

**Česká zemědělská univerzita v Praze**

**Provozně ekonomická fakulta**

**Katedra ekonomiky**



**Bakalářská práce**

**Vývoj nezaměstnanosti ve Středočeském kraji –  
případová studie Příbramsko**

**Vedoucí práce:**

**doc. Ing. Mansoor Maitah, Ph.D. et Ph.D.**

**Autor práce:**

**Denisa Hořejší**

**© 2017 ČZU v Praze**

# ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Denisa Hořejší

Provoz a ekonomika

Název práce

**Vývoj nezaměstnanosti v Středočeském kraji – případová studie Příbramsko**

Název anglicky

**The development of unemployment in the Central region – a case study Příbramsko**

---

### Cíle práce

V teoretické části bude cílem práce definovat základní pojmy v oblasti nezaměstnanosti a její druhy. Charakterizovat trh práce. Zjistit jaké podpory poskytuje Česká republika v nezaměstnanosti. A vývoj nezaměstnanosti v České republice.

Praktická část bude zaměřena na vývoj nezaměstnanosti v okrese Příbram a jeho srovnání se Středočeským krajem. Dále bude sledován vývoj nezaměstnanosti v okrese Příbram dle jednotlivých skupin nezaměstnaných.

### Metodika

Práce bude zpracována na základě shromáždění informací z odborné literatury, internetových a dalších zdrojů a komparativní analýzy.

**Doporučený rozsah práce**

40 – 60 stránek

**Klíčová slova**

Nezaměstnanost, úřad práce, míra nezaměstnanosti, podpora nezaměstnanosti, vývoj nezaměstnanosti.

---

**Doporučené zdroje informací**

- BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. ISBN 80-86429-16-4.
- BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost : psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 2002. ISBN 80-247-9006-8.
- HOLMAN, R. *Ekonomie*. Praha: C.H. Beck, 2005. ISBN 80-7179-891-6.
- PŘIPRAVENÍ NA GENDER MAINSTREAMING – CITLIVÉ PŘEKONÁVÁNÍ HRANIC S OHLEDEM NA GENDER (PROJEKT), – MACHOVCOVÁ, K. *Ženy na trhu práce: realita a perspektivy : [sborník textů mezinárodního kolektivu autorek k problematice rovného zacházení na trhu práce*. Praha: Gender Studies, 2007. ISBN 978-80-86520-23-0.
- ŠABÍKOVÁ, K. *Otázky zaměstnanosti.*, 2014. ISBN 9788022413886 978-80-224-1388-6

---

**Předběžný termín obhajoby**

2016/17 LS – PEF

**Vedoucí práce**

doc. Ing. Mansoor Maitah, Ph.D. et Ph.D.

**Garantující pracoviště**

Katedra ekonomiky

---

Elektronicky schváleno dne 14. 11. 2016

**prof. Ing. Miroslav Svatoš, CSc.**

Vedoucí katedry

---

Elektronicky schváleno dne 14. 11. 2016

**Ing. Martin Pelikán, Ph.D.**

Děkan

V Praze dne 13. 03. 2017

### **Čestné prohlášení**

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci "Vývoj nezaměstnanosti ve Středočeském kraji – případová studie Příbramsko" jsem vypracoval(a) samostatně pod vedením vedoucího bakalářské práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autor(ka) uvedené bakalářské práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušil autorská práva třetích osob.

V Praze dne 15. 3 2017

---

## **Poděkování**

Ráda bych touto cestou poděkovala Doc. Ing. Mansooru Maitahovi, Ph.D. et Ph.D vedoucímu práce, za vstřícný přístup, trpělivost a cenné rady, které mi napomohly při tvorbě této bakalářské práce.

# Vývoj nezaměstnanosti ve Středočeském kraji – případová studie Příbramsko

## Souhrn

Tématem této bakalářské práce je vývoj nezaměstnanosti ve Středočeském kraji zaměřené především na okres Příbram. Tato práce pojednává o trhu práce, kde se střetává nabídka s poptávkou. Dále věnuje pozornost teoretickým pojmům týkající se nezaměstnanosti, mezi které patří například míra nezaměstnanosti, druhy nezaměstnanosti a rozdělení obyvatelstva z pohledu nezaměstnanosti. Dále se zde píše o aktivní a pasivní politice zaměstnanosti. Jsou zde definovány funkce úřadů práce a rozdělení nezaměstnaných do rizikových skupin. Nedílnou součástí práce je také praktická část, ve které se již pracuje s konkrétními čísly týkající se nezaměstnanosti. Jedná se především o vývoj nezaměstnanosti a o nezaměstnanost dle jednotlivých kritérií.

**Klíčová slova:** Nezaměstnanost, úřad práce, míra nezaměstnanosti, podpora nezaměstnanosti, vývoj nezaměstnanosti, aktivní politika nezaměstnanost, pasivní politika nezaměstnanosti, trh práce, nabídka práce, poptávka po práci.

# The development of unemployment in the Central region - a case study Příbramsko

## Summary

The theme of this Bachelor's work is the development of unemployment in the Central Region aimed primarily at Příbram district. This work discusses the labor market, where supply meets demand. It also pays attention to the theoretical concepts related to unemployment, which include, for example, unemployment, types of unemployment and population distribution in terms of unemployment. Furthermore, there writes about active and passive employment policy. There are defined functions of labor offices and the distribution of the unemployed into risk groups. An integral part of the work is also a practical part, which is already working with specific numbers on unemployment. It is primarily about the development of unemployment and unemployment by various criteria.

**Keywords:** Unemployment, Labour Office, the unemployment rate, unemployment support, development of unemployment, active employment policy, passive unemployment policy, labor market, labor supply, labor demand.

# Obsah

|  |           |
|--|-----------|
| <b>1. Úvod.....</b>  | <b>11</b> |
| <b>2. Cíl práce a metodika .....</b>                       | <b>13</b> |
| 2.1 Cíl práce .....  | 13        |
| 2.2 Metodika práce.....                                    | 13        |
| <b>3. Teoretická část.....</b>                             | <b>14</b> |
| 3.1 Trh práce .....  | 14        |
| 3.1.1 Tržní poptávka po práci .....                        | 14        |
| 3.1.2 Tržní nabídka po práci .....                         | 15        |
| 3.1.3 Rovnováha na trhu práce .....                        | 16        |
| 3.2 Nezaměstnanost.....                                    | 17        |
| 3.2.1 Míra nezaměstnanosti .....                           | 18        |
| 3.2.2 Druhy nezaměstnanosti .....                          | 21        |
| 3.2.3 Plná zaměstnanost a přirozená nezaměstnanost.....    | 24        |
| 3.2.4 Kvantitativní odhady přirozené nezaměstnanosti ..... | 24        |
| 3.2.5 Historický vývoj nezaměstnanosti do roku 2000.....   | 24        |
| 3.2.6 Pohledy na nezaměstnanost .....                      | 25        |
| 3.2.7 Náklady spojené s nezaměstnaností.....               | 26        |
| 3.2.8 Past nezaměstnanosti .....                           | 27        |
| 3.3 Politika zaměstnanosti.....                            | 28        |
| 3.3.1 Úkoly Ministerstva práce a sociálních věcí .....     | 29        |
| 3.3.2 Úřad práce.....                                      | 29        |
| 3.3.3 Aktivní politika .....                               | 30        |
| 3.3.4 Pasivní politiky .....                               | 32        |
| 3.3.5 Rizikové skupiny nezaměstnaných.....                 | 33        |
| <b>4. Vlastní práce .....</b>                              | <b>36</b> |
| 4.1 Charakteristika Středočeského kraje .....              | 36        |
| 4.2 Charakteristika okresu Příbram.....                    | 37        |
| 4.3 Vývoj nezaměstnanosti ve Středočeském kraji.....       | 39        |
| 4.4 Vývoj nezaměstnanosti v okrese Příbram .....           | 39        |
| 4.4.1 Věková struktura uchazečů o zaměstnání .....         | 41        |
| 4.4.2 Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání .....   | 43        |
| 4.4.3 Struktura nezaměstnanosti dle zaměstnání .....       | 45        |
| 4.4.4 Měsíční nezaměstnanost .....                         | 46        |
| 4.4.5 Délka evidence uchazečů na úřadu práce .....         | 49        |
| 4.4.6 Nezaměstnanost v obcích okresu Příbram .....         | 50        |
| 4.4.7 Cizinci v okrese Příbram.....                        | 52        |



|           |  |           |
|-----------|--|-----------|
| 4.5       | Státní politika zaměstnanosti.....                           | 52        |
| 4.5.1     | Aktivní politika zaměstnanosti ve Středočeském kraji.....    | 54        |
| 4.5.2     | Vytvoření místa v rámci aktivní politiky zaměstnanosti ..... | 55        |
| 4.5.3     | Podpora v nezaměstnanosti.....                               | 56        |
| <b>5.</b> | <b>Závěr.....</b>  | <b>58</b> |
| <b>6.</b> | <b>Seznam použitých zdrojů .....</b>                         | <b>60</b> |
| <b>7.</b> | <b>Přílohy .....</b>   | <b>64</b> |

## **Seznam obrázků**

|             |                                 |    |
|-------------|---------------------------------|----|
| Obrázek 1 - | Nezaměstnanost v regionech..... | 36 |
| Obrázek 2 – | Mapa Středočeského kraje .....  | 38 |

## **Seznam grafů**

|          |   |    |
|----------|---|----|
| Graf 1 - | Poptávková funkce .....   | 15 |
| Graf 2 - | Nabídková funkce .....  | 16 |
| Graf 3 - | Trh práce .....   | 17 |
| Graf 4 - | Struktura obyvatel .....  | 18 |
| Graf 5 - | Phillipsova křivka.....   | 20 |
| Graf 6 - | Porovnání podílu nezaměstnaných osob v okrese Příbram a ve Středočeském kraji ..... | 41 |
| Graf 7 - | Věková struktura nezaměstnaných.....  | 43 |
| Graf 8 - | Délka evidence na úřadu práce .....   | 50 |
| Graf 9 - | Uchazeči pobírající podporu v roce 2016 .....                                       | 57 |

## **Seznam tabulek**

|             |   |    |
|-------------|---|----|
| Tabulka 1-  | Vývoj nezaměstnanosti ve Středočeském kraji .....   | 39 |
| Tabulka 2 - | Vývoj nezaměstnanosti v okrese Příbram .....        | 40 |
| Tabulka 3 - | Věková struktura nezaměstnaných k 31. 12.....       | 42 |
| Tabulka 4 - | Vzdělanostní struktura nezaměstnaných k 31.12 ..... | 44 |
| Tabulka 5 - | Uchazeči dle zaměstnání .....                       | 45 |
| Tabulka 6 - | Měsíční nezaměstnanost v roce 2015 .....            | 47 |

|  |    |
|--|----|
| Tabulka 7 - Měsíční nezaměstnanost v roce 2016.....      | 48 |
| Tabulka 8 - Délka evidence na úřadu práce k 31. 12.....  | 49 |
| Tabulka 9 - Nezaměstnanost dle obcí v prosinci 2016..... | 51 |
| Tabulka 10 - Cizinci v okrese Příbram.....               | 52 |
| Tabulka 11 - Výdaje na APZ.....                          | 54 |
| Tabulka 12 - Vytvořená místa v rámci APZ.....            | 55 |
| Tabulka 13 – Počet uchazečů pobírající podporu.....      | 56 |

# 1. Úvod

Tématem této práce je nezaměstnanost. Nezaměstnanost je aktuální téma, které se může týkat každého z nás. Nezaměstnanost se může objevit nečekaně a může tak zkomplikovat život jednotlivce. Nezaměstnanost nemá dopad jen na jednotlivce, pro kterého se snižuje jeho životní úroveň, ale má vliv i na stát. Nezaměstnanost je v dnešní době významný ukazatel, který se musí pravidelně sledovat, protože má sociální i ekonomický efekt na naši společnost. Stát se snaží tento problém korigovat a usměřňovat správným směrem a snaží se zajistit co nejefektivnější aktivní politiku.

