářské práce PhDr. Čestmírovi Jarému za odborné vedení, cenné rady, vstřícný přístup a trpělivost při tvorbě teoretické a praktické části bakalářské práce. Dále děkuji všem zúčastněným, kteří mi pomohli při sbírání informací.

Obsah

Úvod	9
I TEORETICKÁ ČÁST	11
1 Trh práce	11
1.1 Nabídka a poptávka.....	12
1.2 Segmenty trhu práce.....	15
1.3 Politika zaměstnanosti na trhu práce.....	16
1.4 Rovnovážný stav na trhu práce	18
1.5 Nerovnováha na trhu práce	18
2 Nezaměstnanost.....	20
2.1 Charakteristika nezaměstnanosti.....	21
2.2 Typy nezaměstnanosti.....	21
2.3 Příčiny a důsledky nezaměstnanosti.....	26
2.4 Úřad práce	29
2.5 Kompenzace příjmu v nezaměstnanosti.....	29
II PRAKTICKÁ ČÁST	31
3 Nezaměstnanost během pandemie.....	31
3.1 Plzeňský kraj	32
3.2 Okresy Plzeňského kraje	33
3.3 Stanovení hypotézy	38
3.4 Porovnání nezaměstnanosti podle jednotlivých okresů	39
3.5 Porovnání nabídky a poptávky po pracovních místech.....	42
3.6 Diskuse – postavení Plzeňského kraje k jiným krajům v ČR	46
Závěr	48
Seznam použitých zdrojů	51
Seznam tabulek	55

Seznam obrázků	56
Seznam příloh	57
Seznam zkratek	65
Abstrakt.....	66
Abstract	67

Úvod

Problematika nezaměstnanosti v souvislosti s pandemií covid-19 se v ČR stala zásadní otázkou s ohledem na řešení ekonomických problémů v zemi. Před celosvětovou pandemií podíl nezaměstnanosti v ČR osciloval kolem své přirozené míry, ovšem je nutné poukázat na fakt, že problematika nezaměstnanosti se liší v ČR ve vztahu k regionálnímu uspořádání země.

Teoretická část práce je zaměřena na definování pracovního trhu s ohledem na vývoj nabídky a poptávky směrem k pracovním silám. Dále je zde konkrétně rozpracována samotná nezaměstnanost, která je sledována na úrovni státní politiky. Politikou zaměstnanosti řeší vláda nezaměstnanost, a to dvěma způsoby, aktivně a pasivně. Aktivní faktor spravuje Úřad práce ČR (dále jen „ÚP“) a Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen „MPSV“) pomocí investičních pobídek, veřejně prospěšných pracích či rekvalifikačních kurzů. Pasivní faktor se poté vyskytuje v mandatorních výdajích státu, kde bychom jako příklad mohli uvést dávky státní podpory a dávky hmotné nouze. Je nutné podotknout, že v souvislosti s pandemií není nijak detailněji prováděna analýza podpůrných balíčků ze strany Vlády ČR, ačkoli jsou v teoretické části zmiňovány druhy podpor.

V nezaměstnanosti rozlišujeme tři základní typy: frikční, cyklickou a strukturální. Mnohdy je k nim přiřazována i nezaměstnanost sezónní. Každému ze zmíněných typů je přiřazena charakteristická vlastnost, která je konkrétněji vypracována dále v textu. Pandemie covid-19 prohloubila strukturální nezaměstnanost v celém systému, neboť postižené sektory vyprodukovaly nezaměstnané jednotlivce. Ti jsou pak například nuceni podstoupit určitý rekvalifikační kurz. V dále rozpracované teorii je také zmíněna možnost omezení tohoto typu nezaměstnanosti, a to v rovině překážek mobility pracovních sil, která ovlivňuje regionální rozdíly nezaměstnanosti. Jako příklad příčiny této problematiky lze uvést vysoké mzdové a nemzdové náklady, ztrátu motivace způsobenou vysokými podporami či diskriminací a modernizací technologie vyčleňující lidskou práci. Důsledky jsou napříč trhem negativní a mají vliv na produkci výroby v rovině ekonomické i na psychiku v rovině sociální.

Pozornost je také věnována otázce vztahující se k rovnovážnému stavu na trhu práce, která nastane v okamžiku, kdy poptávaný počet pracovních míst odpovídá počtu

pracovních sil. Nerovnováha je význačná přebytkem či nedostatkem práce. V důsledku nedostatku práce dochází ke zvyšování mezd. V opačném případě, tedy při přebytku, způsobí převýšení nabízených pracovních sil nad poptávanými, tedy nezaměstnanost.

V praktické části je popsáno pozadí děje v době pandemie na území celé republiky a poté konkrétněji v Plzeňském kraji, který poukazuje na nejpodstatnější opatření vlády a na situaci uzavírání podniků. Cílem této práce byla analýza statistických údajů udávající podíly nezaměstnanosti na území ČR, konkrétněji v Plzeňském kraji, analýzou jednotlivých okresů. Snahou bude zjistit, jak se projevují regionální problémy nezaměstnanosti v jednotlivých okresech Plzeňského kraje. Všechna data jsou čerpána ze zpráv Úřadu práce České republiky pro roky 2019-2021.

I TEORETICKÁ ČÁST

1 Trh práce

„Na práci můžeme pohlížet jako na výrobní faktor a analyzovat ji s využitím stejných postupů jako cokoli, co je předmětem koupě a prodeje.“ (Krebs, 1991, s. 36)

Trh práce je místo, kde se střetává nabídka práce s poptávkou po práci. Je nutné brát ovšem zřetel na rozdíly oproti klasickému trhu výrobků a služeb. Základními subjekty nabídky práce jsou domácnosti, které nabízejí svůj volný čas (práci) a za ten následně dostanou mzdu, již tedy lze vidět jako ocenění. Poptávku po práci pak tvoří firmy a můžeme říci, že tato poptávka představuje volná pracovní místa. Teorie rozlišuje trh dokonale konkurenční a dokonale nekonkurenční.

Důležité je podotknout, že trh práce v dokonalé konkurenci je pouze ideální teoretický model. Znak daného trhu je velký počet firem, které najímají jednotlivé pracovníky. Pokud firma pracovníky poptává, nabídne jim určitou mzdu, kterou ovšem nabídne i pracovníkům dalším, a to ve stejné výši.

Další charakteristikou je velká mobilita pracovníků neboli jejich dokonalá přemístitelnost. To znamená, že je zaměstnanec ochoten se ze dne na den přestěhovat například na druhý konec republiky, protože mu nebrání žádné vazby. Jako poslední předpoklad je zmíněna dokonalá informovanost, která znamená, že mají všechny firmy a domácnosti úplný přehled o tom, co se právě na trhu práce děje.

Může také nastat takzvané optimum firmy, u kterého je podmínka, že se příjem z mezního produktu práce (dále jen MRPL) musí rovnat meznímu nákladu na faktor práce (dále jen MFCL). MFCL lze vysvětlit jako situaci, kdy firma přijme nového zaměstnance a nastanou jí nové na něj zaměřené náklady. Tedy zjednodušeně, kolik ji bude nový pracovník stát. MRPL pak ve stejné situaci znamená, kolik nám nový pracovník vydělá, tedy jaký z něj bude příjem.

V praxi ovšem existuje pouze pracovní trh nedokonale konkurenční, práce na něm je segmentována a trh je tak rozdělen na jednotlivé dílčí části. Z tohoto důvodu zde nelze porovnávat profese jako je kuchař, zedník a lékař. Hlavním subjektem je vláda, jež trh reguluje, a to prostřednictvím legislativ a určitých institucí. Významné jsou také odbory, které tvoří organizačně sestavené skupiny zaměstnanců. Ti se snaží neustále vyjednávat

lepší pracovní podmínky, především vyšší mzdové ohodnocení. Toto vyjednávání je způsobeno rozdíly ve mzdách, které existují kvůli různorodému lidskému kapitálu, jako je například kvalifikace a odlišné dovednosti.

Trh práce lze tedy popsat jako místo v rovině tržní ekonomiky, kde dochází k interakci zaměstnance a zaměstnavatele. A to tím způsobem, že zaměstnavatel kupuje práci, volný čas a pracovní způsobilost zaměstnance pomocí určité smlouvy a mzdy. Pracovní trh lze také charakterizovat jako libovolný trh, kde probíhají směny různého zboží a na němž se implementuje princip konkurence. Na těchto trzích je také plná volnost v rozdělení sil na trhu a odvozuje se zde cena práce podle poměru nabídky a poptávky (Mareš, 1998).

Holman (2013) tvrdí, že konkurence existuje jak na straně poptávky, tak na straně nabídky. Jinými slovy firmy mohou vybírat mezi spoustou zájemců, kteří nabízejí svou kvalifikaci. A tito zájemci na druhou stranu mohou vybírat mezi několika poptávajícími firmami.

1.1 Nabídka a poptávka

Pro lepší pochopení křivek nabídky a poptávky je potřeba vysvětlit, co která křivka vlastně vyobrazuje. Z každodenní reality bychom mohli usoudit, že poptávku tvoří nezaměstnaní hledající práci. Je to ovšem naopak: poptávku představují zaměstnavatelé poptávající pracovní sílu a nabídkou se rozumějí jedinci, kteří na trhu práce nabízejí směnu svého času za mzdu, tedy práci. Jinými slovy v rámci křivky poptávky vystupují na tomto trhu firmy a na straně křivky nabídky domácnosti (Smutek, 2014).

1.1.1 Nabídka

Protože se zajímáme o tržní nabídku práce, je pro nás účinnější pouze předpoklad volného času a práce placené mzdou. (Krebs, 1991) Holman k tomu dodává (2016), že všichni lidé, poptávající pracovní příležitosti a nacházející se v určité ekonomice, tvoří výše zmíněnou celkovou tržní nabídku. Také tvrdí, že je součtem individuálních nabídek práce, a proto vyplývá z rozhodování lidí vyrovnávajících mezní užitek reálné mzdy s mezním užitekem volného času. Obecně lze tedy říci, že se člověk rozhoduje mezi prací a volným časem.

Tito lidé jsou jedinci, kteří představují v ekonomice pojem domácnost (Kaczor, 2013).

Ze základních mikroekonomických znalostí lze usoudit, že hlavním úmyslem každého tohoto jedince neboli spotřebitele je maximalizovat svůj užitek. Proto se spotřebitel musí rozhodnout, jak rozdělit svou práci a volný čas tak, aby maximalizace dosáhl. Volný čas a aktivity v něm jeho užitek zvyšuje, a naopak každodenní rutina v práci snižuje. Na druhé straně koupě zboží, které může také užitek zvýšit, je možná jedině díky mzdě, kterou pracovník dostane za práci (Macáková, 2007). A z toho vyplývá, že je nabídka shrnutím všech jednotlivých nabídek práce (Holman, 2016).

Následně o nabídce práce můžeme tvrdit, že je faktorem výroby ovlivňujícím jak prosperitu a životní úroveň společnosti a jednotlivců, tak spolu s poptávkou i množství spotřebovávaného zboží a služeb. Důležité je ve vztahu s touto nabídkou zmínit i pojem čas, o kterém uvažujeme pouze jako o čase pracovním a čase volném, protože přímo ovlivňuje život lidí.

Pokud se ovšem člověk rozhodne spotřebovávat více zboží a služeb, a to s větším podílem volného času, bude na tom lépe než jedinec, jenž se rozhodne vyrábět a spotřebovávat s podílem volného času menším. Každý jedinec se ovšem potýká s výběrem množství práce, kterou mají poskytnout za různé mzdy. Tento výběr jde detailněji popsat jako selekci mezi reálným příjmem a volným časem. Jinak řečeno, volný čas můžeme ocenit mzdou představující tzv. náklady obětované příležitosti. Tuto situaci lze zapsat pomocí vzorce:

$$U = u(X, L),$$

kde U (utility) je subjektivní užitečnost;

X je soubor zboží a služeb, které jednatel spotřebovává;

L (leisure time) je volný čas jednotlivce.

V rámci nabídky práce lze také zmínit pojem „důchodový efekt“, který znamená, že se nabídka může měnit v důsledku zvýšení mezd, a to buď v důsledku zvýšení potenciálního reálného příjmu, nebo náhrady volného času prací (Krebs, 1991). Podle Kaczora (2015) je tedy možné následné uvažování a vyhodnocování pracovních nabídek, protože zvyšování mezd nemotivuje pracovníky natolik, aby bylo jejich rozhodnutí úplné. Tito lidé se totiž mohou rozhodnout pro volný čas a vzdát se tedy mzdy vyplývající z pracovní pozice, protože jim volnočasové aktivity přinášejí více užitku.

Další charakteristikou nabídky práce je, že její rozsah a organizace se dále člení podle pohlaví, věku, kvalifikace a sociální příslušnosti (Smutek, 2014).

V rámci nabídky lze také zmínit pojem „důchodový efekt“, který znamená, že na zvýšení mzdy jedinec reaguje snížením pracovních hodin a zvýšením hodin volného času. Vyšší mzda tedy vede k nahrazování práce volným časem. To proto, že spotřebitel má již dostatečný důchod a preferuje více volného času. Pracuje méně také kvůli tomu, že díky zvýšené mzdě odpracuje za menší počet hodin stejnou výši mzdy, na jakou byl zvyklý. Tento efekt způsobuje určité zakřivení v jedné části křivky nabídky.

Lze zmínit ještě jeden efekt, jenž se jmenuje „substituční efekt“. Ten znamená, že při zvýšení mzdy začne člověk nejdříve pracovat o několik hodin více, tím pádem bude mít méně hodin času volného. Dojde tedy k nahrazení volného času prací, například o svátcích, víkendech, či v noci.

1.1.2 Poptávka

Poptávka po práci závisí na množství pracovní síly zaměstnané společnostmi na různých úrovních mzdových nákladů. Tyto společnosti ovšem zaměstnají jen omezené množství, a to proto, že chtějí dosáhnout co nejvyššího zisku. To způsobí, že mají mezní náklady na práci stejnou hodnotu jako příjem z mezního produktu. Tedy Macáková (2007):

$$MRPL = MFCL = w$$

Smutek (2014) tvrdí, že charakteristikou poptávky je nutnost rozčlenění sektorů (průmysl, služby...), profesních kategorií a kvalifikačních požadavků (SŠ, VŠ). Mezi poptávkou po práci a ekonomickým rozvojem podle něj existuje vzájemná závislost, která je určena tempem růstu (mírou růstu HDP). Závislost ovšem může být viděna i v jednotlivých změnách struktury výroby a zaměstnanosti, v modernizaci a v politice zaměstnanosti

Přirozeně lze princip tržní poptávky vysvětlit jako výše zmíněnou nabídku, tedy tak, že poptávka je souhrn všech jednotlivých poptávek firem v určité ekonomice, a to proto, že se společnosti snaží neustále vyrovnávat mzdu s mezním produktem práce (Holman, 2016).

Pokud se ovšem pracovní síla stane příliš nákladná, jsou firmy donucené zvážit nutnost a kvantitu poptávané pracovní síly. Vysvětlení pro to najdeme v teorii klesající poptávky,

kteřá vysvětluje, že poptávka po jakékoli komoditě klesá, pokud se její cena zvyšuje, a naopak roste, pokud se náklady na zaměstnání pracovníků snižují (Kaczor, 2013).

1.2 Segmenty trhu práce

Segmentaci lze vidět jako určité procesy způsobující separaci určitých skupin prací nebo jednotlivých sektorů trhu práce.

Podle Krebse et al. (1997) je to způsobeno obrovskými rozdíly mezi lidským a pracovním kapitálem. Tyto rozdíly jsou dány různými lidskými předpoklady a diferenciací odborné způsobilosti jednotlivých pozic. Dalším důvodem tohoto dělení trhu je rozložení mezi jednotlivé územní celky. Vše zmíněné pak způsobuje snížení konkurenceschopnosti a rozdíly v platovém ohodnocení jednotlivých kategorií osob na různých místech.

