

Univerzita Pardubice
Fakulta chemicko-technologická

Změny na trhu práce v souvislosti s pandemií COVID-19

Bakalářská práce

Univerzita Pardubice
Fakulta chemicko-technologická
Akademický rok: 2020/2021

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Kateřina Ptáčková**
Osobní číslo: **C18143**
Studijní program: **B2807 Chemické a procesní inženýrství**
Studijní obor: **Ekonomika a management chemických a potravinářských podniků**
Téma práce: **Změny na trhu práce v souvislosti s pandemií COVID-19**
Zadávací katedra: **Katedra ekonomiky a managementu chemického a potravinářského průmyslu**

Zásady pro vypracování

1. Rešerše literatury v oblasti trhu práce a nezaměstnanosti.
2. Rešerše literatury v oblasti sdílené ekonomiky.
3. Popis trhu práce v době pandemie, popis změn.
4. Zjišťování statistických údajů z relevantních zdrojů (Úřad práce, Český statistický úřad, Ministerstvo práce a sociálních věcí).
5. Analýza sekundárních dat ze zkoumaných zdrojů.
6. Formulace závěru výzkumu.

Rozsah pracovní zprávy: **35**
Rozsah grafických prací:
Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam doporučené literatury:

1. PRICHT, Jan, BOHÁČ, Radim a MORÁVEK, Jakub. 2017. Sdílená ekonomika – sdílený právní problém? 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, ISBN 978-80-7555-874-2
2. HALBRŠTÁT Jiří. 2020. Koronavirus a jeho vliv na vývoj trhu práce. ManpowerGroup.cz. Online.
3. Coronavirus disease (COVID-19) pandemic. World Health Organization. 2020. WHO.int. Online.
4. Cílený Program podpory zaměstnanosti „Antivirus“. Manuál pro zaměstnavatele. 2020. Ministerstvo práce a sociálních věcí. MPSV.cz. Online.
5. Další www stránky týkající se dané problematiky.

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Marie Bednaříková, CSc.**
Katedra ekonomiky a managementu chemického
a potravinářského průmyslu

Datum zadání bakalářské práce: **26. února 2021**
Termín odevzdání bakalářské práce: **2. července 2021**

L.S.

prof. Ing. Petr Kalenda, CSc.
děkan

Ing. Jan Vávra, Ph.D.
vedoucí katedry

V Pardubicích dne 22. února 2021

Prohlašuji:

Práci s názvem Změny na trhu práce v souvislosti s pandemií COVID-19 jsem vypracovala samostatně. Veškeré literární prameny a informace, které jsem v práci využila, jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Byla jsem seznámena s tím, že se na moji práci vztahují práva a povinnosti vyplývající ze zákona č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon), ve znění pozdějších předpisů, zejména se skutečností, že Univerzita Pardubice má právo na uzavření licenční smlouvy o užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 autorského zákona, a s tím, že pokud dojde k užití této práce mnou nebo bude poskytnuta licence o užití jinému subjektu, je Univerzita Pardubice oprávněna ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to podle okolností až do jejich skutečné výše.

Beru na vědomí, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů, a směrnicí Univerzity Pardubice č. 7/2019 Pravidla pro odevzdávání, zveřejňování a formální úpravu závěrečných prací, ve znění pozdějších dodatků, bude práce zveřejněna prostřednictvím Digitální knihovny Univerzity Pardubice.

V Pardubicích dne

Kateřina Ptáčková v. r.

Poděkování:

Tímto bych ráda poděkovala Ing. Marii Bednařikové, CSc. za odborné vedení mé bakalářské práce, za její čas, zpětnou vazbu, rady a připomínky. Dále bych chtěla poděkovat mé rodině, která mě podporovala během psaní této práce.

ANOTACE

Bakalářská práce se zaměřuje na změny trhu práce v době koronavirové pandemie. V první kapitole teoretické části je obecně popsán trh práce, jsou zde definovány pojmy nabídka práce, poptávka po práci a nezaměstnanost. Další kapitola představuje sdílenou ekonomiku, která se v poslední době rozšířila a vytvořila nové příležitosti na trhu práce. Třetí kapitola se zaměřuje na hlavní téma bakalářské práce a tím jsou změny pracovního trhu ovlivněné novým virovým onemocněním COVID-19. Praktická část práce je rozdělena do dvou částí, první srovnává trh práce v ČR před a během koronavirové pandemie. V druhé části je vyhodnocen průzkum dopadů koronavirové krize na vybrané chemické podniky.

KLÍČOVÁ SLOVA

trh práce, sdílená ekonomika, COVID-19, koronavirus, nezaměstnanost

TITLE

The labour market changes related to the COVID-19 pandemic

ANOTATION

The bachelor's thesis is focused on changes in the labour market during a coronavirus pandemic. The first chapter of the theoretical part describes the labour market in general, it defines the terms labour supply, labour demand and unemployment. The next chapter describes the shared economy which has recently expanded and created new opportunities in the labour market. The third chapter focuses on the main topic of the bachelor's thesis – the labour market changes related to the new viral disease COVID-19. The practical part of the thesis is divided into two parts, the first part compares the labour market in the Czech republic before and during the coronavirus pandemic. In the second part is the evaluation of the survey in chemical companies.

KEY WORDS

labour market, shared economy, COVID-19, coronavirus, unemployment

Obsah

ÚVOD.....	9
1 TRH PRÁCE	10
1.1 Komponenty trhu práce.....	11
1.1.1 Nabídka práce	11
1.1.2 Poptávka po práci.....	13
1.1.3 Rovnováha na trhu práce	14
1.2 Segmentace trhu práce	15
1.3 Nezaměstnanost.....	16
1.3.1 Měření nezaměstnanosti	16
1.3.2 Typy nezaměstnanosti.....	17
1.3.3 Dopady nezaměstnanosti	19
2 Sdílená ekonomika	20
2.1 Subjekty sdílené ekonomiky	20
2.2 Služby sdílené ekonomiky	21
2.2.1 Ubytování.....	22
2.2.2 Doprava.....	22
2.2.3 Sdílení zaměstnanců a skupinové zaměstnání	23
3 Trh práce v době koronavirové pandemie	25
3.1 COVID-19.....	25
3.2 Nezaměstnanost během koronavirové krize.....	27
3.3 Program Antivirus	28
3.4 Změny pracovního prostředí	30
3.5 Odvětví zasažená koronavirem	32
4 Praktická část.....	37
4.1 Projekt výzkumu	37
4.2 Charakteristiky zkoumaných subjektů	38
4.3 Trh práce v ČR.....	40
4.3.1 Zaměstnanost	41
4.3.2 Nezaměstnanost	45
4.4 Výzkum v podnicích chemického průmyslu.....	56
4.4.1 Elektronické dotazování	56
4.4.2 Řízený rozhovor.....	60
ZÁVĚR	62
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	65

SEZNAM TABULEK A GRAFŮ	74
SEZNAM PŘÍLOH.....	75

ÚVOD

Na konci roku 2019 se v Čínské městě vyskytlo nové virové onemocnění nazvané COVID-19, jehož původcem je nový typ koronaviru SARS-CoV-2. Vir se rychle šířil do dalších zemí světa. V březnu 2020 Světová zdravotnická organizace vyhlásila pandemii. V České republice se proto začala zavádět preventivní opatření, která měla zabránit šíření koronaviru. Podniky omezily nebo přerušily svou činnost a musely propustit některé zaměstnance. Mnoho podniků zavedlo jiný způsob práce, při kterém se omezil mezilidský kontakt mezi zaměstnanci, a tím je práce z domova. Postupem času se ekonomické dopady pandemie začaly projevovat v jednotlivých odvětvích ekonomiky. Nejvíce postižený byl cestovní ruch a gastronomie. Koronavirová pandemie však nemá pouze negativní dopady, pozitivním dopadem je rychlejší digitalizace pracovního trhu.

Hlavním cílem této bakalářské práce je popsat trh práce v České republice. V první kapitole je charakterizován trh práce a definovány základní pojmy, kterými jsou nabídka práce, poptávka po práci a nezaměstnanost. Další kapitola se zaměřuje na sdílenou ekonomiku, jenž je v dnešní době na vzestupu. V kapitole jsou představeny subjekty sdílené ekonomiky a oblasti, ve kterých se sdílená ekonomika uplatňuje. Třetí kapitola se zabývá změnami na trhu práce v době koronavirové pandemie. Je zde také popsáno onemocnění COVID-19.

Praktická část práce je rozdělena do dvou částí. V první části jsou shromážděna data o českém trhu práce z let 2019 a 2020 a následně jsou data porovnána. V druhé části je vyhodnocen průzkum, který byl proveden elektronickým dotazováním v sedmi chemických podnicích. Průzkum byl zaměřen na změny v podnicích vlivem koronavirové krize.

1 TRH PRÁCE

Trh práce je součástí tržního hospodářství, ale od ostatních trhů se liší, a to předmětem nabídky a poptávky, kterým je práce. Práce je zvláštním výrobním faktorem, protože nemá stejný charakter jako jiná zboží, je specifická tím, že ji vykonávají lidé. Lidé se odlišují od ostatních výrobních faktorů, protože každý člověk je unikátní. Různí lidé mají různé schopnosti, nadání, zkušenosti, nároky na práci a očekávání od ní.¹

Další způsob, jak trh práce popsat je definice podle Jírové: „*Trh práce je místo, kde se střetává nabídka práce (tzn. kde lidé nabízejí svou pracovní sílu, ucházejí se o práci) a poptávka po práci (tzn. kde firmy, vláda a domácnosti nabízejí zaměstnání). Nástrojem sladění nabídky práce a poptávky po práci je cena práce – mzda.*“²

Trh práce je ovlivňován mnoha faktory: geografický a hospodářský profil země, ekonomická politika státu a potenciální pracovní síla a její struktura (počet obyvatel, věk, stupeň a obor vzdělání atd.). Konkurence na trhu práce existuje na obou stranách, na straně nabídky a na straně poptávky. Jinými slovy pracovní sílu nabízí mnoho lidí a mnoho podniků poptává práci.³

V posledních několika letech dochází ke změnám na trhu práce, které jsou spojeny s příchodem Průmyslu 4.0. Cílem je implementace moderních informačních technologií a robotizace procesů ve výrobě a službách. Tyto změny budou mít vliv na trh práce, neboť bude potřeba změnit organizaci práce a role zaměstnance se změní se tak i struktura a pracovní náplň mnoha profesí. Změny budou vyžadovat nové dovednosti, což bude mít dopad na vývoj zaměstnanosti a nezaměstnanosti. Pokud si chce tedy podnik udržet svoji konkurenceschopnost, musí se zavčas přizpůsobovat přicházejícím změnám, a to nejen změnám na trhu práce.⁴

S rozšířením internetu a vývojem informačních technologií vznikla možnost distančního výkonu práce pomocí online platform. To má několik pozitivních, ale i negativních dopadů

¹ BROŽOVÁ, Dagmar, 2012. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. Praha: Oeconomica. ISBN 978-80-245-1880-0, s. 13.

² JÍROVÁ, Hana, 1999. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Praha: Vysoká škola ekonomická. ISBN 80-707-9635-9, s. 7.

³ ŘEHOŘ, Petr, 2010. *Metody hodnocení potenciálu regionů se zaměřením na trh práce: vědecká monografie*. Brno: Akademické nakladatelství CERM. ISBN 978-80-7204-735-2, s. 14.

⁴ HEDVIČÁKOVÁ, Martina a Libuše SVOBODOVÁ. *Trh práce České republiky v kontextu Průmyslu 4.0*. In Klímová, V., Žitek, V. (eds.) XX. mezinárodní kolokvium o regionálních vědách. Sborník příspěvků. Brno: Masarykova univerzita, 2017. s. 303-310. ISBN 978-80-210-8587-9.

na trh práce. Například za pozitivní dopady lze považovat nové pracovní příležitosti pro znevýhodněné osoby, které mají omezenou hybnost nebo bydlí na periferii. Další výhodou je svoboda pracovníka, sám se rozhoduje, jaký druh práce bude vykonávat, v jakou dobu a na kterém místě. Jak již bylo zmíněno, online platformy mají i negativní dopady na trh práce. Jedním z nich je, že jsou vyžadovány základní počítačové dovednosti a přístup k internetu, a to může vyloučit některé potencionální pracovníky. Další nevýhodou je přeměna zaměstnaneckého poměru do podnikatelských vztahů, což znamená, že pracovníci na online platformách vystupují jako osoby samostatně výdělečně činné. Posledním příkladem je dehumanizace práce. Vykonáváním práce na dálku ztratí pracovník přímý kontakt s uživatelem online platformy a hrozí tak dehumanizace práce. Uživatelé neznají reálnou tvář pracovníků, kteří jsou jim neustále k dispozici a mohlo by se tak stát, že po pracovnících bude vyžadována bezchybná práce jako u softwaru.⁵

Jendou z dalších změn na trhu práce je, že se na něm vyskytuje více generací. S delší dobou života a lepším zdravím, mnoho pracovníků odchází do důchodu ve vyšším věku, než tomu bylo před 20 lety. A tak se na pracovišti setkává více generací. Jak již bylo zmíněno, každý člověk je jiný a to platí i o každé generaci, mají různé požadavky a představy o práci. Proto tato věková různorodost musí být dobře řízena, aby byla zajištěna produktivita práce a nevznikaly konflikty na pracovišti.⁶

1.1 Komponenty trhu práce

Trh práce je složen ze 3 základních komponentů: nabídka práce, poptávka po práci, rovnováha na trhu práce.

1.1.1 Nabídka práce

Nabídka práce je omezena počtem ekonomicky aktivního obyvatelstva. Jedná se tedy o počet pracovníků, kteří jsou k dispozici, a nabídku pracovního času. Nabídka práce je volbou člověka mezi volným časem a počtem odpracovaných hodin, člověk porovnává užitek z volného času

⁵ PRICHT, J., BOHÁČ, R., MORÁVEK, J. (eds.) *Sdílená ekonomika – sdílený právní problém?* Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017, ISBN 978-80-7552-874-2, s. 50-62.

⁶ BEJTKOVSKY, Jiri, 2016. The Employees of Baby Boomers Generation, Generation X, Generation Y and Generation Z in Selected Czech Corporations as Concoivers of Development and Competitiveness in their Corporation. *Journal of Competitiveness* [online]. 8(4), 105-123 [cit. 2020-10-12]. ISSN 1804171X. Dostupné z: doi:10.7441/joc.2016.04.07

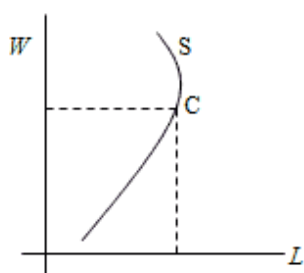
s užitkem z výrobků a služeb koupených za mzdu, kterou získal za práci, a tedy i za obětování volného času. Z toho plyne, že nabídka práce na trhu je závislá na výši reálné mzdy a na množství obětovaného volného času.⁷

„Růst mzdy má dva protisměrně působící účinky na nabízené množství práce – substituční efekt a důchodový efekt:

Substituční efekt rostoucích mezd podněcuje pracovníky ke zvýšení množství nabízené práce, tzn. k substituování „zdraženého“ volného času prací. Spotřebitel „kupuje“ svůj vlastní čas tím, že se vzdává mzdy ve výši určité hodinové sazby. Tzn., že mzda představuje cenu volného času. Jestliže mzda roste, volný čas se stává dražším ve vztahu k jiným komoditám, které si může spotřebitel koupit. Růst mzdy tak tlumí zájem o volný čas a podněcuje zájem o jiná zboží, která je možno získat za mzdu.

Důchodový efekt rostoucích mezd podněcuje pracovníky ke snížení nabízeného množství práce. Vyšší mzda činní spotřebitele bohatším. Předpokládá se, že rostoucí důchod podněcuje poptávku po nejrůznějších zbožích, včetně volného času.“⁸

Oba efekty působí současně, avšak jejich síla působení je dána růstem mzdy. S rostoucí mzdou se zvyšuje cena volného času, proto pracovník upřednostňuje práci před volným časem. Substituční efekt převažuje nad důchodovým efektem. Pokud mzda stále roste, začne převažovat důchodový efekt nad substitučním. Po dosažení určité výše mzdy pracovník začne upřednostňovat volný čas a nabízí méně pracovního času. Toto působení obou efektů vyjadřuje křivka individuální nabídky práce.⁹



Graf 1- Křivka individuální nabídky práce¹⁰

W – mzdová sazba
L – množství nabízené práce
S – křivka nabídky práce
C – mzda, při které začíná důchodový efekt převažovat nad substitučním

⁷ JÍROVÁ, Hana, ref. 2, s. 8.

⁸ JUREČKA, Václav, 2010. *Mikroekonomie*. Praha: Grada. Expert (Grada). ISBN 978-80-247-3259-6, s. 243.

⁹ JUREČKA, Václav, ref. 8, s. 244.

¹⁰ MACÁKOVÁ, Libuše, 2003. *Mikroekonomie: základní kurs*. 8., aktualiz. vyd. Praha: Melandrium. ISBN 80-86175-38-3.

„Faktory ovlivňující nabídku práce jsou:

- *reálné mzdy,*
- *majetek,*
- *mimopracovní příjmy,*
- *demografický vývoj,*
- *míra ekonomické aktivity obyvatelstva,*
- *úroková míra,*
- *společenské tradice.“¹¹*

U každého člověka převažuje jiný vliv, záleží na jeho osobnosti a současné životní situaci.

1.1.2 Poptávka po práci

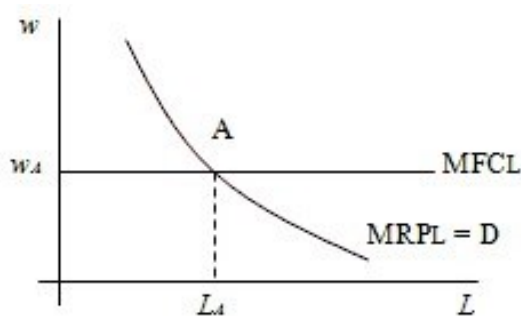
Poptávka po práci je poptávka odvozená, která je podmíněna poptávkou spotřebitelů po výrobcích a službách produkovaných pomocí této práce a jiných výrobních faktorů. Schiller definoval poptávku po práci jako *„množství práce, které je zaměstnavatel ochoten a schopen najmout při různých mzdových sazbách v daném časovém období.“¹²*

Aby podnik maximalizoval svůj zisk, musí najmout takové množství práce, aby se příjem z mezního produktu práce rovnal mezním nákladům na práci (mzdové sazbě). *„Podnik tedy zvyšuje či snižuje poptávku po práci až do okamžiku, kdy se příjem z mezního produktu práce vyrovná mzdové sazbě. Poptávka po práci je tedy závislá na výši mzdové sazby a je určena příjmem z mezního produktu práce.“¹³*

¹¹ JÍROVÁ, Hana, ref. 2, s. 8-9.

¹² SCHILLER, Bradley R., 2004. *Mikroekonomie dnes*. Brno: Computer Press. Business books (Computer Press). ISBN 80-251-0109-6, s. 277.

¹³ JÍROVÁ, Hana, ref. 2, s. 9.



w – mzdová sazba

L – množství pracovních sil

MFC_L – mezní náklady na práci

MRP_L – příjem z mezního produktu práce

D – křivka poptávky po práci

Graf 2 - Křivka poptávky po práci¹⁴

„Faktory ovlivňující poptávku po práci jsou:

- *cena práce (mzda),*
- *poptávka po produkci vyráběné pomocí práce a cena této produkce,*
- *produktivita práce závisící na kvalitě vstupů, množství a kvalitě kooperujících výrobních faktorů, úrovni a užití technických a technologických znalostí,*
- *ceny ostatních vstupů,*
- *očekávané budoucí tržby,*
- *dostupná přebytečná pracovní síla.*¹⁵

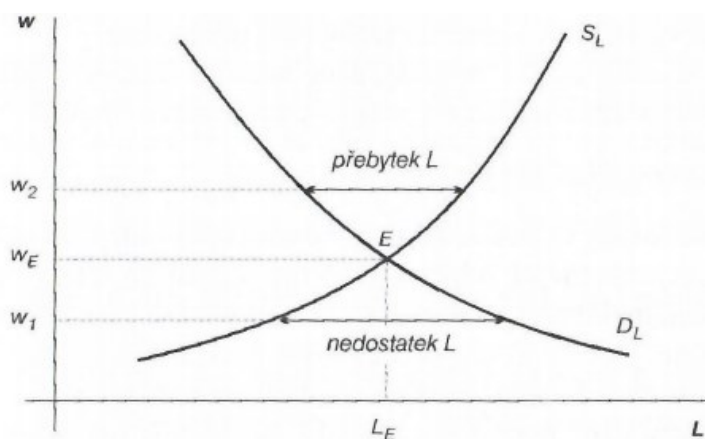
Jednotlivé faktory dávají prostor podnikům pro konkurenci mezi sebou.

1.1.3 Rovnováha na trhu práce

Rovnováha na trhu práce vzniká tehdy, kdy se nabídka práce rovná poptávce po práci, při rovnovážné mzdové sazbě.

¹⁴ MACÁKOVÁ, Libuše, ref. 10, s. 161.

¹⁵ JÍROVÁ, Hana, ref. 2, s. 9.



W – mzdová sazba
 L – množství pracovních sil
 S_L – křivka nabídky práce
 D_L – křivka poptávky po práci
 E – rovnováha na trhu práce

Graf 3 - Rovnováha na trhu¹⁶

Rovnováha na trhu práce je dána průsečíkem křivky poptávky po práci a křivky nabídky práce. Křivka poptávky po práci je tvořena všemi poptávkami po práci jednotlivých podniků, které jsou součástí trhu práce. Množství hodin práce, které budou nabízet všichni pracovníci na tomto trhu při každé výši mzdové sazby, znázorňuje křivka nabídky práce. Pokud se mzdová sazba zvýší (w_2) nebo sníží (w_1) oproti rovnovážné mzdové sazbě w_E , vznikne na trhu přebytek nebo nedostatek pracovních sil. Nedostatek pracovních sil vzniká, pokud je mzdová sazba nižší než rovnovážná a nabízené množství pracovních sil je nižší než poptávané. Tato nerovnováha bude do té doby, dokud se mzdová sazba opět nezvýší na rovnovážnou mzdu. Pokud naopak je mzdová sazba vyšší než rovnovážná mzda a nabídka pracovních sil je vyšší než poptávka, je na trhu práce přebytek pracovních sil. Vzniká tak vyšší nezaměstnanost, která snižuje mzdovou sazbu zpět na rovnovážnou mzdu.¹⁷

1.2 Segmentace trhu práce

Trh práce je rozdělen na několik dalších trhů, a to na primární a sekundární trh práce, formální a neformální trh práce, externí a interní trh práce.

Na **primárním trhu práce** jsou pracovní nabídky s vyšší prestiží, umožňující profesionální růst a s tím spojený růst mzdy. Pracovníci mají dobré pracovní podmínky a také si zde snadněji zvýší kvalifikaci, čímž si zvýší šanci na udržení si svého zaměstnání nebo případně po propuštění mají vyšší šanci se na tomto trhu práce udržet. Na **sekundárním trhu práce**

¹⁶ MACÁKOVÁ, Libuše, 2010. *Mikroekonomie základní kurs*. 11. vydání. Praha. ISBN 978-80-86175-70-6, s. 165.

¹⁷ MACÁKOVÁ, Libuše, ref. 16, s. 165-166.

se vyskytují pracovní místa s nižší prestiží a mzdou. Je zde malá možnost zvýšení kvalifikace, což znemožňuje přechod na primární trh. Pracovní místa nejsou tolik stabilní, a tak pracovníci častěji přicházejí o zaměstnání, ale na druhou stranu je zde snazší získat nové zaměstnání, než by to bylo na primárním trhu.