Práce je rozdělena do dvou hlavních částí. První část práce je zaměřena na teorii, která je spojena s nezaměstnaností. Druhá část bude praktická a bude pracovat s konkrétními čísly, které se týkají nezaměstnanosti především ve Středočeském kraji v okrese Příbram.

První část bakalářské práce je tedy věnována teoretickým pojmům, které jsou úzce spojené s nezaměstnaností. Je zde definován pojem trh práce, kde se střetává poptávka a nabídka práce. Dále je zde zmíněná rovnováha na trhu práce a jednotlivé změny na tomto trhu, ke kterým dochází jednak ze strany nabídky a jednak ze strany poptávky.

Teoretická část je především zaměřena na pojem nezaměstnanost, která je zde definována. Dále je zde rozděleno obyvatelstvo z pohledu nezaměstnanosti na obyvatelstvo ekonomicky aktivní a neaktivní. Jsou zde charakterizované jednotlivé druhy nezaměstnanosti, vymezeny pojmy jako dobrovolná nezaměstnanost, nedobrovolná nezaměstnanost, plná nezaměstnanost a dlouhodobá nezaměstnanost. V práci jsou uvedeny způsoby měření míry nezaměstnanosti a některé historické pohledy na nezaměstnanost.

Dalším teoretickým pojmem je politika zaměstnanosti, která je rozdělena na pasivní a aktivní politiku. Tato část se zabývá především úřady práce, kde se registrují uchazeči o zaměstnání. Dále jsou zde vymezeny jednotlivé rizikové skupiny, které tvoří velkou část nezaměstnaných.

V praktické části se pracuje již s konkrétními čísly, která se týkají nezaměstnanosti ve Středočeském kraji, především v okrese Příbram. Na začátku této části je definován okres Příbram a pracovní příležitosti, které poskytuje. Dále je zde zachycen vývoj nezaměstnanosti od roku 2005 do roku 2016 ve Středočeském kraji a v okrese Příbram. Další údaje popisují

nezaměstnanost z pohledu věkového, vzdělanostního a profesního kritéria. V této práci je sledována i nezaměstnanost v jednotlivých měsících v roce 2015 a 2016. Je zde vyjádřena také délka, po kterou jsou uchazeči o zaměstnání evidováni na úřadu práce.

V druhé části se práce zabývá státní politikou zaměstnanosti, kterou hodnotí z hlediska výdajů na nástroje vydaných na aktivní politiku zaměstnanosti a z hlediska počtu míst vytvořených v rámci aktivní politiky zaměstnanosti. V poslední řadě je zde začlenění uchazečů do kategorií, podle výše podpory v nezaměstnanosti, kterou pobírají.

## **2. Cíl práce a metodika**

### **2.1 Cíl práce**

Práce si klade za cíl, představit základní pojmy týkající se nezaměstnanosti. Dále má stručně charakterizovat pojmy, jako jsou trh práce, nezaměstnanost, druhy nezaměstnanosti, aktivní a pasivní politika zaměstnanosti, úřady práce a jednotlivé rizikové skupiny nezaměstnaných. Druhá část má přiblížit problematiku nezaměstnanosti ve Středočeském kraji, konkrétně v okrese Příbram. Cílem je charakterizovat okres Příbram a zanalyzovat nezaměstnanost, její vývoj, vyčíslit hodnoty v jednotlivých kategoriích nezaměstnaných, vyjádřit měsíční hodnoty a zaměřit se také na státní politiku zaměstnanosti. Závěrem práce má být zhodnocení výsledků a shrnutí získaných dat.

### **2.2 Metodika práce**

První část práce bude zpracována na základě shromáždění informací z odborné literatury. Pomocí získaných informací budou vysvětleny základní pojmy týkající se nezaměstnanosti. Druhá část bude zpracována především na základě dat získaných z elektronických zdrojů. Data budou získány zejména z webových stránek Českého statistického úřadu a Ministerstva práce a sociálních věcí. V této části budou využity komparativní a deskriptivní metody.

### 3. Teoretická část

#### 3.1 Trh práce

Trh práce patří mezi trh primárního výrobního faktoru. Na trhu práce se střetává tržní nabídka s tržní poptávkou a existuje zde konkurence na straně poptávky a konkurence na straně nabídky. Nabídku práce zajišťují lidé. Firmy si práci pronajímají a tvoří tak poptávku. Tržní nabídku práce, tvoří práce všech lidí v dané ekonomice a je to suma individuálních nabídek. Tržní poptávku tvoří poptávka všech firem v dané ekonomice a je to suma individuálních poptávek (Samuelson & Nordhaus, 2013).

Na rozdíl od poptávky zboží je poptávka na trhu práce poptávkou odvozenou. To znamená, že například poptávka firem po určité profesy je odvozena poptávkou po produktu, který vyrábí tato profese. Pokud bude zájem o tento produkt, budou firmy najímat více těchto pracovníků (Brožová, 2003).

Trh práce patří mezi jeden ze segmentů tržního hospodářství, které jsou vzájemně propojeny. Práce je cílevědomá činnost, která je účelná a kvalita závisí na fyzických a duševních schopnostech člověka (Klíma, 2006).

Práce neexistuje sama o sobě, práci musí vykonávat lidé. Předmětem obchodu na trhu práce je nákup a prodej výrobního faktoru práce za cenu, která se nazývá mzda (Buchtová & kolektiv, 2002).

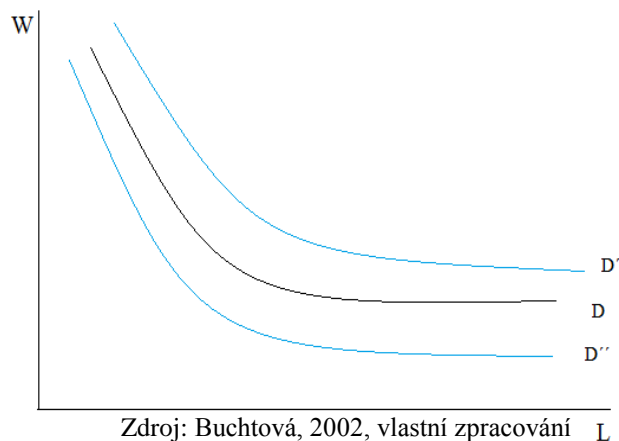
##### 3.1.1 Tržní poptávka po práci

###### *Neoklasická teorie utváření poptávky po práci*

Firma se primárně snaží maximalizovat zisky, které jsou dány příjmy z určité činnosti a minimalizovat náklady vynaložené na tuto činnost. Firma se v první řadě nezajímá o množství vyrobeného produktu, nezajímá se primárně ani o počet najatých pracovníků. Neoklasická teorie se rozhoduje na základě mezních veličin, proto firma najme nové zaměstnance, jen tehdy pokud jejich nájmem získá příjem, který převýší náklady spojené s jejich zaměstnáním. Firma nenajme žádného zaměstnance, u kterého náklady převýší příjmy. Tento vztah nám popisuje produkční funkce. Jedná se o vztah mezi množstvím vstupů (jednotky práce) a maximální množství výstupů, kdy ostatní náklady jsou fixní. S růstem jednotky práce, celkový produkt roste, ale klesajícím tempem. Znamená to, že mezní produkt klesá. Mezní produkt je přírůstek celkového produktu, který vzniká přidáním jednotky práce. Vypovídající veličinou pro firmu je příjem z mezního produktu práce.

Příjem mezdního produktu práce je součin mezního produktu práce s cenou jedné jednotky produkce (Brožová , 2003).

**Graf 1 - Poptávková funkce**



Pro graf 1 platí že,  $W$  je mzdová sazba,  $L$  je množství práce,  $D$  je poptávka po práci.

Může dojít k posunu celé křivky poptávky, a to v důsledku změny faktorů. Pokud dojde ke zvýšení, posune se křivka doprava a pokud ke snížení, posune se křivka doleva. Faktory, které mají vliv na posun poptávky po práci mohou být například zvýšení výroby, změna ceny kapitálu a další faktory (Klíma, 2006).

### 3.1.2 Tržní nabídka po práci

Chuť pracovníka vykonávat práci závisí na tom, zda mzda za vykonání určité práce je vyšší, nebo alespoň rovna oběti, která vzniká při výkonu této práce.

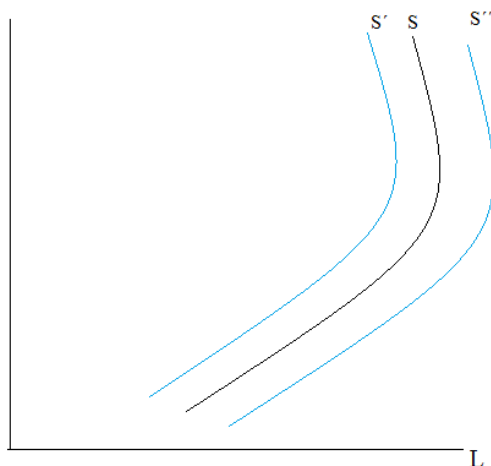
Tvar nabídkové křivky práce je odlišný od ostatních nabídkových křivek, protože se při určité výši mzdy nabídková křivka práce zalamuje. Nabídkovou křivku práce totiž ovlivňuje substituční efekt (Buchtová & kolektiv, 2002).