1.2.1 Primární a sekundární trh práce

Rozdělení trhu práce na primární a sekundární lze považovat za nejstarší možné dělení.

Na primárním trhu dochází pouze k nízkému kolísání nezaměstnanosti a zaměstnanci se snaží si svá místa udržet, protože pracovní pozice jsou v tomto segmentu relativně uspokojivě placené a dochází i k určitému mzdovému růstu. Další důvod nízkého kolísání jsou dobré pracovní podmínky, příležitost kariérního růstu a zajištění míst s menší pravděpodobností propuštění (Smutek, 2014).

Ve shrnutí lze tedy říci, že se na primárním trhu koncentrují především bezpečnější a výhodnější pracovní příležitosti, zaměstnanci se tudíž snaží zlepšit své dovednosti pro ustálení svého místa.

Na sekundárním trhu se koncentrují pracovní místa s nižší mzdou a minimální jistotou. Dochází tam k vyšší fluktuaci a opakované nezaměstnanosti. Sekundární segment tedy lze označit za konkurenční a velmi nejistý (Smutek, 2014).

Sekundární trh je tedy charakteristický méně stabilními místy, která způsobí narušovanou kariérní cestu.

1.2.2 Formální a neformální trh práce

Formální neboli oficiální trh práce je segment pod úplnou kontrolou a regulací určitými společenskými institucemi. Je také obrazem moderního věku. Funkčnost tohoto pracovního trhu je nezbytný základ jeho růstu.

Práci na neformálním trhu práce lze označit jako „práci na černo“, protože se jedná o nelegální práci probíhající v takzvané šedé ekonomice. Šedá ekonomika znamená, že všechny ekonomické činnosti a vztahy jsou na hranici zákona a unikají jakékoli kontrole oficiálních institucí (Smutek, 2014).

Podle Mareše (1998) spadá do této šedé ekonomiky i sousedská výpomoc. Autor také ve své knize uvádí, že vyšší postavení na trhu formálním nabízí výhodnější podmínky pro uplatnění na trhu neformálním. Možná proto také tvrdí, že práce na černo přibývá, a to nejen v souvislosti se zahraničními pracovníky, ale i v rámci zkrácených úvazků, jež motivují pracovníky k přivýdělku.

1.3 Politika zaměstnanosti na trhu práce

„Posláním politiky zaměstnanosti je přispívat k podpoře dynamické rovnováhy na trhu práce a k omezení nezaměstnanosti. Jde o politiku, která je těsně propojena s celkovou hospodářskou a regionální politikou i se všemi obory sociální politiky“ (Krebs a kol., 2002, s. 226).

Hlavním obsahem politiky zaměstnanosti v České republice je jistá snaha o zabezpečení práv na zaměstnání a následné sledování a uvádění opatření v souladu s evropskou strategií zaměstnanosti. Pro správnou funkčnost této politiky se také zavádějí jednotlivé programy pro podporu zaměstnanosti a lidského rozvoje, a to v podobě jistých finančních podpor a programů na rekvalifikaci. Pro lepší přehled dění a informací o pracovním trhu poskytuje stát určité poradenské a zprostředkovatelské služby. (Zákon o zaměstnanosti 435/2004 sb. Hlava II §2)

Pokud budeme definovat státní politiku zaměstnanosti, je třeba uvést hlavní subjekty, jež zde jsou zahrnuty. Jedná se o stát, zaměstnavatele a odbory, které při vykonávání této politiky spolupracují v jednotné činnosti. Ovšem pro správnou součinnost jsou potřebné i subjekty jako samosprávné celky a různé organizace a sdružení pro profesní, zaměstnavatelské a zdravotní podpory. (Zákon o zaměstnanosti 435/2004 sb. Hlava II §2)

Dále je v této sféře nutná jistá správa a dohled nad výše zmíněnými subjekty a podporami. V České republice je zastává Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen „MPSV“) a Úřad práce České republiky (dále jen „ÚP“). (Zákon o zaměstnanosti 435/2004 sb. Hlava II §2) Politikou zaměstnanosti řeší vláda nezaměstnanost, a to dvěma způsoby, aktivně a pasivně.

Přes aktivní politiku zaměstnanosti (dále jen „APZ“) provádí vláda svá opatření aktivním způsobem, což znamená, že se snaží svými kroky znatelně přiblížit míře přirozené nezaměstnanosti. Na těchto krocích pracuje ÚP a MPSV a používají nástroje realizace, kterými jsou například investiční pobídky, tvoření nových pracovních míst, veřejně prospěšné práce, příspěvek překlenovací či na částečnou nezaměstnanost. (Zákon o zaměstnanosti 435/2004 sb. Hlava II §104) Nově zformované pracovní pozice jsou ideální pro absolventy s dokončeným vzděláním. Ti si potřebují najít zaměstnání bez dostatečné praxe a tímto jim vláda usnadní jejich cestu. Dále vytváří na trhu práce takzvanou flexibilitu, jež znamená, že se vláda snaží podpořit pracovníky po ztrátě jejich zaměstnání cestou rekvalifikací. Tudíž osoba, která po letech práce ztratí svou obživu a zaeviduje se na ÚP, může projít vhodně zvoleným rekvalifikačním kurzem pro zaučení na nové pracovní místo.

Pasivní politiku zaměstnanosti (dále jen „PPZ“) tvoří převážně určité podpory v nezaměstnanosti. Pokud se tedy nezaměstnaná osoba zaeviduje u Úřadu práce ČR, pobírá, za přesně daných podmínek, příspěvky ve formě podpor nebo dávek, jako jsou například dávky státní podpory a dávky hmotné nouze. Tyto pasivní podpory, ačkoli podstatu problematiky nezaměstnanosti přímo neřeší, jsou ovšem z pohledu státu nezbytné. Je nezbytné zmínit, že výdaje potřebné na tento druh politiky jsou dané zákonem a vyjadřují se jako výdaje mandatorní. Ty jsou charakteristické tím, že jsou stanovené zákonem a institut vlády je nemůže nijak v krátkém období měnit (Kaczor, 2015).

1.4 Rovnovážný stav na trhu práce

Na trhu práce reaguje poptávka a nabídka na cenu práce, tedy na takzvanou mzdu. Podle klasického modelu tedy rovnovážný stav nastává při vzájemném působení těchto křivek (Smutek, 2014). To znamená, že nastane ve chvíli, kdy firmy poptávají přesný počet pracovních míst, které se rovnají počtu osob nabízejících směnu za svůj volný čas. Podle Kaczora (2013) nás obecně ovšem nezajímá tolik stav na stranách křivek, ale pouze jejich pomyslný průsečík, jenž tuto rovnováhu představuje.

Na druhou stranu pokud budeme předpokládat na trhu pouze dokonalou konkurenci, utvoří se takzvaná rovnovážná cena práce. Na mzdu lze pohlížet ve dvou pohledech, a to z hlediska odměny za práci pro pracovníka a z hlediska nákladu na výrobu pro podnikatele (Smutek, 2014).

Tabulka 1: Jednoduché změny rovnováhy na trhu práce

Jednoduché změny rovnováhy na trhu práce						
Změna na trhu	Důsledky na tržní rovnováhu		změna	→	mzda	zaměstnanost
růst poptávky	roste mzda	roste zaměstnanost	↑ P	→	↑ w	↑ L
pokles poptávky	klesá mzda	klesá zaměstnanost	↓ P	→	↓ w	↓ L
růst nabídky	klesá mzda	roste zaměstnanost	↑ N	→	↓ w	↑ L
pokles nabídky	roste mzda	klesá zaměstnanost	↓ N	→	↑ w	↓ L

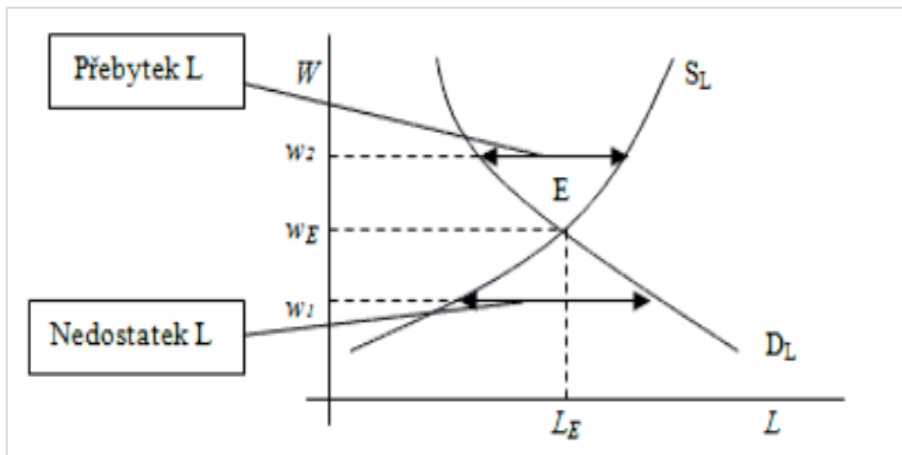
Zdroj: Smutek, (2014)

1.5 Nerovnováha na trhu práce

Nerovnováha na trhu práce se vyznačuje určitým přebytkem či nedostatkem práce. Nedostatek práce znamená, že firmy poptávají více pracovních sil, než lidé nabízejí, a na to navazují další kroky firem, které jsou nucené pro přilákání pracovníků zvýšit mzdy.

Dalším důvodem nerovnováhy je naopak přebytek práce, jenž se vyznačuje převýšením nabízených pracovních sil nad těmi poptávanými. Tedy že je více nezaměstnaných osob hledajících práci než volných pozic. Tato problematika se nazývá nezaměstnanost.

Obrázek 1: Rovnováha na trhu práce



Zdroj: Miras.cz (2019)

2 Nezaměstnanost

Jako první je nutné definovat podmínky, při nichž je člověk považován za nezaměstnaného. Tato osoba musí být bez práce, tedy nesmí mít zaměstnavatele a ani nemůže mít žádné sebezaměstnání. Dále si musí aktivně hledat novou pracovní pozici a měla by být schopna a ochotná do ní nastoupit do 14 dnů.

Buchtová tyto podmínky určila pouze dvě, a to „1) *Nemají placené zaměstnání ani příjem za sebezaměstnání, jsou dočasně uvolněny z práce a očekávají, že budou znovu zaměstnány* 2) *aktivně hledají práci a jsou ochotny do práce nastoupit.*“ (Buchtová, 2002, s. 65).

Pokud chceme nezaměstnanost zkoumat napříč zemí, je třeba si vytyčit, jakého obyvatelstva se bude týkat. Obyvatelstvo se dělí na ekonomicky neaktivní a ekonomicky aktivní. Do ekonomicky neaktivního obyvatelstva řadíme konkrétně děti, seniory, studenty a neměli bychom je během zkoumání brát v úvahu, protože nesplňují výše zmíněné podmínky. Pro nás je důležité aktivní obyvatelstvo dělit se na zaměstnané a nezaměstnané a tito nezaměstnaní jsou primárním subjektem zkoumání.

Existují dva možné způsoby vyjádření nezaměstnanosti, první je takzvaná absolutní nezaměstnanost či míra nezaměstnanosti, kdy absolutní lze vyjádřit určitým jednotným číslem, ale až míra je to, co lze porovnat mezi více zeměmi. Tuto míru lze pak vypočítat jako podíl celkového počtu nezaměstnaných a ekonomicky aktivních vyjádřený v procentech.

Podle Krebse et al. (1997) můžeme na nezaměstnanost pohlížet hned v několika individuálních aspektech. Lze ji pokládat za určitý typ organizování a řízení lidí v zemi nebo může být odrazem nepersonálních tržních sil, kterými je ovládán lidský faktor. Také ji ovšem lze považovat i za pouhou konsekvenci jistých schopností, dispozic a postojů jedinců. Pokud se chceme problematikou nezaměstnanosti zabývat, je nutné k ní přistupovat jako k určitému komplexu všech výše zmíněných jevů. Nelze ji hodnotit globálně, protože zde musíme sledovat několik typů dat, jako například kde se vyskytuje, jaká je doba jejího trvání a jestli je vysoká či nízká.

Krebs et al. (1997) také dále popisuje existenci jistého postižení různých rizikových skupin, jako jsou například ženy, absolventi škol, handicapovaní a pracovníci předdůchodového věku. Avšak mnohem častěji k tomuto postižení dochází především

u pracovníků s nižším vzděláním a kvalifikací. Důležité je také sledovat rozdělení nezaměstnanosti podle profesí, a to jak z hlediska teritoria, tak z hlediska doby, po kterou nezaměstnanost trvá.

2.1 Charakteristika nezaměstnanosti

Nezaměstnanost je častým tématem debat ve společnosti, zprávách a politických projevech, což je způsobeno tím, že se nás a našeho životního standardu přímo dotýká. Ačkoli je velice nepříjemná, je v tržní ekonomice nedílnou součástí a neexistuje stát, v němž by byla nulová.

Z časového hlediska se na problém nezaměstnanosti lze dívat jako na současné snížení životní úrovně a jako na budoucí nejistotu a „ztrátu sebeúcty“.

Ovšem pokud chceme zkoumat jakékoli detaily, Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR měsíčně monitoruje ohledně nezaměstnanosti veškeré údaje. Jestliže nás zajímá měření a rozdělení respondentů, zaměříme se na statistiky Úřadu práce ČR (dále jen „ÚP“), realizujícího tyto úkony. Úřad publikuje každý měsíc údaje o jednotlivých charakteristikách trhu práce, jako je délka nezaměstnanosti a průměrného pracovního týdne (Mankiw, 1999).

2.2 Typy nezaměstnanosti

Typy nezaměstnanosti lze rozdělit podle jakéhosi pomyslného žebříčku negativ. Začneme frikční nezaměstnaností, jež je pro tržní ekonomiku nejmenší hrozbou. Dalším typem je cyklická nezaměstnanost související s jednotlivými cykly ekonomiky. Jako nejnebezpečnější lze popsat strukturální, která roste v určitém útlumu či krachu odvětví a nelze ji v krátkém období přeměnit a uplatnit na trhu práce.

2.2.1 Frikční nezaměstnanost

Frikční nezaměstnanost lze nazývat výhledovou především proto, že existuje pouze v momentě, kdy si nezaměstnaný hledá práci. U tohoto typu nezaměstnanosti se tvrdí, že pro každého jednoho nezaměstnaného je právě jedno volné místo. Není zde ani žádný problém s kvalifikací, protože na volném pracovním místě hledají právě člověka se stejnou kvalifikací. Je možné v tom vidět určitou rovnováhu, protože u frikční

nezaměstnanosti se tvrdí, že pokud hledá 10 kuchařů práci, existuje právě 10 volných pracovních míst pro kuchaře a ti „volní“ jsou nezaměstnaní jen po dobu, než tato místa obsadí.

Řadíme sem ty, kteří se například snaží nalézt své první zaměstnání, a dále do ní zahrnujeme osoby, jež se dobrovolně vzdají svého pracovního místa, a to z důvodu hledání lépe ohodnocené pracovní pozice či z důvodu změny místa bydliště (Buchtová, 2002).

„Jedná se o tzv. nezaměstnanost typu „lidé mezi dvěma zaměstnáními“ (Smutek, 2014, s. 18).

Frikční nezaměstnanost je někdy označována jako „normální“ (1–2 %) a její délka je krátká, přibližně 6-12 týdnů. Takový druh nezaměstnanosti je nutnou podmínkou optimální alokace pracovních sil, protože vzniká jako důsledek neustálého pohybu mezi oblastmi, pracovními místy a odlišnými fázemi životního cyklu, v důsledku čehož se někdy nazývá jako tzv. flukтуаční nezaměstnanost (Knoll, 1993).