„**Formální trh práce** je trh oficiálních pracovních příležitostí, kontrolovaný společenskými institucemi sloužícími k jeho regulaci.“¹⁸ Naopak **neformální trh práce** pod kontrolou těchto institucí (například daňový úřad) většinou není.

Interní trh práce je uvnitř jednotlivých podniků. Slouží k rozmisťování pracovníků uvnitř podniku podle potřeby. Na **externím trhu** práce pracovníci nabízejí svou pracovní sílu a podniky nabízejí pracovní místa.¹⁹

1.3 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost je do jisté míry přirozenou součástí trhu práce, která má nejen negativní ekonomické dopady, ale i sociální.

Abychom mohli určit, kdo je nezaměstnaný, je třeba nejprve rozdělit obyvatelstvo do kategorií. Nezaměstnanost se týká pouze obyvatelstva v produktivním věku (tzn. věk od ukončení povinné školní docházky až do odchodu do penze). Dále pak lze vymezit další kategorie, a to ekonomicky aktivní obyvatelstvo a ekonomicky neaktivní obyvatelstvo. Do skupiny **ekonomicky neaktivního** obyvatelstva se zařazují lidé v produktivním věku, kteří nemají zaměstnání a ani ho nehledají, jsou to například studenti, lidé v domácnosti, zdravotně postižení nebo lidé, kteří si zvolili život bez práce. Skupina **ekonomicky aktivních** je tvořena zaměstnanými a nezaměstnanými lidmi. **Zaměstnaní** jsou pracující lidé, ať už na úplný nebo zkrácený úvazek. **Nezaměstnaní** nemají pracovní úvazek, ale aktivně ho hledají.²⁰

1.3.1 Měření nezaměstnanosti

K popisu trhu práce lze použít několik ukazatelů. Nejpoužívanějším ukazatelem je **míra nezaměstnanosti** (u), vyjadřuje se v procentech a vypočítá se jako podíl počtu nezaměstnaných

¹⁸ WINKLER, Jiří a Mirka WILDMANNOVÁ. *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*. Praha: Computer Press, 1999. Evropská unie. ISBN 80-7226-195-9, s. 26.

¹⁹ WINKLER, Jiří a Mirka WILDMANNOVÁ, ref. 18, s. 24-27.

²⁰ JUREČKA, Václav. *Makroekonomie*. Praha: Grada, 2010. Expert. ISBN 978-80-247-3258-9, s. 135.

(N) k ekonomicky aktivním (EA). Počet ekonomicky aktivních je součet zaměstnaných (Z) a nezaměstnaných (N) lidí:

$$u = \frac{N}{EA} \times 100 = \frac{N}{Z + N} \times 100$$

Míra nezaměstnanosti se udává pro celou zemi, ale i pro jednotlivé regiony, dále se také určuje pro jednotlivé skupiny pracovníků, např. u mužů a žen, podle věkových skupin, podle dosaženého vzdělání. Existují dva ukazatele míry nezaměstnanosti, hodnoty se vypočítávají podle výše uvedeného vzorce u obou ukazatelů. Rozdíl mezi nimi je jen zdroj dat, ze kterých se míra nezaměstnanosti vypočítává, a tak se výsledky odlišují. První ukazatel je nazýván jako **registrovaná míra nezaměstnanosti** a hodnoty jsou vypočítány z dat Ministerstva práce a sociálních věcí ČR. Druhý ukazatel je nazýván jako **obecná míra nezaměstnanosti** a zdrojem dat je Český statistický úřad.

Dalším běžně používaným ukazatelem pro mapování trhu práce je **míra ekonomické aktivity** (ea). Vyjadřuje se také v procentech a vypočítá se jako poměr počtu ekonomicky aktivních obyvatel (EA) k obyvatelstvu v produktivním věku:²¹

$$ea = \frac{EA}{\text{obyvatelé v produktivním věku}} \times 100$$

1.3.2 Typy nezaměstnanosti

Nezaměstnanost lze rozdělit na tři základní typy: frikční, strukturální a cyklická nezaměstnanost. K tomuto rozdělení lze přidat i čtvrtý typ nezaměstnanosti, kterým je sezónní nezaměstnanost. Jednotlivé typy nezaměstnanosti se od sebe liší příčinou vzniku, délkou a závažností ekonomických a sociálních dopadů.

Frikční nezaměstnanost je způsobena neustálým pohybem lidí mezi místy či pracovními příležitostmi. Patří sem lidé, co dobrovolně opustili zaměstnání a hledají jinou práci, nebo ti, co hledají své první zaměstnání po absolvování školy. Lze sem zařadit i lidi, kteří se stěhují

²¹ JUREČKA, Václav, ref. 20, s. 136-137.

a hledají práci v novém bydlišti. Frikční nezaměstnanost je spíše krátkodobá a nemá větší negativní dopady, jelikož nezaměstnaní lidé po určité době nalézají uplatnění.²²

*„Strukturální nezaměstnanost se objevuje tam, kde je nesoulad mezi nabídkou a poptávkou po pracovnících. Nesoulad může vzniknout proto, že se poptávka po určitém druhu práce zvyšuje, zatímco poptávka po jiném druhu se snižuje, a nabídka se ani v jednom případě nepřizpůsobuje dostatečně rychle.“*²³ Příčina tohoto nesouladu jsou strukturální změny ekonomiky a technologický pokrok, kdy je požadována změna kvalifikace pracovníků. Tento typ nezaměstnanosti je dlouhodobý a má závažné ekonomické a sociální dopady.²⁴

Cyklická nezaměstnanost *„souvisí s cyklickým poklesem výkonu ekonomiky. V období hospodářských poklesů tato složka narůstá, naopak při růstu výkonnosti ekonomiky je potlačována. Vznik cyklické nezaměstnanosti je spjat s poklesem agregátní (celkové) poptávky.“*²⁵ Délka této nezaměstnanosti je proměnlivá a je spjata s délkou aktuálního cyklického poklesu výkonu ekonomiky.

Sezónní nezaměstnanost má krátkodobé trvání a projevuje se v odvětvích, která jsou ovlivňována klimatickými podmínkami jako například zemědělství, turistický ruch a stavebnictví.

Nezaměstnanost lze rozčlenit i na další typy nezaměstnanosti jako je například krátkodobá a dlouhodobá nezaměstnanost. **Krátkodobá nezaměstnanost** netrvá déle než jeden rok a nemá tak velké ekonomické a sociální dopady jako **nezaměstnanost dlouhodobá**.²⁶

Dalším dělením nezaměstnanosti je dělení na dobrovolnou a nedobrovolnou. **Dobrovolná nezaměstnanost** vniká, když na trhu práce je dostatek pracovních nabídek, ale pracovníci nechtějí za danou mzdu pracovat a hledají mzdu vyšší. Naopak u **nedobrovolné nezaměstnanosti** by pracovníci chtěli pracovat za danou mzdu, ale na trhu práce není dostatek pracovních míst.²⁷

²² BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický, a sociální problém*. Praha: Grada, 2002. Psyché. ISBN 80-247-9006-8, s. 67

²³ JÍROVÁ, Hana, ref. 2, s. 20.

²⁴ JUREČKA, Václav, ref. 20, s. 140.

²⁵ BUCHTOVÁ, Božena, ref. 22, s. 67

²⁶ JUREČKA, Václav, ref. 20, s. 138.

²⁷ BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. Studijní texty, sv. 26. ISBN 80-86429-16-4, s. 85-86.

1.3.3 Dopady nezaměstnanosti

Nezaměstnanost přináší řadu negativních dopadů na trh práce, dopady jak ekonomické, tak sociální. Dopady jsou spojeny hlavně s dlouhodobou nezaměstnaností.

Pokud je v zemi vysoká nezaměstnanost, dochází ke ztrátě produktu ekonomiky, jelikož země nevyužívá část zdrojů a vyrábí tak méně, než je její potenciál výrobních možností. Tuto ztrátu lze určit na základě Okunova zákona: *„Zvýší-li se skutečná míra nezaměstnanosti o 1 % oproti přirozené míře nezaměstnanosti, poklesne reálný produkt o 2-3 % oproti hodnotě reálného produktu.“*²⁸

Jedním z ekonomických dopadů nezaměstnanosti může být vznik schodku státního rozpočtu nebo jeho zvýšení. Příčin je hned několik, musí se vyplácet podpory v nezaměstnanosti, snižují se daňové příjmy státního rozpočtu, protože nezaměstnaní neplatí daně z příjmu. Další ztráta v daňových příjmech souvisí s nižšími výběry nepřímých daní, jelikož nezaměstnaní nemají tolik peněžních prostředků, jako kdyby byli zaměstnaní a dostávali mzdu, a mohli tak nakupovat větší množství výrobků a služeb.

Ze sociálního hlediska dochází u dlouhodobě nezaměstnaného člověka k určitým změnám, které mu ztěžují návrat do zaměstnání. Člověk ztrácí zkušenosti, schopnosti a znalosti, které si prací získával a udržoval. Dále pak může u dlouhodobě nezaměstnaného člověka klesat zájem pracovat, neboť si zvykne na pobírání podpory v nezaměstnanosti a na množství volného času.²⁹

²⁸ JUREČKA, Václav, ref. 20 s. 145.

²⁹ JUREČKA, Václav, ref. 20, s. 45

2 Sdílená ekonomika

Sdílená ekonomika je často skloňovaným pojmem dnešní doby. Její rozšíření je v posledních několika letech spojeno především s rozvojem digitálních technologií a rozšířením internetu. Definovat sdílenou ekonomiku není snadné, neboť neexistuje ustálená definice. Například podle Evropské komise sdílená ekonomika „označuje obchodní modely, v nichž jsou činnosti usnadňovány platformami pro spolupráci, které vytvářejí otevřený trh pro dočasné využívání zboží nebo služeb často poskytovaných soukromými osobami. Ekonomika sdílení zahrnuje tři kategorie aktérů: i) poskytovatele služeb, kteří sdílejí aktiva, zdroje, čas a/nebo dovednosti – může se jednat o soukromé osoby nabízející příležitostně služby (tzv. „peers“, subjekty na stejné úrovni) nebo o poskytovatele služeb jednající v rámci výkonu svého povolání („profesionální poskytovatelé služeb“), ii) jejich uživatele a iii) zprostředkovatele, kteří – prostřednictvím online platformy – propojují poskytovatele s uživateli a usnadňují transakce mezi nimi („platformy pro spolupráci“). Transakce v rámci ekonomiky sdílení obecně nezahrnují změnu vlastnictví a mohou být prováděny pro zisk i neziskově.“³⁰ Další způsob jak například definovat sdílenou ekonomiku je podle Cambridgeského slovníku, který ji popisuje jako „ekonomický systém, který je založen na lidech sdílejících majetek a služby, ať už bezplatně nebo za úplatu prostřednictvím internetu.“³¹

Prostřednictvím sdílené ekonomiky lidé dnes sdílí služby a věci s cizími lidmi, které dříve sdíleli pouze s rodinou a přáteli. Proto je důležité vytvořit určitou míru důvěry mezi poskytovatelem a uživatelem služby. K tomu online platformy využívají možnost hodnocení poskytovatele, které budoucím uživatelům zjednoduší výběr.

2.1 Subjekty sdílené ekonomiky

Ve sdílené ekonomice se nacházejí tři subjekty, které spolu interagují. Jsou to uživatel, poskytovatel a zprostředkovatel.

Uživatel je na straně poptávky a je to osoba, která využívá nabízených služeb od poskytovatele za určitou cenu. Uživatel za poskytnuté služby zaplatí většinou přes nějakou online platformu.

³⁰ EVROPSKÁ KOMISE. Evropský program pro ekonomiku sdílení. In: *Evropská komise* [online]. 2.6. 2016 [cit. 2021-6-19]. Dostupné z: [https://ec.europa.eu/transparency/documents-register/detail?ref=COM\(2016\)356&lang=cs](https://ec.europa.eu/transparency/documents-register/detail?ref=COM(2016)356&lang=cs)

³¹ *Cambridge Dictionary* [online]. [cit. 2020-11-02]. Dostupné z: <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/sharing-economy>

Nejčastěji je uživatelem soukromá osoba, kterou avšak nelze označit jako spotřebitele, protože, podle občanského zákoníku „spotřebitelem je každý člověk, který mimo rámec své podnikatelské činnosti nebo mimo rámec samostatného výkonu svého povolání uzavírá smlouvu s podnikatelem nebo s ním jinak jedná.“³² Poskytovatel není vždy podnikatel a uživatelem může být i právnická osoba nebo podnikatel, proto nelze uživatele označit jako spotřebitele.³³

Poskytovatel stojí na straně nabídky a je to „osoba, jež vlastní nebo disponuje aktivy, zdroji, časem či dovednostmi a aktivně je sdílí za účelem přivýdělku či snížení svých nákladů. Poskytovatelem může být jednak osoba soukromá, která nabízí příležitostně své služby nebo osoba jednající v rámci výkonu svého povolání.“ Osoba, která jedná v rámci výkonu svého povolání, může být buď zaměstnanec, nebo podnikatel.³⁴

Zprostředkovatel provozuje online platformu, která poskytovatelům služeb umožňuje nabízet své statky či poskytovat své služby uživatelům a uživatelé prostřednictvím této platformy dané služby a statky vyhledávají. Online platforma propojuje poskytovatele a uživatele a zjednodušuje tak nabízení a vyhledávání služeb. Platforma také umožňuje realizaci transakcí a většinou stanovuje podmínky pro poskytování služeb.³⁵

2.2 Služby sdílené ekonomiky

Se sdílenou ekonomikou se dnes můžeme setkat v nejrůznějších oblastech. Avšak nejvýznamnějšími oblastmi, kde se sdílení využívá, je v dopravě a krátkodobém ubytování. V oblasti financí sdílení také získává na oblíbenosti ve formě peer-to-peer půjček. Jde o to, že klientům peníze nepůjčují banky nebo úvěrové společnosti, ale lidé prostřednictvím online platformy. Náklady na provoz poboček a zaměstnance, kteří by zde pracovali, se vyloučí a to umožní platformě nabídnout uživatelům levnější půjčku a investoři mají šanci získat lepší úrok. Nejznámější platformou nabízející tyto služby v České republice jsou Zonky, které zde působí od roku 2014. Sdílet se nemusí jen hmotné věci, ale také například služby a informace.

³² ČESKO. § 419 odst. 1 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník. In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. © AION CS 2010-2020 [cit. 22. 11. 2020]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2012-89#p419-1>

³³ VLÁDA ČESKÉ REPUBLIKY. *Analýza sdílené ekonomiky a digitální platformy*. In: *Vláda České republiky* [online]. červen 2017 [cit. 2021-6-19]. Dostupné z: https://www.vlada.cz/assets/urad-vlady/poskytovani-informaci/poskytnute-informace-na-zadost/Priloha_4_Material_Analyza.pdf

³⁴ VLÁDA ČESKÉ REPUBLIKY, ref. 33

³⁵ PRICHT, J., BOHÁČ, R., MORÁVEK, J. (eds.), ref. 5, s. 250.

2.2.1 Ubytování

Jednou z nejvýznamnějších oblastí sdílené ekonomiky je ubytování. Sdílení je založeno na krátkodobém poskytnutí prostoru k ubytování v podobě celých domů, bytů, pokojů nebo jen míst k přespání jako je například pohovka. Většinou se za poskytnuté ubytování platí, jsou ale i platformy, které nabízejí krátkodobé ubytování zdarma, například Coachsurfing. Tento typ ubytování se stává stále oblíbenějším, protože je zpravidla levnější než ubytování v hotelu. Mezi největší poskytovatele těchto služeb patří Airbnb a již zmíněný Coachsurfing³⁶.

Americká společnost Airbnb byla založena v roce 2008. Společnost nevlastní žádné bytové prostory, které by pronajímala, ale pouze propojuje uživatele (hosty) s poskytovateli (hostiteli) krátkodobého ubytování přes online platformu v podobě webových stránek nebo mobilní aplikace. Po skončení ubytování Airbnb umožňuje hodnocení jak hostitele, tak i hosta. Pokud tedy bude mít host špatné hodnocení, hostitel může jeho rezervaci zamítnout. Airbnb profituje z poplatku za zprostředkování rezervace ve výši 3% z ceny za ubytování, který účtuje hostitelům.³⁷

Na rozdíl od Airbnb platforma Coachsurfing, která vznikla již v roce 2004, nabízí bezplatné ubytování a funguje na principu vzájemného sdílení ubytování. Uživatelé se po registraci do systému stanou členy komunity, a mají tak možnost nabízet ostatním členům přespání u nich doma. Po skončení návštěvy se mohou členové komunity navzájem ohodnotit. Lidé kromě bezplatného ubytování, a tedy i levnějšího cestování, mají možnost seznámit se s místními obyvateli, poznat jejich kulturu a navázat nová přátelství.³⁸

2.2.2 Doprava

Další sektor, ve kterém se sdílená ekonomika uplatňuje, je doprava. Sdílí se především automobily, kola či koloběžky. Sdílení aut lze rozdělit na dvě kategorie, a to carsharing a carpooling (spolujízda). Krátkodobý pronájem automobilu, který zrovna není využíván se označuje jako carsharing. Tuto službu například poskytují platformy Autonapůl a HoppyGo. U carpoolingu vlastníci automobilů nabízejí volná místa dalším pasažérům, kteří mají stejný cíl jako řidič. Spolujízdu například nabízí platforma BlaBlaCar. Sdílení dopravních prostředků

³⁶DELOITTE, 2017. Sdílená ekonomika: Bohatství bez vlastnictví [online]. [cit. 2020- 11-02]. Dostupné z: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/cz/Documents/deloitte-analytics/Sdilena-ekonomika.pdf>

³⁷ *Aibnb* [online]. [cit. 2020-11-02]. Dostupné z: <https://www.airbnb.cz/>

³⁸ *Couchsurfing* [online]. [cit. 2020-11-02]. Dostupné z: <https://about.couchsurfing.com/about/about-us/>

by tak mělo pomoci snížit počet automobilů ve městech. Tím se nejen uvolní parkovací místa, ale také se sníží emise.³⁹

Asi nejznámějším zástupcem v přepravních službách v rámci sdílené ekonomiky je americká společnost Uber, která nabízí alternativu k taxislužbě. Pokud má člověk vlastní automobil a řidičské oprávnění, může se stát smluvním řidičem. Uber tak přes mobilní aplikaci spojuje majitele automobilů a zájemce o jízdu. Naopak u platformy Liftago nestačí pouze vlastní automobil a řidičské oprávnění, neboť spojuje pouze licencované taxikáře se zájemci o jízdu.⁴⁰ Další známou platformou nabízející služby v přepravě je Bolt. Společnost se od předchozích zmíněných platforem liší nabídkou služeb, nenabízí pouze taxi služby, ale také sdílení koloběžek.⁴¹

2.2.3 Sdílení zaměstnanců a skupinové zaměstnání

S vývojem a rozšířením informačních technologií se trh práce v posledních několika letech mění. Jednou ze změn je flexibilita, kterou požadují jak zaměstnanci od svých zaměstnavatelů, tak zaměstnavatelé od zaměstnanců. To přispělo ke vzniku tzv. nových forem zaměstnání, mezi které například patří sdílení zaměstnanců (employee sharing) a skupinové zaměstnání (crowdwork).⁴² Zmíněné nové formy zaměstnání se na trhu práce až do nedávné doby tolik nevyskytovaly. Jejich oblíbenost vzrostla v době koronavirové krize.⁴³

Podstatou **sdílení zaměstnanců** je, „že si skupina zaměstnavatelů společně najme jednoho pracovníka, aby pokryl personální potřeby různých společností, čímž zaměstnanci vznikne plný pracovní úvazek. Zaměstnanec tedy pracuje pro víc než jednoho zaměstnavatele, pro každého na částečný úvazek. Částečné úvazky dávají dohromady plný pracovní úvazek.“⁴⁴ Nejčastějším důvodem využití této formy zaměstnání je situace, kdy zaměstnavatel není schopen pro daného zaměstnance najít práci na plný úvazek nebo pokud zaměstnavatel není sám schopen pokrýt

³⁹THE GOGET WRITING TEAM. What is carpool?: Carpool vs Car Share vs Ride Share vs uberPOOL. *GoGet* [online]. 2018 [cit. 2020-11-02]. Dostupné z: <https://www.goget.com.au/blog/carpooling-car-sharing/>

⁴⁰ DELOITTE, ref. 36

⁴¹ Bolt [online]. [cit. 2020-11-02]. Dostupné z: <https://bolt.eu/cs/>

⁴² KYZLINKOVÁ, Renáta, Petr POJER a Soňa VEVRKOVÁ, 2019. *Nové formy zaměstnávání v České republice* [online]. I. vydání. Praha: VÚPSV [cit. 2020-11-02]. ISBN 978-80-7416-337-1. Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_450.pdf

⁴³ MARKETING & MEDIA. Pandemie spustila trend sdílení zaměstnanců, říká šéf marketingu Startupjobs. In: *Marketing & Media* [online]. 11.5. 2020 [cit. 2021-6-19]. Dostupné z: <https://mam.cz/zpravy/2020-05/pandemie-spustila-trend-sdileni-zamestnancu-rika-sef-marketingu-startupjobs/>

⁴⁴ KYZLINKOVÁ, Renáta, Petr POJER a Soňa VEVRKOVÁ, ref. 42

náklady na konkrétního zaměstnance. Sdílením zaměstnanců se tak práce a náklady na daného zaměstnance rozdělí mezi několik zaměstnavatelů.⁴⁵ Výhodou pro zaměstnance je, že získá práci na plný úvazek, který by nebyl jinak vytvořen, a tím i stabilní zaměstnání a příjem. Dále pracovník získá práci u více zaměstnavatelů více zkušeností a zlepší tak svou zaměstnatelnost.⁴⁶

Rozvoj informačních technologií pro **skupinové zaměstnání** je zásadní, neboť propojení zaměstnavatelů s pracovníky je uskutečněno prostřednictvím online platformy. „*Skupinové zaměstnání představuje jakýsi virtuální outsourcing činností, které byly původně vykonávané podnikem interně, vlastními kapacitami. S masivnějším rozšířením internetu se objevily platformy, které umožňují propojení velkého počtu zadavatelů zakázek (crowdsources) s neurčitým a neomezeným množstvím dodavatelů služeb za odměnu z celého světa (crowdworkers).*“⁴⁷ Nebo jinými slovy lze popsat fungování tohoto systému tak, že „*zaměstnavatelé hledají zaměstnance a zaměstnanci hledají zaměstnání pomocí online platformy, přičemž často dochází k rozdělování velkých úkolů mezi „virtuální skupinu“ zaměstnanců.*“⁴⁸ Nejčastěji nabízené úkoly přes platformu jsou z oblasti programování, designu, překlad z cizích jazyků, či kontrola textu. Skupinové zaměstnání má výhody jak pro podnik, tak pro pracovníky. Podnik získá zásobu potencionálních pracovníků, aniž by je musel najmout trvale, a může jim tak dávat jen tolik úkolů, kolik jich v danou dobu potřebují vyřešit. Výhodou pro pracovníky je, že mají příležitost se stát samostatně výdělečně činnými osobami a sami si zvolit, kolik úkolů přijmou, tím si mohou vytvořit rovnováhu mezi soukromým a pracovním životem.⁴⁹

⁴⁵ PRICHT, J., BOHÁČ, R., MORÁVEK, J. (eds.), ref. 5, s. 78.

⁴⁶ EUROFOUND. Nové formy zaměstnání: rozvoj potenciálu strategického sdílení zaměstnanců. In: *Eurofound* [online]. [cit. 2021-6-19]. Dostupné z: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1643cs1.pdf

⁴⁷ PRICHT, J., BOHÁČ, R., MORÁVEK, J. (eds.), ref. 5, s. 90.