Důležité je také rozhodnutí občana, jakým způsobem chce využívat svůj disponibilní čas. Jedná se o rozložení času na výdělečnou činnost a na volný čas. Toto rozdělení závisí na mzdové sazbě a na významu, který občan přikládá volnému času.

Substituční efekt – pokud dojde ke zvýšení důchodu, pro občany, kteří se nachází v nižší důchodové sféře, bude výhodné zaměnit spotřebu volného času za dodatečnou jednotku práce. Tím dojde ke zvýšení nabídky práce a substituční efekt povede k posunu po nabídkové křivce.

Důchodový efekt – pokud se bude důchod zvyšovat dlouhodobě a občané se ocitnou ve vyšší důchodové sféře, může dojít k tomu, že začnou dávat přednost volnému času a bude se snižovat nabídka práce.

**Graf 2 - Nabídková funkce**



Zdroj: Buchtová, 2002, vlastní zpracování

Pro graf č. 2 platí, že  $W$  je mzdová sazba,  $L$  je množství práce,  $S$  je nabídka práce. Při změně faktorů, dochází k posunu nabídkové křivky (Klíma, 2006).

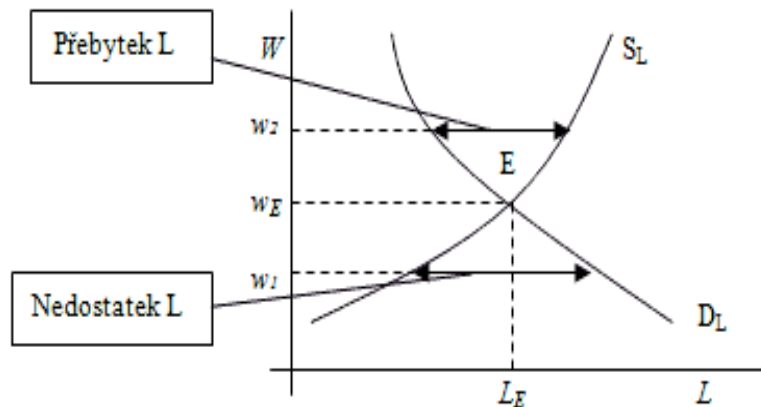
### 3.1.3 Rovnováha na trhu práce

Rovnováha na trhu práce vzniká když, se poptávané množství práce rovná nabízenému množství práce (Holman, 1999).

K rovnováze na trhu práce by docházelo, pokud by byl trh v dokonalé konkurenci a mzda, by byla pružná a zajišťovala obnovu rovnováhy mezi nabídkou po práci a poptávkou po práci. Na rovnovážném trhu by existovala pouze dobrovolná nezaměstnanost. Na reálném trhu však není dokonalá konkurence a mzdové sazby nejsou tak pružné, aby docházelo k vyrovnávání nabídky po práci a poptávky po práci (Klíma, 2006).



**Graf 3 - Trh práce**



Zdroj: Holman, 1999

V grafu 3 je porovnáváno množství práce v hodinách a reálná hodinová mzda, kterou získáme jako průměr za různé pracovní profese. V bodě  $E$  nastává rovnováha na trhu práce. Při mzdě  $W_1$  je na trhu práce nedostatek práce a konkurence mezi firmami by mzdu zvyšovala a v opačném případě při mzdě  $W_2$  je na trhu nezaměstnanost a konkurence mezi lidmi by mzdu tlačila dolů.

### **Změny rovnováhy na trhu**

Ke změnám dochází jednak ze strany nabídky a jednak ze strany poptávky. Změna ze strany poptávky mění reálnou mzdu i zaměstnanost stejným směrem, pokud poptávka roste, zvyšuje se zaměstnanost i reálná mzda, naopak pokud poptávka klesá, snižuje se zaměstnanost i reálná mzda. Změna ze strany nabídky mění reálnou mzdu i zaměstnanost opačným směrem. Pokud nabídka klesá, zaměstnanost se snižuje a reálná mzda se zvyšuje, naopak pokud nabídka roste, zaměstnanost se zvyšuje a reálná mzda se snižuje (Holman, 1999).

## **3.2 Nezaměstnanost**

Nezaměstnanost se projevuje nerovnováhou mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce, jedná se o převis nabídky (Němec & Kotýnková, 2003).

Do nezaměstnanosti nepatří domácí práce, sebezaměstnávání, vzájemná výpomoc a dobrovolná práce pro dobročinné účely (Mareš, 2002).

Nezaměstnaný je člověk (uchazeč), který nemá práci, ale nějakou si hledá (Holman, 1999).

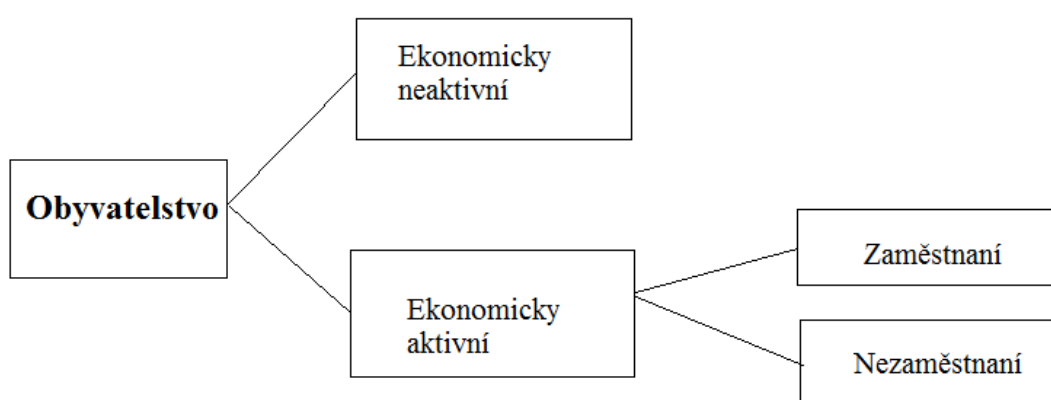
Uchazeč je ten, kdo není v pracovním poměru a neprovozuje samostatně výdělečnou činnost a požádal si na příslušném úřadu práce o zprostředkování vhodného zaměstnání (Němec & Kotýnková, 2003).

#### **Obyvatelstvo se rozděluje na:**

Ekonomicky aktivní – jedná se o občany, kteří jsou zaměstnání, nebo nejsou zaměstnání, ale nějakou práci si hledají.

Ekonomicky neaktivní – jedná se o občany, kteří nejsou zaměstnání a žádnou práci ani nehledají (Klíma, 2006).

**Graf 4 - Struktura obyvatel**



Zdroj: vlastní zpracování

#### **3.2.1 Míra nezaměstnanosti**

Míru nezaměstnanosti propočítává Český statistický úřad. Jedná se o registrovanou nezaměstnanost, která se často od skutečné liší. Registrovaná nezaměstnanost nezahrnuje pracovníky, kteří jsou krátkodobě nezaměstnaní a nehlásí se na úřadu práce, dlouhodobě nezaměstnaní, kteří nemají nárok na podporu, a proto jsou vyřazeni z evidence úřadu práce, a dále zde nejsou zahrnuti pracovníci, kteří pracují na zkrácený úvazek. Tyto pracovníci registrovanou nezaměstnanost snižují, naopak pracovníci, kteří jsou evidováni na úřadu práce, ale žádnou práci nehledají a žijí z podpory, ti nezaměstnanost zvyšují. Míra nezaměstnanosti se tedy počítá pomocí lidí, kteří jsou evidováni na úřadu práce (Brožová, 2003).

## Obecná míra nezaměstnanosti

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

u = míra nezaměstnanosti v %

U = počet nezaměstnaných

L = počet zaměstnaných

Míra nezaměstnanosti zajišťuje jen globální pohled na nezaměstnanost, proto musíme nezaměstnanost porovnávat také uvnitř populace.

Dále můžeme měřit například:

Míru dlouhodobé nezaměstnanosti

$$\frac{\text{Nezaměstnaní déle než 13 týdnů}}{\text{Celková pracovní síla}}$$

Míru propuštěných z práce

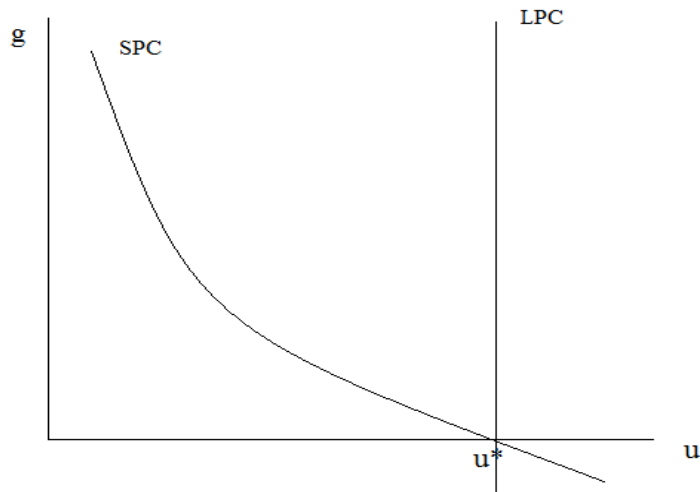
$$\frac{\text{Právě propuštění lidé}}{\text{Celková pracovní síla}}$$

Míru nezaměstnaných dospělých osob

$$\frac{\text{Nezaměstnaní nad 25 let}}{\text{Celková pracovní síla}}$$

Přirozená míra zaměstnanosti je úroveň, při které je míra inflace stabilní, tedy neroste ani neklesá. Keynes a hospodářská politika definovali inflaci a zaměstnanost, jako dva základní cíle. Vztah mezi nimi vyjadřovali pomocí Phillipsovy křivky, pomocí které, vyjadřujeme zaměnitelnost míry inflace s mírou zaměstnanosti. Phillipsova křivka byla nástroj, pomocí kterého se snižovala míra nezaměstnanosti a vyvolával se růst cenové hladiny a naopak. Fungování této křivky zpochybnil M. Friedman (Buchtová & kolektiv, 2002) .