2.2.2 Cyklická (konjunkturální) nezaměstnanost

Cyklická nezaměstnanost souvisí s tím, že ekonomika prochází určitými cykly výkonu, kdy se střídá růst a krize. Při růstu podnikatelé rozšiřují své podniky a továrny a nabírají nové zaměstnance. Pokud jde ekonomika do krize, jsou nuceni propouštět a nezaměstnanost stoupá nad přirozenou míru. Jedná se o ten nejhorší typ nezaměstnanosti a jediné řešení je čekat, než ekonomika začne zase růst (Holman, 2011).

„Tento typ nezaměstnanosti vzniká tehdy, když makroekonomická poptávka po zboží a službách při daných mzdových sazbách a při dané produktivitě práce není postačující na zaměstnanost těch, kteří jsou schopni a ochotni pracovat“ (Dvořáková, 2012, s. 69).

2.2.3 Strukturální nezaměstnanost

Zjednodušeně lze tuto nezaměstnanost vysvětlit příkladem, kdy se na trhu práce nachází 10 nezaměstnaných osob a 10 volných pracovních pozic. Je zde ale komplikace s rovnováhou, protože tyto osoby od volných míst dělí rozdílná kvalifikace.

Strukturální je nazývána proto, že problematika se nachází právě ve struktuře hospodářství, tedy v jednotlivých odvětvích. Jak je tomu v ekonomice běžné, jedno odvětví upadá a druhé roste, v jednom propouští a ve druhém nabírají. To znamená, že

pokud ve městech zavřou všechny slévárny, stoupne počet nezaměstnaných s kvalifikací slévače, který bude velice těžko s touto kvalifikací hledat zaměstnání nové. Musí tedy podstoupit takzvanou rekvalifikaci na jiné povolání. A právě tato doba, než se hospodářství přizpůsobí nové situaci, způsobuje strukturální nezaměstnanost (Helísek, 2000).

Strukturální nezaměstnanost také způsobuje nerovnováhu regionálních trhů, a to i přes skutečnost, že počet volných míst se rovná počtu pracovníků hledajících práci. Možnost podmínění strukturální nezaměstnanosti se pojí s existencí bariér v mobilitě pracovní síly, tento faktor ovlivňuje regionální rozdíly míry nezaměstnanosti a může být také hlavním důvodem tohoto jevu (Buchtová, 2002).

2.2.4 Sezónní nezaměstnanost

Sezónní nezaměstnanost jako pojem se uvádí v případě, pokud je cyklická nezaměstnanost pravidelná a spojená s přírodním cyklem. Zároveň je nutné nezaměňovat tyto dva pojmy, protože je nutné vidět pod tímto daným pojmem hospodářský cyklus.

Způsobuje ji především diskontinuita produkce v různých odvětvích. Může být navázána na změny počasí, následně se promítá ve zpracovatelském odvětví. Může se jednat také o změny v určitých institucích nebo o střídání ročních období. Jednoduše lze tedy říci, že se jedná o krátkodobou nezaměstnanost závislou zejména na počasí a projevující se především v segmentech zemědělství, lesnictví a také stavebnictví.

Pojistný fond je jednou z institucí, která je touto sezónní nezaměstnaností postihována. Sazby, jež musí odvádět osoby zaměstnané v odvětvích postižených onou sezónní nezaměstnaností, se liší. Proto v určitém období platí do fondu méně, ale zároveň dostávají více na podporách v nezaměstnanosti (Knoll, 1993).

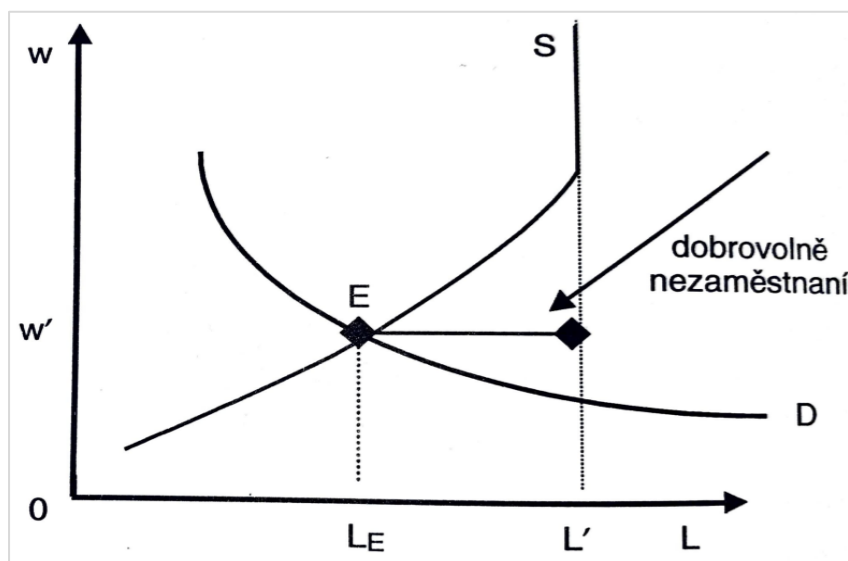
2.2.5 Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost

Když upřednostníte svůj volný čas před vykonáváním práce, vybíráte si tím možnost být dobrovolně nezaměstnan. Také to ale znamená, že i přes různé nabídky volných pracovních pozic stále hledáte jinou, lépe placenou či více vyhovující pracovní příležitost. Pokud by se trh práce stal zcela konkurenceschopný, povede to k vytvoření rovnováhy nezaměstnanosti jako dobrovolnému řešení, protože k rovnováze na trhu dochází, když je část ekonomicky aktivního obyvatelstva nezaměstnaná. Tento stav je také popisován

jako moment, kdy je počet pracovních příležitostí roven nebo vyšší než počet nezaměstnaných osob.

V následném grafu lze vidět, že trh práce může poskytnout mnoho pracovních pozic odpovídajících počtu ekonomicky aktivních, ale mzdové ohodnocení by pro většinu z nich bylo ovšem nepřijatelné.

Obrázek 2: Graf dobrovolné nezaměstnanosti



Zdroj: Buchtová (2002, s. 66)

Pokud se chceme přesněji věnovat křivce nabídky, musíme vzít v potaz převážně osoby, které chtějí pracovat pouze při vyšší mzdě. Tito jedinci odmítají vykonávat svou práci, ačkoli je oceněna mzdou, protože dávají dobrovolně přednost svému volnému času.

V grafu si můžeme povšimnout úsečky $0 L_E$, jež znázorňuje počet zaměstnaných osob. Dále je v něm úsečka $L_E L'$, poukazující na rozsah této dobrovolné nezaměstnanosti, tedy na výše zmíněné jedince. Dále nás ještě zajímá přímka L' , tvořená ekonomicky aktivním obyvatelstvem (Buchtová, 2002).

„Pro moderní ekonomiky je typické, že mohou produktivně fungovat, a přitom současně vytvářet značný rozsah tohoto typu nezaměstnanosti.“ (Krebs a kol., 2002, s. 230).

Ve firmách se objevují v některých případech takzvané odbory, kde se sdružují různé skupiny lidí. Tyto odbory se následně domlouvají s firmou na kolektivní smlouvě, ve které je určitá mzda, po nějakou dobu neměnná. To znamená, že pokud klesne poptávka z DL na DL_2 , zůstane mzda díky smlouvě stejná. To způsobí, že firma poptává méně

pracovníků, nabídka zůstane stejná a vznikne část lidí, kteří se stanou nedobrovolně nezaměstnaní.

2.2.6 Neúplná zaměstnanost, nepravá zaměstnanost a „job stagnation“

Neúplná zaměstnanost znamená, že někteří pracovníci musejí přijmout práci na snížený úvazek nebo pozici, kde nejsou plně využity jejich schopnosti a kvalifikace. Společnost ji využívá mimo jiné jako způsob možnosti boje s masovou nezaměstnaností.

Nejčastější způsob je zkrácení pracovní doby či sdílení pracovního místa dvěma zaměstnanci. Pro zaměstnavatele znamená tento zkrácený úvazek či sdílené místo nejen snížení výdajů na mzdy, ale i větší volnost při organizačních a technických obměnách.

U nepravé nezaměstnanosti jsou podstatné nezaměstnané osoby, jež nemají snahu zajistit si pracovní místo, ale spíše se snaží získat maximální nárok na jistou podporu v nezaměstnanosti. Spadají sem osoby registrované jako nezaměstnaní, avšak pracující nelegálně v neformální a šedé ekonomice.

Job stagnation je jev spojený s vysokou mírou nezaměstnanosti, která brzdí profesionální i prostorovou mobilitu. Jednoduše řečeno, v době vysoké míry nezaměstnanosti nejsou lidé ochotni riskovat a i přes fakt, že jsou se svou pracovní pozicí velmi nespokojeni, zůstávají (Mareš, 1998).

2.2.7 Plná zaměstnanost

Osoba, která chce pracovat a je ochotna přijmout mzdu, kterou jí zaměstnavatel za daných podmínek nabídne, podle teorie tohoto typu zaměstnanosti vždy zaměstnání najde (Smutek, 2014).

„Za míru odpovídající plné zaměstnanosti je nejčastěji považována přibližně její 2-6 % úroveň.“ (Mareš, 1998, s. 25)

Podle Smutka se tato míra plné nezaměstnanosti shoduje s tzv. přirozenou mírou nezaměstnanosti odvozenou od ekonomického konceptu míry nezaměstnanosti neakcelerující inflaci (Smutek, 2014).

2.2.8 Dlouhodobá nezaměstnanost

Kvůli dlouhodobé nezaměstnanosti může člověk procházet velmi negativním obdobím, v němž ho doprovází například existenční krize, hledání sebe sama a také deficit pracovní způsobilosti. Důvodem této nezaměstnanosti mohou být vysoké finanční podpory, protože mohou některým osobám vzít motivaci k hledání nové pracovní pozice.

Člověk, který je dlouhodobě nezaměstnaný, může zcela změnit svůj životní styl, a to včetně svého pracovního přístupu. To však může vést k svévolným změnám od nedobrovolné nezaměstnanosti k dobrovolné (Holman, 2011).

Kvůli tomu může docházet na pracovním trhu ke změně postavení osob, a to z nezávislého občana na závislého klienta sociálního státu. Existuje zde takzvaná past nezaměstnanosti znamenající, že nezaměstnané osoby nic nemotivuje k přijetí nového zaměstnání, protože příjmy, které mohou získat ze sociálních dávek, se téměř rovnají příjmům z této nové pracovní pozice. A to způsobí, že tyto osoby raději čekají na lepší nabídky (Sirovátka & Mareš, 2003).

Podle Macka (2008) lze za dlouhodobou nezaměstnanost pokládat tu, která trvá minimálně jeden rok. Ovšem v některých zemích se za hranici považuje již půl roku. Tuto nezaměstnanost lze měřit ukazatelem míry dlouhodobé nezaměstnanosti. Ta se počítá jako podíl dlouhodobě nezaměstnaných a součtem zaměstnaných a nezaměstnaných, anebo podílem dlouhodobé nezaměstnanosti na celkové nezaměstnanosti.

2.3 Příčiny a důsledky nezaměstnanosti

Jednotlivé příčiny nezaměstnanosti lze vysvětlit jako problém:

- 1) agregované poptávky upadající díky zmenšování veřejných investic a výdajů a globalizace ekonomiky;
- 2) vysokých výdajů vynaložených na mzdové i nemzdové pracovní náklady plynoucích zejména na udržování „hypertrofovaného“ sociálního státu;
- 3) vysokých podpor v nezaměstnanosti a jednání sociálního státu, které ovlivňují motivaci hledání práce;
- 4) mzdové nepružnosti, jež je konsekvencí toho, že mzda není výsledkem přímé interakce nabídky a poptávky, ale vyjednávání zaměstnavatele a odborů;
- 5) omezování určitých skupin obyvatelstva, jako jsou například etnické skupiny, ženy a lidé staršího věku.

Pokud se budeme držet Evropy, můžeme rozlišit určité trendy prohlubující nezaměstnanost. Ty jsou následovné:

- a) přechod k postindustriální společnosti, což znamená pokles průmyslové výroby
- b) modernizace technologií, čímž postupně dochází ke způsobu, že se člověk ve výrobě a jejím řízení stává nadbytečným;
- c) rozdělení zdrojů z globálních hledisek způsobených růstem nadnárodních korporací;
- d) vstup nových, rychle rostoucích národních ekonomik na světový trh;
- e) vyrábění zboží dlouhodobé spotřeby důležitého pro udržení ekonomické prosperity, které nasytí domácí trh (Smutek, 2014).

Ztráta zaměstnání může u dané osoby vyvolat mnoho nepříznivých důsledků. Jako hlavní lze uvést například rozbití časové struktury, což má za následek deprivaci z absence pravidelných činností.

Pokud nezaměstnanost trvá delší dobu, projevuje se ztrátou pracovních návyků, kvalifikace a lze se setkat i s tím, že si osoba začne zvykat na sociální dávky. Jedinec se také přestane stýkat se svými kolegy z práce, někdy se za delší nezaměstnanost i stydí, takže často i s dalšími přáteli, a postupně se dostane do sociální izolace, která pak může narušit duševní pohodu daného jedince.

Toto narušení duševní pohody se následně projevuje rozkladem rodinných vztahů a ztrátou sociálního statusu. V krajních případech tyto důsledky mohou dojít až k tomu, že subjekt ztratí celkově smysl života, což má v krajních situacích až fatální následky (Smutek, 2014).

Co se týče důsledků nezaměstnanosti dlouhodobé, při ní může podle Sirovátky & Mareše (2003) dojít kvůli ztracené motivaci a zničené pracovní etiketě až k definitivnímu vyloučení z trhu práce. Pracovní kapitál těchto lidí rapidně klesá, protože čas otupí jejich pracovní dovednosti a kvalifikace, které si nelze bez pracovní pozice udržet ani zdokonalit.

2.3.1 Ekonomické důsledky

Ekonomické důsledky jsou výsledkem stagnace nebo dokonce menší produkce výroby, než kolik by ekonomika zvládala vyrábět za standardní situace. Hrubý domácí produkt se ocitá pod klasickou hodnotou a pod hodnotou potenciálního HDP. Kvůli propadu HDP je

možné pozorovat nejen snížení rozvoje ekonomiky, ale i sociálních transferů (Krebs et al., 1997).

Důsledky nezaměstnanosti jsou veskrze negativní. Ekonomicky to znamená, že čím je vyšší nezaměstnanost, tím více může klesat reálný produkt. Existuje takzvaný Okunův zákon, který tvrdí, že pokud je nezaměstnanost nižší o 1 % než přirozená míra nezaměstnanosti, znamená to, že je ekonomický produkt o 2-3 % nižší, než je produkt potenciální.

Dopadem může být ztráta produktu, protože se při menším počtu lidí vyrábí menší produkce. Můžeme zde opět použít Okunův zákon. Dopadem je i ztráta kvalifikace, protože pokud někdo pracoval ve firmě po dobu 5 let, ale již 3 roky nyní hledá z nějakého určitého důvodu práci novou, jeho kvalifikace a dovednosti ze zkušenosti v té firmě pomalu, ale jistě mizí (Helísek, 2000).

2.3.2 Sociální důsledky

Ztráta zaměstnání má velice špatný vliv na psychický vývoj člověka, způsobuje psychickou zátěž a deprese, které následně mohou vést k rozpadu rodiny nebo k nemocem.

Další problematika následující po ztrátě zaměstnání může být pokles a rozpad etických hodnot, což se může projevit alkoholismem či třeba narkomanií.

Podle Krebse (2002) jsou se sociálními důsledky také úzce spojeny celkové dopady nezaměstnanosti na sociální situaci a život, tedy i na postoje a chování nezaměstnaných osob. Protože má nezaměstnanost sama o sobě heterogenní charakter a jednotlivci ji prožívají odlišně, tak i její dopady jsou velice různorodé, a to svým rozsahem i dosahem. Mezi těmito důsledky existují úzké a propojené vztahy a je možné je dále dělit na:

- vliv na životní úroveň;
- vliv na rodinu;
- vliv na strukturaci a vnímání času;
- vliv na fyzické a psychické zdraví.