⁴⁸ KYZLINKOVÁ, Renáta, Petr POJER a Soňa VEVRKOVÁ, ref. 42

⁴⁹ JÄGER, Georg, Laura S. ZILIAN a Christian HOFER. Crowdworking: working with or against the crowd? *Journal of Economic Interaction and Coordination* [online]. 24 September 2019 [cit. 2020-11-02]. ISSN 1432-1386. Dostupné z: <https://link.springer.com/article/10.1007/s11403-019-00266-1>

3 Trh práce v době koronavirové pandemie

Vývoj informačních technologií a postupná digitalizace v jednotlivých odvětvích ekonomiky mění v několika posledních letech trh práce. Ke změně trhu práce přispěla i koronavirová pandemie. Digitalizace se během této doby značně urychlila. Aby se zabránilo šíření koronaviru, omezil se co nejvíce mezilidský kontakt. Proto některé podniky umožnily svým zaměstnancům pracovat z domova. „*To by mohlo přispět k většímu využívání práce z domova i v blízké budoucnosti, což přinese velkou flexibilitu pro většinu zaměstnanců a menší provoz ve městech.*“⁵⁰ Pandemie však měla i negativní dopady na pracovní trh. I přes snahu vlády podpořit podniky během koronavirové krize, jich mnoho muselo omezit nebo ukončit činnost v důsledku snížené poptávky a vydaných preventivních opatření, a propustit tak některé zaměstnance.

3.1 COVID-19

V prosinci 2019 se v Čínské městě Wu-chan vyskytlo nové virové onemocnění, které se u nakažených osob projevovalo výskytem pneumonií, u kterých však nebyl znám původce ani jakým způsobem se přenáší. Později se onemocnění označilo jako COVID-19, jehož původcem je nový koronavirus SARS-CoV-2. „*Koronaviry byly objeveny v polovině 60. let, a jsou známy jako původci onemocnění u lidí a různých druhů zvířat včetně ptáků a savců. Primárně napadají dýchací a trávicí trakt, proto se šíří buď vzduchem nebo kontaminovanými předměty.*“⁵¹ První případy onemocnění se vyskytly u lidí, kteří navštívili trh, nebo pracovali na trhu, kde jsou prodávána živá zvířata a také se zde zpracovávají a konzumují. Zdrojem nového koronaviru je pravděpodobně zvíře z tržnice ve Wu-chanu. Onemocnění se pak dále rychle šířilo i do dalších zemí a na začátku března Světová zdravotnická organizace vyhlásila šíření koronaviru za pandemii. V České republice se první případ onemocnění vyskytl 1. března 2020.⁵²

⁵⁰ ZAMFIR, Ana-Maria a Anamaria Beatrice ALDEA, 2020. Digital Skills and Labour Market Resilience. *Postmodern Openings* [online]. 11(1Sup2), 188-195 [cit. 2020-11-22]. ISSN 20680236. Dostupné z: doi:10.18662/po/11.1sup2/151

⁵¹ STÁTNÍ ZDRAVOTNÍ ÚSTAV. Koronaviry - přehled. In: *Státní zdravotní ústav* [online]. 22.1. 2020 [cit. 2021-6-19]. Dostupné z: <http://www.szu.cz/tema/prevence/koronaviry-prehled-1>

⁵² STÁTNÍ ZDRAVOTNÍ ÚSTAV. Aktualizované základní informace o onemocnění novým koronavirem - COVID-19 (coronavirus disease 2019). In: *Státní zdravotní ústav* [online]. 8.7. 2020 [cit. 2021-6-19]. Dostupné z: http://www.szu.cz/uploads/Epidemiologie/Coronavirus/Zakladni_info/2020_08_07_Covid_19_zakladni_informace.pdf

Průběh onemocnění COVID-19 může být buď symptomatický nebo asymptomatický (bezpríznakový). Inkubační doba nového koronaviru se může pohybovat od 1-14 dnů, v průměru se však příznaky začínají objevovat pátý nebo šestý den. Mezi časté příznaky patří horečka, suchý kašel, únava, ztráta čichu či chuti, dušnost. K méně častým příznakům patří bolest v krku, hlavy a svalů, zimnice, zvracení nebo průjem.⁵³ Onemocnění může u některých lidí probíhat i bezpríznakově a prokázat u nich přítomnost viru lze jen testováním. Lidé s bezpríznakovým průběhem představují problém, jelikož se významně podílejí na šíření onemocnění a není snadné je dohledat. Nejčastěji se vir šíří kontaktem s infikovanou osobou, a to ať přímým, nepřímým nebo úzkým kontaktem do 1 metru. Další možností, jak se virus šíří je přenos vzduchem, zejména v málo větraných vnitřních prostorách, a přenos přes kontaminované povrchy. V závislosti na typu povrchu, teplotě a vlhkosti okolního prostředí lze koronavirus nalézt na kontaminovaném povrchu několik hodin i dní.⁵⁴

Přestože se většina lidí během několika týdnů uzdraví, existují i lidé, kteří mají po uzdravení přetrvávající příznaky nemoci COVID-19 a to bez ohledu na to, zda prodělali onemocnění s mírným nebo těžším průběhem. K těmto příznakům patří únava, kašel, dušnost, bolest hlavy a kloubů. Vyléčení lidé se mohou potýkat nejen s přetrvávajícími příznaky, ale také s dlouhodobými následky COVID-19. COVID-19 je považováno za onemocnění, které především postihuje plíce, může však postihnout i jiné orgány jako například srdce nebo mozek. Poškození plic vede k problémům s dýcháním a následkem poškození srdce může být arytmie či srdeční selhání.⁵⁵

Do rizikových skupin lidí, kteří mají větší šanci na závažný průběh onemocnění a úmrtí, patří lidé starší 60 let a lidé s chronickým onemocněním jako je cukrovka, vysoký krevní tlak, rakovina nebo onemocnění srdce a plic. Nicméně onemocnění s vážným průběhem může prodělat každý, bez ohledu na věk či zdravotní stav, proto je důležité dodržovat preventivní opatření a zpomalit tak šíření koronaviru. Nejlepší prevencí by bylo očkování, proto se vědci z celého světa snažili vytvořit bezpečnou vakcínu co nejdříve. První vakcína proti onemocnění COVID-19 s názvem Sputnik V byla schválena v Rusku v srpnu 2020. Tato vakcína však není

⁵³ WORLD HEALTH ORGANIZATION. Coronavirus disease (COVID-19) pandemic. In: *World Health Organization* [online]. [cit. 2021-6-19]. Dostupné z: <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019>

⁵⁴ STÁTNÍ ZDRAVOTNÍ ÚSTAV, ref. 52

⁵⁵ MAYO CLINIC STAFF. COVID-19 (coronavirus): Long-term effects. In: *Mayo Clinic* [online]. 6.5. 2021 [cit. 2021-6-19]. Dostupné z: <https://www.mayoclinic.org/diseases-conditions/coronavirus/in-depth/coronavirus-long-term-effects/art-20490351>

registrovanou vakcínou pro území Evropské unie.⁵⁶ První registrovanou vakcínou v EU se 21. prosince 2020 stala vakcína s názvem Comirnaty vyvinutá podniky BioNTech (Německo) a Pfizer (USA).⁵⁷ Schválením vakcíny se tak mohla ČR pustit do první vakcinace, která začala 27. prosince 2020. Postupem času byly schváleny v EU další vakcíny, mezi které patří AstraZeneca, Johnson & Johnson, Moderna.⁵⁸ Dokud se však neproočkuje většina populace, nezbyvá než dodržovat následující opatření: dodržovat bezpečný odstup, zakrytí dýchacích cest v přítomnosti ostatních lidí, časté mytí rukou, vyhýbat se lidem s respiračním onemocněním.⁵⁹

COVID-19 neohrožuje pouze fyzické zdraví člověka, ale také jeho duševní zdraví. Během pandemie více lidí pociťovalo úzkost, deprese či stres. „Tyto příznaky se objevily především u lidí, kteří byli v karanténě či přišli náhle o zaměstnání. Příčinou úzkosti a zvýšeného stresu je také časté vystavení zprávám, týkajících se COVID-19. Častým používáním sociálních sítí se lidé vystavují dezinformacím, což vyvolává zbytečné obavy a úzkost.“⁶⁰

3.2 Nezaměstnanost během koronavirové krize

Nezaměstnanost v České republice byla před začátkem pandemie 3 %, v říjnu vzrostla na 3,7 %. Nezaměstnanost zatím roste pomalu, a to především díky podpůrnému programu Antivirus, který finančně pomáhá zaměstnavatelům. Avšak po jeho skončení by mohla nezaměstnanost růst mnohem rychleji.⁶¹

Mnoho podniků v době krize funguje v omezeném provozu, a tak si mohou dovolit zaměstnávat jen lidi, které nutně potřebují. Jedná se především o lidi se zkušenostmi, kteří pracují na plný výkon. Mezi nezaměstnanými se tak začne zvyšovat počet osob požadujících zkrácený úvazek, osoby, které měly pracovní smlouvu na dobu určitou, jenž jim skončila, a počet absolventů, kteří jsou levní, ale nemají právě potřebné zkušenosti. Lidé nad 55 let mají sice potřebné

⁵⁶ Vakcína proti covidu-19, 2021. In: *Wikipedia: the free encyclopedia* [online]. San Francisco (CA): Wikimedia Foundation [cit. 2021-6-19]. Dostupné z: https://cs.wikipedia.org/wiki/Vakc%C3%ADna_proti_covidu-19

⁵⁷ EUROPEAN MEDICINES AGENCY. EMA recommends first COVID-19 vaccine for authorisation in the EU. In: *European Medicines Agency* [online]. 21.12.2020 [cit. 2021-6-19]. Dostupné z: <https://www.ema.europa.eu/en/news/ema-recommends-first-covid-19-vaccine-authorisation-eu>

⁵⁸ COVID PORTÁL. Informace o dostupných vakcínách. In: *COVID PORTÁL* [online]. 11.6. 2021 [cit. 2021-6-19]. Dostupné z: <https://covid.gov.cz/situace/informace-o-vaccine/informace-o-dostupnych-vakcinach>

⁵⁹ WORLD HEALTH ORGANIZATION ,ref. 53

⁶⁰ XIONG, Jiaqi, Orly LIPSITZ, Flora NASRI, et al., 2020. Impact of COVID-19 pandemic on mental health in the general population: A systematic review. *Journal of Affective Disorders* [online]. **277**, 55-64 [cit. 2020-11-22]. ISSN 01650327. Dostupné z: doi:10.1016/j.jad.2020.08.001

⁶¹ HOVORKOVÁ, Kateřina. Nic není jako dřív. Personalisté popsali, jak pandemie změnila trh práce. In: *Aktuálně.cz* [online]. 27. 8. 2020 [cit. 2020-11-20]. Dostupné z: <https://zpravy.aktualne.cz/ekonomika/trh-prace-se-meni/r~29ff98b2e7a311ea8972ac1f6b220ee8/>

zkušenosti, avšak během pandemie podniky začaly více využívat moderní technologie a z pohledu zaměstnavatelů jsou tito zaměstnanci pomalejší především v osvojování si těchto nových technologií. A proto je možné, že se jejich počet mezi nezaměstnanými bude také zvyšovat. Další skupinou nezaměstnaných jsou osoby samostatně výdělečně činné, které ukončily svou živnost, v důsledku krizových opatření. Mezi zaměstnanými také ubylo zahraničních a agenturních zaměstnanců. Toto jsou rizikové skupiny, které jsou během každé krize ohroženy jako první. Neplatí to však ve všech pracovních sektorech, například přetrvávajícím nedostatkem jsou lidé z technických a zdravotnických oborů.⁶²

Nejvíce se negativní dopad pandemie projevil hlavně v cestovním ruchu, kde je pravděpodobné, že mnoho lidí přijde o zaměstnání a budou si muset najít nové zaměstnání v jiném oboru. Vzhledem k většímu počtu nezaměstnaných, kteří budou chtít pracovat v jiném oboru, než doposud pracovali, se předpokládá, že zájem o rekvalifikační kurzy vzroste. Ministerstvo práce a sociálních věcí nyní testuje projekt KVASAR (Kvalita systému akreditací a rekvalifikací), jenž by měl současný rekvalifikační systém upravit a zvýšit jeho efektivitu.⁶³ Některým lidem by pouze stačilo doplnit si své dovednosti, přesto musí absolvovat celé vzdělávání, protože současný systém rekvalifikací nebere v úvahu dosavadní zkušenosti a dovednosti účastníků rekvalifikace. To by se v upraveném systému mělo změnit a tito lidé budou vzdělávání jen v částech, které potřebují ke složení závěrečné zkoušky, a tím se urychlí celý proces rekvalifikace.⁶⁴

3.3 Program Antivirus

COVID-19 nemá negativní dopady pouze na lidský organismus, ale také na ekonomiku státu. Koronavirus se postupně šířil a počet nakažených neustále rychle rostl, proto vláda musela vydat další preventivní opatření, která zahrnovala zavření některých veřejných podniků. Otevřené zůstaly obchody s nezbytným sortimentem, jako jsou potraviny, drogerie, lékárny, chovatelské potřeby atd. Mimo jiné také vláda doporučila zaměstnavatelům, aby jejich

⁶² HOVORKOVÁ, Kateřina. Který z kolegů půjde první? In: *Aktuálně.cz* [online]. 29. 6. 2020 [cit. 2020-11-20]. Dostupné z: <https://zpravy.aktualne.cz/finance/kdo-to-odnese-mladi-stari-a-zeny-po-materske-na-trhu-prace-j/r~393ed136b65611ea8b230cc47ab5f122/>

⁶³ VÁCHAL, Adam. Covid překopal pracovní trh: Profesi musí změnit desítky tisíc Čechů... *Hospodářské noviny* [online]. 2. 11. 2020 [cit. 2020-11-20]. Dostupné z: <https://archiv.ihned.cz/c1-66838480-covid-meni-pracovni-trh-profesi-musi-zmenit-desitky-tisic-cechu-v-cestovnim-ruchu-zanikne-80-tisic-mist>

⁶⁴ KVASAR: O projektu. In: *K profesi jinak* [online]. [cit. 2020-11-20]. Dostupné z: <https://kprofesijinak.cz/o-projektu-kvasar/>

zaměstnanci pracovali z domova, pokud je to možné. Tímto mnoha zaměstnavatelům vznikly překážky v práci, které omezují jeho činnost. Nicméně zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnancům náhradu mzdy po dobu trvání překážek v práci. Zaměstnavateli tak vznikají ekonomické ztráty, které případně mohou vést až k propouštění zaměstnanců.⁶⁵

Šíření koronaviru a přijatá preventivní opatření mají negativní vliv na zaměstnanost a trh práce v České republice. Proto vláda vytvořila program nazvaný Antivirus, který má zmírnit negativní dopady na zaměstnanost. „*Podstatou Programu Antivirus je částečná nebo plná kompenzace celkových mzdových nákladů v podobě náhrad mezd náležejících zaměstnancům za dobu překážek v práci vyvolaných karanténou, mimořádnými opatřeními, krizovými opatřeními souvisejícími se šířením nákazy COVID-19 jak v České republice, tak v zahraničí, a doprovodnými hospodářskými problémy zaměstnavatelů. Prostřednictvím Programu Antivirus bude postiženým zaměstnavatelům vyplácen finanční příspěvek.*“⁶⁶ Program je rozdělen do čtyř režimů, a to na režim A, režim A Plus, režim B a C, přičemž režimy A a B byly platné od 12. března 2020 do 31. prosince 2020, režim A Plus měl platnost pouze od 1. října 2020 do 31. prosince 2020. Režimy se od sebe liší podmínkami uplatnění a výší příspěvku na náhradu mzdy. Režim A lze uplatnit, pokud zaměstnanci byla nařízena karanténa nebo pokud vláda vydá krizová opatření, která zaměstnavateli brání přidělovat práci svým zaměstnancům. Výše příspěvku je 80 % z náhrady mzdy, avšak maximální příspěvek na jednoho zaměstnance je 39 000 Kč za měsíc. Režim A Plus je obdoba režimu A, pouze s tím rozdílem, že se nevztahuje na situaci, kdy zaměstnanci byla nařízena karanténa a výše příspěvku je 100 % s maximálním měsíčním příspěvkem na jednoho zaměstnance ve výši 50 000 Kč. Režim B lze uplatnit v případech, kdy zaměstnavatel nemůže přidělit práci z důvodu absence významné části jeho zaměstnanců, nebo musí omezit provoz podniku z důvodu omezení poptávky po jeho výrobcích či službách, anebo mu chybí vstupní dodávky. Příspěvek činí 60 % z náhrady mzdy a maximální měsíční příspěvek na zaměstnance je 29 000 Kč. Režim C se týká odpuštění plateb odvodů na sociální pojištění za měsíce červen, červenec a srpen, může ho ale uplatnit pouze podnik do 50 zaměstnanců.⁶⁷

⁶⁵ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Cílený Program podpory zaměstnanosti „Antivirus“: Manuál pro zaměstnavatele. In: *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. [cit. 2021-6-19]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/1443715/Manual_Program_Antivirus_v5.pdf

⁶⁶ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ref. 65

⁶⁷ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Antivirus - podpora zaměstnanosti. In: *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 1.6. 2021 [cit. 2021-6-19]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/antivirus>

Další pomoc, kterou vláda zaměstnancům poskytla, byla v době uzavření škol. Poprvé se školy uzavřely na začátku března a podruhé v polovině října. To ztížilo situaci zaměstnancům s dětmi, kteří museli s nimi zůstat doma. Vláda proto nabídla zaměstnancům, kteří nemohli vykonávat práci z důvodu péče o dítě v době uzavření škol, pomoc v podobě ošetřovného. „*Výše ošetřovného činí po dobu platnosti mimořádných opatření od prvního kalendářního dne 70 % redukovaného denního vyměřovacího základu.*“⁶⁸ Podmínkou pro získání ošetřovného je péče o dítě mladší 10 let nebo osoby, které jsou starší 10 let a jsou závislé na péči jiné osoby.⁶⁹

3.4 Změny pracovního prostředí

Trh práce se s příchodem koronavirové pandemie rychle mění. Před pandemií byl nedostatek uchazečů o zaměstnání a pro podniky nebylo jednoduché získat nové zaměstnance. Proto uchazečům často nabízely vyšší mzdu a více benefitů, což mělo za následek, že se lidé nebáli často měnit zaměstnání. To se však v průběhu krize změnilo, v důsledku rostoucí nejistoty na trhu práce se zaměstnanci stali loajálnější a jejich prioritou je udržet si stávající zaměstnání, než získat o něco vyšší mzdu u jiného zaměstnavatele a nejistou budoucnost v novém zaměstnání. Pokud si však chce podnik zaměstnance udržet i po krizi, měl by zaměstnavatel svým zaměstnancům naslouchat a vytvořit pro ně dobré pracovní podmínky. Nejčastěji zaměstnanci požadují pracovní flexibilitu, díky které si zaměstnanci vytvoří rovnováhu mezi osobním a pracovním životem. Jedním z řešení je práce na dálku, jenž se stala v době koronavirové krize oblíbenou, ta však neleze zavést u všech pracovních pozic. U pracovních pozic, kde není možné pracovat z domova, může podnik zaměstnanci nabídnout flexibilitu v podobě určení si začátku a konce pracovní doby. Dále je také důležité, aby podnik dbal na vzdělávání svých zaměstnanců, neboť požadavky na dovednosti se neustále mění, obzvláště u digitálních technologií, které se během krize začaly více využívat.⁷⁰

Krize urychlila rozšíření způsobu vykonávání práce, který doposud v České republice nebyl v podnicích příliš rozšířen, a tím je práce z domova nebo tzv. home office. Je využíván především u administrativních pozic nebo u IT pozic. Home office má výhody jak

⁶⁸ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Krizové ošetřovné. In: *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 28.5.2021 [cit. 2021-6-19]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/osetrovne>

⁶⁹ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, ref. 68

⁷⁰ HOVORKOVÁ, Kateřina. Lidé chtějí po pandemii pracovat jinak... In: *Aktuálně.cz* [online]. 10.9.2020 [cit. 2020-11-20]. Dostupné z: <https://zpravy.aktualne.cz/finance/lide-chteji-po-pandemii-pracovat-jinak-to-tu-odvalky-nebylo/r~ddefd520f2a311ea8972ac1f6b220ee8/>

pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele. Zaměstnanec ušetří čas, jelikož nebude muset cestovat do práce, a také má možnost lépe sladit osobní a pracovní život. Výhodou pro zaměstnavatele je, že se mu sníží část nákladů, například náklady na provoz kancelářských prostorů nebo ušetří na hrazení cestovních nákladů.⁷¹ V České republice zatím nebyl tento styl práce příliš rozšířen a bude potřeba, aby si na něj zaměstnanci zvykli. Ze začátku mohou mít lidé, kteří nebyli zvyklí pracovat z domova, problémy se soustředěním se na plnění pracovních úkolů. Doma mohou být rozptylováni členy domácnosti, televizí nebo dalšími domácími činnostmi. Rozptýlením může být i to, že práce z domova není časově vymezená, což může vést k odkládání pracovních povinností. Proto je důležité, aby si lidé pracující z domova našli klidné místo pro práci a měli dostatečnou disciplínu. Dalším aspektem pro efektivní fungování home office jsou fungující technologie potřebné k práci a online komunikaci, která je obzvláště při této formě práce důležitá.⁷² Příkladem společnosti, jež mezi prvními v době koronavirové pandemie zavedla home office pro všechny své zaměstnance, je česká společnost Avast, která se zabývá počítačovou bezpečností. Podle interního průzkumu má zájem o práci z domova 40 % zaměstnanců i po skončení krize. Avast zjistil, že ani nepotřebuje, aby zaměstnanci chodili do práce, a k jeho fungování postačí práce zaměstnanců z domova. Po skončení krize, tak Avast umožní zaměstnancům pracovat i nadále z domova a ti, co budou opět chtít chodit do práce, budou v práci jeden až dva dny v týdnu a zbytek dní budou pracovat z domova.⁷³

Digitalizace neminula ani výběrové řízení a následné zaučení nového zaměstnance, také též zvané onboarding. „*Onboarding je anglický termín označující proces zaučování nového zaměstnance. Onboarding zahrnuje postupné seznamování se s prostředím, dokumentací, pracovními procesy, poznávání kolegů, firemní strukturou atd.*“⁷⁴ Tyto činnosti se v některých podnicích přesunuly do online prostředí. Rozšíření tohoto trendu opět urychlila koronavirová pandemie, neboť s doporučením omezení osobního kontaktu je online výběrové řízení a onboarding optimálním řešením. Uplatňují se zejména u administrativních pozic či u pozic, kde zaměstnanci pracují z domova. Online výběrové řízení lze uplatnit i u pracovních pozic,

⁷¹ HOVORKOVÁ, Kateřina, ref. 61

⁷² HOVORKOVÁ, Kateřina. Bez kolegů, zato s dětmi... In: *Aktuálně.cz* [online]. 23.3.2020 [cit. 2020-11-20]. Dostupné z: <https://zpravy.aktualne.cz/ekonomika/z-domova-pracuje-vic-nez-tretina-cechu-zadany-benefit-v-dobe/r~b6aa86766aaf11ea8972ac1f6b220ee8/>

⁷³ HODKOVÁ, Zuzana. Home office napořád... In: *SeznamZpravy.cz* [online]. 7.9.2020 [cit. 2020-11-20]. Dostupné z: <https://www.seznamzpravy.cz/clanek/home-office-naporad-avast-uz-lidi-zpet-do-kancelari-posilat-nebude-118633>