**Graf 5 - Phillipsova křivka**



Zdroj: Buchtová, 2002

V grafu 5 je  $g$  míra inflace,  $u$  je míra nezaměstnanosti,  $u^*$  je přírozená nezaměstnanost, SPC je krátkodobá Phillipsova křivka, LPC je dlouhodobá Phillipsova křivka

Sledování a ovlivňování nezaměstnanosti je jedním ze čtyř základních cílů hospodářské politiky. Měření nezaměstnanosti vychází z koncepce Mezinárodní organizace práce. Kdy míra nezaměstnanosti je procentní podíl nezaměstnaných osob z ekonomicky aktivního obyvatelstva. Výhody tohoto způsobu měření míry nezaměstnanosti je, že se dá bez velkých úprav využívat pro mezinárodní srovnání, výpočet není náročný a výsledek se snadno interpretuje. Čím nižší je tato míra, tím lepší je to pro ekonomiku. Naopak nevýhodou je to, že nezahrnuje některé faktory. Tyto nezahrnuté faktory se mohou dělit do dvou kategorií:

- nevyužitá pracovní síla – patří sem osoby, které jsou v určitý čas bez práce, ale mají ochotu pracovat, ale nepatří mezi ekonomicky aktivní obyvatele, protože aktivní hledání práce pomocí úřadu považují za zbytečné a bez úspěchu,
- podzaměstnanost – patří sem osoby, které jsou z důvodu snižování poptávky po práci nuceni pracovat méně hodin (Sirovátka & Mařeš, 2003).

## **3.2.2 Druhy nezaměstnanosti**

### **3.2.2.1 Frikční nezaměstnanost**

Pokud člověk opustil zaměstnání a hledá si nové místo. V době, po kterou hledá nové místo je nezaměstnaný. Najít práci trvá nějakou dobu, protože ne vždy se naskytne vhodná nabídka práce (Holman, 1999).

Je způsobena tím, že dochází k přemísťování osob, tyto přesuny mohou být buď z důvodů vlastních potřeb, nebo z potřeb ekonomického vývoje (Mareš, 2002).

Frikční nezaměstnanost bývá většinou krátká, obvykle trvá méně než 3 měsíce (Němec & Kotýnková, 2003).

V případě frikční nezaměstnanosti se nejedná o nedostatek pracovních míst, ale o hledání neobsazených míst. Část frikční nezaměstnanosti je považována za dobrovolnou, protože se lidé snaží sehnat lépe placené zaměstnání (Helísek, 2002).

### **3.2.2.2 Strukturální nezaměstnanost**

Pokud dochází ke strukturálním změnám v ekonomice, kdy v jednom odvětví nabídka práce klesá a v jiném odvětví zase nabídka práce expanduje. To má za následek, že poptávka po některých profesích klesá, zatím co po jiných profesích poptávka roste. Odvětví, která se zmenšují, propouštějí zaměstnance a ti hledají práci v rozrůstajících se odvětvích. Tento přestup mezi odvětvími, často vyžaduje rekvalifikaci. Strukturální nezaměstnanost je většinou delší než frikční nezaměstnanost. Strukturální nezaměstnanost také více zasahuje člověku do života, protože není lehké projít všemi kurzy a zvyknout si na nové povolání (Holman, 1999).

Tato nezaměstnanost se projevuje tím, že je vysoký počet volných pracovních míst a zároveň velký počet nezaměstnaných.

Hlubší příčiny výskytu strukturální nezaměstnanosti

- imobilita pracovních sil,
- snížení poptávky v důsledku technických a technologických změn,
- růst nabídky, v důsledku ekonomických nebo politických příčin,
- pokles poptávky po práci s určitou kvalifikací. (Němec & Kotýnková, 2003).

### **3.2.2.3 Cyklická nezaměstnanost**

Pokud je ekonomika v celkovém hospodářském poklesu a nedostatek míst je ve většině odvětvích. Zaměstnavatelé propouští v jednom odvětví a lidé nemohou najít práci ani v jiných odvětvích, z důvodu snížené poptávky po práci ve všech odvětvích. K odstranění cyklické nezaměstnanosti dochází, pokud dojde k obnovení hospodářského růstu (Holman, 1999).

Pokud je cyklická nezaměstnanost spojena s přírodními cykly, nazýváme tuto nezaměstnanost jako sezónní (Mareš, 2002).

### **Další hlediska dělení nezaměstnanosti**

#### **3.2.2.4 Dobrovolná nezaměstnanost**

Pokud nezaměstnaný hledá práci, ale za vyšší mzdu, než která je na trhu práce právě nabízena. To má za následek, že nemůže práci najít. Délka dobrovolné nezaměstnanosti je závislá na tom, jaké jsou alternativní příležitosti. Mezi alternativní příležitosti se řadí například podpory. Pokud jsou tyto alternativní příležitosti poskytovány dlouhodobě a ve vysoké výši, tak zaměstnanci nejsou motivováni si hledat novou práci.

#### **3.2.2.5 Nedobrovolná nezaměstnanost**

Pokud nezaměstnaní hledají práci ve výši mzdy, která je na trhu nabízena, někdy jsou ochotni vzít i práci za nižší mzdu, ale žádnou práci nemohou najít. Vznik nedobrovolné nezaměstnanosti mohou zapříčinit například překážky bránící snížení mzdy. Mezi překážky patří například odbory, které brání snížení mzdy, i když se na trhu objevuje nezaměstnanost a tím mohou zaměstnance poškozovat více, než kdyby mzdy mohly klesat na úroveň tržní rovnováhy. Nedobrovolná nezaměstnanost je pro člověka horší než dobrovolná. Nedobrovolná nezaměstnanost může postihnout lidi, kteří mají horší alternativní příležitosti, protože je pro ně náročné se requalifikovat a nalézt jiný zdroj obživy (Holman, 1999).

#### **3.2.2.6 Dlouhodobá nezaměstnanost**

Ekonomika se neustále přizpůsobuje měnící se poptávce. To se projevuje také tím, že lidi do nezaměstnanosti stále vstupují a zase z ní vystupují. Krátkodobá nezaměstnanost nepůsobí

lidem žádné vážnější problémy. Naopak dlouhodobá nezaměstnanost může přivodit existenční potíže nezaměstnanému a jeho rodině, může mít také sociální důsledek. Příčinami dlouhodobé nezaměstnanosti mohou být například dlouhodobé kolektivní mzdové dohody, kdy jsou mzdy fixovány na delší dobu. Další příčinou mohou být vysoké podpory v nezaměstnanosti, kdy nezaměstnaní nejsou motivováni hledat si novou práci (Holman, 1999).

Dlouhodobá nezaměstnanost má špatný vliv nejen na jednotlivce, ale i na celou společnost. Ve společnosti, kde se vyskytuje dlouhodobá nezaměstnanost je zvýšený výskyt patologických jevů, jako je například vyšší konzumace alkoholu, nikotinu a drog. Dále je zde také vyšší spotřeba léků a vyšší počet sebevražd, které souvisí se ztrátou zaměstnání (Buchtová & kolektiv, 2002).

### **3.2.2.7 Skrytá nezaměstnanost**

Jedná se o nezaměstnanost, která není evidována na úřadu práce. Lidé jsou sice nezaměstnaní, ale práci nehledají a ani se neregistrují na úřadu práce. Do této skupiny patří lidé, kteří již ztratili snahu hledat si práci a lidé, kteří si práci hledají sami bez registrace na úřadu práce. Z evidence nezaměstnaných jsou také vyřazováni osoby, které nejsou zaměstnány, ale účastní se různých kurzů pro nezaměstnané.

### **3.2.2.8 Neúplná zaměstnanost**

Dochází k ní, protože se lidé snaží vyřešit problém s nezaměstnaností. Jedná se o práci na snížený úvazek, nebo o práci, která nevyužívá zcela schopnosti a kvalifikaci pracovníků. Práce na snížený úvazek je výhodná pro zaměstnavatele, kdy se zaměstná více osob, snižují se mzdové náklady spojené se sociálním pojištěním a zaměstnavatelé mají možnost větší volnosti při propouštění a najímání nových pracovníků.

### **3.2.2.9 Nepravá nezaměstnanost**

Je, pokud jsou lidé nezaměstnaní, ale nesnaží se najít novou práci. Na úřadu práce jsou evidováni jen proto, aby mohli čerpat podporu v nezaměstnanosti (Mareš, 2002).

### **3.2.3 Plná zaměstnanost a přirozená nezaměstnanost**

#### **3.2.3.1 Stav plné zaměstnanosti**

Je stav, kdy se na jednotlivých dílčích trzích rovná poptávané množství práce nabízenému množství práce. Tedy není přebytek ani nedostatek pracovníků. Při plné zaměstnanosti je produkt na potencionální úrovni. ( $Y = Y^*$ ). Potencionálního produktu je dosahováno při přirozené míře nezaměstnanosti. Při plné zaměstnanosti existuje pouze frikční a strukturální nezaměstnanost.

#### **3.2.3.2 Přirozená míra nezaměstnanosti**

Při přirozené míře nezaměstnanosti se trh nachází ve všeobecné rovnováze. V této situaci jsou všichni lidé, kteří chtějí pracovat zaměstnání. Dochází k tomu, že určité procento lidí přijde o práci a určité procento lidí práci získá. Tato míra nezaměstnanosti obvykle v ekonomice převažuje a skutečná míra nezaměstnanosti se od ní nijak výrazně neodchyluje. Přirozenou míru nezaměstnanosti, je velmi náročné snižovat pomocí různých politických zásahů z důvodu, že neznáme přesně její příčinu (Brožová , 2003).

### **3.2.4 Kvantitativní odhady přirozené nezaměstnanosti**

Jsou odlišné pro různá časová období a pro různé země, kdy je to odvozeno především od fungování dané ekonomiky. Odhady lze provádět například pomocí metody vyhlazení časové řady průměrné roční míry nezaměstnanosti. Ekonomové se shodují na tom, že přirozená míra nezaměstnanosti má vzestupný trend v čase (Buchtová & kolektiv, 2002).

### **3.2.5 Historický vývoj nezaměstnanosti do roku 2000**

Nezaměstnanost se u nás poprvé objevila na počátku 90. let. Na začátku byl mírný nárůst nezaměstnanosti z důvodů zrušení některých podniků a institucí. Tyto firmy se rušily z důvodu špatné adaptace na nové ekonomické podmínky a nárůstu různých odbytových problémů. V roce 1991 byl počet nezaměstnaných větší než 220 tisíc a míra nezaměstnanosti byla 4,13 %. Nezaměstnanost snižovalo především četné odcházení do předčasného důchodu a vnik nových institucí na trhu práce, které zajišťovaly větší informovanost na trhu práce a



začaly uplatňovat nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Poté začala nezaměstnanost klesat a v letech 1992–1996 byla stabilní, kdy se míra nezaměstnanosti pohybovala okolo 3 %. V roce 1997 došlo k vysokému nárůstu nezaměstnanosti, kdy míra nezaměstnanosti vzrostla až na 5,2 %, toto procento se v dalších letech ještě zvyšovalo. K tomuto zvýšení došlo z důvodu restrukturalizace ekonomiky, kdy se začali využívat nové technologie šetřící práci a podniky začali propouštět nadbytečné pracovníky. Nejvyšší procento míry nezaměstnanosti bylo v roce 1999 a to 9,43 %. V tomto období zanikala především tradiční řemesla. Od roku 1999 zaměstnanost klesá, kdy rostoucí průmyslová výroba nabídla nová pracovní místa. V roce 2001 byla míra nezaměstnanosti 8,90 % (Brožová, 2003).