2.4 Úřad práce

Úřad práce ČR (dále jen „ÚP“) utváří jisté poradní sbory, které slouží jak pro zabezpečení vzájemné spolupráce na pracovním trhu, tak ke koordinaci provedení státní politiky. (Zákon o zaměstnanosti 435/2004 sb. Hlava II §2)

Jakékoli zprostředkování práce pomocí ÚP je zrealizováno bez jakéhokoli poplatku, tedy zdarma. To je způsobeno tím, že je ÚP státní úřad, financovaný z peněz daňových poplatníků.

Dále je nutné zmínit, kdo se vůbec může na ÚP přihlásit. Zákon o zaměstnanosti vyčlenil dvě skupiny, a to skupinu uchazečů o zaměstnání a zájemce o zaměstnání. Rozdíl je v tom, že uchazeči o zaměstnání jsou osoby bez výdělečné činnosti a mohou při splnění určitých podmínek nárokovat podporu v nezaměstnanosti. Další charakteristikou této skupiny je, že jsou státními pojištěnci, jimž ÚP platí všechna zákonem stanovená pojištění. Naproti tomu zájemci o zaměstnání jsou osoby fyzické s pracovními povinnostmi, kterým nárok na podporu v nezaměstnanosti a na placení pojištění zaniká. Ačkoli to vypadá, že pro ně ÚP nepředstavuje jakoukoli výhodu, je jim přiřazena referentka, jež je provede všemi informacemi o pracovním trhu a dostupnosti volných pracovních míst (Kaczor, 2015).

2.5 Kompenzace příjmu v nezaměstnanosti

2.5.1 Dva typy podpory

Podle Smutka může mít kompenzace dvě podoby, a to systému pojištění v nezaměstnanosti (ang. „unemployment insurance“) a systému státní podpory (ang. „unemployment assistance“). Tyto dva typy jsou od sebe rozdílné v tom, že pojištění je v našich podmínkách používáno jako podpora v nezaměstnanosti, zatímco státní podpora jako systém dávek sociální pomoci (Smutek, 2014).

Kritéria podpory nezaměstnanosti

Na podporu v nezaměstnanosti má podle zákona o zaměstnanosti (Ministerstva práce a sociálních věcí, 2021) právo osoba splňující následující podmínky:

- Uchází se o zaměstnání a je zapsána v evidenci uchazečů o pracovní poměr na určitém Úřadu práce České republiky;

- požádá daný úřad o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti;
- splní podmínky stanovené zákonem o zaměstnanosti;
- získá za poslední 2 roky před evidencí uchazečů důchodové pojištění v délce alespoň 12 měsíců.

Výše zmíněnou poslední podmínku lze splnit i započtením doby náhradního zaměstnání, za které lze považovat čas, kdy:

- se zdravotně postižený připravuje k práci;
- osoba pobírá invalidní důchod terciárního stupně;
- se osoba stará o dítě ve věku do 4 let;
- pečuje o člověka, který není schopen zajistit si životní potřeby a je na této péči závislý (podle právních norem musí být tato neschopnost na úrovních středně těžká, těžká či úplná);
- osoba vykonávala dobrovolnickou práci nebo pracovala ve veřejných službách, a to minimálně 20 hodin v týdnu;
- osoba pečovala o fyzickou osobu mladší 10 let;
- má osoba dočasnou pracovní neschopnost nebo je v nařízené karanténě (Zákon o zaměstnanosti 435/2004 sb. Hlava II §2)

II PRAKTICKÁ ČÁST

3 Nezaměstnanost během pandemie

Pro analýzu nezaměstnanosti jsem si vybrala území Plzeňského kraje, kde žiji, a to z toho důvodu, že jsem se zajímala o celkové dění a průběh pandemie právě v tomto kraji.

Koncem roku 2019 začaly přicházet zprávy o výskytu nového a nebezpečného viru v Číně, ale tehdy se zatím zdálo, že se nás to netýká, protože je to „daleko“. Výraznější zájem nastal po prvním potvrzeném výskytu viru na území ČR v březnu 2020. Pak se rozjelo až „davové šílenství“, při kterém lidé skupovali v lékárnách všechny dostupné vitamíny a hygienické pomůcky (roušky, rukavice, dezinfekce). Nedostatek roušek vyvolal zvláštní atmosféru ve společnosti. V daný moment začalo spontánní šití roušek nejen známých osobností, ale i obyčejných lidí, kteří chtěli pomoci. Zapojilo se opravdu velké množství lidí, protože pochopili, že je to potřeba. Atmosféra strachu před něčím neznámým se snoubila s potřebou podílet se zapojením do spontánně vyvolané aktivity. Nicméně na začátku března 2020 začaly kontroly na hraničním přechodu Rozvadov, jež odhalily prvního člověka s podezřením na nákazu. Od tohoto momentu následoval obrovský nárůst identifikací dalších osob s pozitivním výsledkem testů na přítomnost nemoci covid-19 a první oběti.

Rychlé šíření nákazy vedlo například ke zrušení či odložení kulturních akcí, omezení provozu restaurací, barů a hospod způsobující první ztráty restaurátérů. Tato restriktivní opatření měla za následek, že podíl nezaměstnaných v Plzeňském kraji v dubnu vzrostl z březnových 2,6 na 3 procenta a nezaměstnaných bylo 12 335.

Následující měsíc bylo v Plzeňském kraji již 612 nakažených a 13 mrtvých. Dochází ke zvýšenému zájmu o placené testování, se kterým pomáhají dobrovolně i hasiči.

V červenci bylo zaevidováno 13 553 osob bez práce, nezaměstnanost v Plzeňském kraji vzrostla na 3,3 procenta a celkově v ČR na 3,8 procenta. Nejvíce zasažené bylo Tachovsko a Plzeň-město, nejméně pak Plzeň-jih a Domažlicko.

Již od konce března docházelo k postupnému zavírání základních a středních škol. Velký vliv v Plzeňském kraji měl koronavirus na všechn kulturní a společenský život, protože došlo ke zrušení mnoha akcí, Například to byly Velikonoční trhy, Havelské trhy, Slavnosti svobody, koncerty, majáles a divadelní představení. Naopak „velký boom“

zažívaly přírodní parky, do kterých lidé utíkali z měst. Důvodem bylo zřejmě uzavření všech volnočasových aktivit či snaha o zdravější životní styl.

V listopadu v Plzeňském kraji svitlo na lepší časy a to tím, že nové případy začaly pomalu klesat. Nezaměstnanost sice klesat nezačala, ale ani nijak rapidně nevzrostla, protože se zvýšila pouze na 3,1 %, což je jen o 0,1 procenta více než v říjnu.

Ovšem tato naděje nevydržela dlouho z důvodu pozdějšího objevu první mutace této nemoci a čísla začala opět rapidně stoupat. Rychlou reakcí na tuto situaci bylo rozšíření míst na bezplatné antigenní testování, která zabrala i s výsledkem pouhých 10 minut. Antigenní testování se následně rozšířilo i do firem s větším počtem zaměstnanců, kdy mezi prvními oslovenými byly firmy v nejvíce zasaženém regionu Tachovsko (Plzen.cz, 2021).

3.1 Plzeňský kraj

Prvořadou charakteristikou je poloha, důležitá pro popis ekonomický. Plzeňský kraj se nachází na jihozápadě České republiky a na západě hraničí s Bavorskem. Na českém území kraj sousedí s Karlovarským, Jihočeským a Středočeským krajem.

Obrázek 3: Poloha Plzeňského kraje



Zdroj: Polák (2007)

Co se týče počtu obyvatel, je Plzeňský kraj s počtem 591 041¹ obyvatel až na devátém místě, ovšem polohou je na místě třetím. Tento kraj se skládá celkem ze 7 okresů, kterými

¹ (Český statistický úřad, 202x)

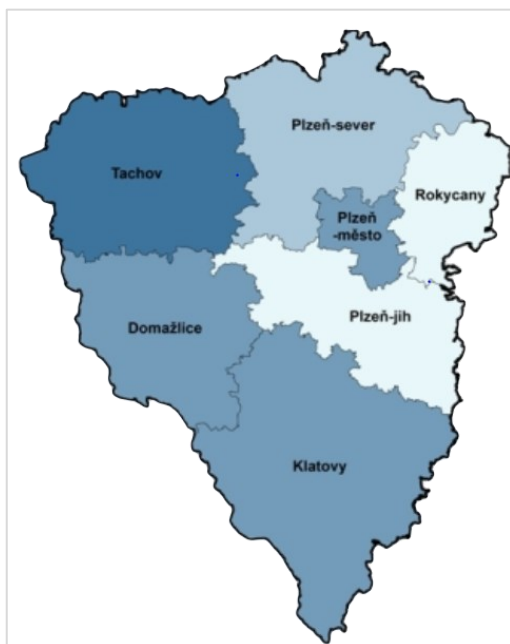
jsou Plzeň-město, Plzeň-jih, Plzeň-sever, Rokycany, Tachov, Domažlice a Klatovy. Okresy jsou navzájem velice rozdílné, jak ve sféře ekonomické, tak i geografické. Velice rozšiřujícím odvětvím se stává IT a e-commerce a jako největší společnosti lze zmínit například Euro software, Ermet, GTW Technik, Unit plus a Lidl E-commerce logistics.

V návaznosti s řešenou problematikou nezaměstnanosti je třeba označit společnosti s nejhojnějším počtem zaměstnanců, které by zmíněnou problematiku měly mírnit. Jedná se o firmy Daikin, Panasonic, Lasselsberger, Plzeňský Prazdroj a.s., Borgers, Škoda (a její pobočky), Západočeskou univerzitu v Plzni, Fakultní nemocnice a léčebny, ČEZ Zákaznické služby s.r.o., VISHAY ELECTRONIC, spol. s.r.o., Krajské ředitelství policie Plzeňského kraje či Statutární město Plzeň.

3.2 Okresy Plzeňského kraje

V této kapitole bude porovnáván podíl nezaměstnaných osob v jednotlivých okresech Plzeňského kraje. Srovnání bude probíhat v letech 2019, 2020, 2021 a brát v úvahu se bude také celkový podíl, počet celkových pracovních míst a podíl uchazečů na 1 pracovní místo. Tyto statistické údaje, čerpané přímo z ročních zpráv Úřadu práce ČR (dále jen „ÚP“), se následně porovnájí v grafech. Nejprve je vhodné stručně charakterizovat jednotlivé okresy.

Obrázek 4: Mapa Plzeňský kraj



Zdroj: Český statistický úřad (2021)

3.2.1 PLZEŇ – MĚSTO

Okres Plzeň-město se nachází v centru celého kraje, a i přes fakt, že se jedná o územně nejmenší část kraje, zaujímá první místo v přičce nejhustěji osídleného okresu.

Nachází se zde značná nabídka středních i vysokých škol a diverzita je opravdu široká, začínající od obecných středních škol, přes zaměřené obory až po 9 různých fakult Západočeské univerzity v Plzni. To podle mého názoru může mít také vliv na nezaměstnanost tohoto okresu, protože většina těchto škol nabízí praxe ve firmách, se kterými následně žáci mohou uzavřít pracovní smlouvy ihned po absolvování. Lze tedy konstatovat, že se v tomto okrese nachází potenciál vzdělané pracovní síly.

Dalším uvážením při analýze nezaměstnanosti je rozsáhlá nabídka možností na bydlení, kdy se lidé stěhují do centra okresu, aby nemuseli dojíždět do velkých firem, kde pracují a jež se nacházejí právě na okrajích města Plzeň.

Jako největší společnosti v Plzni lze jmenovat například firmy nacházející se na rozsáhlých Borských polích, tedy Panasonic AVC Networks Czech s.r.o., Yazaki Wiring Technologies s.r.o., Lidl e-commerce, Daikin Industries Czech Republic s.r.o., JTEKT Automotive Czech Plzeň a Lear Corporation. Mimo Borská pole například Čistá Plzeň s.r.o., zajišťující svoz odpadů, BRUSH SEM s.r.o., Business Park Plzeň Křimice zaměstnávající až 200 pracovníků.

Výše zmíněná Borská pole jsou průmyslovým parkem, ve kterém se v roce 2019 nacházelo 41 společností nabízejících 9 800 pracovních pozic. Úspěch tohoto odvětví je založený především na poloze a infrastruktuře kraje, protože ten se nachází blízko německých hranic a je k dispozici frekventovaná dálnice D5. Díky blízkosti hranic a snadné dopravě se v zóně koncentrují převážně německé společnosti, především z automobilového průmyslu.

Jako důležitou informaci je nezbytné podotknout specializace okresu Plzeň-město, strojírenství a potravinářský průmysl. V potravinářství jde o společnosti Plzeňský Prazdroj a.s., zaměstnávající velký počet obyvatel, Stock Plzeň a.s., sídlící v Plzeňské části jménem Božkov, a Bohemia Sekt a.s. ve Starém Plzenci, patřící k nejvýznamnějším výrobcům sektů a vín střední a východní Evropy. Strojírenství zastupuje nejslavnější Plzeňská společnost Škoda a.s., orientující se jak na tradiční dopravní strojírenství

vyrábějící tramvaje, elektrické lokomotivy a metra, tak na výrobu turbín nebo vybavení pro elektrárny a jaderná zařízení.

Vše výše zmíněné na sebe úzce navazuje. Školy vyprodukují vzdělané jednotlivce nacházející uplatnění v této široké nabídce společností a díky vzdělanému zastoupení mají o investice do firem zájem i zahraniční subjekty (Úřad práce ČR – Krajská pobočka v Plzni, 2019).

3.2.2 Plzeň-sever a Plzeň-jih

Ke spojení těchto dvou okresů do jedné kapitoly jsem dospěla po úvaze o jejich podobnosti, neboť okresy Plzeň – sever a Plzeň – jih mají společné zaměření průmyslu na těžbu a zpracování kaolinu. Oba sousedí s okresem Plzeň – město.

Plzeň – jih zaujímá 13 % rozlohy kraje a je zásobárnou nerostných surovin, jež umožňuje rozmach podniků ve zpracovatelském průmyslu, pracujících se stavebními materiály. Velké zastoupení má i zemědělství, z důvodu značné (59,1 %) rozlohy hospodářské půdy, a to jak pro okres, tak pro celý kraj.

V regionu se vyskytují zejména hrubší druhy kaolinu, které se zpracovávají na stavební a hospodářskou keramiku (např. žáruvzdorné výrobky, obkládačky) v nedalekých keramických závodech v Horní Bříze v okrese Plzeň – sever. Na tomto příkladě lze spatřit jistou propojenost okresů.

Na jižním Plzeňsku je zastoupení především průmyslu stavebních hmot a za nejvýznamnějšího zaměstnavatele lze označit společnost Lasselsberger v obci Chlumčany. Dalšími důležitými firmami, ovšem v jiném průmyslu, jsou pak VISHAY ELECTRONIC v Přešticích nebo například ELITEX Nepomuk atd.

Hranici s Karlovarským krajem má okres Plzeň – sever, jenž představuje 16,8 % rozlohy kraje. Pro tento okres je stejně primární těžební průmysl i zemědělství a zemědělství zabírá přibližně polovinu rozlohy kraje.

Ke koncentraci průmyslu dochází v tomto okrese především v okolí města Plzně, a to z důvodu rozsáhlé infrastruktury. Naopak zemědělství se soustředí především v okresních centrech. Díky dálnici D5 tam vznikly nové průmyslové závody, a to například u Nýřan. Lze jmenovat například DIOSS Nýřany, nebo ZIEGLER Automobiltechnik zaměřující se na výrobu elektrických zařízení.