⁷⁴ Onboarding. In: *IT slovník.cz* [online]. [cit. 2020-11-20]. Dostupné z: <https://it-slovník.cz/pojem/onboarding>

kteře vyžadují otestování uchazečových dovedností. Práce uchazeče se přenáší videem, čímž se sníží počet přítomných osob u ověřování dovedností.⁷⁵

Vliv koronavirové pandemie se projevil i v bankovníctví. V některých bankách, jako je například Komerční banka, se urychlila jejich digitalizace. Komerční banka na všech svých pobočkách zkrátila otevírací dobu, čímž umožnila více zaměstnancům pracovat z domova a obsluhovat klienty vzdáleně. Dále pak Komerční banka navyšuje počet vkladových bankomatů, neboť na některých pobočkách přestávají pracovat s hotovostí. Podobným způsobem reaguje i banka ČSOB, která též své pobočky mění na bezhotovostní.⁷⁶

Zajímavé změny se objevily také ve zdravotnictví. Zdravotní pojišťovny začaly proplácet vyšetření přes telefon nebo videohovor. Pacient vyplní dotazník, který lékař vyhodnotí a poté se spojí s pacientem přes telefon nebo videohovor a navrhne vhodnou léčbu nebo, pokud by pacientův zdravotní stav vyžadoval osobní návštěvu lékaře, objedná se k dalšímu vyšetření. Tímto způsobem je možné vyřešit některé případy, aniž by musel pacient čekat v čekárně na vyšetření, kde je v době epidemie větší šance na nákazu.⁷⁷

3.5 Odvětví zasažená koronavirem

Koronavirová pandemie ovlivnila snad všechny sektory ekonomiky, a to ať pozitivně nebo negativně. Preventivní opatření v důsledku pandemie mají negativní dopady v první řadě na cestovní ruch a gastronomii, ale také na další obory, které jsou s cestovním ruchem spojeny. Jedná se například o prádelny a čistírny, které poskytovaly služby hotelům. Dalšími negativně zasaženými obory jsou také automobilový průmysl a stavebnictví. Nových pracovních nabídek ubývá také v oblasti administrativy a bankovníctví. Naopak dobře se daří v oblasti informačních technologií, obchodu a dodavatelským službám.⁷⁸

Vlivem koronavirové pandemie se výrazně omezilo cestování a tím se snížil i počet turistů. Současná situace je kritická zejména pro hotely. V České republice byly v září hotely obsazeny

⁷⁵ HALBRŠTÁT, Jiří. Koronavirus a jeho vliv na vývoj trhu práce. In: *ManpowerGroup* [online]. [cit. 2020-11-20]. Dostupné z: <https://www.manpower.cz/manpower/cs/koronavirus-a-jeho-vliv-na-vyvoj-trhu-prace/>

⁷⁶ KUČERA, Petr. Komerčka omezí provoz poboček, ČSOB propouští. In: *Peníze.cz* [online]. 30.10.2020 [cit. 2020-11-20]. Dostupné z: <https://www.penize.cz/osobni-ucty/421524-komercka-omezi-provoz-pobocek-csob-propusti>

⁷⁷ NGUYENOVÁ, Kuni. Návštěva lékaře "na dálku" jako nový trend... In: *Aktuálně.cz* [online]. 1.6.2020 [cit. 2020-11-20]. Dostupné z: <https://zpravy.aktualne.cz/ekonomika/navsteva-lekare-na-dalku-jako-novy-trend-vyresime-60-procent/r~ffb86e3e77f011eab1110cc47ab5f122/>

⁷⁸ HOVORKOVÁ, Kateřina, ref. 61

jen z jedné pětiny, a navíc musely snížit cenu pokoje, aby upoutaly zájem alespoň nějakých návštěvníků. Provoz většiny hotelů se za těchto podmínek nevyplácí, a tak nezbyvá nic jiného, než přerušit jejich provoz. Až se trh opět vzpamatuje, hotely se pravděpodobně stanou opět výnosnými. Toho se snaží využít investoři, kteří mají zájem o hotely, jež by tuto krizi nemusely ustát, a koupit je tak za výhodnou cenu. Některé hotely spolupracují se státem a nabízejí ubytování osobám s onemocněním COVID-19, které nepotřebují lékařskou péči.⁷⁹ Ministerstvo pro místní rozvoj také nabízí program COVID – Ubytování, který poskytuje dotace pro „*provozovatele hromadných ubytovacích zařízení na území České republiky, zasažených důsledky opatření souvisejících s pandemií COVID-19. Podpora je zaměřena na posílení likvidity, zachování provozu těchto zařízení a udržení nabídky stávajících služeb a pracovních míst.*“⁸⁰ Několik hotelů se pokusilo zmírnit ekonomické dopady pandemie tím, že začaly nabízet dlouhodobé ubytování minimálně na měsíc. Zájem o toto ubytování projeví lidé, kteří hledají dočasné ubytování, než si najdou vlastní byt či rekonstruují svůj současný byt. Kromě dlouhodobějšího ubytování začaly některé hotely nabízet své pokoje jako prostory pro home office. Nabízejí klidné prostředí, ve kterém se člověk může soustředit na práci, a navíc nabízejí doplňkové služby jako je například rychlé Wi-Fi připojení či občerstvení dodávané přímo na pokoj. Pronájem hotelových pokojů se však v České republice příliš neuchytil, rozmohl se spíše v zahraničí, zejména v Německu.⁸¹

Nepříznivá situace se týká i cestovních kanceláří a agentur. Letos už ukončilo svou činnost 12 % cestovních kanceláří a agentur. S omezením cestování postihly cestovní kanceláře finanční ztráty, jež byly zapříčiněny poklesem prodaných zájezdů během jara a léta, vrácením peněz klientů za zrušené zájezdy a nevratnými zálohami, zaslánými zahraničním partnerům před začátkem pandemie. Cestovní agentury měly nízké příjmy nebo žádné příjmy z důvodu zrušených zájezdů, ze kterých agentura nedostane provizi. Vláda opět vydala podpůrný program nazvaný COVID – Cestovní ruch. Dotační podpora je určena pro cestovní kanceláře, agentury a průvodce v cestovním ruchu. Výše podpory u cestovních kanceláří je závislá na výši

⁷⁹ VÁCHAL, Adam a Michaela ENDRŠTOVÁ. České hotely drtí pandemie... *Hospodářské noviny* [online]. 20.10.2020 [cit. 2020-11-20]. Dostupné z: <https://archiv.ihned.cz/c1-66833110-hotely-drti-pandemie-v-zari-byly-obsazene-jen-z-petiny-krouzi-nad-nimi-investori-chteji-je-vyhodne-koupit>

⁸⁰ MINISTERSTVO PRO MÍSTNÍ ROZVOJ ČR. COVID - Ubytování. In: *Ministerstvo pro místní rozvoj ČR* [online]. [cit. 2021-6-19]. Dostupné z: <https://www.mmr.cz/cs/narodni-dotace/covid-ubytovani>

⁸¹ ADAMCOVÁ, Pavla. Hotely se snaží přežít... In: *Aktuálně.cz* [online]. 2.6.2020 [cit. 2020-11-20]. Dostupné z: <https://zpravy.aktualne.cz/ekonomika/hotely/r~1d2914f6a3ec11ea25cac1f6b220ee8/>

plánovaných tržeb z prodeje zájezdů a z prodeje služeb cestovního ruchu. U cestovních agentur se výše dotace odvíjí od počtu zrušených zájezdů z důvodu pandemie.⁸²

Jedním z preventivních opatření proti šíření koronaviru je zákaz provozu restaurací. Poprvé vláda nařídila uzavření restaurací na jaře 2020. Později se znovu otevřely, ale jen na chvíli, neboť na podzim 2020 přišla druhá vlna epidemie a restaurace musely opět zavřít. Většina restaurací proto začala nabízet možnost objednat si jídlo, které si zákazník vyzvedne ve výdejním okénku restaurace nebo si ho nechá dovézt domů. K rozvozu jídel zpravidla restaurace využívají rozvážkové služby, ke kterým například patří Dáme jídlo, Wolt či Uber Eats. Rozvážkové služby mají své aplikace, ve kterých si zákazník vybírá ze seznamu restaurací, a díky tomu mohou zákazníci objevit další restaurace, a naopak restaurace získat nové zákazníky.⁸³

Dalším odvětvím zasaženým krizí je stavebnictví. Kvůli vyhlášení nouzového stavu a s tím spojenými preventivními opatřeními, musely podniky přerušit činnost a pozastavit projekty. Stavební podniky, které měly zakázky na různých místech České republiky, neměly kde ubytovat své dělníky a musely tak zkrátit pracovní den o dobu cesty na pracoviště. Také se například ztížilo dokončení a následné předání nových bytů, neboť provoz úřadů byl omezen, a proto nebylo jisté, jestli se kolaudace bytů uskuteční. Stavební podniky v době koronavirové krize přišly i o zakázky kvůli nejisté budoucnosti, což také přispělo k poklesu ve stavebnictví.⁸⁴

Automobilový průmysl je jedním z nejdůležitějších sektorů průmyslu v České republice. Významně se podílí na české ekonomice a zaměstnává několik desítek tisíc lidí. Během pandemie výrobní podniky automobilového průmyslu omezily produkci a některé na několik týdnů zcela zastavily výrobu. Většina podniků přerušila nábor nových zaměstnanců a v některých podnicích se dokonce při omezené produkci projevil přebytek zaměstnanců. Delší odstávky by proto mohly mít vliv na zaměstnanost v automobilovém průmyslu, který se doposud potýkal s nedostatkem zaměstnanců.⁸⁵

⁸² MINISTERSTVO PRO MÍSTNÍ ROZVOJ ČR. Vláda schválila 500 milionů korun pro cestovní kanceláře, agentury a průvodce. In: *Ministerstvo pro místní rozvoj ČR* [online]. 19.10.2020 [cit. 2021-6-19]. Dostupné z: <https://mmr.cz/cs/ostatni/web/novinky/vlada-schvalila-500-milionu-korun-pro-cestovni-kan>

⁸³ UNILEVER FOOD SOLUTIONS. Restaurace v dobách koronaviru. Jak pokračovat dál? In: *Unilever Food Solutions* [online]. [cit. 2021-6-19]. Dostupné z: <https://www.unileverfoodsolutions.cz/inspirace-pro-kuchare/COVID-19/restaurace-v-dobach-koronaviru-jak-pokracovat-dal.html>

⁸⁴ SCHWARZ, Martin. Průmysl bojuje s následky koronaviru. In: *Svět průmyslu* [online]. 7. 5. 2020 [cit. 2021-6-15]. Dostupné z: <https://svetprumyslu.cz/2020/05/07/prumysl-bojuje-s-nasledky-koronaviru/>

⁸⁵ SCHWARZ, Martin, ref. 84

Dopady pandemie na chemický průmysl nejsou tak tragické jako v jiných odvětvích průmyslu, ale přes to jsou některé sektory chemického průmyslu zasaženy více než jiné. Například ropný průmysl se potýká s nadměrnou nabídkou a malou poptávkou, která je způsobena současnou koronavirovou krizí. Nevýhodou chemického průmyslu je, že výrobu nelze jednoduše zastavit, což je hlavní důvod nadměrné nabídky v ropném průmyslu. Nepříznivá situace je také v sektorech, jenž jsou spojeny s automobilovým nebo elektronickým průmyslem, které jsou zasaženy odstávkami výroby a také malou poptávkou.⁸⁶ I přes to však většina chemických podniků nemá v plánu propouštění zaměstnanců. V porovnání s předchozími sektory je situace příznivější v sektoru vyrábějící zdravotnické pomůcky, a to především dezinfekčních prostředků, léků a ochranných pomůcek, které jsou důležité pro vypořádání se s koronavirem. Ředitel Svazu chemického průmyslu (SCHP) uvádí že: „V březnu loňského roku se díky součinnosti Ministerstva průmyslu a obchodu, Ministerstva zdravotnictví, Svazu chemického průmyslu ČR a jeho dceřiné společnosti Regartis podařilo zabezpečit legislativní rámec, který umožnil 33 výrobcům, zajistit výrobu dezinfekce. Většina z nich je členem SCHP ČR.“⁸⁷ Jednalo se především o dezinfekci na ruce s názvem Anti-covid, která zajistila potřeby státu a obyvatel.⁸⁸

S rychlým šířením koronaviru vláda vyhlásila nouzový stav, během kterého musejí být obchody zavřené až na některé výjimky, jako jsou například obchody s potravinami, potřebami pro zvířata, drogerie či lékárny. Lidé proto začali objednávat zboží přes internet a nejen to, které si nemohli koupit v uzavřených obchodech, ale také potraviny nebo drogistické zboží. Internetový prodej začal rychle stoupat. Například prodej dezinfekčních a hygienických prostředků přes internet vzrostl v březnu o 10 200 % a prodej potravin vzrostl o 450 %. Nakupování přes internet je pro lidi pohodlné a bezpečné, nemusejí tak chodit do obchodů, kde je v době epidemie větší riziko nákazy. Naopak, s rostoucím počtem objednávek bylo doručení zásilek pro doručovací služby komplikovanější. Kvůli nouzovému stavu doručovacími službám ubyla výdejní místa, kde si zákazníci vyzvedli své objednávky, neboť mnoho výdejních míst bylo právě v uzavřených obchodech. Doručovací služby se tak rychle musely

⁸⁶ ACCENTURE. Building, Resilience, Amid Disruption: Navigating the human and business impact of COVID-19 on the chemical industry. In: *Accenture* [online]. červen 2020 [cit. 2021-6-19]. Dostupné z: https://www.accenture.com/_acnmedia/PDF-121/Accenture-Chemicals-Building-Resilience-Amid-Disruption-COVID-19.pdf#zoom=40

⁸⁷ JANDUSOVÁ, Martina. Dopad pandemie na chemický průmysl není tak katastrofální jako na jiná odvětví. In: *Svaz chemického průmyslu ČR* [online]. 16. 2. 2021 [cit. 2021-6-15]. Dostupné z: <https://www.schp.cz/info/dopad-pandemie-na-chemicky-prumysl-neni-tak-katastrofalni-jako-na-jina-odvetvi>

⁸⁸ JANDUSOVÁ, Martina. ref. 87

přizpůsobit vzniklé situaci, aby si udržely kvalitu služeb a spokojenost zákazníků. Doručovací služba Zásilkovna se situaci rychle přizpůsobila hlavně díky digitalizaci logistických procesů, což ji umožnilo okamžitě reagovat na vzniklé změny. S menším počtem výdejních míst Zásilkovna zrychlila výdej zásilek a začala se více soustředit na doručení na adresu.⁸⁹

⁸⁹ DOSTÁL, Dalibor. Koronavirus zasáhl doručovací služby: provoz jako před Vánoce a méně výdejních míst. In: *BusinessInfo.cz* [online]. 26.3.2020 [cit. 2021-6-19]. Dostupné z: <https://www.businessinfo.cz/clanky/koronavirus-zasahl-dorucovaci-sluzby-provoz-jako-pred-vanocemi-a-mene-vydejnich-mist/>

4 Praktická část

Praktická část bakalářské práce se zaměřuje na trh práce v České republice a jeho změny během koronavirové epidemie. V první části je trh práce popsán pomocí dat získaných z databáze Úřadu práce ČR a Českého statistického úřadu. Druhá část se zabývá průzkumem změn ve vybraných chemických podnicích, do kterých byl zaslán elektronický dotazník (viz Příloha 1).

4.1 Projekt výzkumu

Hlavním cílem výzkumu bylo zmapovat změny na českém trhu práce a změny ve vybraných chemických podnicích, spojené s koronavirovou pandemií.

Dílčí cíle

Získat informace o trhu práce z webových stránek Úřadu práce ČR a Českého statistického úřadu.

Zjistit změny pracovního prostředí v chemických podnicích pomocí dotazování.

Volba zdrojů dat

Byla využita primární i sekundární data.

Volba typu primárního výzkumu

Kvantitativní a kvalitativní výzkum

Volba typu sekundárního výzkumu

Kvantitativní výzkum.

Volba metody kvantitativního výzkumu

Primární kvantitativní výzkum byl proveden pomocí elektronických dotazníků rozeslaných do vybraných chemických podniků. Sekundární kvantitativní výzkum byl proveden shromažďováním dat z databází Úřadu práce ČR a Českého statistického úřadu.

Volba metody kvalitativního výzkumu

Primární kvalitativní výzkum byl proveden metodou řízeného rozhovoru s vedoucí personálního oddělení.

Volba metody výběru vzorků respondentů

Respondenti byli vybráni na základě úsudkového výběru.

Metody analýzy výsledků výzkumu

Sekundární výzkum byl vyhodnocen uspořádáním dat do tabulek a grafů a následný porovnáním dat mezi roky 2019 a 2020. Primární výzkum byl vyhodnocen analýzou jednotlivých odpovědí na otázky v elektronickém dotazníku.

Organizačně-technické zabezpečení výzkumu

Výzkum byl proveden vlastními silami – Kateřinou Ptáčkovou, studentkou Univerzity Pardubice, Fakulty chemicko-technologické, studijního oboru Ekonomika a management chemických a potravinářských podniků, studující ve třetím ročníku.

Technické zabezpečení

Počítač, MS Word, MS Excel, internet, tiskárna

4.2 Charakteristiky zkoumaných subjektů

Úřad práce České republiky je správním úřadem s celostátní působností, který byl zřízen 1.4. 2011 zákonem č.73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a změně souvisejících zákonů. Nadřízeným správním úřadem je Ministerstvo práce a sociálních věcí. Úřad práce ČR je tvořen generálním ředitelstvím, krajskými pobočkami a pobočkou pro hlavní město Prahu a kontaktními pracovišti, která jsou součástí krajských poboček.⁹⁰ „*Úřad práce ČR plní úkoly v oblastech zaměstnanosti, ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, státní sociální podpory, dávek pro osoby se zdravotním postižením, příspěvku na péči, pomoci v hmotné nouzi, inspekce poskytování sociálně-právní ochrany, dávek pěstounské péče.*“⁹¹ Úřad práce také poskytuje informace a statistiky o trhu práce v ČR a Evropě, o evidenci uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst. Dále nabízí rekvalifikační kurzy, díky kterým mohou lidé získat novou kvalifikaci nebo si rozšířit a zvýšit dosavadní kvalifikaci pro nové zaměstnání nebo udržení stávajícího zaměstnání.⁹² Od roku 2004 Úřad práce nabízí službu EURES (European Employment Services), která usnadňuje mobilitu pracovních sil v rámci Evropy.⁹³

⁹⁰ ÚŘAD PRÁCE ČR. O Úřadu práce České republiky. In: *Úřad práce ČR* [online]. [cit. 2021-6-19]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/o-uradu-prace>

⁹¹ ČESKO. § 4 zákona č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů. In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. © AION CS 2010-2021 [cit. 20. 6. 2021]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2011-73#p4>

⁹² ÚŘAD PRÁCE ČR. Rekvalifikace. In: *Úřad práce ČR* [online]. [cit. 2021-6-19]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/rekvalifikace-1>

⁹³ ÚŘAD PRÁCE ČR, ref. 90

Český statistický úřad je ústředním správním úřadem, který byl zřízen 8. 1. 1969 zákonem č. 2/1969 Sb., o řízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy. Jeho působnost je vymezena zákonem č. 89/1995 Sb., o státní statistické službě. „*Český statistický úřad zabezpečuje získávání a zpracování údajů pro statistické účely a poskytuje statistické informace státním orgánům, orgánům územní samosprávy, veřejnosti a do zahraničí. Zajišťuje vzájemnou srovnatelnost statistických informací ve vnitrostátním i mezinárodním měřítku.*“⁹⁴ Získaná data a výsledky porovnání jsou zveřejněny na webových stránkách ČSÚ ve formě analýz, časových řad, tiskových zpráv, on-line publikací nebo tzv. rychlých informací. Tyto informace jsou také dostupné v databázi evropských statistik Eurostat.⁹⁵

AGROFERT, a.s. je česká firma, kterou založil v roce 1993 Ing. Andrej Babiš. Původně se společnost zaměřovala jen na obchod s hnojivy, později se postupně rozrůstala a dnes je AGROFERT, a.s. mateřskou společností koncernu AGROFERT. Působnost společnosti se rozšířila i do dalších oborů, kterými jsou chemie, zemědělství, potravinářství, lesnictví a dřevařství, pozemní technika a technologie, doprava, obnovitelné zdroje a paliva, média. Koncern AGROFERT je dnes nadnárodní společností, pod který spadá více než 200 podniků z 18 zemí a zaměstnává okolo 34 tis. zaměstnanců.⁹⁶

Významným oborem podnikání koncernu je chemický průmysl, který zaměstnává 8,7 tis. lidí. AGROFERT patří mezi přední evropské výrobce v oblastech kvalifikované chemie, agrochemikálií a hnojiv. V oblasti výroby hnojiv jsou největším výrobcem dusíkatých hnojiv v Evropě. *Mezi klíčové zákazníky chemiček koncernu AGROFERT patří firmy z oblasti zemědělství a potravinářství, výrobci nátěrových hmot a tiskových barev, zpracovatelé barviv a pigmentů pro textilní a automobilový průmysl, farmaceutické koncerny, zbrojařské společnosti, producenti kosmetiky nebo společnosti podnikající v oblastech stavebního či automobilového průmyslu.*⁹⁷ Kromě výroby se ve výzkumných ústavech zabývají inovacemi a vývojem nových výrobků, rozvojem stávajících výrobků a rozvojem služeb poskytované externím zákazníkům.⁹⁸

⁹⁴ ČESKO. § 4 zákona č. 89/1995 Sb., o státní statistické službě. In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. © AION CS 2010-2021 [cit. 20. 6. 2021]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1995-89#p4>

⁹⁵ *Český statistický úřad* [online]. [cit. 2021-6-19]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/domov>

⁹⁶ AGROFERT. O AGROFERTu. In: *Agrofert* [online]. [cit. 2021-6-19]. Dostupné z: <https://www.agrofert.cz/o-agrofertu>

⁹⁷ AGROFERT. Obor chemie. In: *Agrofert* [online]. [cit. 2021-6-19]. Dostupné z: <https://www.agrofert.cz/chemie>

⁹⁸ AGROFERT, ref. 97

Akciová společnost **ORLEN Unipetrol** se zabývá zpracováním ropy a výrobou rafinérských (pohonné hmoty, oleje a maziva, asfaltové výrobky atd.) a petrochemických produktů (plasty a agrochemikálie). V roce 2005 se stala součástí rafinérské a petrochemické skupiny PKN ORLEN. Ve střední a východní Evropě patří k významným výrobcům rafinérských a petrochemických produktů. V České republice je ORLEN Unipetrol jediným zpracovatelem ropy a jeden z největších výrobců plastů.⁹⁹

4.3 Trh práce v ČR

Českou republiku koronavirus více zasáhl až v březnu 2020, kdy v reakci na novou situaci byla vydána vládní opatření omezující šíření infekčního onemocnění. Trh práce je tedy v prvním čtvrtletí 2020 nepoznamenán koronavirovou epidemií a výraznější změny jsou viditelné až v následujících čtvrtletích. Počet zaměstnaných klesal, a tudíž počet uchazečů o zaměstnání rostl, nejvíce z odvětví služeb a pomocných a nekvalifikovaných pracovníků.

Tabulka 1 Odpracované hodiny za týden v hlavním zaměstnání¹⁰⁰

	I.	II.	III.	IV.	V.	VI.	VII.	VIII.	IX.	X.	XI.	XII.
2019	30,6	37,9	38,5	36	35,1	37,7	30,9	32,2	37,3	37,3	37	31,5
2020	29,8	37,4	34,5	28,2	32,4	37,2	32,2	32,2	37,2	34,7	33,3	28,2

Vývoj trhu práce lze popsat i například počtem odpracovaných hodin. Průměrný počet odpracovaných hodin zaměstnanců a podnikatelů je zaznamenán v tabulce 1. V dubnu 2020 se oproti minulému roku počet odpracovaných hodin snížil o 7,8 hodin. V květnu se situace už zlepšila a propad nebyl tak velký a v letních měsících se počet odpracovaných hodin stabilizoval. Na podzim v ČR proběhla druhá vlna epidemie a v říjnu začala opět platit přísnější protiepidemická opatření a počet odpracovaných hodin se začal do konce roku snižovat až na hodnotu stejnou jako v na začátku epidemie, a to 28,2 hodin.