### **3.2.6 Pohledy na nezaměstnanost**

#### **3.2.6.1 Liberálové (Klasická ekonomie)**

Vychází z koncepce trhu, kdy ceny jsou mechanismem, který vytváří rovnováhu na trhu. Rovnováhy je dosahováno většinou automaticky pomocí tržního mechanismu. Zásahy do tohoto procesu zabraňují tomu, aby nastala přirozená rovnováha. Nezaměstnanost je krátkodobá nerovnováha mezi nabídkou a poptávkou a jedná se o výjimečné narušení ekonomické rovnováhy, kterou tržní mechanismus za určité období, kdy se bude nabídka přizpůsobovat poptávce odstraní. Nezaměstnanost je způsobena především nepružnou nabídkou, jedná se o dobu, kterou lidé potřebují, aby se přizpůsobili změnám poptávky. Podle liberalistického přístupu je nezaměstnanost jevem dobrovolným, který je způsoben tím, že lidé odmítají místa, která jsou méně výhodná a místa, kde pracovní podmínky považují za nevyhovující. Nezaměstnanost ovlivňují především podpory nezaměstnaným, které oslabují motivaci pracovníků hledat si nové zaměstnání a odbory, které udržují výši mzdy na určité úrovni a zaměstnavatelé nemohou přijímat více zaměstnanců. Řešením by bylo, krácení podpor a odstranění monopolu odborů.

#### **3.2.6.2 Keynes**

Podle Keynese rozdělujeme nezaměstnanost na čtyři druhy

- dočasnou – pracovníci opouští jedno zaměstnání a hledají si zaměstnání jiné,
- sezónní – je způsobena tím, že v některém období je v některých odvětvích zkracován objem činnosti,

- cyklická – kdy se snižuje práce, ale nemizí definitivně pracovní pozice,
- strukturální – při zániku určitého odvětví,

Keynesova obecná teorie zaměstnanosti, úroků a peněz, ve které kritizuje názory liberálů. Podle něj je nezaměstnanost jevem nedobrovolným, kdy se lidé nesnaží vyhnout práci. Podle Keynesa jsou příčiny nezaměstnanosti především technologický pokrok, který vytlačuje živou práci a nedostatek poptávky, který vede k menším výdajům na investice a následně k snížení zaměstnanosti.

Keynes a jeho následovníci mají jiný pohled na mzdu než liberálové, kdy liberálové vnímají mzdu jako výrobní náklad, ale keynesiánci se zaměřují na dvě základní stránky mzdy. Kdy mzda je opravdu výrobním nákladem pro firmy, ale také je hlavní zdroj kupní síly lidí (Mareš, 2002).

### **3.2.7 Náklady spojené s nezaměstnaností**

Nezaměstnanost má dopad na jedince, ale i na celou společnost. Kdy obě skupiny registrují nějaké ztráty.

#### **3.2.7.1 Ztráta makroekonomického produktu**

Mezi nejhorší ztráty, patří ztráta makroekonomického produktu. Znamená to, že ekonomie není ve stavu plné zaměstnanosti a její stav je pod potenciální úrovní. Z tohoto důvodu vzniká mezi skutečným a potencionálním produktem mezera. Kdy tato mezera vyjadřuje danou ztrátu. Ztráta vzniká z důvodu, že lidé, kteří nepracují nijak nepřispívají k výrobě statků a služeb, a proto daná země dosahuje menšího makroekonomického produktu. Tuto ztrátu můžeme odhadovat na základě Okunova zákona. Skutečný produkt je na úrovni potencionálního, pokud se skutečná míra nezaměstnanosti rovná přirozené míře. Pokud je skutečná míra nezaměstnanosti vyšší než přirozená míra, je skutečný produkt pod úrovní potencionálního produktu. Tyto ztráty jsou vysoké, a proto se snažíme produkční mezeru snižovat.

#### **3.2.7.2 Nevyužití ekonomické zdroje**

Ztrátu přináší i nevyužívání vzácných ekonomických zdrojů. Pokud se v ekonomice nachází nezaměstnanost, znamená to, že výrobní faktor práce není zcela využíván. Díky tomu nejsou využívány i další výrobní faktory. Lidé, kteří jsou dlouhodobě nezaměstnaní, mají nižší

důchodu, a proto tolik neinvestují a snižují své spotřeby. Snižování spotřeby a snížení investic má za následek nižší produkt.

### **3.2.7.3 Ztráty na daních**

Pokud je vysoká nezaměstnanost, lidé bez práce neodvádějí státu daně z mezd. Pokud jsou lidé bez práce, snižují spotřebu a tím se snižují zisky firem. Pokud se sníží zisky firem, sníží se i daň z příjmu. To znamená nižší příjem pro stát, zatímco výdaje státu se díky nezaměstnanosti zvyšují v důsledku vyplácení podpor v nezaměstnanosti.

### **3.2.7.4 Ztráty lidského kapitálu**

Nepracující člověk nemá možnost se účastnit procesu získávání zkušeností a znalostí, to má za následek ztrátu kvalifikace. Hodnota lidského kapitálu se tedy snižuje a ztrácí nejen pracovník ale i celá ekonomika. V případě dlouhodobé nezaměstnanosti může dojít i ke ztrátě společenského zařazení, protože člověk ztrácí kontakty a vztahy.

## **3.2.8 Past nezaměstnanosti**

V této pasti se ocitnou lidé, pro které není výhodné přejít ze sociálních dávek na trh práce. Toto způsobuje především nízká úroveň mezd a poměrně vysoké sociální podpory. Výše a doba sociálních podpor má za následek ztrátu motivace hledat si novou práci. Pro některé osoby se pobírání sociálních dávek stává cílenou strategií, protože je pro ně výhodné tyto dávky pobírat více než nabízet práci na trhu práce (Brožová, 2003).

### **3.2.8.1 Nezaměstnanost v sociálních sítích**

Pro domácnosti, která se potýká s problémem nezaměstnanosti je významným pomocným mechanismem sociální síť. Sociální sítě napomáhají snazšímu nalezení placeného zaměstnání. Na sociálních sítích se totiž lépe zjistí stav aktuálních volných pracovních míst a informace o těchto místech.

### **3.2.8.2 Nezaměstnanost a veřejnost**

Společnost přiřazuje nezaměstnanému určitý status, tento status je ve většině případech jen přechodný. Nezaměstnaný má stále své povinnosti, sociální závazky a předpokládá se, že je

bude plnit bez ohledu na jeho finanční situaci. Od nezaměstnaného se očekává, že je schopen se svojí situací něco udělat, a že se bude aktivně snažit nezaměstnanost odstranit. Společnost preferuje názor, že nezaměstnaný by měl přijmout jakoukoliv práci i za nižší mzdu a dát jí tedy přednost před sociálními dávkami. Společnost je toho názoru že vinu za svou nezaměstnanost nese sám nezaměstnaný, že má například nedostatky, jako je nízká kvalifikace, že požaduje vysoké platové ohodnocení, nebo má neochotu k mobilitě. Proto ve společnosti je často nezaměstnaný považován za člověka, který žije na úkor pracujících obyvatel (Brožová , 2003).

### **3.3 Politika zaměstnanosti**

Je činnost, která se snaží dosáhnout rovnováhy na trhu nabídky a poptávky po práci, pomocí produktivního využívání pracovních sil. Dále zabezpečuje práci občanů. Tuto činnost zajišťuje Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky a úřady práce. Úřady práce jsou podřízené Ministerstvu práce a sociálních věcí (Němec & Kotýnková, 2003).

Politiku zaměstnanosti vytváří a realizuje Ministerstvo práce a sociálních věcí, které pracuje na základě informací získaných z Úřadů práce a od Českého statistického úřadu.

Při dlouhodobé nezaměstnanosti se mění status lidí, kdy se mění z nezávislého na závislého klienta sociálního státu. Existuje jen malý rozdíl mezi příjmem, který člověk obdrží, když je na sociální podpoře a příjmem, který mu nabízí zaměstnání dostupné na trhu práce.

Nezaměstnanost dlouhodobě nezaměstnaným:

- snižuje motivaci hledat si místo na trhu práce, a to vede nakonec k úplnému vyloučení z trhu práce,
- snižuje lidský kapitál, kdy člověk nemůže zlepšovat své pracovní schopnosti, svou kvalifikaci a snižují se pracovní návyky,
- budí nedůvěru u zaměstnavatelů, kdy zaměstnavatelé chápou jejich dlouhodobou nezaměstnanost jako důsledek jejich osobního defektu.

Problémy při hledání nové práce mají spíše osoby, které přišly o svou pozici z důvodu propouštění než lidé, kteří svou pozici opustili dobrovolně (Sirovátka & Mařeš, 2003).

### 3.3.1 Úkoly Ministerstva práce a sociálních věcí

- sledování a vyhodnocování situace na trhu práce a přijímání opatření k regulaci nabídky a poptávky na základě těchto informací,
- podporování a zřizování účelných pracovních míst a vytváření veřejně prospěšných prací,
- zřizování rekvalifikačních středisek a zpracovávání rekvalifikačních programů,
- správa a rozdělování prostředků na zabezpečení statní politiky zaměstnanosti,
- provádění kontrolní činnosti na úseku zaměstnanosti,
- řízení všech úřadů práce.

### 3.3.2 Úřad práce

Jedná se o územní orgán státní správy v oblasti zaměstnanosti. Mají právní subjektivitu. Ministr práce a sociálních věcí jmenuje a odvolává ředitele úřadu práce.