Své značné zastoupení má v obou okresech i zemědělství s významnou rolí pro celý kraj. V obou okresech se pěstuje především pšenice, ječmen, řepka nebo brambory a kukuřice a chová se skot, prasata a drůbež. Větší zemědělské podniky a družstva lze nalézt v Kralovicích, Kožlanech, Žihli (Plzeň-sever) a ve Stodu, Chotěšově, Blovicích (Plzeň-jih).

3.2.3 Domažlice, Tachov

Jistou podobnost těchto okresů lze spatřit v geografické poloze, protože jak okres Domažlice, tak Tachov sousedí se Spolkovou republikou Německo. Jejich ekonomika a průmysl jsou na tuto polohu uzpůsobeny a zaměřeny.

Pro okres Domažlice je proto důležité silniční spojení Plzeň-Folmava a Domažlice – Furth im Wald. Okres je charakterizován kombinací průmyslu a zemědělství, zemědělská půda zaujímá 52,8 % jeho rozlohy. Průmysl je koncentrován především v Domažlicích, Klenčí pod Čerchovem, Horšovském Týně a v Kdyni. Mezi nejvýznamnější společnosti patří například KDYNIUM a.s., pracující s ocelí, Trans World Hotels & Entertainment, a.s., zabývající se ubytováním a obchodem, APM Automotive s.r.o., dodávající náhradní díly, nebo třeba Čerchov a.s., pracující s kovovýrobou. Mnoha lidem se ovšem okres Domažlice v představách pojí s jeho bohatou kulturní tradicí, která do něj i dnes stále láká turisty z celého světa.

Tachov sousedí s Karlovarským krajem, přesněji s okresem Cheb, a na západě tvoří hranice se Spolkovou republikou Německo. Z tohoto důvodu je pro Tachovsko důležité traťové spojení Plzeň – Cheb a železniční spoj Planá – Tachov – Domažlice. Po okrese Klatovy jde o největší okres v celém kraji a je velmi rozličný, protože je v něm mnoho rozvinutých odvětví jako například těžba kamenu, průmyslová výroba plastů a potravinářství. Z hlediska historie zde byla podstatná i těžba stříbra, olova, mědi a cínu, ovšem v současné době je v provozu jen několik kamenolomů. Většinu průmyslové výroby a jiných velkých společností lze nalézt v blízkém okolí dálnice D5. Mezi největší pak můžeme zařadit IDEAL AUTOMOTIVE Bor, s.r.o. pro automobilový průmysl, GRAMMER CZ, s.r.o. v Tachově vyrábějící vnitřní vybavení automobilů, LOXXESS Bor s.r.o. se zaměřením na skladování, Eissmann Automotive Česká republika s.r.o. vyrábějící příslušenství do automobilů. V oboru strojírenství lze zmínit Kermi s.r.o. ve Stříbře, dále Scherdel, s.r.o. a Rotarex Praha spol. s r.o. Za zmínku stojí i potravinářský průmysl Mlékárna Stříbro s.r.o. a pivovar Chodovar v Chodové Plané.

V tomto okrese jsou lákadlem pro turisty lázeňské pobyty v Konstantinových Lázních, historické památky jako například Kladrubský klášter nebo Český les, jenž je nejvýše položenou částí okresu. K odpočinku a vyhledávat relax lidé dojíždějí ke známé vodní přehradě Hracholusky.

3.2.4 Klatovy, Rokycany

Okres Klatovy je díky své rozloze největším okresem Plzeňského kraje a zabírá z celkové rozlohy 25,4 %. Sousedí s ním okresy Domažlice, Plzeň-jih, dále Jihočeský kraj a Německo. Zemědělství zaujímá 46 % okresu a průmysl je koncentrován do tří center - Klatovy, Sušice a Horažďovice. Důležité postavení má v tomto okrese i rekreační turistika a nejvyhledávanějším místem je oblast Šumava a města Sušice a Klatovy. Pohoří Šumava, tedy jižní polovina území, je označována jako nejkvalitnější oblast České republiky. Celkově tento okres obsahuje nejvíce chráněných oblastí v celém kraji.

Na druhou stranu tento okres postrádá hustou železniční síť a na velkém území přírodního rázu tak nelze nalézt žádné železniční spoje. Hlavními spoji jsou pouze vlaková trať Plzeň – Klatovy – Železná Ruda a Plzeň – České Budějovice.

Mezi největší zaměstnavatele patří Rodenstock ČR s.r.o., Key Plastics Janovice s.r.o. vyrábějící plastové komponenty, Intertell s.r.o. produkující plasty a kovy pro automobilový průmysl, Holz Schiller s.r.o. zabývající se výrobou dřevěných schodišť anebo OKULA Nýrsko a.s. vyrábějící brýlovou optiku. Z potravinářství pak lze jmenovat známé Drůbežářské závody Klatovy a.s., Mlékárnu Klatovy a. s., Západočeské konzumní družstvo Sušice apod.

Jako opak okresu Klatovy jsem pro analýzu využila Rokycansko, protože Klatovsko disponuje přírodními oblastmi, a Rokycansko trpělo a neustále trpí zhoršováním životního prostředí projevujícího se převážně kolem dálnice D5, procházející přes území okresu a průmyslových center. Pokud bychom nebrali v úvahu okres Jeseník, Rokycansko se svým počtem obyvatel by bylo nejmenší v celé České republice.

Rokycansko je zaměřeno především průmyslově-zemědělsky, v regionu jsou významné ovocné sady, ve kterých se pěstují především zimní odrůdy jablek. Zemědělské půdy obhospodařují společnosti Kladrubská a.s., Zbizožská a Příkosická zemědělská a.s. a soukromě hospodařící rolníci. K zemědělství je nutné zmínit i důležitý chov skotu, prasat a drůbeže. V historii patřilo Rokycansko k železářským oblastem, hlavními

středisky byly Rokycany, Holoubkov, Zbiroh, Strašice, Dobřív a Hrádek. Také se v regionu v 17. století těžilo uhlí, díky němuž se tam rozvinul chemický a sklářský průmysl. V současné době se těžbou železných kovů zabývají železárny Hrádek a Slévárna Strašice, neželezných kovů pak Kovohutě Rokycany. Průmyslově zaměřené společnosti jsou Borgers a Bontaz vyrábějící autodíly. Na okraji města Rokycan jsou lokalizovány závody na produkci papíru jménem Prowell. Ovšem na druhé straně mnoho známých závodů i zaniklo, například to byly Marila Rokycany, Konzervárna Radnice, Hamiro Rokycany nebo Jitona Břasy.

Díky snaze o zlepšení přírodních podmínek dochází k rozvoji turistiky a rekreace, protože na území okresu jsou lesy, Brdská vrchovina, Chráněná krajinná oblast Křivoklátsko a řeka Berounka. Lze zmínit wellness hotel „Darovanský dvůr“, který láká ke sportovním aktivitám, jako je golf, tenis a jízda na koni.

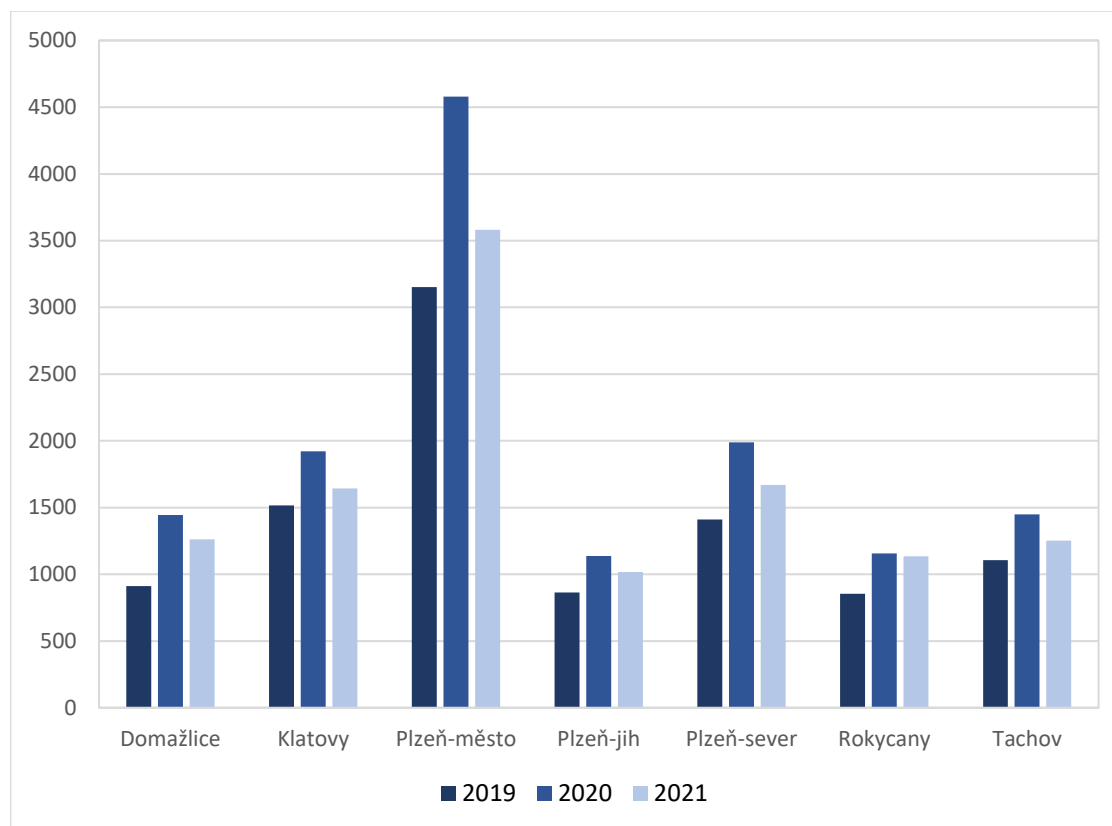
3.3 Stanovení hypotézy

V závislosti na průběhu pandemie bude v této kapitole porovnán podíl nezaměstnaných osob v jednotlivých okresech Plzeňského kraje, které jsou výše charakterizované. Srovnání bude probíhat z ucelených dat pro roky 2019–2021 a brán v úvahu bude celkový podíl nezaměstnaných, počet pracovních míst, podíl uchazečů hlásících se na jedno pracovní místo a okrajově také vzdělanost jednotlivých okresů.

Cílem tohoto šetření bude zjistit, zda pandemie covid–19 ovlivnila nezaměstnanost Plzeňského kraje, a pokud ano, pak v jak velkém rozsahu. Bude tedy nutné prošetřit i ostatní vlivy, které mají důsledek na zmíněnou problematiku.

3.4 Porovnání nezaměstnanosti podle jednotlivých okresů

Obrázek 5: Graf porovnání nezaměstnanosti



Zdroj: Moravec (2019, 2020, 2021), zpracováno autorkou

Na konci prosince 2019 bylo na ÚP pro Plzeňský kraj evidováno 9 811 nezaměstnaných a 37 876 volných pracovních míst. Také z přílohy A si lze povšimnout, že se podíl nezaměstnaných osob v tomto roce pohyboval v rozmezí 1,9 % - 2,8 %. V porovnání s celorepublikovým podílem se tento kraj pohyboval pod jejími hodnotami, protože ten se rovnal na konci roku 2019 hodnotě 2,9 %. Z grafu lze vidět, že rok 2019 měl oproti dalším dvěma následujícím rokům nejnižší počet nezaměstnaných ve všech okresech.

Podle roční zprávy ÚP pro rok 2019 bylo nejvíce osob zaevidováno a zaměstnáno v oboru průmysl, maloobchod a velkoobchod, ve veřejné správě, zdravotnictví a dopravní skladování. (Moravec, 2019)

V roce 2020 došlo k růstu nezaměstnanosti, což lze zpozorovat jak z grafu, tak z tabulky v příloze A. Ačkoli se v grafu tento nárůst zdá být velice vysoký, šlo o změny přibližně o pouhé 1 %. Nárůst tedy nelze považovat za nikterak závažný. Podíly v tomto roce

oscilovaly v rozmezí 2,6 % - 3,8 %, oproti tomu se celorepublikový podíl rovnal hodnotě 4,0 %.

V grafu můžeme vidět, že nejvyšší počet nezaměstnaných se nacházel ve všech třech porovnávaných letech v okrese Plzeň-město. Tento znatelný rozdíl oproti ostatním okresům lze vysvětlit vyšší fluktuací lidí, větším počtem obyvatel, dále znatelnějším počtem firem a rozsáhlejším zaměřením okresu na služby a gastronomii, které byly v těchto letech nejvíce zasaženými obory.

Podle přílohy A bylo nejvíce osob zapsaných na úřadu práce pro tento okres v roce 2020, a to 4580 uchazečů, kdy se na jedno volné pracovní místo hlásilo 0,6 osob. K tomu mohlo dojít v důsledku první velké intervence, tedy vyhlášení nouzového stavu, a to dne 12. 3. 2020, s platností na následujících 30 dní. V nouzovém stavu bylo stanoveno omezení škol a využití distanční výuky. Jednalo se především o vysoké, vyšší odborné a střední školy, protože omezování základních a mateřských škol bylo velice různorodé. Zavření škol mělo velký vliv na mnoho zaměstnanců v jiných oborech – rodiče dětí, kteří byli nuceni zařídit si volno či práci z domova, protože museli zůstat se svými dětmi doma. Na druhém místě se v počtu nezaměstnaných sestupně po okrese Plzeň – město nacházel okres Klatovy a téměř shodný okres Plzeň – sever na místě třetím. Tyto dva okresy měly nejen téměř shodné statistiky nezaměstnaných osob, ale také počty volných míst a počet osob ucházejících se o právě jedno pracovní místo. Rozdíly jsou opravdu minimální. Podle Moravce (2019, 2020, 2021) patřily k nejvíce problémovým regionům těchto dvou okresů Sušicko, Kašperskohorsko, Železnorudsko pro Klatovy a Kralovicko, Manětínsko a Útersko pro Plzeň – sever. Jistou podobnost nezaměstnanosti v průběhu těchto 3 let u výše zmíněných regionů lze spatřit v zemědělství a vázanosti na sezónnost.

Firmy reagovaly na pandemii přemístěním na internet – některé otevřely online obchody, jiné své zaměstnance nechaly pracovat z domova, pokud to šlo. Závratným způsobem začala vzrůstat popularita e-commerce, podnikatelé začali vytvářet různé výhody pro zákazníky. Jednalo se například o dopravu zdarma, bezkontaktní donášku před dveře z důvodu karantény či rychlé doručení. Podle statistik z Asociace pro elektronickou komerci se podíl e-commerce zvýšil v roce 2020 nad 16 %, k růstu došlo i v objemu obrátů a celkovému množství českých e-shopů. Došlo také k nečekanému nárůstu zájmu o konkrétní typ zboží, tedy o drogistické zboží, jednalo se především o dezinfekce a ochranné pomůcky. Dále o prodej potravin či zboží denní potřeby, který podle

subjektivního názoru posunul například e-commerce Rohlík.cz na úplný vrchol. V neposlední řadě došlo k nárůstu objednávek z lékáren.

Z důvodu online výuky a „homeoffice“ u pracovních možností došlo také k velkému nárůstu prodeje elektroniky a spolu s příchodem jarního počasí a nástupem zahradní sezóny vzali lidé útokem i e-shopy hobbymarketů.

U rozvozu jídla nešlo jen o nákupy běžných surovin, ale i o dovoz hotových jídel. Mnoho restaurací reagovalo na uzavření provozoven spuštěním možnosti rozvozu jejich jídel. V Plzeňském kraji fungují tři nejznámější rozvozy, a to Dáme jídlo, Wolt a Boltfood. Před počátkem pandemie bylo známé převážně Dáme jídlo, Wolt začal prokazovat ziskovost až během této pandemie a došlo u nich ke zvýšení objednávek i spolupráci s restauracemi. Ovšem restaurace dokázaly fungovat i bez těchto podniků a začaly více využívat online marketing. Objednávky začaly přijímat i na sociálních sítích a na svých internetových stránkách (Internet Info DG, a.s., 2021).