⁹⁹ ORLEN Unipetrol: O nás. *ORLEN Unipetrol* [online]. [cit. 2021-6-19]. Dostupné z: <https://www.orlenunipetrol.cz/cs/ONas/Stranky/default.aspx>

¹⁰⁰ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Míry zaměstnanosti, nezaměstnanosti a ekonomické aktivity - prosinec 2020. In: *Český statistický úřad* [online]. 29. 1. 2021 [cit. 2021-6-19]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cri/miry-zamestnanosti-nezamestnanosti-a-ekonomicke-aktivity-prosinec-2020>

4.3.1 Zaměstnanost

Dopad epidemie se projevil v zaměstnanosti. V prvním čtvrtletí 2021 se počet pracujících meziročně snížil o 82,4 tis. Počet pracujících podle klasifikace zaměstnání CZ-ISCO nejvíce klesl ve třídě 5 – pracovníci ve službách a prodeji. To bylo především zapříčiněno uzavřením nebo omezením provozu podniků poskytujících služby či prodej určitých výrobků v rámci vydaných vládních preventivních opatření.¹⁰¹

Tabulka 2 Míra zaměstnanosti a ekonomické aktivity v %¹⁰²

	Míra zaměstnanosti			Míra ekonomické aktivity		
	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy
2018	75,4	82,1	68,3	77,1	83,7	70,1
2019	75,3	82,4	68,0	76,8	83,8	69,6
2020	73,9	80,8	66,7	76,3	83,2	69,2

Hodnoty míry nezaměstnanosti a míry ekonomické aktivity obyvatel ve věku 15-64 let k 31. 12. 2018/2019/2020 jsou zaznamenány v tabulce 2. Míra zaměstnanosti klesla v prosinci 2020 na hodnotu 73,9 %, tedy se meziročně snížila o 1,4 %. Při porovnání žen a mužů se pokles mezi nimi nepatrně lišil, u mužů se míra zaměstnanosti snížila o 1,6 % na 80,8 % a u žen o 1,3 % na 66,7 %. Hodnota míry ekonomické aktivity se také oproti roku 2019 snížila na 76,3 %, což je o 0,5 %. Rozdíl pokles mezi ženami a muži byl nepatrný. Míra ekonomické aktivity u mužů se snížila o 0,6 % na 83,2 % a u žen o 0,4 % na 69,2 %. Pokles míry zaměstnanosti a míry ekonomické aktivity obyvatel souvisel především se zvýšením počtu nezaměstnaných.

¹⁰¹ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS - 1. čtvrtletí 2021. In: *Český statistický úřad* [online]. 4. 5. 2021 [cit. 2021-6-19]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cri/zamestnanost-a-nezamestnanost-podle-vysledku-vsps-1-ctvrtleti-2021>

¹⁰² ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Nezaměstnanost, zaměstnání, ekonomická aktivita pro osoby ve věku 15-64 let v měsíčních údajích. In: *Český statistický úřad* [online]. [cit. 2021-6-19]. Dostupné z: <https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=ZAMD006&z=T&f=TABULKA&katalog=30853&str=v467>

Tabulka 3 Zaměstnaní podle tříd klasifikace zaměstnání v tis. osob¹⁰³

	2019				2020			
	I.	II.	III.	IV.	I.	II.	III.	IV.
tř. 1 CZ-ISCO	248	236,6	236,6	229,2	224,9	218,3	224,1	230
tř. 2 CZ-ISCO	860,5	849,4	849,7	859,2	872,1	875,3	885,4	913,8
tř. 3 CZ-ISCO	899,5	893,9	908,3	934,4	938,2	917	914,6	896,8
tř. 4 CZ-ISCO	508,9	506,1	502,4	486,9	475,6	475	484,5	481,4
tř. 5 CZ-ISCO	816,7	826,8	827,4	794,7	805,4	783,3	779,5	771,4
tř. 6 CZ-ISCO	68,2	66,4	65,9	64,8	62,5	63,5	60,6	61
tř. 7 CZ-ISCO	851	858,8	840,7	847	839	843,1	836	825,1
tř. 8 CZ-ISCO	737,7	722,2	722,7	731	707,5	693,3	704,9	708,5
tř. 9 CZ-ISCO	303,1	319,7	334,9	335,8	325	316	319,1	306,7
tř. 0 CZ-ISCO	12	16,1	17,4	21,7	27,1	28	24,2	21,7
celkem	5 305,50	5 295,90	5 306,20	5 304,70	5 277,40	5 212,60	5 233,30	5 216,40

tř. 1 CZ-ISCO – Zákonodárci a řídicí pracovníci

tř. 2 CZ-ISCO – Specialisté

tř. 3 CZ-ISCO – Techničtí a odborní pracovníci

tř. 4 CZ-ISCO – Úředníci

tř. 5 CZ-ISCO – Pracovníci ve službách a prodeji

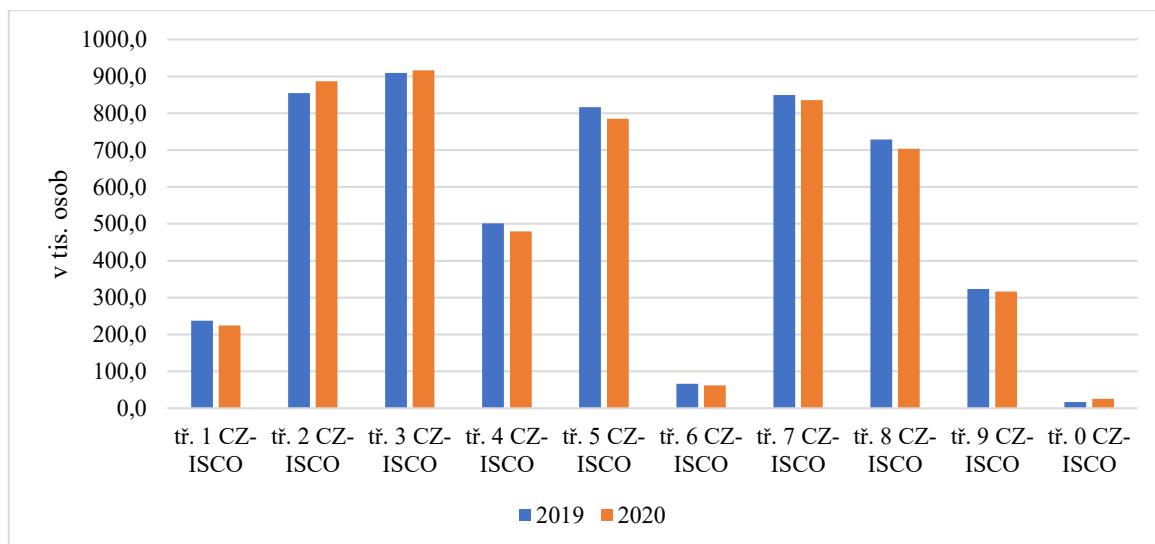
tř. 6 CZ-ISCO – Kvalifikovaní dělníci v zemědělství

tř. 7 CZ-ISCO – Řemeslníci a opraváři

tř. 8 CZ-ISCO – Obsluha strojů a zařízení

tř. 9 CZ-ISCO – Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci

¹⁰³ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Zaměstnaní podle tříd klasifikace zaměstnání. In: *Český statistický úřad* [online]. [cit. 2021-6-19]. Dostupné z: https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt-parametry&pvo=ZAM04-A&sp=A&skupId=646&filtr=G~F_M~F_Z~F_R~T_P~_S~_null_null_&pvokc=&katalog=30853&z=T



Graf 4 Roční průměry zaměstnaných podle tříd klasifikace zaměstnání¹⁰⁴

V tabulce 3 jsou zaznamenány počty zaměstnaných osob podle tříd klasifikace zaměstnání za jednotlivá čtvrtletí roku 2019 a 2020 a také celkový počet zaměstnaných v jednotlivých čtvrtletích. Graf 4 vychází z tabulky 3 a zobrazuje roční průměry počtu zaměstnaných v roce 2019 a 2020. Průměrný celkový počet zaměstnaných se v roce 2020 snížil na počet 5 234,9 tis., což je o 68,1 tis. zaměstnaných osob méně než rok předešlý. Počet zaměstnaných klesl ve většině tříd, vzrostl pouze ve třídách 2 – specialisté (o 31,9 tis.), 3 – techničtí a odborní pracovníci (o 7,6 tis.) a 0 – zaměstnanci v ozbrojených silách (o 8,5 tis.). Největší meziroční pokles byl ve třídě 5 – pracovníci ve službách a prodeji, kde v roce 2020 pracovalo o 31,5 tis. zaměstnanců méně než v předešlém roce. Větší pokles zaměstnanosti byl také zaznamenán ve třídách 8 – obsluha strojů a zařízení (o 24,9 tis.) a 4 – úředníci (o 22 tis.).

Tabulka 4 Počty zaměstnaných podle postavení v hlavním zaměstnání¹⁰⁵

	2018		2019		2020	
	v tis.	v %	v tis.	v %	v tis.	v %
celkem	5294	100,0	5303	100,0	5234,9	100,0
zaměstnanci	4396	83,0	4412	83,2	4350,9	83,1
podnikatelé se zaměstnanci	165,5	3,1	160,6	3,0	149,7	2,9
podnikatelé bez zaměstnanců	705,6	13,3	704,2	13,3	705,9	13,5
pomáhající rodinní příslušníci	25,7	0,5	26,2	0,5	28,4	0,5

¹⁰⁴ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, ref.103

¹⁰⁵ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Zaměstnaní podle tříd klasifikace zaměstnání. In: *Český statistický úřad* [online]. [cit. 2021-6-19]. Dostupné z: https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jspx?_afz=ZAM04-A&sp=A&skupId=646&filtr=G~F_M~F_Z~F_R~T_P~S~_null_null_&pvoc=&katalog=30853&z=T

Tabulka 4 zobrazuje počty a procentuální zastoupení zaměstnaných podle postavení v hlavním zaměstnání, kteří jsou rozděleni na zaměstnance, podnikatele se zaměstnanci a bez zaměstnanců a na pomáhající rodinné příslušníky. Nejpočetnější skupinou zaměstnaných tvoří zaměstnanci, kteří se značně podíleli na poklesu celkové zaměstnanosti. V roce 2020 tvoří tato skupina 83,1 % celkového počtu zaměstnaných a jejich počet se oproti roku 2019 snížil o 61,1 tis. Velký rozdíl byl v poklesu mezi ženami a muži. Počet mužů ve skupině zaměstnanců dosáhl 2 334,4 tis., což je o 15,2 tis. méně než v roce 2019. Pokles počtu žen byl výrazně vyšší, asi třikrát. V roce 2020 bylo 2 016 tis. zaměstnankyň a jejich počet se oproti minulému roku zmenšil o 46 tis.

Celkový počet podnikatelů klesl v roce 2020 o 9,2 tis. na 855,6 tis. Avšak pokles v této skupině byl zaznamenán pouze u podnikatelů se zaměstnanci, jejichž počet se snížil o 10,9 tis na 149,7 tis. V této skupině byl opět vyšší pokles u žen, o 8,9 tis. na 33,2 tis. a u mužů o 2 tis na 116,5 tis.. Podnikatelé bez zaměstnanců dosáhli počtu 705,9 tis., což je meziročně o 1,7 tis. více. Zatímco počet podnikatelů mužů bez zaměstnanců se meziročně snížil o 5,8 tis. na 471 tis., počet žen v této skupině vzrostl o 7,3 tis. na celkový počet 234,7 tis.

Skupina pomáhajících rodinných příslušníků vzrostla oproti roku 2019 o 2,2 tis. osob a dosáhla počtu 28,4 tis. Přibylo jak mužů, tak i žen, nicméně mužů přibylo pouze 0,4 tis. a jejich celkový počet v roce 2020 byl 6,4 tis. Ženy v této skupině dosáhly počtu 22 tis., což je o 1,8 tis. více než v roce předešlém.¹⁰⁶

Tabulka 5 Cizí státní příslušníci evidovaní na ÚP v tis. osob¹⁰⁷

stát	2019			2020		
	celkem	ženy	muži	celkem	ženy	muži
Slovensko	202	77,8	124,2	204,3	78,8	125,5
Ukrajina	144,1	63,4	80,7	159,5	67,7	91,7
Polsko	46,4	14,9	31,6	46,6	14,8	31,8
Rumunsko	44,7	11	33,7	45,2	11,2	34,2
Bulharsko	35,7	11,7	24	37,2	12,1	25,1
Maďarsko	18,9	7,1	11,9	20,4	7,6	12,8
Rusko	16,9	9,8	7,1	17,2	9,8	7,4
Vietnam	13,9	5,6	8,4	14,4	5,7	8,7

¹⁰⁶ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, ref. 105

¹⁰⁷ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Zaměstnávání cizích státních příslušníků. In: *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. [cit. 2021-6-19]. Dostupné z: <https://data.mpsv.cz/web/data/zamestnavani-cizich-statnich-prislusniku>

Tabulka 5 zaznamenává nejpočetnější skupiny cizích státních příslušníků, kteří pracují v ČR a jsou evidováni na ÚP v prosinci 2019 a 2020. Cizí státní příslušníci jsou převážně ze států Evropské unie, pouze tři státy v této skupině nepatří do EU, a to Ukrajina, Rusko a Vietnam. Aby obyvatelé států mimo EU mohli pracovat na území ČR, potřebují nějaká pracovní oprávnění, mezi která patří povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta nebo modrá karta. Zaměstnanecká karta povoluje dlouhodobý pobyt cizincům mimo EU, jenž chtějí pracovat na území ČR. Není omezena na typ pracovní pozice, výši dosaženého vzdělání či výši mzdy. Karta je ale vydávána na konkrétní pozici u konkrétního zaměstnavatele na dva roky nebo méně, jestliže je pracovní smlouva sjednaná na kratší dobu. Modrá karta je opět povolení k dlouhodobému pobytu pro cizince ze zemí mimo EU, ale pouze pro ty, kteří mají vyšší odborné nebo vysokoškolské vzdělání a chtějí pracovat na pozici, kde je toto vzdělání podmínkou. Je vydána pouze na konkrétní pozici u konkrétního zaměstnavatele, zpravidla na dva roky. Další podmínkou je, že mzda musí být alespoň 1,5 krát vyšší průměrné hrubé mzdy. Někteří, ale tato oprávnění nepotřebují, protože mají povolený trvalý pobyt na území ČR, jsou rodinnými příslušníky občanů EU, studenti (pouze denní studenti akreditovaných oborů vysokých škol), vystudovali českou střední, vyšší odbornou nebo vysokou školu, ze které mají diplom, a nebo cizinci s povolením k dlouhodobému pobytu za účelem sloučení rodiny.¹⁰⁸

Počet cizích státních příslušníků se ve zvýšil ze všech států uvedených v tabulce. Nejpočetnější dvě skupiny jsou příslušníci ze Slovenska (204,3 tis.) a Ukrajiny (159,5 tis.). Avšak největší nárůst byl zaznamenán u ukrajinských příslušníků, jejichž počet v roce 2020 vzrostl o 15,4 tis. Žen bylo z celkového počtu 67,7 tis. (o 4,4 tis. více), u mužů byl přírůstek výrazně větší. Jejich počet se zvýšil o 11 tis. na 91,7 tis. Pracovní povolení nepotřebovalo 81,9 tis. příslušníků Ukrajiny, ostatní měli zaměstnanecké karty (43,5 tis.), povolení k zaměstnání (33,9 tis.) a nejméně modré karty (180). Nejmenší nárůst počtu cizích příslušníků bylo z Polska, kdese jejich počet zvýšil pouze o 137 a nárůst byl zaznamenán pouze u mužů o 229 na 31,8 tis., u žen poklesl jejich počet o 92 na 14,8 tis.

4.3.2 Nezaměstnanost

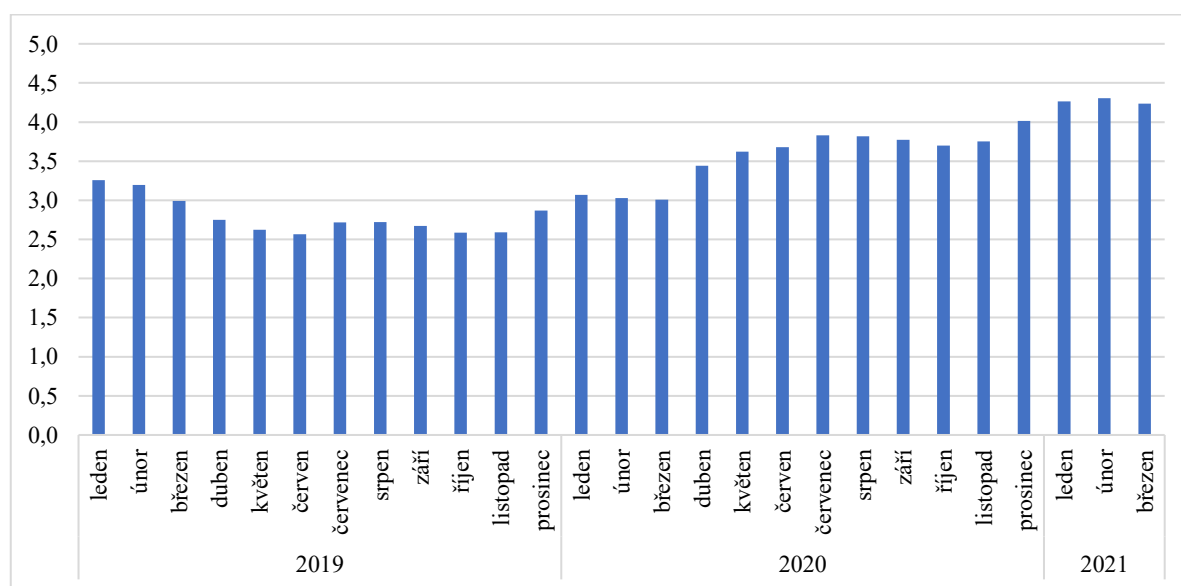
Trend klesající nezaměstnanost, který trval posledních pět let, se na konci roku 2019 zastavil a nezaměstnanost opět začala růst. Hlavní příčinou růstu je současná pandemická situace,

¹⁰⁸ ZAMĚSTNÁVANÍ CIZINCŮ. Volný vstup na trh práce. In: *Zaměstnávání cizinců* [online]. [cit. 2021-6-19]. Dostupné z: <https://zamestnavanicizincu.cz/volny-vstup-na-trh-prace/>

kteřá má nepříznivé dopady nejen na zdraví lidí, ale i na současný trh práce. První preventivní opatření vláda přijala v druhé polovině března 2020 – vyhlášení nouzového stavu, zákaz akcí nad třicet osob, uzavření všech škol, uzavření hranic, zákaz maloobchodního prodeje (až na několik výjimek), zákaz provozu restaurací atd. Přes léto se situace zlepšila a tak byla některá opatření uvolněna, situace se ale pak opět začala zhoršovat a počty nakažených stoupaly. Postupně se předešlá vydaná opatření začala obnovovat a od listopadu nastala stejná situace jako v březnu, tedy opětovný zákaz maloobchodu a provozování restaurací, uzavření škol. Míra nezaměstnanosti k 31. 12 2020 měla hodnotu 4 %, což je o 1,1 % více než rok předešlý. Celkový počet nezaměstnaných se zvýšil o 76,5 tis. a dosáhl počtu 292 tis. nezaměstnaných.

Tabulka 6 Měsíční míra nezaměstnanosti (v %) ¹⁰⁹

	I.	II.	III.	IV.	V.	VI.	VII.	VIII.	IX.	X.	XI.	XII.
2019	3,3	3,2	3,0	2,7	2,6	2,6	2,7	2,7	2,7	2,6	2,6	2,9
2020	3,1	3,0	3,0	3,4	3,6	3,7	3,8	3,8	3,8	3,7	3,8	4,0
2021	4,3	4,3	4,2									



Graf 5 Vývoj nezaměstnanosti ¹¹⁰

V tabulce 6 a v grafu 5 jsou zobrazeny měsíční míry nezaměstnanosti za rok 2019, 2020 a první čtvrtletí 2021. Míra nezaměstnanosti v březnu 2020, kdy byla vydána první preventivní opatření, dosáhla 3 % a je tedy stejná jako v předešlém roce. Vliv opatření se projevil

¹⁰⁹ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Nezaměstnanost - měsíční. In: *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. [cit. 2021-6-19]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/mesicni>

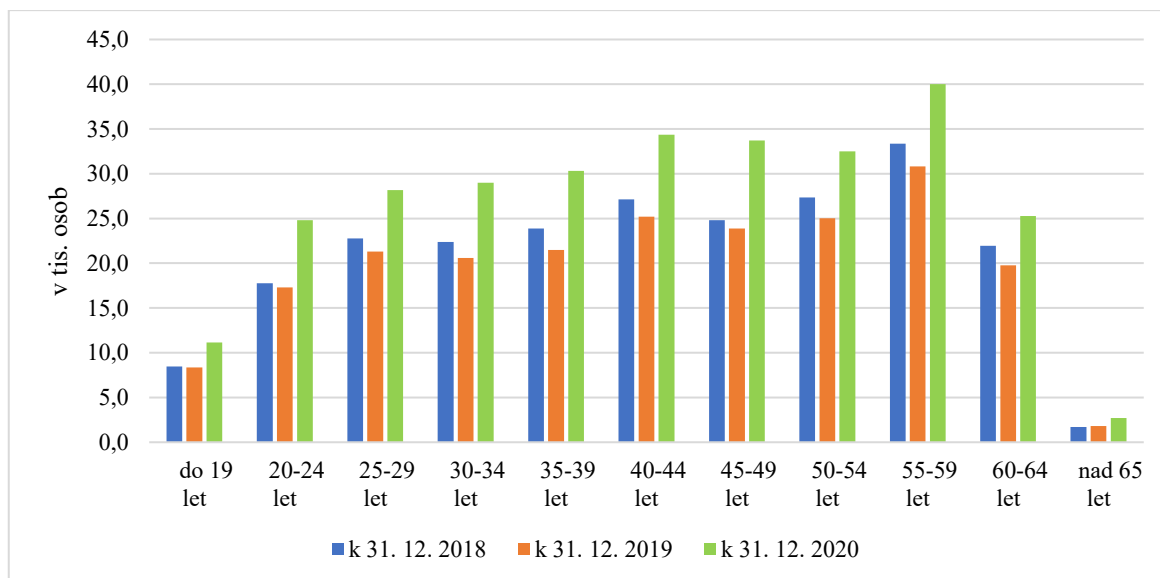
¹¹⁰ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, ref.109

až v následujících měsících. V dubnu 2020 nezaměstnanost byla 3,4 % a meziroční rozdíl vzrostl o 0,7 %. Dále pak nezaměstnanost měsíčně stoupala o 0,1 – 0,3 % a v lednu a v únoru 2021 nezaměstnanost dosáhla nejvyšší hodnoty 4,3 %. Od května 2020 meziroční rozdíl měsíčních mír nezaměstnaností vzrostl v průměru o 1,1 %. Průměrný počet uchazečů o zaměstnání v roce 2019 dosáhl počtu 211,7 tisíc osob. Jejich počet meziročně vzrostl 50,5 tis. osob, tj. o 23,8 % více osob než v předešlém roce. V prvním čtvrtletí roku 2020, kdy trh práce doposud nebyl ovlivněn vládními nařízeními, dosáhl průměrný počet uchazečů 227,7 tisíc osob. Následující rok v prvním čtvrtletí se počet uchazečů zvýšil o 81,3 tis. osob, tj. o 35,3 %.