#### *Funkce úřadu práce*

- sledování a hodnocení stavu na trhu práce,
- informování občanů o volných pracovních místech a informování firem o volných pracovních silách,
- zprostředkovávání vhodného zaměstnání pro uchazeče na úřadu práce
- vedení evidence o uchazečích o práci,
- rozhodování o vyřazení uchazečů z evidence a vyplácení hmotného zabezpečení,
- organizování a zajišťování rekvalifikací pro uchazeče,
- vydávání povolení k zaměstnávání cizinců,
- spolupráce s institucemi, které ovlivňují trh práce,
- kontrolování dodržování závazných právních předpisu o zaměstnanosti,
- hospodaření s finančními prostředky, které mají zabezpečit provoz úřadů práce.

### ***Služby, které nabízí úřad práce***

Tyto služby jsou poskytovány jednak občanům a jednak zaměstnavatelům. Tyto služby jsou poskytovány bezplatně. Informace o službách, které nabízí úřady práce, získá občan na každé pobočce. Jedná se o služby:

- Pomoc při volbě zaměstnání.

Úřady práce poskytují informace, které občani potřebují pro volbu nového zaměstnání. Úřady práce organizují besedy, které se týkají problematiky vstupu do zaměstnání. Občas si může vyzkoušet u samoobslužného počítače programy, pro zjištění jeho profesního zájmu. Jsou poskytnuty také informace o jednotlivých pracovních profesích.

- Pomoc při výběru školy.

Na úřadu práce najdeme i veškeré informace o všech středních, vyšších a vysokých školách v rámci celé České republiky. Lze zde zjistit informace o uplatnění jednotlivých oborů na trhu práce.

- Poskytnutí informací o pracovních místech a zprostředkování pracovního místa.

Občani mohou žádat na úřadu práce o informace o volných pracovních místech, mohou žádat o zprostředkování zaměstnání a o poradenské služby. Zájemce o zaměstnání, musí podat písemnou žádost na příslušném úřadu práce, podle místa trvalého bydliště.

Při zprostředkovávání zaměstnání se porovnávají předpoklady a schopnosti žadatele s požadavky, které klade zaměstnavatel. O vhodných pracovních místech úřad průběžně informuje žadatele.

### **3.3.3 Aktivní politika**

Napomáhá zachovat nebo vytvářet nová pracovní místa, podporuje mladé lidi při hledání zaměstnání a zajišťuje rekvalifikaci.

#### **Cíle aktivní politiky**

- Vytvořit rovnováhu na trhu práce.

Jedná se o snižování nákladů spojenými s hledáním zaměstnání a pomoc pracovníkům přizpůsobit se požadavkům na trhu práce, například pomocí rekvalifikačních programů a psychologického poradenství, které zvyšuje pracovní motivaci.

- Přerozdělit nezaměstnanost ve prospěch skupin, které jsou nejvíce ohrožené.

Jedná se především o programy pro získání pracovních zkušeností a o programy pro tvorbu nových pracovních míst, které napomáhají například dlouhodobě nezaměstnaným, aby byli lépe připraveni.

- Zajistit a udržet kontakt s trhem práce při jeho delším přerušením

Jedná se o programy, která jsou určeny pro tvorbu dočasných pracovních míst, míst ve veřejném sektoru a programy pro zajištění pracovních zkušeností pro absolventy škol.

- Zamezit sociálnímu vyloučení nezaměstnaných a snižování kvality jejich života

### **Formy aktivní politiky**

- Veřejně prospěšné práce.

Cílem těchto prací je, najít na přechodnou dobu místo především pro dlouhodobě nezaměstnané uchazeče, kteří jsou evidováni na úřadu práce. Tyto místa mají omezit závislosti na podpoře v nezaměstnanosti a na sociálních dávkách a napomáhají zachování si pracovních návyků. Prospěšné práce vznikají v rámci míst například při úpravě zeleně, úklidu obcí a měst, výstavbě infrastruktury a také v sociálních oblastech. Tato místa vznikají na základě písemných dohod na dobu nejdéle dvanácti měsíců.

- Rekvalifikace.

Cílem je měnit kvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zlepšit tak jejich šanci na nalezení nového zaměstnání. Forma rekvalifikace může být například krátkodobější kurz, pokud je informace třeba jen doplnit, nebo dlouhodobá příprava, pokud je kvalifikace uchazeče o zaměstnání potřebná výrazně změnit. Vhodné žadatele o zaměstnání vybere úřad práce ve spolupráci se zaměstnavatelem. Který přislíbí, že pokud uchazeč úspěšně absolvuje kurz, přijme ho do zaměstnání. Zaměstnavatelům úřady práce hradí plné nebo částečné náklady spojené s rekvalifikací. Provedení rekvalifikace předchází uzavření písemné dohody mezi žadatelem a úřadem práce.

*Dva druhy rekvalifikací:*

- Specifické, které jsou zaměřeny na konkrétní profesi s příslibem zaměstnavatele, že po rekvalifikaci přijme žadatele do zaměstnání.
- Nespecifické, které jsou bez příslibu zaměstnavatele, že pracovník nastoupí do zaměstnání.

- Absolventská a praktická místa.

Tato místa jsou určena pro občany, kteří absolvovali úspěšně střední nebo vysokou školu

a jejich celková pracovní doba po ukončení studia nepřesáhla dva roky. Jedná se o dotovaná místa, která mají formu odborné praxe. Úřad práce uzavírá dohodu se zaměstnavatel, kterou se zaměstnavatel zavazuje, že po výkonu praxe absolventa přijme. Úřad práce hradí po dobu praxe zaměstnavateli mzdové náklady v dohodnuté výši. Tato místa mohou být sjednána maximálně na dobu 12 měsíců.

- Chráněná pracovní místa pro občany se zdravotním omezením.

Úřad práce podporuje zřizování míst, kde pracuje alespoň 60 % občanů, kteří mají změněnou pracovní schopnost. Úřad práce může poskytnout na zřízení místa maximálně 100 000 Kč na jednoho pracovníka. Dále také úřad práce poskytuje podporu maximálně 1000 000 Kč pro občana, který má změněnou pracovní schopnost a rozhodl se, že bude samostatně výdělečně činný.

- Insolvence.

Dle zákona mají zaměstnanci nárok na mzdy, které jim neuhradil zaměstnavatel, který se nachází v platební neschopnosti. Tyto mzdové nároky vyplácí zaměstnancům úřad práce (Němec & Kotýnková, 2003).

- Podpora na dopravu zaměstnanců.

Úřad práce zajišťuje podporu dopravy zaměstnanců na základě písemné dohody. Tato podpora se poskytuje, pokud zaměstnavatel zajišťuje každodenní dopravu zaměstnanců do zaměstnání a ze zaměstnání. Tato situace nastane, pokud není zajištěna hromadná doprava do zaměstnání, nebo zaměstnavatel dopravuje do práce osobu se zdravotním postižením.

### **3.3.4 Pasivní politiky**

Definuje výše a podmínky pro poskytnutí hmotného zabezpečení uchazečů o práci.

#### **Formy pasivní politiky**

- podpora v nezaměstnanosti,
- státní pomoc v nezaměstnanosti.

- Podpora v nezaměstnanosti.

Na podporu v nezaměstnanosti má nárok člověk, který nemá zaměstnání a je evidován na úřadu práce. Uchazeč o podporu musí splňovat podmínky, které jsou stanoveny zákonem. Nárok na podporu má ten, kdo je evidován na úřadu práce, má placené důchodové pojištění minimálně 12 měsíců. Výše podpory je odvozena od výdělku, který žadatel získal



v posledním zaměstnání. Po dobu dvou měsíců žadatel pobírá 65 % z průměrné čisté měsíční mzdy, následně dva měsíce pobírá žadatel 50 % a potom má nárok na 45 % průměrné čisté mzdy.

Evropské země se snaží snížit překážky, které odrazují nezaměstnané hledat nové zaměstnání. Snaží se snížit závislost na sociálních dávkách a chtějí podporovat aktivitu nezaměstnaných. Dochází ke kombinaci příjmů a poskytování služeb, které napomáhají nezaměstnané motivovat k hledání si nové práce. Tyto služby, které poskytují úřady práce jsou například poradenství, školení, rekvalifikace, výcvik, dobrovolné práce nebo jiné aktivity (Sirovátka & Mařeš, 2003).

- Státní pomoc v nezaměstnanosti.
  - přídavek na dítě,
  - rodičovský příspěvek,
  - sociální příplatek,
  - příspěvek na bydlení,
  - příspěvek na školní pomůcky,
  - porodné.

### **3.3.5 Rizikové skupiny nezaměstnaných**

Existují určité charakteristika, jako jsou například věk, vzdělání, zdravotní stav, příslušnost k etnické skupině a pohlaví. Tyto charakteristiky vyčleňují skupiny lidí, kteří mají větší riziko, že přijdou o práci a budou dlouhodobě nezaměstnaný. Na tyto skupiny, by měla být především zaměřena státní politika zaměstnanosti.

#### **3.3.5.1 Absolventi škol**

Znevýhodnění na trhu práce jsou absolventi středních a vysokých škol, protože nemají žádné praktické zkušenosti a nemají důležité pracovní kontakty, které by jim pomohly se orientovat na trhu práce. Vzniká tak problém, že pokud se nezapojí do pracovního procesu co nejdříve, může se pak zvýšit riziko, že neseženou práci ani v dospělosti a bude docházet k vyřazování ze společnosti. Řešením může být, poskytování mladým opakovaně kurzy a rekvalifikace, kdy jim to přináší prodloužení období vzdělání (Buchtová & kolektiv, 2002).

Dalším problémem u této skupiny je nízká mobilita, která je dána situací na trhu s byty. Absolventi škol často nedokážou reálně zhodnotit své možnosti umístit se na trhu práce

a požadují nereálné finanční požadavky a odmítají přijmout místa, která jsou pod úrovní jejich vzdělání (Sirovátka & Mařeš, 2003).

### **3.3.5.2 Mladiství uchazeči o zaměstnání**

Jsou většinou uchazeči, kteří nemají kvalifikaci a pracovní návyky. Často jsou poznamenáni chováním rodičů, kteří dávají přednost sociálním dávkám před hledáním zaměstnáním. Tato skupina není ve většině případech schopna se samostatně rozhodnout a vyřešit danou situaci. Často jsou omezeni věkem, kdy nemohou mít ještě hmotnou odpovědnost (Sirovátka & Mařeš, 2003).

Za mladistvé uchazeče se dle definice považují mladí lidé ve věku od 15 do 24 let. Co se týká mladistvých z hlediska praktického, tato věková hranice se může v různých zemích lišit. Nejčastěji se dolní hranice odvozuje dle povinné školní docházky (O'Higgins, 2001).