Průběh pandemie nejvíce zasáhl cestovní ruch, gastronomii a služby. Restauracím a barům byla nejdříve udělena podmínka určující zkrácenou otevírací dobu, ale v následujících týdnech došlo opakovaně na úplné uzavření provozoven na určitý časový úsek. K uzavření restaurací a barů se přidaly také salony a obchody neprodávající potraviny a léky. Některé podniky nebyly schopny pružně zareagovat na vládní opatření nebo jim došly finance k pokračování vlastního podnikání. Jak jsme uvedli výše, některé podniky v gastronomii přesídlily na internet, ale například u cestovního ruchu nelze „přemístit“ koupený zájezd na Mallorcu. Některé firmy nebo instituce si ovšem poradily alespoň částečně, a to tak, že začaly pořádat různé prohlídky muzeí, výstav a populárních míst pomocí živého vysílání či pomocí VR technologie (nasazené brýle) ukazující populární místa na světě.

Firmy musely na skutečnosti přicházející v průběhu pandemie reagovat průběžně a byly nuceny zajistit flexibilní formu práce (práce z domova anebo na dálku). To ovšem přinášelo nutnost zajištění technického vybavení, zajištění nových smluv či jiný přístup v pracovní politice.

Stát ukázal snahu nestavět se zády k těmto dopadům a přicházel s různými podpůrnými programy, jako je například Antivirus (viz příloha F). Tento program schválila vláda České republiky 31. 3. 2020 a sloužil k podpoře zaměstnanosti. Cílem bylo zmírnění negativních dopadů šíření onemocnění covid-19. Svě žádosti o podporu mohli jedinci

zasílat od 6.4 téhož roku a příspěvek byl určen k částečnému krytí mzdových nákladů zaměstnavatele (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2020)

Smyslem této práce nebylo věnovat pozornost skupině nezaměstnaných – absolventů škol, ale pro zajímavost si lze v příloze B, C, D povšimnout, že rok 2020 byl pro absolventy zřejmě těžší při hledání jejich prvního zaměstnání, protože oproti roku 2019 nastal zřejmý nárůst zaevidovaných studentů na ÚP ČR. Tento nárůst pokračoval i v roce následujícím, ovšem již v menším objemu. V úvahu tak přichází myšlenka, zda se jedná o první prokazatelné dopady pandemie, či o pouhou souhru náhod, kterými může být jiný obor studia, než jaký byl od firem poptávaný. K nejvyššímu nárůstu došlo při studiu středoškolském, protože evidovaných absolventů vzrostlo zřetelně téměř v každém okrese. K největšímu kolísání docházelo v těchto třech letech u absolventů středních škol. Podle ÚP bylo pro všechny tři roky nejvíce volných pracovních míst pro uchazeče základních škol a pro osoby s výučním listem, nejméně potom pak pro doktorandy, absolventy vyšších odborných škol a obecných středních škol. Jako jedno z řešení problematiky nezaměstnanosti existuje možnost nalákat studenty na školy zaměřené na technické obory či na školy s výučním listem, aby absolventi mohli pracovat v pozicích jako elektrikáři, zedníci či skladníci se SAP systémem. Plzeňský kraj se přitom i ve skupině absolventů nadále nachází v mezích pod hodnotami celorepublikového průměru.

3.5 Porovnání nabídky a poptávky po pracovních místech

Z tabulky v příloze E je zřejmé, že od dubna 2019 dochází k postupnému navyšování nabídky i poptávky na trhu práce ve všech okresech sledovaného kraje, které souvisí jak se sezonními pracemi, tak s nástupem absolventů škol do evidence ÚP. Zlom ale nastal po březnu 2020, kdy přicházela různá intenzita a formy restrikcí (lockdown). Tento stav výrazně narušil nabídku i poptávku, ale v podstatě se tato nevyváženost dotýkala jenom některých profesí. Tam, kde firmy nebyly zasaženy restrikcemi natolik, že mohly pokračovat ve výrobě (při použití různých epidemiologických nařízení), tam nedocházelo k tak výraznému rozdílu. Například u pracovníků obsluhy strojů a montérů, kde poptávka přímo enormně převyšovala nabídku. Například v dubnu roku 2019 tvořil převis poptávky nad nabídkou 21 817 osob. V srpnu roku 2020 poptávka po výše zmíněných pracovnících zřetelně klesla, a to o 5 532 osob, avšak hned v dubnu 2021 došlo k opětovnému růstu na 20 400, po němž následovalo další, méně zřetelné klesání.

Z této tabulky lze vyčíst, že nejméně poptávaní byli úředníci, kterými je zřejmě trh práce dostatečně „nasyčen“. Ve všech třech letech lze tedy vidět nesoulad mezi nabídkou a poptávkou. Také můžeme z tabulky nabídky a poptávky vidět, že je dlouhodobý nedostatek kvalifikované pracovní síly, a to zejména v profesích s technickým zaměřením. Problematiku nezaměstnanosti v tomto kraji lze ovšem mimo pandemii zdůvodnit i velkou rozlehlostí kraje, kvůli které mohou mít lidé z jednotlivých okresů problém s dojížděním do svých pracovních míst. Při popisu jednotlivých okresů jsme zmínili častokrát zaměření na zemědělství, lesnictví a stavebnictví, jež jsou závislá na sezónnosti, což může být další důležitý faktor. Za zmínku také stojí rozšíření práce na černo, kdy jsou lidé zapsáni na úřadu práce, ale pracují mimo evidenci. Nebo také lidé spokojeni s výší podpůrných dávek od úřadů práce, jimž se nevyplatí pracovat, anebo pouze nechtějí.

3.5.1 Znevýhodněné skupiny nezaměstnaných

Jako dopady na problematiku nezaměstnanosti nejen v Plzeňském kraji můžeme zmínit takzvané problémové skupiny, tvořící osoby, které mají například kvůli věku, pohlaví, zdravotnímu stavu, péči o dítě či jiné tíživé situaci znevýhodněnou pozici na trhu práce.

Některé (absolventi) jsme v textu této práce již zmínili, ačkoliv pouze okrajově. S absolventy se pojí pojem mladiství, za který se rozumí osoba, která je starší 15 let, ovšem ale nepřekročila věk 18 let. Mezi tyto osoby se řadí například studenti, kteří „vzdali“ vzdělávání na středních školách a rozhodli se ve studiu nepokračovat. Ve všech třech sledovaných letech nebyl počet těchto osob zapsaných na ÚP v Plzni nikterak markantní, nejvíce (152) jich bylo v evidenci roku 2019. Další roky počet kolem této hodnoty lehce kolísal, kdy v roce 2020 klesl pouze o 14 nezletilých a následující rok došlo k opětovnému růstu na 151 jedinců. (Moravec, 2019, 2020, 2021)

Další rizikovou skupinou jsou dlouhodobě nezaměstnaní, kteří jsou blíže definováni v teoretické části práce. Dle Macka (Macek & Ekonomická fakulta, 2008) jsme si tento pojem vysvětlili jako osoby, které jsou bez zaměstnání minimálně jeden rok, v některých zemích již půl roku a lze jejich počet spočítat například jako podíl dlouhodobé nezaměstnanosti na celkové nezaměstnanosti. Z přílohy G lze vyčíst, že ve všech třech letech bylo v kraji nejvíce zaevidovaných osob na ÚP po dobu do 3 měsíců, kdy se tento počet stále pohyboval okolo hodnoty 4000, přesněji v roce 2019 4 843, v roce 2020 4 769 a v roce 2021 4 091. Je možné vidět jistý meziroční pokles. Pokles ovšem neplatí

v případě ostatních rozmezí délek evidence nezaměstnaných, protože v každém dalším rozdělení délek dojde v roce 2020 ke zvýšení, nikoliv k poklesu. Pro roky 2019 a 2020 platí, že k nejnižšímu počtu zaevidovaných došlo v rozmezí evidence více než 2 roky. V roce 2021 platil nejnižší počet pro evidenci v rozptylu 9 až 12 měsíců. I když nejvíce osob bylo zapsáno po dobu do 3 měsíců, lze z toho usoudit, že problém s dlouhodobou nezaměstnaností nebyl až tak závažný, ačkoliv z tabulky z přílohy G je vidět, že nemalé, ale ne závratné počty byly i pro dobu delší než půl roku.

Někteří autoři, např. Krebs et al. (1997) tvrdí, že častěji dochází k postižení u pracovníků s nižším vzděláním a kvalifikací. Obzvláště v dnešní době je vzdělání v rámci nalézání zaměstnání velice důležité. Osoby s nízkým či chybějícím vzděláním se mnohdy potýkají s problematikou nezaměstnanosti i z důvodu nízké motivace s hledáním, či ze specifického způsobu žití, který podporuje jisté vyloučení ze společnosti, k čemuž se poté váže přilnutí ke specifickým skupinám jedinců nalézající jisté „zalíbení“ v trvalé závislosti na podpoře státu. Ve výše uvedeném textu byla zmíněna poznámka, že je dlouhodobý problém nalézt vhodně vyučené jedince vhodné pro zaměření Plzeňského kraje. Z tabulky v příloze G se ukazuje, že nejvíce zaevidovaných mělo ve všech třech letech vzdělání vyučení s maturitou a na pomyslné druhé příčce se pro tyto roky umístilo vzdělání základní.

Na jednu stranu lze říct, že tento fakt vyvrací již zmíněné tvrzení nedostatku vyučených osob, ale není tomu tak, jelikož po okrajové analýze nabídky škol s výučním listem lze usoudit, že si studenti mohou vybírat z většího počtu škol zaměřujících se například na obory gastronomii, obchod a podnikání, kadeřnice, pečovatelské služby, automechanik, prodavač anebo zemědělství. (Školy online, 2022)

Díky stále se vyvíjícímu zdravotnictví se lidé dožívají delšího věku, to ovšem má jisté dopady na ekonomiku. Jedním z dopadů je problematika s hledáním či udržením zaměstnání na trhu práce. Ačkoliv jsou jedinci, kteří i v pozdějším věku zdravotně jsou schopní a dostatečně vzdělaní na to, aby mohli i nadále pracovat, někteří zaměstnavatelé prodlužování jejich smluv či nové nástupy z nejistoty nepodporují. Je možná otázka, zda tomu tak je z důvodu strachu z nedostatečné výkonnosti, ze zastaralých postupů a neschopnosti učit se novým technologiím či ze strachu náhlého odchodu do důchodu s následným hledáním a zaučením nového zástupu.

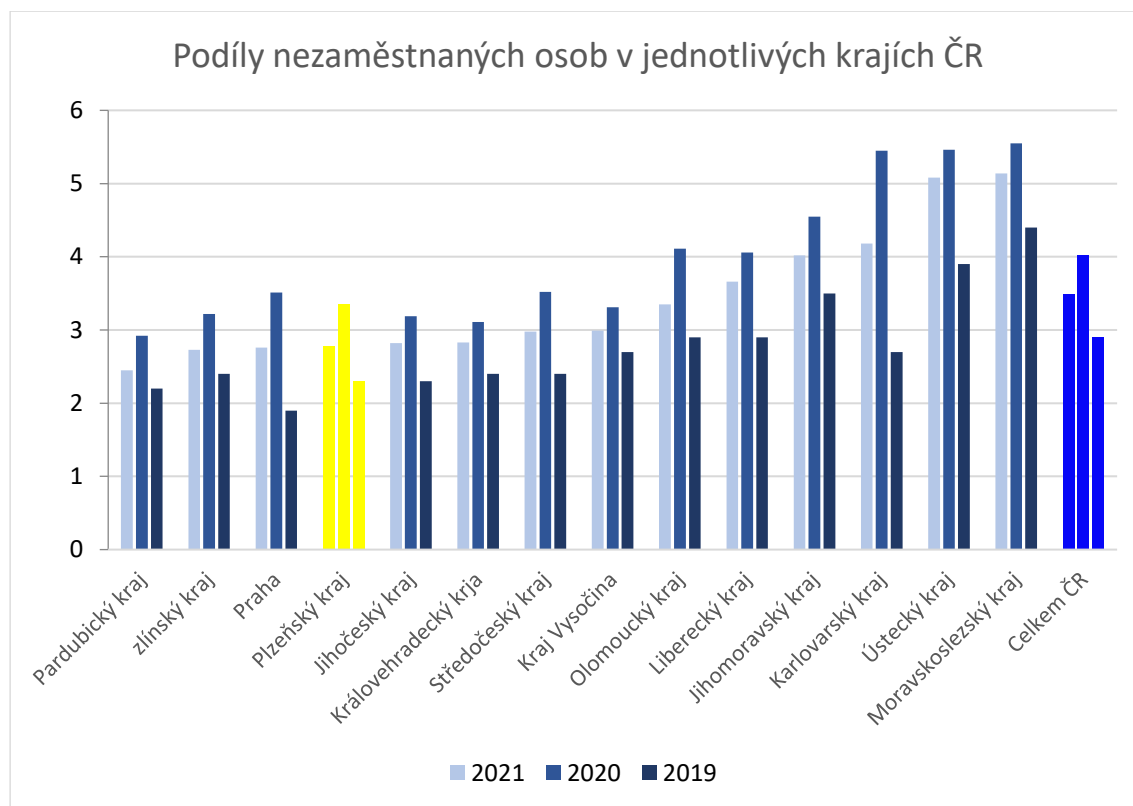
Na tuto otázku navazuje další problémová skupina na trhu práce, osoby starší 50 let. V tabulce v příloze G jsou věkové skupiny evidovaných osob na ÚP, kdy ve všech třech sledovaných letech bylo nejvíce zapsaných osob ve věku 40-64 let. Přesněji pak nejvíce pro věkové rozmezí 55–59 let. Nízký počet osob ve věku 65 a více let pak lze vysvětlit tím, že tito jedinci zaměstnání již nehledali, nebo byli v důchodu. I přes tento fakt zde byl jistý nepatrný meziroční nárůst, kdy se četnost osob meziročně zvýšila minimálně o 10 jedinců.

Další skupinou jsou osoby se zdravotním postižením, po kterých je poptávka velice nízká. Tvrzení potvrzuje to roční zpráva ÚP, která tvrdí, že malý zájem ze strany zaměstnavatelů setrval, i když někteří řešili při nízké nabídce obsazení svých volných pracovních pozic. Zpráva také konstatuje, že tyto osoby nejsou schopni vykonávat pracovní pozici na plný úvazek, ale pouze na částečný, které nejsou v na trhu práce zas tak hojné. Počet takovýchto uchazečů o zaměstnání v roce 2019 byl 1708 osob, následující rok došlo k nárůstu na 2 182, lze tedy tvrdit, že rok 2020 byl zřejmě díky, v té době probíhající pandemii, těžším pro všechny jedince. V roce 2021 došlo k opětovnému poklesu a to o 103 osob. (Moravec, 2019, 2020, 2021)

Poslední problémovou skupinou jsou osoby po mateřské a rodičovské dovolené, kdy se jedná převážně o ženy. Danou skupinu lze považovat za problémovou z důvodu dlouhé odmlky pracovního nasazení. I přes fakt, že je matka/osoba během rodičovské dovolené jistým způsobem „chráněna“ zákonem, může dojít k ukončení pracovního poměru například z důvodu zrušení pozice/oddělení. Takových osob evidoval ÚP v roce 2019 dle Moravce (2019) 1 711. V rocích 2020 i 2021 pak docházelo k postupnému nárůstu. (Moravec, 2020, 2021)

3.6 Diskuse – postavení Plzeňského kraje k jiným krajům v ČR

Obrázek 6: Graf podíly nezaměstnaných jednotlivých krajů ČR



Zdroj: Moravec (2019, 2020, 2021), zpracováno autorkou

Při porovnání Plzeňského kraje s jinými kraji je zřejmé, že je jedním z méně postižených a nezaměstnanost v něm nebyla tak vysoká. Ačkoli neměl Plzeňský kraj nejnižší příčku, řadil se mezi okresy s nejnižšími počty pro všechny tři roky. To mohlo být způsobeno především zaměřením kraje na průmysl a strojírenství, v jehož rámci velké firmy zmíněné v popisu okresů zaměstnávají vysoký počet jedinců. Existuje tedy kontrast v porovnání s kraji zaměřenými na cestovní ruch, viz podle grafu kraj Karlovarský, a kraji závislémi například na dojíždění do zahraničí za prací, viz kraj Ústecký. Moravskoslezský kraj se mohl ocitnout v takto vysokých číslech například kvůli uzavření svých dolů na 6 týdnů kvůli boji proti šíření koronaviru (ČTK, 2020).