Tabulka 7 Věková struktura uchazečů o zaměstnání¹¹¹

	k 31. 12. 2018		k 31. 12. 2019		k 31. 12. 2020	
	v tis.	v %	v tis.	v %	v tis.	v %
celkem	231,5	100,0	215,5	100,0	292,0	100,0
do 19 let	8,5	3,7	8,4	3,9	11,1	3,8
20-24 let	17,8	7,7	17,3	8,0	24,8	8,5
25-29 let	22,8	9,8	21,3	9,9	28,2	9,6
30-34 let	22,4	9,7	20,6	9,6	29,0	9,9
35-39 let	23,9	10,3	21,5	10,0	30,3	10,4
40-44 let	27,1	11,7	25,2	11,7	34,4	11,8
45-49 let	24,8	10,7	23,9	11,1	33,7	11,5
50-54 let	27,3	11,8	25,0	11,6	32,5	11,1
55-59 let	33,4	14,4	30,8	14,3	40,0	13,7
60-64 let	22,0	9,5	19,8	9,2	25,3	8,7
nad 65 let	1,7	0,7	1,8	0,8	2,7	0,9

¹¹¹ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Měsíční statistika struktury uchazečů a volných pracovních míst. In: *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. [cit. 2021-6-19]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/struktura-uchazecu>



Graf 6 Věková struktura uchazečů¹¹²

Počet uchazečů se v různých věkových kategoriích za roky 2018, 2019 a 2020 je zobrazen v tabulce 7 a v grafu 6. Uchazeči v roce 2020 přibyli ve všech věkových kategoriích, nejméně však ve skupině nad 65 let, kde jejich celkový počet stoupl o 0,9 tis. na 2,7 tis. a ve skupině do 19 let se jejich počet zvýšil o 2,8 tis. na 11,1 tis. Nejvíce vzrostl počet uchazečů věkových kategorií 45-49 let, 55-59 let a 40-44 let. Skupina 45-49 let se navýšila o 9,8 tis. na 33,7 tis. uchazečů. V kategorii uchazečů 55-59 let jejich počet vzrostl o 9,2 tis. na 40 tis., zároveň byla tato skupina v roce 2020 nejpočetnější ze všech věkových kategorií a tvořila 13,7 % z celkového počtu uchazečů o zaměstnání. Poslední kategorie s největším přírůstkem byla kategorie 40-44 let, jejichž počet se zvýšil o 9,1 tis. na 34,4 tis.

¹¹² MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, ref. 111

Tabulka 8 Vzdělanostní struktura uchazečů¹¹³

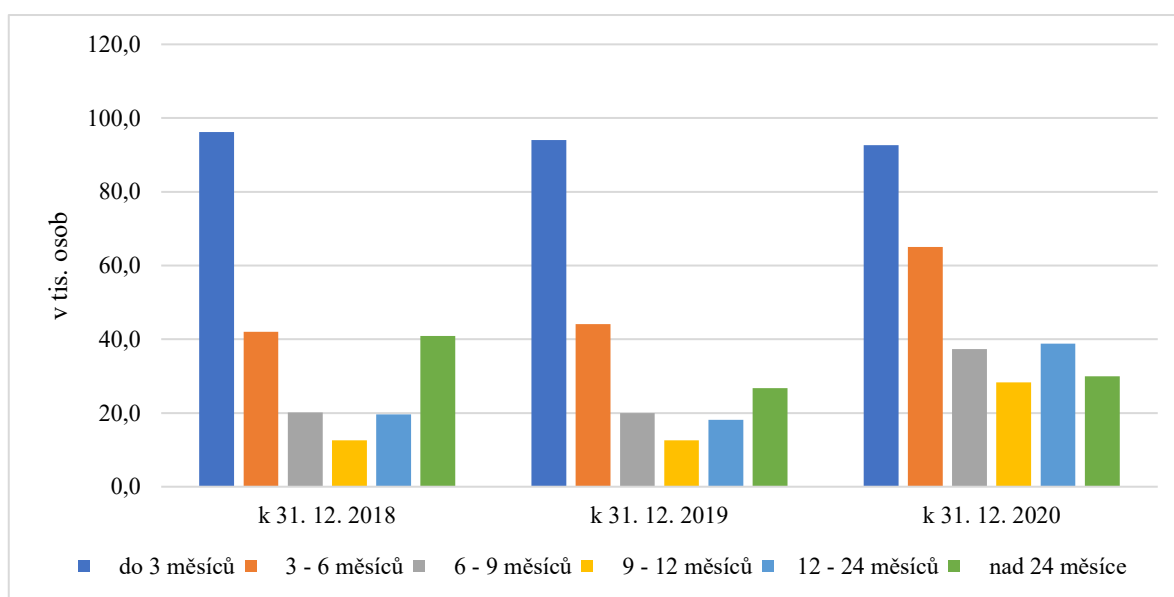
	k 31. 12. 2018		k 31. 12. 2019		k 31. 12. 2020	
	v tis.	v %	v tis.	v %	v tis.	v %
uchazeči celkem	231,5	100,0	215,5	100,0	292,0	100,0
základní vzdělání (vč. neukonč.)	70,9	30,6	65,2	30,3	84,4	28,9
vyučen	81,6	35,3	75,6	35,1	100,2	34,3
středošk. bez mat.	7,4	3,2	7,0	3,2	9,5	3,2
vyučen s mat.	10,1	4,4	9,6	4,5	14,2	4,9
gymnázium	6,3	2,7	6,0	2,8	9,0	3,1
SOŠ s mat.	35,3	15,3	33,0	15,3	48,1	16,5
vyšší odb. vzdělání	2,0	0,9	1,9	0,9	2,7	0,9
vysokoškolské vz.	17,8	7,7	17,2	8,0	24,0	8,2

V tabulce 8 jsou zobrazeny počty uchazečů podle vzdělanostní struktury k 31. 12. 2018/2019/2020. Počet uchazečů vzrostl v roce 2020 ve všech skupinách, nejméně však u uchazečů s vyšším odborným vzděláním, jejichž počet stoupl pouze o 0,8 tis. na 2,7 tis. Nejvyšší nárůst byl zaznamenán ve skupině uchazečů, kteří jsou vyučeni, se základním vzděláním (včetně neukončeného) a se vzděláním ze střední odborné školy s maturitou. Vyučených uchazečů o zaměstnání přibýlo o 24,6 tis. a jejich počet vzrostl na 100,2 tis. Skupina se základním vzděláním včetně neukončeného se zvýšila o 19,2 tis. na 84,4 tis. uchazečů. U skupiny s úplným odborným vzděláním byl zaznamenán (SOŠ s maturitou) třetí nejvyšší nárůst uchazečů, a to o 15,1 tis. na 48,1 tis. Poměrné zastoupení jednotlivých skupin na celkovém počtu uchazečů je v roce 2020 téměř stejné jako rok předešlý. Nejpočetnější skupinou jsou opět vyučení uchazeči, druhou nejpočetnější skupinu tvoří uchazeči se základním vzděláním včetně neukončeného a třetí nejpočetnější skupinou jsou uchazeči s úplným středním odborným vzděláním.

¹¹³ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, ref. 111

Tabulka 9 Struktura uchazečů o zaměstnání podle délky nezaměstnanosti¹¹⁴

	k 31. 12. 2018		k 31. 12. 2019		k 31. 12. 2020	
	v tis.	v %	v tis.	v %	v tis.	v %
Uchazeči celkem	231,5	100,0	215,5	100,0	292,0	100,0
do 3 měsíců	96,2	41,6	94,0	43,6	92,6	31,7
3 - 6 měsíců	42,1	18,2	44,1	20,5	65,0	22,3
6 - 9 měsíců	20,1	8,7	20,0	9,3	37,3	12,8
9 - 12 měsíců	12,6	5,4	12,6	5,8	28,3	9,7
12 - 24 měsíců	19,6	8,5	18,1	8,4	38,8	13,3
nad 24 měsíce	40,9	17,7	26,7	12,4	29,9	10,2



Graf 7 Vývoj počtu uchazečů podle délky nezaměstnanosti¹¹⁵

Uchazeči o zaměstnání podle délky nezaměstnanosti jsou zaznamenáni v tabulce 9 a grafu 7. Data jsou vždy k 31. 12. 2018/2019/2020. Počet uchazečů se meziročně snížil pouze u nezaměstnaných do 3 měsíců a to o 1,4 tis. na 92,6 tis., zároveň byla tato skupina v roce 2020 nejpočetnější a tvořila 31,7 % celkového počtu uchazečů o zaměstnání. Druhou nejpočetnější skupinou byli uchazeči s délkou nezaměstnanosti 3-6 měsíců, kteří zaujímali 22,3 %, a jejich počet vzrostl nejvíce v porovnání s ostatními skupinami o 20,9 tis. na 65 tis. Nepatrně menší nárůst než u předešlé skupiny byl zaznamenán u skupiny uchazečů s délkou nezaměstnanosti 12-24 měsíců. Jejich počet stoupl o 20,7 tis. na 38,8 tis. a zároveň byla třetí nejpočetnější

¹¹⁴ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, ref. 111

¹¹⁵ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, ref. 111

skupinou, což je oproti roku 2019 velký rozdíl, neboť v předešlém roce tato skupina dosáhla počtu 18,1 tis. a byla tak až pátou nejpočetnější skupinou.

Tabulka 10 Uchazeči o zaměstnání podle kategorie zaměstnání¹¹⁶

	2019				2020				2021
	I.	II.	III.	IV.	I.	II.	III.	IV.	I.
tř. 1 CZ-ISCO	3272	2958	3188	3096	3265	3717	4189	4150	4087
tř. 2 CZ-ISCO	11468	10949	13642	11149	11087	12913	15530	14805	15088
tř. 3 CZ-ISCO	15452	13889	14922	14150	14751	17559	19829	19899	20624
tř. 4 CZ-ISCO	27053	24701	25775	24652	25121	29679	32972	33680	35306
tř. 5 CZ-ISCO	47301	43295	44768	43484	46017	56461	59641	61228	65767
tř. 6 CZ-ISCO	3063	1544	1461	1895	2694	1820	1815	2382	3329
tř. 7 CZ-ISCO	27471	17519	16811	19261	25892	24068	25259	26837	33343
tř. 8 CZ-ISCO	23622	18876	19047	20256	24255	26631	28608	28088	32336
tř. 9 CZ-ISCO	73783	64304	60190	61625	69509	72764	77351	76974	86672

tř. 1 CZ-ISCO - Zákonnodárci a řídící pracovníci

tř. 2 CZ-ISCO - Specialisté

tř. 3 CZ-ISCO - Techničtí a odborní pracovníci

tř. 4 CZ-ISCO - Úředníci

tř. 5 CZ-ISCO - Pracovníci ve službách a prodeji

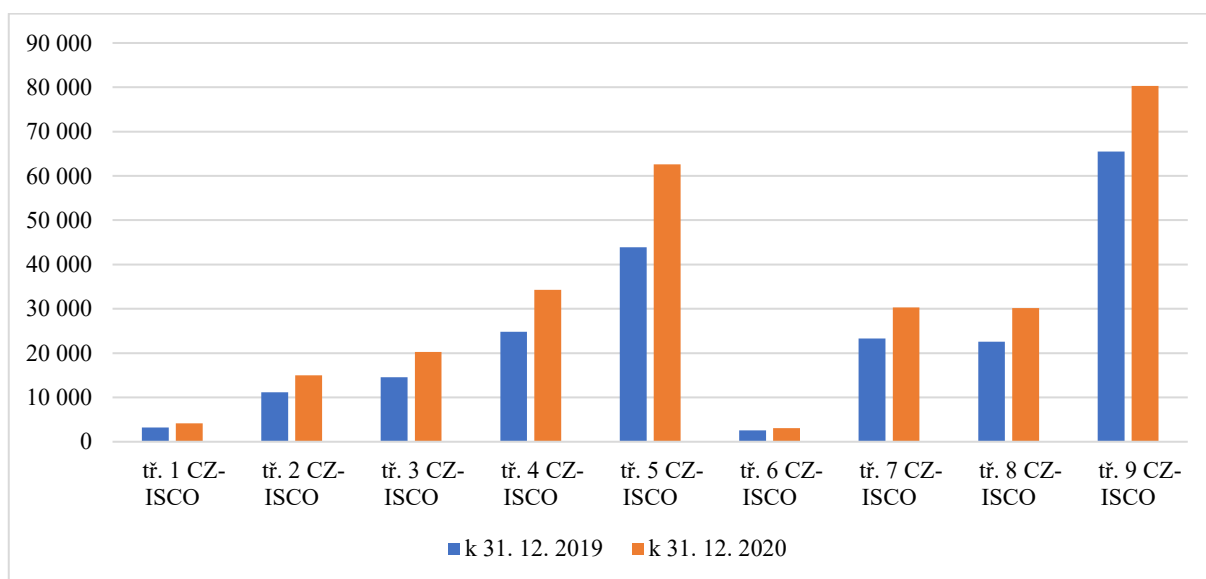
tř. 6 CZ-ISCO - Kvalifikovaní dělníci v zemědělství

tř. 7 CZ-ISCO - Řemeslníci a opraváři

tř. 8 CZ-ISCO - Obsluha strojů a zařízení

tř. 9 CZ-ISCO - Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci

¹¹⁶ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, ref. 111



Graf 8 Uchazeči o zaměstnání podle CZ-ISCO¹¹⁷

Průměrný počet uchazečů o zaměstnání ve čtvrtletích v letech 2019, 2020 a 2021 je zobrazen v tabulce 10, uchazeči jsou rozděleni podle klasifikace zaměstnání (CZ-ISCO). Graf 8 zobrazuje meziroční rozdíl počtu uchazečů v roce 2019 a 2020. Největší zastoupení k 31. 12. 2020 mají uchazeči o zaměstnání z třídy 9 – pomocní a nekvalifikovaní pracovníci, jejichž podíl na celkovém počtu uchazečů představoval 28,7 %. Počet těchto uchazečů byl meziročně vyšší o 14,8 tis. a dosáhl hodnoty 80,3 tis., kde se především jednalo o profese ostatních pomocných pracovníků ve výrobě (24,7 tis.), uklízečů a pomocníků v hotelích, administrativních, průmyslových a jiných objektech (16,8 tis.), pomocných manipulačních pracovníků kromě výroby (5,5 tis.), pomocníků v kuchyni (3,2 tis.).

Druhou nejpočetnější skupinou jsou uchazeči z třídy 5 – pracovníci ve službách a prodeji, podíl na celkovém počtu uchazečů představoval 22,3 %. Meziročně počet uchazečů z třídy 5 vzrostl o 18,7 tisíc a dosáhl hodnoty 62,6 tisíc. Nárůst počtu uchazečů z těchto tříd by mohl být spojen hlavně s přijatými protiepidemickými opatřeními, do nichž například spadalo i uzavření maloobchodu, restaurací, hotelů, kadeřnictví a dalších podniků zajišťující služby. Nejvíce v této skupině přibýlo uchazečů s profesí prodavači v prodejnách (19 tis.), pracovníci ostrahy a bezpečnostních agentur (11,5 tis.), číšníci a servírky (6,3 tis.), kuchaři (kromě šéfkuchařů) a pomocní kuchaři (6,3 tis.).

¹¹⁷ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, ref. 111

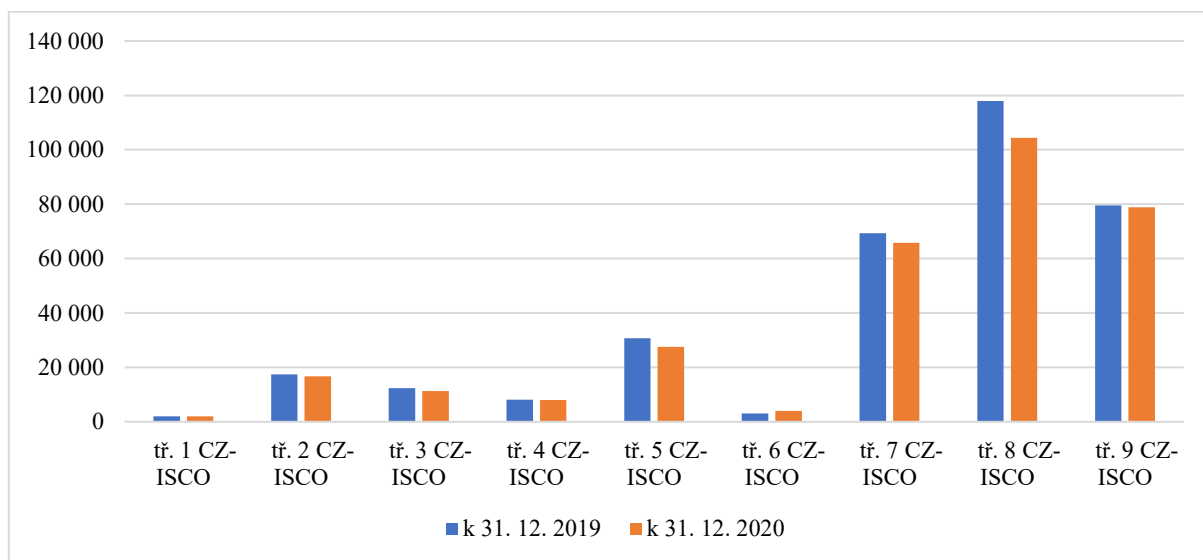
Třetí nejvíce zastoupenou skupinou jsou uchazeči ze třídy 4 – úředníci, jejichž celkový počet byl 34,2 tis. a celkový podíl 12,2 %. V porovnání s rokem 2019 vzrostl počet uchazečů z této skupiny o 9,5 tis. Největší počet uchazečů tvořili uchazeči s profesí všeobecní administrativní pracovníci (18,2 tis.) dále pak recepční včetně recepčních v hotelích a dalších ubytovacích zařízeních (2,8 tis.) a úředníci v oblasti účetnictví (1,8 tis.).

Stejný počet uchazečů je ve třídách 7 – řemeslníci a opraváři a 8 – obsluha strojů a zařízení a obě skupiny se na celkovém počtu uchazečů podílely z 10,8 %. Počet uchazečů z třídy 7 byl meziročně vyšší o 7 tis. a dosáhl celkové hodnoty 30,3 tis. uchazečů. Jednalo se především o uchazeče s profesí zedníci, kamnáři, dlaždiči a montéři suchých staveb (5,9 tis.), nástrojáři a příbuzní pracovníci (4 tis.), mechanici a opraváři motorových vozidel (1,9 tis.). Třída 8 dosáhla počtu 30,2 tis. uchazečů, což je o 7,6 tis. více než ke konci roku 2019. Největší nabídka pracovní síly byla u zaměstnání řidiči osobních a malých dodávkových automobilů, taxikáři (10,9 tis.), obsluha vysokozdvížných vozíků a jiných vozíků (5,5 tis.) a montážní dělníci ostatních výrobků (2,8 tis.).

V prvním čtvrtletí roku 2021 měli opět největší zastoupení uchazeči z třídy 9 – pomocní a nekvalifikovaní pracovníci a jejich podíl na celkovém počtu uchazečů představoval 29,2 %. Oproti předchozímu roku počet uchazečů z této skupiny vzrostl o 17,2 tis.. Ale největší nárůst nových uchazečů o zaměstnání byl zaznamenán v třídě 5 – pracovníci ve službách. Tato skupina měla podíl na celkovém počtu uchazečů 22, 2 % a jejich průměrný počet za první čtvrtletí dosáhl 65,8 tis. osob, což je ve srovnání s prvním čtvrtletí v roce 2020 o 19,8 tis. osob více. Větší počet nových uchazečů pak přibyl ze třídy 4 – úředníci, zároveň je tato skupina i třetí nejpočetnější a na celkovém počtu uchazečů má podíl 11, 9 %. Jejich celkový průměrný počet za první čtvrtletí 2021 dosáhl 35,3 tis. a meziroční rozdíl se tedy zvýšil o 10,2 tis. uchazečů.

Tabulka 11 Volná pracovní místa podle kategorie zaměstnání¹¹⁸

	2019				2020				2021
	I.	II.	III.	IV.	I.	II.	III.	IV.	I.
tř. 1 CZ-ISCO	2037	2038	2101	2082	2014	2054	2012	1990	2082
tř. 2 CZ-ISCO	16684	17541	18090	17564	17971	18674	17659	16878	17355
tř. 3 CZ-ISCO	13409	13516	13770	12754	12705	12527	12089	11445	11768
tř. 4 CZ-ISCO	8106	8361	9051	8151	8361	8574	8436	8085	8461
tř. 5 CZ-ISCO	31610	32709	33047	31234	31118	31158	30771	28108	26884
tř. 6 CZ-ISCO	2461	2559	2684	2913	3460	3920	3996	3922	4135
tř. 7 CZ-ISCO	65427	67286	69863	69321	69389	67666	68650	65382	67476
tř. 8 CZ-ISCO	105784	110487	115095	115930	117433	104416	102538	101564	109417
tř. 9 CZ-ISCO	88714	88090	83382	78758	82330	83801	84427	78377	84076



Graf 9 Volná pracovní místa podle kategorie zaměstnání¹¹⁹

Podle klasifikace zaměstnání (CZ-ISCO) jsou v tabulce 11 rozdělena volná pracovní místa (dále jen VPM), která byla nahlášena zaměstnavateli na pracovištích Úřadu práce ČR. V grafu 9 je zobrazen vývoj počtu VPM za rok 2019 a 2020. Celkový počet nabízených pracovních míst dosáhl k 31. 12. 2020 počtu 318,6 tis., meziročně se snížil o 22 tis. V porovnání s rokem 2019 se počet VPM v roce 2020 snížil ve všech třídách, nejvíce se však nabídka míst snížila ve třídě 8 – obsluha strojů a zařízení.

V nabídce VPM měla největší zastoupení místa ze třídy 8, jejichž podíl na celkovém počtu představoval 32,8 %. Počet těchto míst dosáhl hodnoty 104,5 tis. a meziročně se snížil o 13,5

¹¹⁸ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, ref. 111

¹¹⁹ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, ref. 111

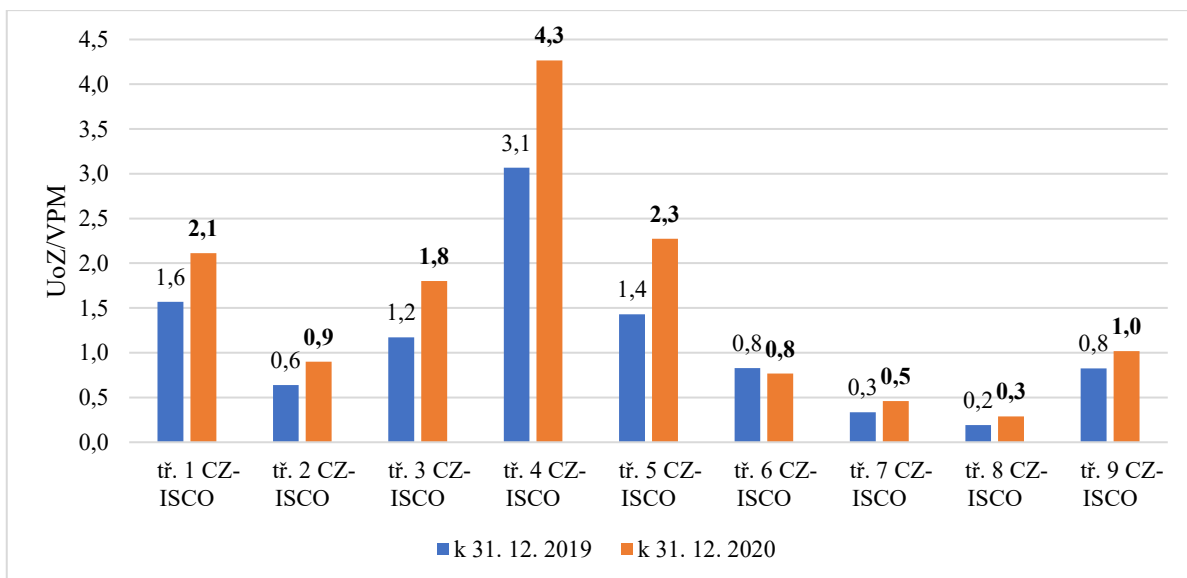
tis. Převažovala volná místa pro montážní dělníky mechanických, elektrických, energetických a elektronických zařízení a ostatních výrobků (38,7 tis.), pro obsluhu vysokozdvizných a jiných vozíků, pro řidiče nákladních automobilů, tahačů a speciálních vozidel (26,8 tis.), pro obsluhu strojů na výrobu a zpracování výrobků z plastu, obsluhu strojů na balení, plnění a etiketování, obsluha strojů na výrobu potravin a příbuzných výrobků (14 tis.).