### **3.3.5.3 Starší lidé**

Podniky berou starší osoby jako „horší investice“ oproti mladým lidem. A proto často bývají odděleni od kolektivu a jsou dány na pozice, kde se plně nevyužívají jejich znalosti a schopnosti. Starší lidé se hůře přizpůsobují novým návykům, protože jsou zvyklí na své stereotypy. Jednou z možností, jak vyřešit tento problém je samostatné podnikání, nevýhodou je ale náročnost fyzická a psychická při založení podnikání (Buchtová & kolektiv, 2002).

Zaměstnavatelé dávají přednost přijímání mladší věkové skupiny pracovníků. Důvodem je to, že zaměstnavatelé vyžadují znalost práce s moderními technologiemi a znalost jazyků. Lidé, kteří celý život pracovali v jedné profesi, často mají špatné pracovní návyky a jsou hůře přizpůsobiví novým pracovním podmínkám (Sirovátka & Mařeš, 2003).

### **3.3.5.4 Ženy**

Ženy jsou na trhu práce znevýhodňované, protože firmy preferují mužskou práci, protože má větší územní mobilitu a není zatížena starostmi o domácnost. Kdy zaměstnavatelé většinou neposkytují pozice se zkrácenou pracovní dobou a upřednostňují vícesměnný provoz. Což je problém pro matky s malými dětmi. Nezaměstnanost žen, je celosvětový problém. Řešením tohoto problému by mohlo být finanční podpora žen a legislativní úprava.

### **3.3.5.5 Zdravotně postižení lidé**

V dnešní době je důraz kladen na vysokou produktivitu práce, a to může být pro lidi se změněnou pracovní schopností překážkou. Doba evidence zdravotně postižených lidí na úřadu práce, je vyšší než doba evidence u většiny zdravých jedinců (Buchtová & kolektiv, 2002).

Některé z této skupiny můžeme považovat dokonce za nezaměstnatelné, protože jejich pracovní omezení, která jsou dána zdravotními důvody, jsou taková, že jim umožňují pracovat jen za speciálních podmínek. Další omezení této skupiny, je omezená možnost dojíždění do práce z důvodu zdravotního omezení (Sirovátka & Mařeš, 2003).

### **3.3.5.6 Lidé bez kvalifikace**

Největší skupinu mezi dlouhodobě nezaměstnanými tvoří nekvalifikovaní pracovníci. Tuto skupinu tvoří především absolventi základních škol. Práce nekvalifikovaných pracovníků, bývá často nahrazována levnými pracovními stroji, a proto se snižuje zájem o tuto skupinu. Tato skupina často žije ze sociálních podpor (Buchtová & kolektiv, 2002).

Tato skupina má nízkou kvalifikaci a má nedostatek zkušeností. Tato skupina dává často přednost sociálním dávkám před zaměstnáním (Sirovátka & Mařeš, 2003).

### **3.3.5.7 Uchazeči pečující o děti do věku 15 let**

Tito uchazeči většinou požadují pracovní místa s upravenou pracovní dobou. Těchto míst však není nabízeno mnoho. Zaměstnavatelé nechtějí zaměstnávat tuto skupinu z důvodu možné časté absence, která je spojena s péčí o nezletilé dítě. Špatná je i možnost mobility těchto pracovníků.

Podle úřadů práce je důležité při zařazení do pracovního procesu pomáhat především mladistvým uchazečům a absolventům, protože u těchto skupin je nebezpečná dlouhodobá nezaměstnanost, protože nedojde k vytvoření pracovního návyku, a to má následky jak na oblasti ekonomické a hospodářské, tak na oblasti sociální a kriminální (Sirovátka & Mařeš, 2003).

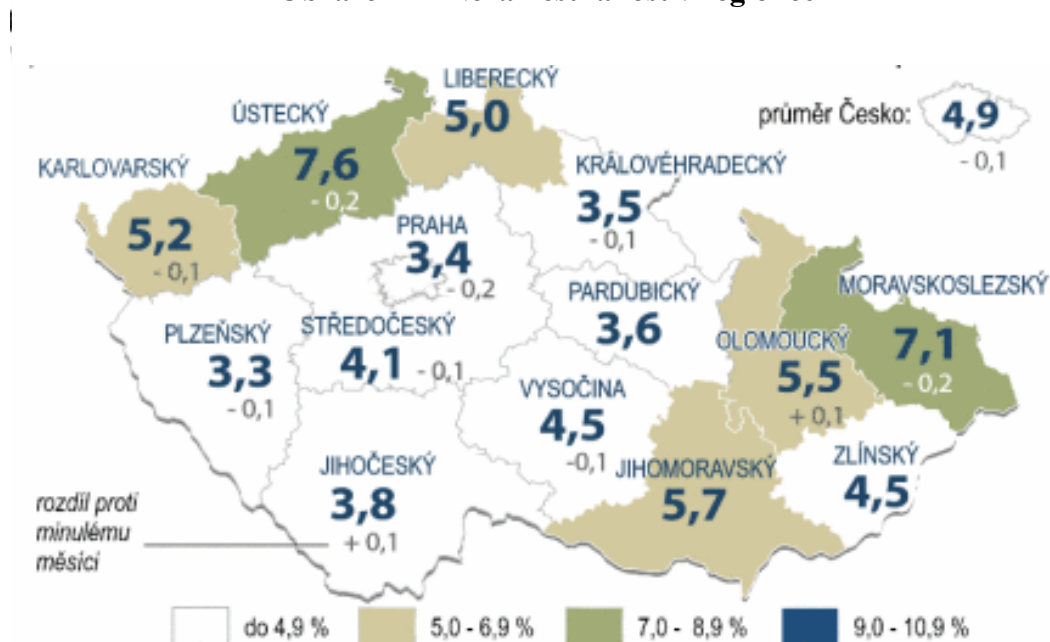
## 4. Vlastní práce

Praktická část pracuje již s konkrétními čísly, která se týkají nezaměstnanosti ve Středočeském kraji především v okrese Příbram. Data jsou zpracována do tabulek, grafů, případně porovnávána mezi sebou.

### 4.1 Charakteristika Středočeského kraje

Středočeský kraj je z hlediska počtu obcí a počtu obyvatel největším krajem České republiky. Rozlohou zaujímá zhruba 14 % z celého území České republiky. Středočeský kraj se skládá z 12 okresů, jedná se o okresy Benešov, Beroun, Kladno, Kolín, Kutná Hora, Mělník, Mladá Boleslav, Nymburk, Praha-východ, Praha-západ, Příbram a Rakovník. Nejvíce obcí se nachází v okrese Příbram, nachází se zde 120 obcí. Středočeský kraj má výhodnou polohu, a to zejména z důvodu, protože je spojen s hlavním městem hustou dopravní sítí. Středočeský kraj má rozvinutou jak zemědělskou, tak i průmyslovou výrobu. Počet obyvatel ve Středočeském kraji je 1 326 876 osob (Malichová, 2017).

Obrázek 1 - Nezaměstnanost v regionech



Zdroj: České noviny

Z této mapy vyplývá, že nejvyšší míra nezaměstnanosti je v Ústeckém kraji, kde převažuje strukturální nezaměstnanost. Vysoká nezaměstnanost je zde z důsledku úpadku těžebního průmyslu, vysokého počtu zaměstnávaných cizinců a malým rozdílem mezi příjmem a sociální podporou. Nejnižší nezaměstnanost je v kraji Plzeňském. Ve Středočeském kraji je míra nezaměstnanost 4,1, což je průměrná hodnota a oproti loňskému roku došlo ke snížení míry nezaměstnanosti. S touto hodnotou se řadí na 6 místo s nejnižší nezaměstnaností. Míra nezaměstnanosti v České republice byla 4,9 %, jedná se zhruba o procentní pokles oproti loňskému roku.

## **4.2 Charakteristika okresu Příbram**

Okres Příbram se rozděluje na správní obvody, kterých je v tomto okrese 5. Jedná se o Příbram, Dobříš, Sedlčany, Rožmitál pod Třemšínem a Březnici. Zaujímá rozlohu 1 563 km<sup>2</sup>, díky této rozloze se jedná o největší okres ve Středočeském kraji. Tento okres je znám především díky městu Příbram, která se proslavila v minulosti díky hornické činnosti. V této oblasti je dále rozšířený strojírenský a potravinářský průmysl. V okrese Příbram se nachází 120 obcí z toho 8 má statut města.

Příbramsko je také vyhledáváno turisty, díky jeho poloze a přírodnímu bohatství. V Příbrami se nachází Svatá hora, což je významné poutní místo. Dále je zde chráněná přírodní rezervace Brdy. Příbramský region je vysoce zalesněná oblast. Z celkové rozlohy okresu Příbram zaujímá 47,6 % zemědělská půda. Zdejší oblastí protéká řeka Vltava, která tento region rozděluje na dvě části. Na řece Vltavě se nachází přehrady Orlík a Kamýk.

Příbramsko se nachází nedaleko hlavního města Prahy, rychlou dopravu zajišťuje dálnice D4 a prochází tudy významná železniční trať na trase Zdice – Protivín. Počet obyvatel v okrese činí 1 335 988 osob, čím se tento okres řadí na 5 místo v počtu obyvatel v kraji. Hustota zalidnění je 73,1 obyvatel na km<sup>2</sup>, s touto hodnotou je okres Příbram třetí nejhustěji osídlený okres. Průměrná mzda v kraji je 27 115 Kč (ČSÚ,2016).

**Obrázek 2 – Mapa Středočeského kraje**



Zdroj: gis.kr-stredocesky.cz

### **Podnikatelská aktivita v okrese Příbram**

Podnikatelská aktivita na Příbramsku je relativně vysoká. Počet ekonomických subjektů v okrese Příbram je celkem 29 869 subjektů. Z toho počet fyzických osob je 24 965 a počet právnických osob je 4 904. Mezi nejvýznamnější zaměstnavatele v okrese Příbram patří například firma KOSTAL Kontakt Systeme, RAVAK a.s., Doosan Bobcat Manufacturing s.r.o., ZAT a.s. a Kovohutě Příbram a.s.. Firma KOSTAL Kontakt Systeme, RAVAK a.s. se zabývá výrobou spínačů a rozvaděčů do aut a sídlí v Čenkově. Tato firma zaměstnává zhruba 480 zaměstnanců z okresu Příbram. Dále společnost RAVAK a.s., která sídlí v Příbrami a její specializace je výroba sprchových koutů, van a příslušenství do koupelen, která zaměstnává přibližně 395 zaměstnanců z okresu. Dalším významným zaměstnavatelem je firma Doosan Bobcat Manufacturing s.r.o., která sídlí v Dobříši, její činností je vyrábět stavební stroje, počet zaměstnanců z okresu činí 651. Další firmou je akciová společnost ZAT, která vyrábí elektronická zařízení a sídlí v Příbrami. Počet zaměstnanců z okresu je zhruba 220. Poslední zmíněnou firmou jsou Kovohutě Příbram a.s., které mají sídlo v Příbrami a jejich hlavní činností je výroba olova. Tato firma zaměstnává přibližně 272 zaměstnanců.