Pokud bychom chtěli Plzeňský kraj popsat v rámci jistého umístění, nacházel se pro roky 2019 a 2021 na 4. místě s nejmenším počtem. V roce 2020 se tento kraj zvedl na 6. příčku.

V roce 2019 byla nejnižší míra nezaměstnanosti v kraji Praha a v roce 2020 i 2021 pak v kraji Pardubickém. Na údajích z tohoto grafu je zajímavý obrovský nárůst z roku 2019 na rok 2020, kdy výrazný skok nastal v kraji Karlovarském, v němž se nezaměstnanost

zvýšila o více než polovinu. Další znatelný skok mezi těmito dvěma roky nastal v kraji Praha. Následující rok, tedy 2021, došlo k opětovnému klesání počtu nezaměstnaných, ale již se údaje nedostaly na počáteční čísla z roku 2019.

Sytě modrou barvou je na grafu vyznačený celkový součet dat pro Českou republiku. Pro rok 2019 byly vyšší počty nezaměstnaných v krajích Moravskoslezském, Ústeckém a Jihomoravském. Ostatní kraje byly pro tento rok shodné či nižší. V roce 2020 se k těmto třem krajům s převyšováním počtu pro ČR přidal kraj Karlovarský a Olomoucký. Pro rok 2021 tento fakt zůstal téměř neměnný, pouze došlo k výměně Olomouckého kraje za kraj Liberecký.

Závěr

Tato bakalářská práce se dělí na dva okruhy, tedy na obecné teoretické otázky včetně znalostí o nezaměstnanosti a na reálný stav podílů nezaměstnanosti v letech 2019 až 2021 v Plzeňském kraji.

První okruh – teoretický – je opřen o řadu knižních publikací, jež pomohou problematiku nezaměstnanosti stručně charakterizovat. Celá problematika nezaměstnanosti vzniká převýšením nabízených pracovních sil nad těmi poptávanými. Za nezaměstnaného je pak považován člověk, který je součástí ekonomicky aktivního obyvatelstva, je bez práce, aktivně si ji hledá, a pokud by nastala možnost nastoupit na novou pracovní pozici, bude toho schopný do 14 dnů. Nezaměstnanost pak tvoří míru nezaměstnanosti, již lze vyjádřit jasným číslem, které lze poté porovnávat mezi více změnami.

Za příčiny nezaměstnanosti lze označit například vysoké výdaje na mzdy a nemzdové náklady, modernizace technologií, které zavíní „nepotřebu“ lidského kapitálu, a vysoké podpory nezaměstnanosti s možností ovlivnit motivaci pro nalezení nového pracovního místa. Je nutné také zmínit špatnou infrastrukturu z malých měst do měst větších, kvůli níž se zaměstnanci hůře dopravují do svého zaměstnání. Může nastat problém hlavně při třísměnném provozu.

Druhým okruhem bylo provést analýzu vývoje nezaměstnanosti od počátku a v průběhu pandemie, kdy byla stanovena pracovní hypotéza: „Do jaké míry ovlivní pandemie covid-19 nezaměstnanost ve sledovaném Plzeňském kraji při porovnání s republikovým průměrem?“ Práce byla zaměřena na územní celek Plzeňského kraje a jeho jednotlivé okresy. Statistické údaje okresů tohoto kraje, čerpané ze zpráv Úřadu práce ČR, vydávaných každoročně, byly mezi sebou následně porovnány. Cílem bakalářské práce byla také snaha zanalyzovat reálné dopady vládních opatření způsobujících výkyvy míry nezaměstnanosti. Uvažovala jsem o dotazníkovém šetření, ale jednalo by se více o sociologickou stránku než o ekonomickou. Ale přesto některé rozhovory s přímými nezaměstnanými ukázaly, že lidé měli šanci najít úplně jiné zaměstnání, nebo využili různé kompenzační nástroje ze strany státu či samotných zaměstnavatelů. Nebo případně řešili svou nezaměstnanost formou jiné brigády jako přechodné řešení.

Je nutné podotknout, že záměrem této práce nebylo definovat všechna vládní opatření, vyjmenovat detailněji restrikce jako výše popsany program Antivir, ošetřovné atd., ale

zjistit, zda se ve sledovaném vzorku Plzeňského kraje lze domnívat, že tato opatření mohla částečně „přibrzdit“ nárůst nezaměstnanosti, a to zvláště v gastronomii, cestovním ruchu a tak podobně. Nelze tedy očekávat, že by pomohla například v letecké dopravě, v turistice, s ohledem na zákazy pohybu, ale i uzavřenost okolních zemí. Částečně ovšem pomohla zaměstnavatelům, kdy zaměstnanci čerpali ošetrovné, nebo byli v karanténě a tím v pracovní neschopnosti.

Jak je z předešlé kapitoly patrné, byli porovnáváni evidovaní nezaměstnaní nejen podle věku, profese, vzdělání, ale zvláštní pozornost byla věnována i ohroženým skupinám jako jsou mladiství, absolventi, matky pečující o malé děti, uchazeči se zdravotním handicapem i dlouhodobě nezaměstnaní. Analýza a hodnocení bylo soustředěno na sledované období 2019 až 2021. Informace ze strany Úřadu práce ukazují, že v této části nezaměstnaných byla věnována větší pozornost i v předešlých letech například formou využití nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti (tj. SÚPM – Společensky účelná pracovní místa, forma takzvaných prospěšných prací nebo absolventské praxe).

Pokud by se měla celá situace zobecnit, první zmínky o koronaviru přišly na konci roku 2019 a první restriktce v ČR spojené s nouzovým stavem pak 12. 3. 2020 – postupně způsobily přechod škol na distanční výuku, omezení pohybu lidí, zavření hranic, snížení letů a cest dopravních společností, uzavření wellness center, lázní, knihoven, restaurací, barů a v neposlední řadě obchodů s výjimkou potravin, lékáren, drogerií a květinářství. Míru nezaměstnanosti v zimních měsících pak zvýšila zavřená lyžařská střediska, spolu s uzavřenými hotely a restauracemi profitujícími především v této sezóně, v kraji Plzeňském to byla především oblast Šumavy.

Přes poklesy produkce a uzavření prodejen si lze povšimnout jistého růstu e-commerce, protože se rozmohlo nakupování z domova přes e-shopy všeho druhu. Jmenovat můžeme například rozmach Lidl e-commerce, jehož sklad se nachází na Borských polích v okrese Plzeň-město. Zmínit je třeba rozšíření služeb firem rozvážejících potraviny, a to buď z velkoobchodů či z restaurací. Společnosti s tímto spojené jsou například Rohlík.cz, Košík.cz, Dáme jídlo nebo například Wolt.

V neposlední řadě se díky pandemii dařilo firmám vyrábějícím a distribuujícím ochranné a hygienické pomůcky, lékárnám ale také se dařilo obchodům s výpočetní technikou, protože rodiče museli zabezpečit počítače pro své děti s ohledem na distanční výuku.

Míra nezaměstnanosti za sledované období zaznamenala sice nárůst, ale nebylo to v Plzeňském kraji nijak markantní. Podíl nezaměstnaných se na konci roku 2019 rovnal 2,8 % a po zavedení omezení v roce 2020 se zvýšil o celé procento. V březnu 2021 ovšem vzrostla míra nezaměstnanosti pouze o 0,1 %. Nízký nárůst počtu nezaměstnaných lze spojit s počtem společností majících kapacity na zaměstnání velkého počtu pracovníků a se zaměřením kraje primárně na téměř neomezené strojírenství. Tyto podniky fungovaly, ačkoli v některých případech měly částečně omezené provozování a muselo docházet k opakovanému testování.

Ve shrnutí lze uvést, že míra nezaměstnanosti v Plzeňském kraji stále fluktovala kolem hodnot 2 a 3 %, míra České republiky se pohybovala po celé období v rozmezí 2,6 – 4,3 % a 2,6 % činila před počátkem nouzových stavů.

Růst nezaměstnanosti byl v Plzeňském kraji v porovnání s jinými kraji ještě „relativně“ malý, což koresponduje se stanovenou pracovní hypotézou.

Pandemie poučila zaměstnance a zaměstnavatele a naučila je hledat nové cesty a netradiční způsoby. Nové způsoby se objevily i ve školství, kde se učitelé naučili více pracovat s technologiemi. Studenti se museli více věnovat samostatné práci a naučit se lépe využívat zdroje informací. Velké změny přišly i s větším využíváním e-shopů a celkovému zvýšení nákupu zboží a jídla přes internet.

I přes proběhlou pandemii je nutné brát v úvahu, že situace v souvislosti s nynější ukrajinskou krizí může v blízké budoucnosti ovlivnit trh práce a problematiku nezaměstnanosti. To ale může na druhou stranu působit na tento trh i pozitivně, a to v tom smyslu, že pracovní místa, která je po dlouhou dobu problémem naplnit, mohou částečně obsadit uprchlíci přicházející z ohrožené Ukrajiny. Léto roku 2022 už může být díky získaným zkušenostem z předešlých let „návratem do normálního života“, přesto na podzim se určitá opatrnost u zaměstnanců i zaměstnavatelů dá předpokládat.

Seznam použitých zdrojů

- Buchtová, B. (2002). *Nezaměstnanost. Psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada Publishing as.
- Dvořáková, Z. (2012). *Řízení lidských zdrojů*. Praha: C.H.Beck.
- Helísek, M. (2000). *Makroekonomie*. Slaný: Melandrium.
- Holman, R. (2016). *Ekonomie*. Praha: C.H.Beck.
- Kaczor, P. (2013). *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. Praha: Oeconomica.
- Kaczor, P. (2015). *Sociální politika a sociální systém ČR*. Praha: Oeconomica, nakladatelství VŠE.
- Knoll, O. (1993). *Druhy nezaměstnanosti a příčiny jejich vzniku*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí.
- Krebs, V. (1991). *Sociální politika*. Praha: Aleko.
- Mankiw, N. G. (2000). *Zásady ekonomie*. Praha: Grada publishing as.
- Mareš, P. (1998). *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství.
- Sirovátka, T. (1994). *Dlouhodobá nezaměstnanost a záchraná sociální síť*. Brno: Masarykova univerzita.
- Sirovátka, T., & Petr, M. (2003). *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: Masarykova univerzita v Brně.
- Smutek, M. (2014). *Politika zaměstnanosti*. Hradec Králové: Gaudaeumus 2014.
- Mareš, P., Vyhlídal, J., & Sirovátka, T. (2002). *Nezaměstnanost na trhu práce. Dopady nezaměstnanosti, hledání zaměstnání, faktory marginalizace a úspěchu na trhu práce: závěrečná práce*. Brno: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí.
- Macek, J., & fakulta, E. (2008). *Ekonomická a sociální statistika*. Plzeň: Západočeská univerzita v Plzni.
- Krebs, V., Durdisová, J., Poláková, O. & Žižková, J. (1997). *Sociální politika*. (1. vyd.). Praha: Codex Bohemia.

- Moravec, T. (2019). *Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2019 a strategie APZ pro rok 2020*. Úřad práce ČR.
https://www.uradprace.cz/documents/37855/916482/Rocni_PLK_2019.pdf/48d5d193-7446-1ef2-e0ff-1fa117cd3a56
- Pavličková, L. (2019). *Měsíční statistická zpráva*. Úřad práce ČR.
https://www.uradprace.cz/documents/37855/916653/Mesicni_PLK_12_2019.pdf/c24fbaa-411f-ce70-4826-9c4f5db02040
- Pavličková, L. (2020). *Měsíční statistická zpráva*. Úřad práce ČR.
https://www.uradprace.cz/documents/37855/1385200/Mesicni_PLK_12_2020.pdf/7296b8d9-d51d-7de1-12a7-7e1e1206378e
- Pavličková, L. (2021). *Měsíční statistická zpráva*. Úřad práce ČR.
https://www.uradprace.cz/documents/37855/2041374/Mesicni_PLK_03_2021.pdf/65831f0f-df76-e235-e491-08f8d8ab5a82
- Belblová, J. (2019). *Měsíční statistická zpráva*. Úřad práce ČR.
https://www.uradprace.cz/documents/37855/906972/Mesicni_KVK_12_2019.pdf/0db2223c-3e9a-14f5-991d-0092049c058a
- Dolejšová, P. (2020). *Měsíční statistická zpráva*. Úřad práce ČR.
https://www.uradprace.cz/documents/37855/1451957/Mesicni_KVK_12_2020.pdf/3f60f7d6-5c3b-1166-b6d8-34d0d6258829
- Dolejšová, P. (2021). *Měsíční statistická zpráva*. Úřad práce ČR.
https://www.uradprace.cz/documents/37855/2038078/Mesicni_KVK_03_2021.pdf/92ed5f06-517b-85d9-912e-c07006eefb27
- Miras.cz (2019). *11. Trh práce*. Dostupné 25.4.2021
z <https://www.miras.cz/seminarky/mikroekonomie-n11-trh-prace.php>
- Osvaldová M. (2021). *Nezaměstnanost v Plzeňském kraji v prosinci vzrostla*. *Plzen.cz*.
Dostupné 29.4.2021 z https://www.plzen.cz/nezamestnanost-v-plzenskem-kraji-v-prosinci-vzrostla/?fbclid=IwAR0ek_i6EEzXkUVNNMgLS8gkNuWp2Ln9VPyV_gxyG84xeniyrkP-9DA4bv8

Česká tisková kancelář (2018). *České noviny*. Dostupné 22.4.2021 z

<https://www.ceskenoviny.cz/zpravy/nezamestnanost-v-prosinci-mirne-stoupla-dalsi-rust-se-ceka->

[letos/1979648?fbclid=IwAR3ky0xSslp96LUqRjPoSxPnW95mxECLIDqOuZHs0b_QQGhkWdMA4oKGHLE](https://www.ceskenoviny.cz/zpravy/nezamestnanost-v-prosinci-mirne-stoupla-dalsi-rust-se-ceka-letos/1979648?fbclid=IwAR3ky0xSslp96LUqRjPoSxPnW95mxECLIDqOuZHs0b_QQGhkWdMA4oKGHLE)

Ministerstvo zdravotnictví ČR (2021). *ONEMOCNĚNÍ AKTUÁLNĚ*. Dostupné 1.5.2021 z <https://onemocneni-aktualne.mzcr.cz/covid-19>

Idnes.cz (2021). *Wiki.idnes.cz*. Dostupné 2.11.2021

z <https://www.idnes.cz/wiki/temata/koronavirus-v-cesku.K533269>

Zákon o zaměstnanosti 435/2004 sb. (MPSV). Hlava II §2. Dostupné z:

<https://www.mpsv.cz/documents/20142/1660330/z%C3%A1kon+o+zam%C4%9Bstnanosti+k+1.+4.+2022.pdf/84297a65-75f6-1e83-2f32-8e6db43193dc>

Zákon o zaměstnanosti 435/2004 sb. (MPSV). Hlava II §104. Dostupné z:

<https://www.mpsv.cz/documents/20142/1660330/z%C3%A1kon+o+zam%C4%9Bstnanosti+k+1.+4.+2022.pdf/84297a65-75f6-1e83-2f32-8e6db43193dc>