Druhou nejpočetnější skupinou byla místa z třídy 9 – pomocní a nekvalifikovaní pracovníci s celkovým podílem VPM 24,8 %. Tato skupina dosáhla na konci roku 2020 počtu 78,9 tisíc VPM, ve srovnání s předešlým rokem je to pouze o 624 míst méně. Největší podíl v této třídě měla VPM pro dělníky v oblasti výstavby budov (24,9 tis.), pomocné pracovníky ve výrobě (16,1 tis.), uklízeče a pomocníky v hotelích, administrativních, průmyslových a jiných objektech (12,4 tis.), pomocné manipulační pracovníky, kromě výroby (9,3 tis.).

Třetí skupina s nejvíce nabízenými místy spadá do třídy 7 – řemeslníci a opraváři, tvořila 20,6 % všech VPM. Jejich počet se v roce snížil na 65,8 tis. míst, tj. o 3,6 méně než v roce 2019. Největší zájem byl o zedníky, kamnáře, dlaždiče a montéry suchých staveb, řemeslníky a kvalifikované pracovníky hlavní stavební výroby (16,6 tis.), svářeče, řezače plamenem a páječe (7,6 tis.), nástrojáře a příbuzné pracovníky (5 tis.), seřizovače a obsluhu obráběcích strojů (3,3 tis.).

Volná místa spadající do třídy 5 – pracovníci ve službách a prodeji se na celkovém počtu volných míst podílela z 8,6 %. Jejich počet se snížil o 3,3 tisíc na 27,5 tis. Zaměstnavatelé nejvíce poptávali kuchaře (kromě šéfkuchařů) a pomocné kuchaře (8,9 tis.), prodavače v prodejnách (2,7 tis.), číšníky a servírky (2,3 tis.) a pracovníky ostražky a bezpečnostních agentur (2,3 tis.).

Do početně menších skupin zaměstnání také spadají třídy 2 a 3. Ve třídě 2 – specialisté bylo 16,7 tisíc VPM a zájem byl především o vývojáře softwaru, programátorech počítačových aplikací (4,2 tis.), lékaře specialisty (1,1 tis.) a zubní lékaře (737). Celkový počet nabízených míst ve třídě 3 – techničtí a odborní pracovníci byl 11, 3 tisíc. Nejvíce VPM tvořila místa pro všeobecné sestry bez specializace (1,8 tis.), obchodní zástupce (1 tis.) a praktické sestry (760).



Graf 10 Počet uchazečů o zaměstnání na 1 VPM podle kategorií zaměstnání¹²⁰

Počet uchazečů na jedno volné pracovní místo se proti roku 2019 zvýšil ve všech třídách zaměstnání, kromě třídy 6 – kvalifikovaní dělníci v zemědělství, kde se jejich počet nepatrně zmenšil. Stejně jako v roce 2019 byl nejvyšší převis nabídky práce nad poptávkou po pracovnících v roce 2020 ve třídě 4 – úředníci. Vyšší nabídka nad poptávkou významně vzrostla i ve třídě 5 – pracovníci ve službách a prodeji, což je způsobeno větším nárůstem uchazečů o zaměstnání z této skupiny. Převis nabídky nad poptávkou více vzrostl i ve třídách 1 – zákonodárci a řídicí pracovníci a 3 – techničtí a odborní pracovníci. Naopak u tříd 2, 6, 7, 8 a 9 převyšuje poptávka po pracovních nad počtem uchazečů o zaměstnání.

4.4 Výzkum v podnicích chemického průmyslu

V následující části bakalářské práce je vyhodnocen výzkum v podnicích chemického průmyslu, který byl prováděn prostřednictvím elektronických dotazníků a řízeným rozhovorem s vedoucí personálního oddělení chemického podniku.

4.4.1 Elektronické dotazování

Elektronické dotazníky byly rozeslány do sedmi podniků společnosti AGROFERT, a.s. a ORLEN Unipetrol, a.s. Vyplněné dotazníky se vrátily ze šesti podniků, a tudíž je návratnost

¹²⁰ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, ref. 111

85,7 %. Podniky požadovaly anonymitu výzkumu, proto ve vyhodnocení výzkumu nebudou informace přiřazené k jednotlivým podnikům.

Otázka 1: Pozastavili jste nábor nových zaměstnanců během koronavirové epidemie?

Na první otázku 5 podniků odpovědělo, že nábor během koronavirové epidemie nezastavilo. Pouze jeden podnik nábor přerušil, avšak ne po celou dobu epidemie.

Otázka 2: Změnili jste průběh výběrového řízení v důsledku koronavirové epidemie, tzn. přesun výběrového řízení do online prostředí (především u kancelářských pracovních pozic)? Pokud ne, plánujete tuto změnu do budoucna?

Výběrové řízení zcela přesunuli do on-line prostředí pouze v jednom podniku a ve třech podnicích probíhalo on-line jen z části. Zbylé dva podniky průběh výběrového řízení nezměnily.

Otázka 3: Propouštěli jste zaměstnance v důsledku koronavirové krize? Pokud ano, kolik zaměstnanců jste propustili a jaké pracovní pozice vykonávali?

Na otázku ohledně propouštění zaměstnanců v důsledku koronavirové krize odpověděly všechny podniky shodně, a to tak, že žádné zaměstnance nepropustily.

Otázka 4: Využili jste podpůrný program Antivirus?

Podpůrný program Antivirus využily čtyři podniky. Dva podniky doplnily i konkrétní typ programu jaký byl v podniku využíván. Jeden podnik využíval Antivirus A a druhý podnik využil Antivirus II na částečnou úhradu nákladů spojených s izolací, nikoli na řešení částečné nezaměstnanosti.

Otázka 5: Jaká hygienická opatření jste museli v podniku zavést a jak tato opatření ovlivnila chod podniku?

Standardní hygienická opatření, která zavedli ve všech zkoumaných podnicích, jsou především nošení roušek a respirátorů na pracovišti a dostupnost desinfekce pro všechny zaměstnance. Mezi další často zavedená opatření patří zpřísněný režim či nová pravidla v jídelnách (například střídání zaměstnanců v jídelnách), testování zaměstnanců a externích návštěv, zrušení školení a hromadných návštěv, zavedení homeoffice, který umožnil střídání zaměstnanců v kancelářích a také zmenšení obsazenosti kanceláří. Následující opatření se vyskytovala jen v jednom nebo dvou dotazovaných podnicích. Patří sem uskutečňování porad pouze přes videohovory, omezení nábora zaměstnanců, externích návštěv, shromažďování zaměstnanců a počtu

zaměstnanců na směnách, ale tak, aby nebyla ohrožena výroba. Jeden podnik i uvedl, že zavedení těchto opatření je velmi finančně náročné.

Otázka 6: Umožnili jste zaměstnancům homeoffice, pokud to jejich pracovní pozice (např. administrativní pozice, IT) dovoľovala?

Homeoffice byl zaměstnancům poskytován ve všech podnicích. Byl využit u pracovních pozic účetní, IT specialisté, prodejci, nákupčí, administrativní pracovníci, právníci, obchodníci, auditoři, ekonomové, personalisté a manažeři.

Otázka 7: Kolik % zaměstnanců využilo homeoffice?

Odpovědi na tuto otázku byly rozmanité. Jeden podnik odpověděl, že počet zaměstnanců využívající homeoffice nelze specifikovat. Ostatní podniky odpověděly následovně: 4 %, 10 % (dva podniky), 15-20 %, max. 50 %.

Otázka 8: Jak dlouho byl homeoffice využíván?

Ve čtyřech podnicích zavedli homeoffice v březnu 2020 a až doposud (květen 2021) je v podnicích využíván. Jeden podnik zavedl některým zaměstnancům homeoffice od března 2020 do dubna 2021, s tím, že tento způsob práce mohou zaměstnanci v podniku individuálně využívat i nadále. Další podnik pak uvedl, že homeoffice byl využíván po celou dobu nouzového stavu.

Otázka 9: Změnila koronavirová situace komunikaci v podniku, tzn. omezila se osobní komunikace a posunula se směrem k on-line komunikaci?

Osobní komunikace se posunula směrem k on-line komunikaci ve všech dotazovaných podnicích. V pěti podnicích se osobní komunikace omezila z části, pouze v jednom podniku se omezila zcela a využívali on-line komunikaci.

Otázka 10: Pokud v předchozí otázce byla odpověď ano, plánujete u on-line komunikace zůstat i po skončení preventivních opatření?

Po skončení preventivních opatření plánují čtyři podniky zůstat u on-line komunikace, jeden z nich uvedl, že ale pouze částečně (například pro některá školení). Ve zbylých dvou podnicích se vrátí k osobní komunikaci.

Otázka 11: Změnilo se pracovní prostředí a psychika zaměstnanců v důsledku omezení kontaktu mezi lidmi?

Jeden podnik uvedl, že se psychika zaměstnanců spíše nezměnila. Omezení kontaktu mezi lidmi v ostatních pěti podnicích psychiku zaměstnanců spíše ovlivnilo. Tři z těchto podniků uvedly, že homeoffice nevyhovuje každému a po delší době se z práce z domova lidé rádi vraceli zpět do svého pracovního prostředí v podniku.

Otázka 12: Jaká byla nemocnost v souvislosti s covidem, kolik lidí bylo v karanténě?

Odpovědi na tuto otázku se u každého podniku lišily, odpovědi byly následující:

Podnik 1: Číslo lze jen odhadovat, bylo cca 160 covid pozitivních zaměstnanců celkem, karanténou prošlo 300-350 zaměstnanců celkem, tj. 1/3 společnosti.

Podnik 2: cca 16 %, při podezření na covid v rodině, pracovník zůstal doma do potvrzení stavu.

Podnik 3: Procento nemocnosti se meziročně zvýšilo o 1 %. Pandemie nepřinesla razantní změnu a počtu chybějících zaměstnanců.

Podnik 4: V průměru 10,5 % za první čtvrtletí 2021, v karanténě (bez onemocnění COVID-19) za celou dobu pandemie bylo 273 osob.

Podnik 5: Cca 4,5 %, tj. meziroční zvýšení o cca 1 %, nelze s přesností určit, protože zejména THP zaměstnanci v případě lehkého průběhu onemocnění neměli pracovní neschopnost, byť byli v karanténě, ale měli homeoffice.

Podnik 6: Odhadem ke stovce zaměstnanců.

Otázka 13: Zasáhla tato skutečnost do plánování pracovních sil?

Nemocnost zaměstnanců zasáhla do plánování sil ve čtyřech podnicích, ve dvou podnicích velmi a ostatních dvou méně. Ve zbylých dvou podnicích to spíše plánování pracovních sil neovlivnilo.

Otázka 14: Jak se změnila poptávka po vašich výrobcích?

Odpovědi byly vyrovnané. Poptávka po výrobcích se zvětšila ve dvou podnicích, v dalších dvou zůstala stejná a u posledních dvou podniků se poptávka zmenšila. Jeden podnik uvedl, že poptávka po palivech na cestování se zmenšila o 80 % a po ostatních výrobcích o 20 %.

Otázka 15: Byla distribuce výrobků do zahraničí obtížnější v důsledku přijatých vládních opatření?

Dva podniky své výrobky do zahraničí nevyváží. Pro tři podniky byla distribuce výrobků do zahraničí obtížnější, jeden podnik dokonce uvedl, že byla výrazně obtížnější. Pouze pro jeden podnik distribuce během epidemie obtížnější nebyla.

4.4.2 Řízený rozhovor

Řízený rozhovor byl veden s vedoucí personálního oddělení chemického podniku. Na přání podniku nebude jméno podniku zveřejněno. Otázky byly stejné jako u elektronického dotazování, některé otázky byly rozšířeny o doplňující podotázky.

Otázka 1: Pozastavili jste nábor nových zaměstnanců během koronavirové epidemie?

Nábor nových zaměstnanců podnik nezastavil.

Otázka 2: Změnili jste průběh výběrového řízení v důsledku koronavirové epidemie, tzn. přesun výběrového řízení do on-line prostředí (především u kancelářských pracovních pozic)? Pokud ne, plánujete tuto změnu do budoucna?

Výběrové řízení se do on-line přesunulo pouze částečně.

Otázka 3: Propouštěli jste zaměstnance v důsledku koronavirové krize? Pokud ano, kolik zaměstnanců jste propustili a jaké pracovní pozice vykonávali?

Ne, podnik žádné zaměstnance v důsledku koronavirové krize nepropustil.

Otázka 4: Využili jste podpůrný program Antivirus? Pokud ano, jaký typ programu a jak dlouho byl využíván?

Respondentka uvedla, že využili podpůrný program Antivirus, konkrétně Antivirus A. Dobu, po kterou byl využíván, neuvvedla.

Otázka 5: Jaká hygienická opatření jste museli v podniku zavést a jak tato opatření ovlivnila chod podniku?

V podniku bylo povinné nošení roušek, následně respirátorů, používání dezinfekce a testování zaměstnanců. Také byl omezen vstup do jídelny. Tato opatření jsou velkou administrativní zátěží pro podnik a i chod výroby byl opatřeními výrazněji ovlivněn. Respondentka také uvedla, že zavedená hygienická opatření představují další náklady pro podnik, především pravidelné testování zaměstnanců.

Otázka 6: Umožnili jste zaměstnancům homeoffice, pokud to jejich pracovní pozice (např. administrativní pozice, IT) dovozovala? Pokud ano, budete umožňovat homeoffice i nadále, pokud by o to byl zájem, třeba i jen na pár dní v týdnu?

Ano, homeoffice byl umožněn u administrativních pozic, IT specialistů, obchodníků, nákupčích a auditorů. Dále homeoffice spíše nebude umožňován, pouze ve velmi výjimečných případech.

Respondentka uvedla, že se zaměstnanci po delší době využívání homeoffice rádi vraceli do prostředí podniku, kde byli opět v osobním kontaktu se spolupracovníky.

Otázka 7: Kolik % zaměstnanců využilo homeoffice?

Homeoffice využilo asi 4 % zaměstnanců.

Otázka 8: Jak dlouho byl homeoffice využíván?

Respondentka uvedla, že homeoffice byl v podniku využíván po dobu trvání nouzového stavu.

Otázka 9: Změnila koronavirová situace komunikaci v podniku, tzn. omezila se osobní komunikace a posunula se směrem k on-line komunikaci?

Ano, z části.

Otázka 10: Pokud v předchozí otázce byla odpověď ano, plánujete u on-line komunikace zůstat i po skončení preventivních opatřeních?

Ano, částečně. Například pro některá školení.

Otázka 11: Změnilo se pracovní prostředí a psychika zaměstnanců v důsledku omezení kontaktu mezi lidmi?

Spíše ano.

Otázka 12: Jaká byla nemocnost v souvislosti s covidem, kolik lidí bylo v karanténě?

V průměru byla nemocnost za první čtvrtletí 2021 10,5 % a v karanténě bylo za celou dobu 273 osob.

Otázka 13: Zasáhlo to do plánování pracovních sil?

Ano, velmi. Podnik musel částečně omezit výrobu v důsledku nemocnosti zaměstnanců.

Otázka 14: Jak se změnila poptávka po vašich výrobcích?

Poptávka po výrobcích se zmenšila.

Otázka 15: Byla distribuce výrobků do zahraničí obtížnější v důsledku přijatých vládních opatřeních?

Ano, přechodně i distribuce výrobků do zahraničí omezila.

ZÁVĚR

Vývoj a rozšíření informačních technologií a rozšíření internetu má významný podíl na trh práce, který se v několika posledních letech mění. Digitalizací a robotizací ve výrobě a službách se změní organizace práce a změní se pracovní náplň a struktura mnoha profesí. Tím se změní i požadavky na dovednosti zaměstnanců a ovlivní to vývoj zaměstnanosti a nezaměstnanosti na trhu práce. Součástí digitalizace je i sdílená ekonomika, která především ke svému fungování využívá informační technologie a internet. Nejvíce si sdílená ekonomika získala oblíbenost v oblasti dopravy a krátkodobého ubytování. Oblíbenost roste také v oblasti financí, kde lidé půjčují lidem, tzv. peer-to-peer půjčky. Sdílet lze též zaměstnance nebo zaměstnání, jenž poskytne jak zaměstnavatelům, tak zaměstnancům flexibilitu, kterou zaměstnanci v poslední době požadují.

Příchod koronavirové pandemie měl velký vliv na trh práce, a to negativní, ale i pozitivní. Pozitivním dopadem bylo urychlení digitalizace, protože se podniky musely rychle přizpůsobit vydaným preventivním opatřením. K tomu využily možnost práce z domova pro zaměstnance, u kterých to bylo možné, a proto bylo potřeba digitalizovat práci zaměstnanců co nejvíce. Jedním z preventivních opatření bylo omezení cestování do zahraničí a uzavření mnoha podniků jako jsou například restaurace. Tudíž negativní dopady postihly nejvíce cestovní ruch a gastronomii a podniky musely propustit některé zaměstnance. Vláda vydala podpůrný program Antivirus, jehož cílem bylo zmírnit dopady koronavirové pandemie a zpomalit růst nezaměstnanosti. Zatím tento program funguje a nezaměstnanost roste pomalu, ale až program skončí, předpokládá se vysoký nárůst nezaměstnanosti.

Cílem praktické části práce bylo zmapovat změny na trhu práce ČR a situaci v chemických podnicích během koronavirové epidemie. V první části je popsán trh práce pomocí dat získaných z databázi Úřadu práce ČR a Českého statistického úřadu. Z porovnání dat zaměstnanosti z let 2019 a 2020 vyplývá, že míra zaměstnanosti meziročně klesla o 1,4 %. Na poklesu míry zaměstnanosti se především podíleli zaměstnanci, kteří také tvoří nejpočetnější skupinu zaměstnaných. Jejich počet se meziročně snížil o 61,1 tis. Celkový počet podnikatelů se v roce 2020 snížil o 9,2 tis. Největší pokles zaměstnaných byl zaznamenán ve třídě 5 – pracovníci ve službách a prodeji, který činil 31,5 tis., a také ve třídě 8 – obsluha strojů a zařízení, kde se počet pracovníků meziročně snížil o 24,9 tis. Naopak větší nárůst zaměstnaných byl zaznamenán ve třídě 2 – specialisté, a to o 31,9 tis.

V prosinci 2019 dosáhla míra nezaměstnanosti 2,9 %, v následujícím roce vzrostla o 1,1 % na 4 %. Nezaměstnanost dále rostla i na začátku roku 2021 a v březnu se zvýšila na 4,2 %. Vliv koronavirové epidemie na trh práce se projevil až v druhém čtvrtletí 2020. Při srovnání prvního čtvrtletí 2020 a 2021 se průměrný počet uchazečů zvýšil o 83,3 tis. na 227,7 tis. Počet uchazečů o zaměstnání podle kategorie zaměstnání CZ-ISCO vzrostl ve všech třídách. Nejvíce přibýlo uchazečů z třídy 5 – pracovníci ve službách a prodeji, jejichž počet se zvýšil o 18,7 tis. Nárůst se týkal především uchazečů s profesí prodavačů v prodejnách, pracovníků ostražky, číšníků a servírek, kuchařů a pomocných kuchařů. Větší meziroční nárůst uchazečů byl také zaznamenán ve třídě 9 – pomocní a nekvalifikovaní pracovníci. Jejich počet vzrostl o 14,8 tis., jednalo se především o uchazeče s profesí pomocných pracovníků ve výrobě, uklízečů a pomocníků v hotelích, administrativních průmyslových a jiných objektech. Počet nabízených pracovních míst se také meziročně snížil ve všech třídách zaměstnání, a to o 22 tis. Nejvíce se nabídka volných pracovních míst zmenšila ve třídě 8 – obsluha strojů a zařízení, o 13,5 tis. Ze zvýšení počtu uchazečů o zaměstnání a snížení počtu nabízených VPM vyplývá, že se meziročně zvýšil i počet uchazečů o zaměstnání na jedno VPM. Nejvyšší převis nabídky práce nad poptávkou po pracovnících byl v roce 2020 ve třídě 4 – úředníci, 4,3 uchazečů na jedno VPM.

Druhá část praktické části se zabývá průzkumem změn ve vybraných chemických podnicích. Jednalo se o chemické podniky společností AGROFERT, a.s. a ORELN Unipetrol, a.s. Všechny podniky požadovaly anonymitu, proto nejsou uvedeny konkrétní názvy podniků. Průzkum byl prováděn prostřednictvím elektronického dotazování a řízeným rozhovorem s vedoucí personálního oddělení jednoho chemického podniku. Elektronický dotazník (viz Příloha 1) byl rozeslán do sedmi podniků, vrátilo šest vyplněných dotazníků, návratnost je tedy 85,7 %.

První část dotazníku se zaměřovala na nábor a propouštění zaměstnanců. Z průzkumu vyplývá, že většina dotazovaných podniků nábor během epidemie nepozastavila a čtyři podniky realizovaly výběrová řízení on-line. Žádný podnik během koronavirové krize zaměstnance nepropouštěl, což potvrzuje předpoklad, že většina podniků neplánovala propouštění zaměstnanců. Další část dotazníku se zabývala zavedenými hygienickými opatřeními. K nejčastějším opatřením patřila povinné nošení roušek či respirátorů na pracovišti, dostupnost dezinfekce pro všechny zaměstnance, zprísňený režim a nová pravidla v jídelnách, testování zaměstnanců a externích návštěv, zrušení školení a zavedení homeoffice. Všechny dotazované podniky zavedly homeoffice od března 2020. Využívali ho účetní, IT specialisté, prodejci,

nákupčí, administrativní pracovníci, právníci, obchodníci, auditoři, ekonomové, personalisté a manažeři. Některé podniky však uvedly, že homeoffice nevyhovuje každému zaměstnanci. a proto se lidé rádi vrátili zpět do pracovního prostředí podniku. Omezila se také osobní komunikace v podnicích a upřednostňovala se on-line komunikace. Ve čtyřech podnicích plánují u on-line komunikace zůstat i po skončení preventivních opatření. Dále byla v dotazníku zkoumaná nemocnost v souvislosti s onemocněním COVID-19. Čtyři podniky uvedly, že nemocnost zaměstnanců ovlivnila plánování pracovních sil.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

1. ACCENTURE. Building, Resilience, Amid Disruption: Navigating the human and business impact of COVID-19 on the chemical industry. In: *Accenture* [online]. červen 2020 [cit. 2021-6-19]. Dostupné z: https://www.accenture.com/_acnmedia/PDF-121/Accenture-Chemicals-Building-Resilience-Amid-Disruption-COVID-19.pdf#zoom=40
2. ADAMCOVÁ, Pavla. Hotely se snaží přežít... In: *Aktuálně.cz* [online]. 2.6.2020 [cit. 2020-11-20]. Dostupné z: <https://zpravy.aktualne.cz/ekonomika/hotely/r~1d2914f6a3ec11eaa25cac1f6b220ee8/>
3. AGROFERT. O AGROFERTu. In: *Agrofert* [online]. [cit. 2021-6-19]. Dostupné z: <https://www.agrofert.cz/o-agrofertu>
4. AGROFERT. Obor chemie. In: *Agrofert* [online]. [cit. 2021-6-19]. Dostupné z: <https://www.agrofert.cz/chemie>
5. *Aibnb* [online]. [cit. 2020-11-02]. Dostupné z: <https://www.airbnb.cz/>
6. BEJTKOVSKY, Jiri, 2016. The Employees of Baby Boomers Generation, Generation X, Generation Y and Generation Z in Selected Czech Corporations as Conceivers of Development and Competitiveness in their Corporation. *Journal of Competitiveness* [online]. 8(4), 105-123 [cit. 2020-10-12]. ISSN 1804171X. Dostupné z: doi:10.7441/joc.2016.04.07
7. *Bolt* [online]. [cit. 2020-11-02]. Dostupné z: <https://bolt.eu/cs/>
8. BROŽOVÁ, Dagmar, 2012. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. Praha: Oeconomica. ISBN 978-80-245-1880-0
9. BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. Studijní texty, sv. 26. ISBN 80-86429-16-4
10. BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický, a sociální problém*. Praha: Grada, 2002. Psyché. ISBN 80-247-9006-8
11. *Cambridge Dictionary* [online]. [cit. 2020-11-02]. Dostupné z: <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/sharing-economy>
12. *Couchsurfing* [online]. [cit. 2020-11-02]. Dostupné z: <https://about.couchsurfing.com/about/about-us/>

13. COVID PORTÁL. Informace o dostupných vakcínách. In: *COVID PORTÁL* [online]. 11.6. 2021 [cit. 2021-6-19]. Dostupné z: <https://covid.gov.cz/situace/informace-o-vaccine/informace-o-dostupnych-vakcinach>
14. ČESKO. § 4 zákona č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů. In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. © AION CS 2010-2021 [cit. 20. 6. 2021]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2011-73#p4>
15. ČESKO. § 4 zákona č. 89/1995 Sb., o státní statistické službě. In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. © AION CS 2010-2021 [cit. 20. 6. 2021]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1995-89#p4>
16. ČESKO. § 419 odst. 1 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník. In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. © AION CS 2010-2020 [cit. 22. 11. 2020]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2012-89#p419-1>
17. *Český statistický úřad* [online]. [cit. 2021-6-19]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/domov>
18. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Míry zaměstnanosti, nezaměstnanosti a ekonomické aktivity - prosinec 2020. In: *Český statistický úřad* [online]. 29. 1. 2021 [cit. 2021-6-19]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cri/miry-zamestnanosti-nezamestnanosti-a-ekonomicke-aktivity-prosinec-2020>
19. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Nezaměstnanost, zaměstnaní, ekonomická aktivita pro osoby ve věku 15-64 let v měsíčních údajích. In: *Český statistický úřad* [online]. [cit. 2021-6-19]. Dostupné z: <https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=ZAMD006&z=T&f=TABULKA&katalog=30853&str=v467>
20. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Zaměstnaní podle tříd klasifikace zaměstnání. In: *Český statistický úřad* [online]. [cit. 2021-6-19]. Dostupné z: https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt-parametry&pvo=ZAM04-A&sp=A&skupId=646&filtr=G~F_M~F_Z~F_R~T_P~_S~_null_null_&pvokc=&katalog=30853&z=T
21. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS - 1. čtvrtletí 2021. In: *Český statistický úřad* [online]. 4. 5. 2021 [cit. 2021-6-19].

- Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cris/zamestnanost-a-nezamestnanost-podle-vysledku-vsps-1-ctvrtleti-2021>
22. DELOITTE, 2017. Sdílená ekonomika: Bohatství bez vlastnictví [online]. [cit. 2020-11-02]. Dostupné z: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/cz/Documents/deloitte-analytics/Sdilena-ekonomika.pdf>
23. DOSTÁL, Dalibor. Koronavirus zasáhl doručovací služby: provoz jako před Vánocemi a méně výdejních míst. In: *BusinessInfo.cz* [online]. 26.3.2020 [cit. 2021-6-19]. Dostupné z: <https://www.businessinfo.cz/clanky/koronavirus-zasahl-dorucovaci-sluzby-provoz-jako-pred-vanocemi-a-mene-vydejnich-mist/>
24. EUROFOUND. Nové formy zaměstnání: rozvoj potenciálu strategického sdílení zaměstnanců. In: *Eurofound* [online]. [cit. 2021-6-19]. Dostupné z: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1643cs1.pdf
25. EUROPEAN MEDICINES AGENCY. EMA recommends first COVID-19 vaccine for authorisation in the EU. In: *European Medicines Agency* [online]. 21.12.2020 [cit. 2021-6-19]. Dostupné z: <https://www.ema.europa.eu/en/news/ema-recommends-first-covid-19-vaccine-authorisation-eu>
26. EVROPSKÁ KOMISE. Evropský program pro ekonomiku sdílení. In: *Evropská komise* [online]. 2.6. 2016 [cit. 2021-6-19]. Dostupné z: [https://ec.europa.eu/transparency/documents-register/detail?ref=COM\(2016\)356&lang=cs](https://ec.europa.eu/transparency/documents-register/detail?ref=COM(2016)356&lang=cs)
27. HALBRŠTÁT, Jiří. Koronavirus a jeho vliv na vývoj trhu práce. In: *ManpowerGroup* [online]. [cit. 2020-11-20]. Dostupné z: <https://www.manpower.cz/manpower/cs/koronavirus-a-jeho-vliv-na-vyvoj-trhu-prace/>
28. HEDVIČÁKOVÁ, Martina a Libuše SVOBODOVÁ. *Trh práce České republiky v kontextu Průmyslu 4.0*. In Klímová, V., Žítek, V. (eds.) XX. mezinárodní kolokvium o regionálních vědách. Sborník příspěvků. Brno: Masarykova univerzita, 2017. ISBN 978-80-210-8587-9

29. HODKOVÁ, Zuzana. Home office napořád... In: SeznamZpravy.cz [online]. 7.9.2020 [cit. 2020-11-20]. Dostupné z: <https://www.seznamzpravy.cz/clanek/home-office-naporad-avast-uz-lidi-zpet-do-kancelari-posilat-nebude-118633>
30. HOVORKOVÁ, Kateřina. Bez kolegů, zato s dětmi... In: *Aktuálně.cz* [online]. 23.3.2020 [cit. 2020-11-20]. Dostupné z: <https://zpravy.aktualne.cz/ekonomika/z-domova-pracuje-vic-nez-tretina-cechu-zadany-benefit-v-dobe/r~b6aa86766aaf11ea8972ac1f6b220ee8/>
31. HOVORKOVÁ, Kateřina. Který z kolegů půjde první? In: *Aktuálně.cz* [online]. 29. 6. 2020 [cit. 2020-11-20]. Dostupné z: <https://zpravy.aktualne.cz/finance/kdo-to-odnese-mladi-stari-a-zeny-po-materske-na-trhu-prace-j/r~393ed136b65611ea8b230cc47ab5f122/>
32. HOVORKOVÁ, Kateřina. Lidé chtějí po pandemii pracovat jinak... In: *Aktuálně.cz* [online]. 10.9.2020 [cit. 2020-11-20]. Dostupné z: <https://zpravy.aktualne.cz/finance/lide-chteji-po-pandemii-pracovat-jinak-to-tu-odvalky-nebylo/r~ddefd520f2a311ea8972ac1f6b220ee8/>
33. HOVORKOVÁ, Kateřina. Nic není jako dřív. Personalisté popsali, jak pandemie změnila trh práce. In: *Aktuálně.cz* [online]. 27. 8. 2020 [cit. 2020-11-20]. Dostupné z: <https://zpravy.aktualne.cz/ekonomika/trh-prace-se-meni/r~29ff98b2e7a311ea8972ac1f6b220ee8/>
34. JÄGER, Georg, Laura S. ZILIAN a Christian HOFER. Crowdfunding: working with or against the crowd? *Journal of Economic Interaction and Coordination* [online]. 24 September 2019 [cit. 2020-11-02]. ISSN 1432-1386. Dostupné z: <https://link.springer.com/article/10.1007/s11403-019-00266-1>
35. JANDUSOVÁ, Martina. Dopad pandemie na chemický průmysl není tak katastrofální jako na jiná odvětví. In: *Svaz chemického průmyslu ČR* [online]. 16. 2. 2021 [cit. 2021-6-15]. Dostupné z: <https://www.schp.cz/info/dopad-pandemie-na-chemicky-prumysl-neni-tak-katastrofalni-jako-na-jina-odvetvi>
36. JÍROVÁ, Hana, 1999. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Praha: Vysoká škola ekonomická. ISBN 80-707-9635-9
37. JUREČKA, Václav. *Makroekonomie*. Praha: Grada, 2010. Expert. ISBN 978-80-247-3258-9

38. JUREČKA, Václav, 2010. *Mikroekonomie*. Praha: Grada. Expert (Grada). ISBN 978-80-247-3259-6
39. KUČERA, Petr. Komerčka omezí provoz poboček, ČSOB propouští. In: *Peníze.cz* [online]. 30.10.2020 [cit. 2020-11-20]. Dostupné z: <https://www.penize.cz/osobni-ucty/421524-komercka-omezi-provoz-pobocek-csob-propousti>
40. KVASAR: O projektu. In: *K profesi jinak* [online]. [cit. 2020-11-20]. Dostupné z: <https://kprofesijinak.cz/o-projektu-kvasar/>
41. KYZLINKOVÁ, Renáta, Petr POJER a Soňa VEVERKOVÁ, 2019. *Nové formy zaměstnávání v České republice* [online]. I. vydání. Praha: VÚPSV [cit. 2020-11-02]. ISBN 978-80-7416-337-1. Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_450.pdf
42. MACÁKOVÁ, Libuše, 2003. *Mikroekonomie: základní kurs*. 8., aktualiz. vyd. Praha: Melandrium. ISBN 80-86175-38-3
43. MACÁKOVÁ, Libuše, 2010. *Mikroekonomie základní kurs*. 11. vydání. Praha. ISBN 978-80-86175-70-6
44. MARKETING & MEDIA. Pandemie spustila trend sdílení zaměstnanců, říká šéf marketingu Startupjobs. In: *Marketing & Media* [online]. 11.5. 2020 [cit. 2021-6-19]. Dostupné z: <https://mam.cz/zpravy/2020-05/pandemie-spustila-trend-sdileni-zamestnancu-rika-sef-marketingu-startupjobs/>
45. MAYO CLINIC STAFF. COVID-19 (coronavirus): Long-term effects. In: *Mayo Clinic* [online]. 6.5. 2021 [cit. 2021-6-19]. Dostupné z: <https://www.mayoclinic.org/diseases-conditions/coronavirus/in-depth/coronavirus-long-term-effects/art-20490351>
46. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Antivirus - podpora zaměstnanosti. In: *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 1.6. 2021 [cit. 2021-6-19]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/antivirus>
47. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Cílený Program podpory zaměstnanosti „Antivirus“: Manuál pro zaměstnavatele. In: *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. [cit. 2021-6-19]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/1443715/Manual_Program_Antivirus_v5.pdf

48. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Krizové ošetřovné. In: *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 28.5.2021 [cit. 2021-6-19]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/osetrovne>
49. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Měsíční statistika struktury uchazečů a volných pracovních míst. In: *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. [cit. 2021-6-19]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/struktura-uchazecu>
50. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Nezaměstnanost - měsíční. In: *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. [cit. 2021-6-19]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/mesicni>
51. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Zaměstnávání cizích státních příslušníků. In: *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. [cit. 2021-6-19]. Dostupné z: <https://data.mpsv.cz/web/data/zamestnavani-cizich-statnich-prislusniku>
52. MINISTERSTVO PRO MÍSTNÍ ROZVOJ ČR. COVID - Ubytování. In: *Ministerstvo pro místní rozvoj ČR* [online]. [cit. 2021-6-19]. Dostupné z: <https://www.mmr.cz/cs/narodni-dotace/covid-ubytovani>
53. MINISTERSTVO PRO MÍSTNÍ ROZVOJ ČR. Vláda schválila 500 milionů korun pro cestovní kanceláře, agentury a průvodce. In: *Ministerstvo pro místní rozvoj ČR* [online]. 19.10.2020 [cit. 2021-6-19]. Dostupné z: <https://mmr.cz/cs/ostatni/web/novinky/vlada-schvalila-500-milionu-korun-pro-cestovni-kan>
54. NGUYENOVÁ, Kuni. Návštěva lékaře "na dálku" jako nový trend... In: *Aktuálně.cz* [online]. 1.6.2020 [cit. 2020-11-20]. Dostupné z: <https://zpravy.aktualne.cz/ekonomika/navsteva-lekare-na-dalku-jako-novy-trend-vyresime-60-procent/r~ffb86e3e77f011eab110cc47ab5f122/>
55. Onboarding. In: *IT slovník.cz* [online]. [cit. 2020-11-20]. Dostupné z: <https://it-slovník.cz/pojem/onboarding>
56. ORLEN Unipetrol: O nás. *ORLEN Unipetrol* [online]. [cit. 2021-6-19]. Dostupné z: <https://www.orlenunipetrol.cz/cs/ONas/Stranky/default.aspx>
57. PRICHT, J., BOHÁČ, R., MORÁVEK, J. (eds.) *Sdílená ekonomika – sdílený právní problém?* Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017, ISBN 978-80-7552-874-2

58. ŘEHOŘ, Petr, 2010. *Metody hodnocení potenciálu regionů se zaměřením na trh práce: vědecká monografie*. Brno: Akademické nakladatelství CERM. ISBN 978-80-7204-735-2
59. SCHILLER, Bradley R., 2004. *Mikroekonomie dnes*. Brno: Computer Press. Business books (Computer Press). ISBN 80-251-0109-6
60. SCHWARZ, Martin. Průmysl bojuje s následky koronaviru. In: *Svět průmyslu* [online]. 7. 5. 2020 [cit. 2021-6-15]. Dostupné z: <https://svetprumyslu.cz/2020/05/07/prumysl-bojuje-s-nasledky-koronaviru/>
61. STÁTNÍ ZDRAVOTNÍ ÚSTAV. Aktualizované základní informace o onemocnění novým koronavirem - COVID-19 (coronavirus disease 2019). In: *Státní zdravotní ústav* [online]. 8.7. 2020 [cit. 2021-6-19]. Dostupné z: http://www.szu.cz/uploads/Epidemiologie/Coronavirus/Zakladni_info/2020_08_07_Covid_19_zakladni_informace.pdf
62. STÁTNÍ ZDRAVOTNÍ ÚSTAV. Koronaviry - přehled. In: *Státní zdravotní ústav* [online]. 22.1. 2020 [cit. 2021-6-19]. Dostupné z: <http://www.szu.cz/tema/prevence/koronaviry-prehled-1>
63. THE GOGET WRITING TEAM. What is carpool?: Carpool vs Car Share vs Ride Share vs uberPOOL. *GoGet* [online]. 2018 [cit. 2020-11-02]. Dostupné z: <https://www.goget.com.au/blog/carpooling-car-sharing/>
64. UNILEVER FOOD SOLUTIONS. Restaurace v dobách koronaviru. Jak pokračovat dál? In: *Unilever Food Solutions* [online]. [cit. 2021-6-19]. Dostupné z: <https://www.unileverfoodsolutions.cz/inspirace-pro-kuchare/COVID-19/restaurace-v-dobach-koronaviru-jak-pokracovat-dal.html>
65. ÚŘAD PRÁCE ČR. O Úřadu práce České republiky. In: *Úřad práce ČR* [online]. [cit. 2021-6-19]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/o-uradu-prace>
66. ÚŘAD PRÁCE ČR. Rekvalifikace. In: *Úřad práce ČR* [online]. [cit. 2021-6-19]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/rekvalifikace-1>
67. ¹ ÚŘAD PRÁCE ČR, ref. 90
68. VÁCHAL, Adam. Covid překopal pracovní trh: Profesi musí změnit desítky tisíc Čechů... *Hospodářské noviny* [online]. 2. 11. 2020 [cit. 2020-11-20]. Dostupné z:

<https://archiv.ihned.cz/c1-66838480-covid-meni-pracovni-trh-profesi-musi-zmenit-desitky-tisic-cechu-v-cestovnim-ruchu-zanikne-80-tisic-mist>

69. VÁCHAL, Adam a Michaela ENDRŠTOVÁ. České hotely drtí pandemie... *Hospodářské noviny* [online]. 20.10.2020 [cit. 2020-11-20]. Dostupné z: <https://archiv.ihned.cz/c1-66833110-hotely-drti-pandemie-v-zari-byly-obsazene-jen-z-petiny-krouzi-nad-nimi-investori-chteji-je-vyhodne-koupit>
70. Vakcína proti covidu-19, 2021. In: *Wikipedia: the free encyclopedia* [online]. San Francisco (CA): Wikimedia Foundation [cit. 2021-6-19]. Dostupné z: https://cs.wikipedia.org/wiki/Vakc%C3%ADna_proti_covidu-19
71. VLÁDA ČESKÉ REPUBLIKY. Analýza sdílené ekonomiky a digitální platform. In: *Vláda České republiky* [online]. červen 2017 [cit. 2021-6-19]. Dostupné z: https://www.vlada.cz/assets/urad-vlady/poskytovani-informaci/poskytnute-informace-na-zadost/Priloha_4_Material_Analyza.pdf
72. WINKLER, Jiří a Mirka WILDMANNOVÁ. *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*. Praha: Computer Press, 1999. Evropská unie. ISBN 80-7226-195-9
73. WORLD HEALTH ORGANIZATION. Coronavirus disease (COVID-19) pandemic. In: *World Health Organization* [online]. [cit. 2021-6-19]. Dostupné z: <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019>
74. XIONG, Jiaqi, Orly LIPSITZ, Flora NASRI, et al., 2020. Impact of COVID-19 pandemic on mental health in the general population: A systematic review. *Journal of Affective Disorders* [online]. **277**, 55-64 [cit. 2020-11-22]. ISSN 01650327. Dostupné z: doi:10.1016/j.jad.2020.08.001
75. ZAMĚSTNÁVANÍ CIZINCŮ. Volný vstup na trh práce. In: *Zaměstnávání cizinců* [online]. [cit. 2021-6-19]. Dostupné z: <https://zamestnavanicizincu.cz/volny-vstup-na-trh-prace/>
76. ZAMFIR, Ana-Maria a Anamaria Beatrice ALDEA, 2020. Digital Skills and Labour Market Resilience. *Postmodern Openings* [online]. **11**(1Sup2), 188-195 [cit. 2020-11-22]. ISSN 20680236. Dostupné z: doi:10.18662/po/11.1sup2/151

SEZANAM ZKRATEK

ČR – Česká republika

EU – Evropská unie

IT – informační technologie

KVASAR – Kvalita systému akreditací a rekvalifikací

SCHP – Svaz chemického průmyslu

ÚP – Úřad práce

VPM – volná pracovní místa

SEZNAM TABULEK A GRAFŮ

Seznam tabulek

Tabulka 1 Odpracované hodiny za týden v hlavním zaměstnání	40
Tabulka 2 Míra zaměstnanosti a ekonomické aktivity v %	41
Tabulka 3 Zaměstnaní podle tříd klasifikace zaměstnání v tis. osob.....	42
Tabulka 4 Počty zaměstnaných podle postavení v hlavním zaměstnání	43
Tabulka 5 Cizí státní příslušníci evidovaní na ÚP v tis. osob	44
Tabulka 6 Měsíční míra nezaměstnanosti (v %).....	46
Tabulka 7 Věková struktura uchazečů o zaměstnání.....	47
Tabulka 8 Vzdělanostní struktura uchazečů	49
Tabulka 9 Struktura uchazečů o zaměstnání podle délky nezaměstnanosti	50
Tabulka 10 Uchazeči o zaměstnání podle kategorie zaměstnání.....	51
Tabulka 11 Volná pracovní místa podle kategorie zaměstnání	54

Seznam grafů

Graf 1 Křivka individuální nabídky práce	12
Graf 2 Křivka poptávky po práci	14
Graf 3 Rovnováha na trhu.....	15
Graf 4 Roční průměry zaměstnaných podle tříd klasifikace zaměstnání.....	43
Graf 5 Vývoj nezaměstnanosti.....	46
Graf 6 Věková struktura uchazečů.....	48
Graf 7 Vývoj počtu uchazečů podle délky nezaměstnanosti	50
Graf 8 Uchazeči o zaměstnání podle CZ-ISCO	52
Graf 9 Volná pracovní místa podle kategorie zaměstnání	54
Graf 10 Počet uchazečů o zaměstnání na 1 VPM podle kategorií zaměstnání.....	56

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha 1 Elektronický dotazník.....	76
--------------------------------------	----

Příloha 1 Elektronický dotazník

Dotazník bude zpracován pouze pro účely bakalářské práce na téma „Změny na trhu práce v souvislosti s pandemií COVID-19“, kterou zpracovává studentka 3. ročníku bakalářského studia Fakulty chemicko-technologické Univerzity Pardubice Kateřina Ptáčková. Děkuji za vyplnění a Váš čas.

1. Pozastavili jste nábor nových zaměstnanců během koronavirové epidemie?
 - Ano
 - Ne

2. Změnili jste průběh výběrového řízení v důsledku koronavirové epidemie, tzn. přesun výběrového řízení do online prostředí (především u kancelářským pracovních pozic)? Pokud ne, plánujete tuto změnu do budoucna?
 - Ano, zcela
 - Ano, částečně
 - Ne
 - Změnu plánujeme do budoucna

Doplnění

.....
.....

3. Propouštěli jste zaměstnance v důsledku koronavirové krize? Pokud ano, kolik zaměstnanců jste propustili a jaké pracovní pozice vykonávali?
 - Ano
 - Ne

Pro ano – počet zaměstnanců:

.....

– profese:

.....

4. Využili jste podpůrný program Antivirus?
 - Ano
 - Ne

5. Jaká hygienická opatření jste museli v podniku zavést a jak tato opatření ovlivnila chod podniku?

.....

.....

6. Umožnili jste zaměstnancům homeoffice, pokud to jejich pracovní pozice (např. administrativní pozice, IT) dovoľovala?

- Ano
- Ne
- Dle možností

Dle profesí – které: -

.....

7. Kolik % zaměstnanců využilo homeoffice?

.....

.....

8. Jak dlouho byl homeoffice využíván?

.....

.....

9. Změnila koronavirová situace komunikaci v podniku, tzn. omezila se osobní komunikace a posunula se směrem k on-line komunikaci?

- Ano, zcela
- Ano, z části
- Ne

10. Pokud v předchozí otázce byla odpověď ano, plánujete u on-line komunikace zůstat i po skončení preventivních opatření?

- Ano
- Ne

11. Změnilo se pracovní prostředí a psychika zaměstnanců v důsledku omezení kontaktu mezi lidmi?

- Ano, velmi
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne

12. Jaká byla nemocnost v souvislosti s covidem, kolik lidí bylo v karanténě?

.....
.....

13. Zasáhlo to do plánování pracovních sil?

- Ano, velmi
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne

14. Jak se změnila poptávka po vašich výrobcích?

- zmenšila se
- zůstala stejná
- zvětšila se

15. Byla distribuce výrobků do zahraničí obtížnější v důsledku přijatých vládních opatření?

- Ano
- Ne
- Nevyvážíme do zahraničí