Zákon o zaměstnanosti 435/2004 sb. (MPSV). Hlava II §2. Dostupné z:

<https://www.mpsv.cz/documents/20142/1660330/z%C3%A1kon+o+zam%C4%9Bstnanosti+k+1.+4.+2022.pdf/84297a65-75f6-1e83-2f32-8e6db43193dc>

Zákon o zaměstnanosti 435/2004 sb. (MPSV). Hlava II §2. Dostupné z:

<https://www.mpsv.cz/documents/20142/1660330/z%C3%A1kon+o+zam%C4%9Bstnanosti+k+1.+4.+2022.pdf/84297a65-75f6-1e83-2f32-8e6db43193dc>

Český statistický úřad (202x). *Český statistický úřad*. Dostupné datum

z <https://www.czso.cz/csu/czso/domov>

Moravec, T. (2019). *Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2019 a strategie APZ pro rok 2020*. Úřad práce ČR.

https://www.uradprace.cz/documents/37855/916482/Rocni_PLK_2019.pdf/48d5d193-7446-1ef2-e0ff-1fa117cd3a56

Ministerstvo práce a sociálních věcí (2020) *Antivirus*.

https://www.mpsv.cz/documents/20142/1248138/24_03_Antivirus_program_23_3_oprava.pdf/44955536-bcb1-bbf6-e340-d3c8096a6499

Ministerstvo práce a sociálních věcí (2020) *Podpora firem v programu „Antivirus“ pokračuje*.

https://www.mpsv.cz/documents/20142/1248138/23_03+TZ++Podpora+firem+v+programu+%E2%80%9EAntivirus%E2%80%9C+pokra%C4%8Duje.pdf/f54c3199-33a6-1645-90e0-5ab27a783296

Moravec, T. (2021). *Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2020 a strategie APZ pro rok 2021*. Úřad práce ČR.

https://www.uradprace.cz/documents/37855/916482/Rocni_PLK_2020.pdf/a9ca744f-030b-3245-e5bd-f74a0e6919d1

Moravec, T. (2020). *Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2021 a strategie APZ pro rok 2022*. Úřad práce ČR.

https://www.uradprace.cz/documents/37855/916482/Rocni_PLK_2021.pdf/739a1470-f74b-4dcd-a505-d6e79c6dbf48

Internet Info DG, a.s. (2021, říjen 10). *Koronavirus a jeho dopady na českou e-commerce*. <https://www.cio.cz/clanky/koronavirus-a-jeho-dopady-na-ceskou-e-commerce/>

ČTK (2020, květen 25). *V Dole Darkov ustala těžba kvůli šíření koronaviru. Uzavření Karviné není v plánu*. <https://zpravy.aktualne.cz/domaci/darkov-byl-odstaven-z-tezby-zavirat-se-nebude-podle-hejtmana/r~7d1197969e7211ea8b230cc47ab5f122/>

Seznam tabulek

Tabulka 1: Jednoduché změny rovnováhy na trhu práce.....	18
--	----

Seznam obrázků

Obrázek 1: Rovnováha na trhu práce	19
Obrázek 2: Graf dobrovolné nezaměstnanosti	24
Obrázek 3: Poloha Plzeňského kraje	32
Obrázek 4: Mapa Plzeňský kraj	33
Obrázek 5: Graf porovnání nezaměstnanosti	39
Obrázek 6: Graf podíly nezaměstnaných jednotlivých krajů ČR.....	46

Seznam příloh

Příloha A: Tabulka počet nezaměstnaných

Příloha B: Absolventi škol v evidenci ÚP ČR pro rok 2019

Příloha C: Absolventi škol v evidenci ÚP ČR pro rok 2020

Příloha D: Absolventi škol v evidenci ÚP ČR pro rok 2021

Příloha E: Porovnání nabídky a poptávky

Příloha F: Program Antivirus

Příloha G: Struktura uchazečů o zaměstnání v evidenci úřadu práce

Příloha A: Tabulka počet nezaměstnaných

OKRES	POČET NEZAMĚSTNANÝCH				
	CELKEM	Z TOHO ŽENY	VPM	UCHAZEČI NA 1 VPM	PODÍLY NEZAMĚSTNANÝCH
Domažlice					
2019	911	465	5824	0,2	2,1
2020	1444	713	3145	0,5	3,4
2021	1262	676	2 231	0,6	3,0
Klatovy					
2019	1515	745	3021	0,5	2,5
2020	1921	955	2740	0,7	3,3
2021	1642	790	3 134	0,5	2,8
Plzeň-město					
2019	3153	1677	10334	0,3	2,3
2020	4580	2361	7076	0,6	3,4
2021	3582	2001	10 404	0,3	2,6
Plzeň-jih					
2019	863	473	4737	0,2	1,9
2020	1136	593	4668	0,2	2,6
2021	1018	530	3 107	0,3	2,2
Plzeň-sever					
2019	1410	712	3241	0,4	2,4
2020	1988	980	2531	0,8	3,5
2021	1669	884	2 176	0,8	2,9
Rokycany					
2019	854	479	2398	0,4	2,5
2020	1155	616	2423	0,5	3,4
2021	1134	637	1 751	0,6	3,4
Tachov					
2019	1105	494	8321	0,1	2,8
2020	1449	666	5181	0,3	3,8
2021	1251	586	10 007	0,1	3,2
Plzeňský kraj					
2019	9811	5045	37876	0,3	2,3
2020	13673	6884	27764	0,5	3,4
2021	11558	6104	31 810	0,4	2,8
ČR					
2019	215532	108718	340957	0,6	2,9
2020	291977	146227	318582	0,9	4
2021	258173	132543	343148	0,8	3,5

Zdroj: Moravec (2019, 2020, 2021), zpracováno autorkou

Příloha B: Mladiství v evidenci ÚP ČR pro rok 2019

Absolventi škol v evidenci ÚP ČR k 2019	Absolventi škol		Střední školy		Vyšší odborné školy		Vysoké školy	
	30.4	30.9	30.4	30.9	30.4	30.9	30.4	30.9
Domažlice	22	40	14	34	1	1	7	1
Klatovy	27	73	24	52	0	1	3	20
Plzeň – město	70	127	43	79	2	9	25	34
Plzeň – jih	22	42	15	36	0	1	7	5
Plzeň – sever	39	71	31	51	0	4	8	10
Rokycany	11	35	9	27	0	1	2	3
Tachov	12	26	7	22	0	0	5	2
Plzeňský kraj	203	414	143	301	3	17	57	75

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí (2019), zpracováno autorkou

Příloha C: Mladiství v evidenci ÚP ČR pro rok 2020

Absolventi škol v evidenci ÚP ČR k 2020	Absolventi škol		Střední školy		Vyšší odborné školy		Vysoké školy	
	30.4	30.9	30.4	30.9	30.4	30.9	30.4	30.9
Domažlice	34	81	27	73	0	0	7	8
Klatovy	51	93	34	73	1	4	16	16
Plzeň – město	120	188	90	141	2	7	28	40
Plzeň – jih	34	62	28	55	0	1	6	6
Plzeň – sever	53	105	37	83	4	2	12	20
Rokycany	16	54	13	46	0	1	3	7
Tachov	26	59	23	50	1	0	2	8
Plzeňský kraj	334	642	252	521	8	15	74	105

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí (2020), zpracováno autorkou

Příloha D: Mladiství škol v evidenci ÚP ČR pro rok 2021

Absolventi škol v evidenci ÚP ČR k 2021	Absolventi škol		Střední školy		Vyšší odborné školy		Vysoké školy	
	30.4	30.9	30.4	30.9	30.4	30.9	30.4	30.9
Domažlice	47	87	41	75	1	1	5	11
Klatovy	55	92	50	80	1	1	4	11
Plzeň – město	145	155	113	125	5	6	27	24
Plzeň – jih	46	63	40	55	1	3	5	5
Plzeň – sever	65	104	55	90	2	3	8	11
Rokycany	13	58	11	52	0	2	2	4
Tachov	24	45	19	42	0	2	5	1
Plzeňský kraj	395	604	329	519	10	18	56	67

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí (2021), zpracováno autorkou

Příloha E: Tabulka porovnání nabídky a poptávky pracovních míst

ZAMĚSTNÁNÍ		NABÍDKA	POPTÁVKA
Úředníci			
2019	duben	990	536
	srpen	1144	580
	prosinec	1145	624
2020	duben	1383	632
	srpen	1593	512
	prosinec	1593	495
2021	duben	1565	574
	srpen	1429	539
	prosinec	1326	541
Pracovníci ve službách a prodeji			
2019	duben	1609	2031
	srpen	1796	2156
	prosinec	1854	1984
2020	duben	2462	1891
	srpen	2607	1733
	prosinec	2715	1328
2021	duben	2857	1365
	srpen	2499	1615
	prosinec	2387	1578
Řemeslníci a opraváři			
2019	duben	796	6130
	srpen	756	6305
	prosinec	1126	6042
2020	duben	1343	5919
	srpen	1387	5462
	prosinec	1620	5003
2021	duben	1413	5271
	srpen	1132	6381
	prosinec	1264	6433
Obsluha strojů a zařízení, montéři			
2019	duben	1244	23061
	srpen	1282	23176
	prosinec	1444	23810
2020	duben	1912	20793
	srpen	2127	15261
	prosinec	2095	15983
2021	duben	1964	20400
	srpen	1713	19607
	prosinec	1742	19314
Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci			
2019	duben	2455	4073
	srpen	2426	4256
	prosinec	2600	3495
2020	duben	2936	3564
	srpen	3169	3858
	prosinec	3344	3200
2021	duben	3492	3325
	srpen	3112	3320
	prosinec	3108	3090

Zdroj: Moravec (2019, 2020, 2021), zpracováno autorkou

Příloha F: Program Antivirus

MP SV

Antivirus

**PROGRAM MPSV
NA OCHRANU
ZAMĚSTNANOSTI**

**POMŮŽEME FIRMÁM
ZAPLATIT MZDY
ZAMĚSTNANCŮM**

A Nařízení karantény zaměstnanců

- Zaměstnanec pobírá náhradu mzdy 60 % průměrného reduk. výdělku
- Příspěvek pro zaměstnavatele v plné výši vyplacené náhrady mzdy

B Překážky v práci na straně zaměstnavatele z důvodu povinnosti uzavřít provoz na základě krizového opatření

- Zaměstnanec pobírá náhradu mzdy 100 % průměrného výdělku
- Příspěvek pro zaměstnavatele 80 % z vyplacené náhrady mzdy

C Překážky v práci na straně zaměstnavatele z důvodu nařízení karantény či péče o dítě u významné části zaměstnanců (30 %)

- Zaměstnanec pobírá náhradu mzdy 100 % průměrného výdělku
- Příspěvek pro zaměstnavatele 80 % z vyplacené náhrady mzdy

D Omezení dostupnosti vstupů (surovín, výrobků, služeb) nezbytných k činnosti

- Zaměstnanec pobírá náhradu mzdy 80 % průměrného výdělku
- Příspěvek pro zaměstnavatele 50 % z vyplacené náhrady mzdy

E Omezení poptávky po službách, výrobcích a jiných produktech firmy

- Zaměstnanec pobírá náhradu mzdy 60 % průměrného výdělku
- Příspěvek pro zaměstnavatele 50 % z vyplacené náhrady mzdy

+ Pro OSVČ

- Odpuštění minimálních záloh na sociální pojištění od března na 6 měsíců
- Možnost využít Mimořádnou okamžitou pomoc

www.mpsv.cz JMalacova Aktuální k 23. 3. 2020

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí A (2020)

Příloha G: Struktura uchazečů o zaměstnání v evidenci úřadu práce

	2019	2020	2021
Nejvyšší dosažené vzdělání:			
neúplné a bez vzdělání	176	250	244
základní	2 689	3 607	3 199
vyučení	3 604	5 086	4 151
střední bez maturity	258	369	335
vyučení s maturitou	424	633	562
úplné střední všeobecné s maturitou	232	360	304
úplné střední odborné s maturitou	1 677	2 346	1 957
vyšší	74	105	89
vysokoškolské	677	917	717
Věkové skupiny:			
do 19 let	382	512	442
20–24 let	834	1 123	916
25–29 let	987	1 317	921
30–34 let	984	1 356	1 118
35–39 let	993	1 420	1 181
40–44 let	1 130	1 568	1 262
45–49 let	1 034	1 589	1 359
50–54 let	1 120	1 525	1 310
55–59 let	1 401	1 939	1 710
60–64 let	874	1 235	1 237
65 a více let	72	89	102
Délka nezaměstnanosti:			
do 3 měsíců	4 843	4 769	4 091
více než 3 měsíce až 6 měsíců	2 141	3 229	2 237
více než 6 měsíců až 9 měsíců	880	1 720	1 097
více než 9 měsíců až 12 měsíců	513	1 325	832
více než 12 měsíců až 24 měsíců	700	1 679	1 855
více než 24 měsíců	734	951	1 446

Zdroj: Český statistický úřad (2022), zpracováno autorkou

Seznam zkratek

ÚP	Úřad práce České republiky
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MRPL	Mezní příjem produktu práce
MFCL	Mezní náklad na faktor práce
APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
PPZ	Pasivní politika zaměstnanosti

Abstrakt

Flekalová, T. (2021). *Současná nezaměstnanost v ČR v důsledku pandemie COVID-19* (Bakalářská práce), Západočeská univerzita v Plzni, Fakulta ekonomická, Česko.

V této bakalářské práci byla představena problematika nezaměstnanosti v důsledku pandemie covid-19, přičemž práce byla zaměřena na analýzu pracovního trhu v Plzeňském kraji a přilehlých okresech. Pro získání vhodných dat ke zkoumání bylo pracováno s webovými stránkami Úřad práce České republiky a Ministerstvo práce a sociálních věcí. Práce je rozdělena na část teoretickou a část praktickou. Teoretická část představila pojmy trh práce a nezaměstnanost, jejich vysvětlení a definice, ale také mnoho dalších segmentů, které byly nezbytnou součástí pro další zkoumání. Praktická část se zabývala stanovením vhodné hypotézy, porovnáním nezaměstnanosti v určitých oblastech včetně jejich detailního popisu. V závěru praktické části práce byla rozvedena diskuze o postavení Plzeňského kraje v rámci zbylých krajů České republiky. Výsledkem je tedy hloubková analýza pracovního trhu Plzeňského kraje v důsledku pandemie, kompenzace dané situace a nezaměstnanosti, ale také vymezení řady podstatných pojmů a segmentů pro úspěšné získání vhodných dat.

Klíčová slova: nezaměstnanost, trh práce, politika zaměstnanosti, pandemie, koronavirus, trh práce v Plzeňském kraji

Abstract

Flekalová, T. (2021). *Current unemployment due to pandemic COVID-19* (Bachelor Thesis). University of West Bohemia, Faculty of Economics, Czech Republic.

This bachelor's thesis introduced the issue of unemployment due to the covid-19 pandemic, with the thesis focused on analysis of the labour market in the Plzen Region and surrounding districts. The Czech Labour Office and the Ministry of Labour and Social Affairs have been working with the website to obtain suitable data for the investigation. The work is divided into theoretical and practical parts. The theoretical part presents concepts of the labour market and unemployment, their explanations and definitions, but also many other segments that were essential for further investigation. The practical part dealt with the establishment of an appropriate hypothesis, comparing unemployment in certain areas including their detailed description. At the end of the practical part of the work, a discussion on the position of the Plzeň Region within the remaining regions of the Czech Republic was elaborated. The result, therefore, is an in-depth analysis of the Labour Market of the Plzen Region due to the pandemic, compensation of the given situation and unemployment, but also the definition of a number of essential concepts and segments for the successful acquisition of suitable data.

Keywords: unemployment, labor market, employment policy, pandemic, coronavirus, labor market in the Pilsen region