### 4.3 Vývoj nezaměstnanosti ve Středočeském kraji

Míra nezaměstnanosti ve Středočeském kraji patří v roce 2016 mezi 6 nejnižší hodnotu v porovnání s ostatními kraji České republiky. Ve Středočeském kraji se vyskytují výrazné rozdíly v nezaměstnanosti, co se týká jednotlivých okresů. Tyto odchylky jsou především způsobeny blízkostí hlavního města Prahy. Z hlediska vývoje nezaměstnanosti můžeme tento kraj považovat za kraj, který má stabilizovaný vývoj nezaměstnanosti. V této tabulce je sledován vývoj nezaměstnanosti a počet uchazečů o zaměstnání evidovaných na úřadu práce za roky 2009-2016.

**Tabulka 1- Vývoj nezaměstnanosti ve Středočeském kraji**

| <b>Rok</b>                             | <b>2009</b> | <b>2010</b> | <b>2011</b> | <b>2012</b> | <b>2013</b> | <b>2014</b> | <b>2015</b> | <b>2016</b> |
|--|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| <b>Počet uchazečů o zaměstnání</b>     | 49 144      | 54 716      | 50 594      | 54 451      | 61 681      | 56 674      | 48 102      | 37 393      |
| <b>Podíl nezaměstnaných osob (v %)</b> | 5,51        | 6,09        | 5,62        | 6,13        | 6,9         | 6,36        | 5,41        | 4,31        |

Zdroj: ČSÚ Podíl nezaměstnaných osob, vlastní zpracování

Z tabulky je zřejmé, že nejvyšší počet uchazečů o zaměstnání byl v roce 2013 a to 61 681 uchazečů, naopak nejnižší počet byl v roce 2016, kdy hodnota klesla oproti roku 2013 zhruba o 25 000 uchazečů. Od roku 2009 počet uchazečů o zaměstnání rostl v důsledku hospodářské krize. V roce 2014 se počet uchazečů o zaměstnání opět začal snižovat, a to díky ukončení hospodářské krize a zlepšení podmínek na pracovním trhu. Největší pokles můžeme sledovat mezi roky 2014 a 2015, kdy v roce 2015 klesla nezaměstnanost o 0,95 %.

### 4.4 Vývoj nezaměstnanosti v okrese Příbram

V okrese Příbram je nezaměstnanost vysoká už od 90. let, kdy došlo ke změně ekonomické struktury. Nejvyšší nezaměstnanost v okrese je ve stejnojmenném městě Příbram. Je to zapříčiněno tím, že se do popředí dostal sektor služeb a došlo k úpadku industriální výroby,

a to mělo největší dopad na okres Příbram, protože zde velké množství činností probíhalo v hornickém sektoru (Vařeka, 2014).

V roce 2009, tak jako v ostatních okresech, tak i okres Příbram postihlo zvýšení nezaměstnanosti v důsledku hospodářské krize, která se začala projevovat ve čtvrtém čtvrtletí roku 2008, v období krize došlo k útlumu některých odvětví a velké množství zaměstnavatelů muselo zastavit svou činnost v období krize. Z tohoto důvodu se snížil počet volných míst a zvýšil se počet uchazečů. Tato krize pokračovala i v roce 2010 a 2011, kdy se hodnota stále zvyšovala. V druhé polovině roku 2013 došlo ke značnému nárůstu nezaměstnanosti. Jednalo se o nejvyšší hodnoty, od dob samostatné České republiky. V roce 2014 došlo k mírnému poklesu nezaměstnanosti v důsledku oživení ekonomiky. Nejvíce se tomu napomohla aktivita úřadů práce. Od roku 2014 stále dochází ke snižování nezaměstnanosti (Úřad práce Příbram, 2014).

**Tabulka 2 - Vývoj nezaměstnanosti v okrese Příbram**

| <b>Rok</b>                             | <b>2009</b> | <b>2010</b> | <b>2011</b> | <b>2012</b> | <b>2013</b> | <b>2014</b> | <b>2015</b> | <b>2016</b> |
|--|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| <b>Počet uchazečů o zaměstnání</b>     | 6 074       | 6 779       | 6 147       | 6 348       | 7 460       | 7 002       | 5 955       | 4 476       |
| <b>Podíl nezaměstnaných osob (v %)</b> | 7,56        | 8,50        | 7,69        | 8,04        | 9,52        | 9,04        | 7,78        | 6,31        |

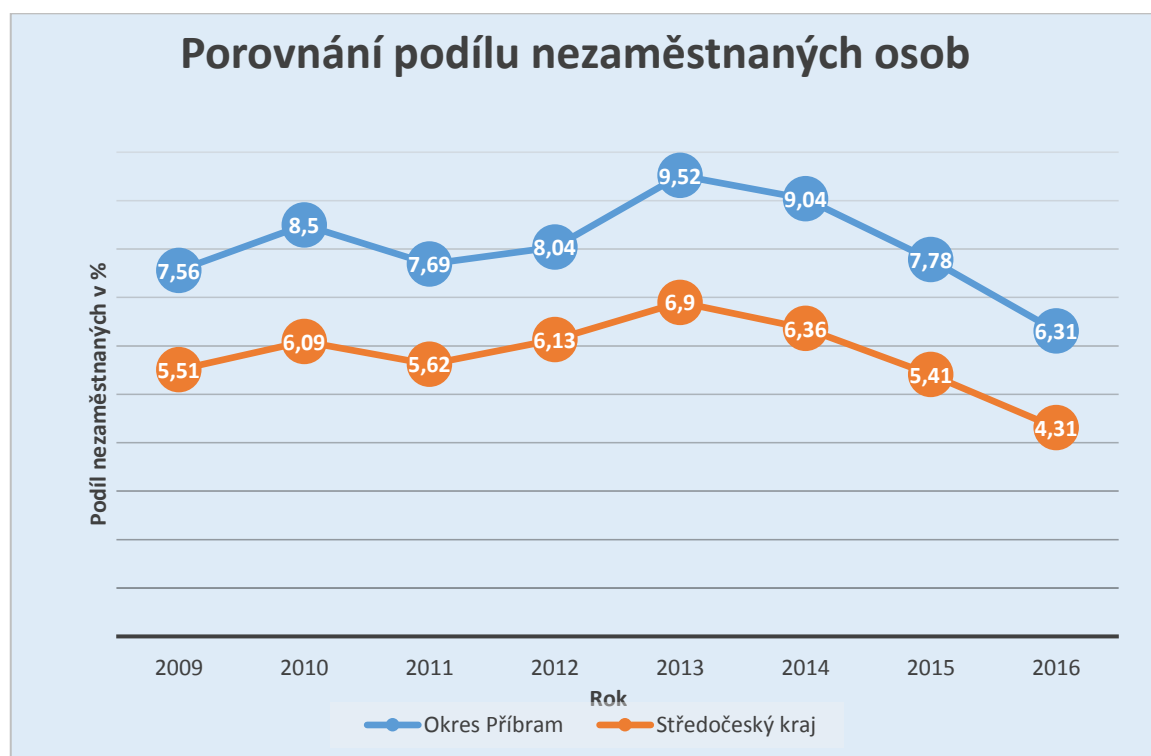
Zdroj: Portál Ministerstva práce a sociálních věcí, vlastní zpracování

Z údajů v z tabulky výše je patrné, že nejvyšší počet uchazečů o zaměstnání byl v roce 2013, kdy hodnota dosahovala 7 460 uchazečů a jednalo se o nejvyšší hodnotu za posledních 20 let. Naopak nejnižší počet uchazečů je v roce 2016, kdy je hodnota 4 476 uchazečů. Tento počet uchazečů se oproti roku 2013 snížil o 2 984 uchazečů. Největší meziroční změnu můžeme sledovat v roce 2016, kdy se počet uchazečů snížil o 1,47 %.

I když došlo k poklesu nezaměstnanosti, stále se jedná o vysoká čísla v porovnání s ostatními okresy.



**Graf 6 - Porovnání podílu nezaměstnaných osob v okrese Příbram a ve Středočeském kraji**



Zdroj: Vlastní zpracování

V grafu 6 se porovnává podíl nezaměstnaných osob v okrese Příbram a podíl nezaměstnaných osob celkově ve Středočeském kraji. Podíl nezaměstnaných osob vyjadřuje počet dosažitelných uchazečů o zaměstnání ze všech obyvatel. Tento ukazatel je aktuální od roku 2013. Před rokem 2013 se tento ukazatel počítal jako podíl dosažitelných uchazečů k ekonomicky aktivnímu obyvatelstvu. Zřejmé je, že za sledované období jsou v okrese Příbram hodnoty vyšší, než jsou ve Středočeském kraji a celkově jsou tyto hodnoty vyšší i v porovnání s Českou republikou. Nejvyšší odchylku lze sledovat v roce 2014, kdy procentuální rozdíl je 2,68 %. Nejnižší odchylka je v roce 2012, kdy je rozdíl 1,91 %. Nejnižší hodnoty podílu nezaměstnaných dosahoval okres Příbram i Středočeský kraj v loňském roce.

#### **4.4.1 Věková struktura uchazečů o zaměstnání**

Věk uchazeče o zaměstnání je velmi důležitým rozhodujícím kritériem. Zaměstnavatelé často přihlíží na věk uchazeče. Nejvíce ohroženými skupinami z hlediska nezaměstnanosti bývají uchazeči ve věku 20-25. Jedná většinou o studenty, kteří ještě nemají žádnou praxi, a

proto je pro ně náročnější najít volné pracovní místo. Počet uchazečů v tomto věkovém rozmezí se ale snižuje, díky aktivní politice zaměstnanosti, která napomáhá této věkové skupině. Další ohroženou skupinou jsou lidé ve věku nad 55 let. Uchazečů v tomto věku přibývá z důvodu posunutí hranice odchodu do důchodu. Zaměstnavatelé tuto skupinu nechtějí zaměstnávat, protože si myslí, že už nejsou perspektivní, a že z předchozích zaměstnání si osvojili pracovní návyky, které mohou být překážkou. Dále tato skupina nemívá dostatečné jazykové znalosti a neumí většinou dobře pracovat s moderními technikami (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2016)

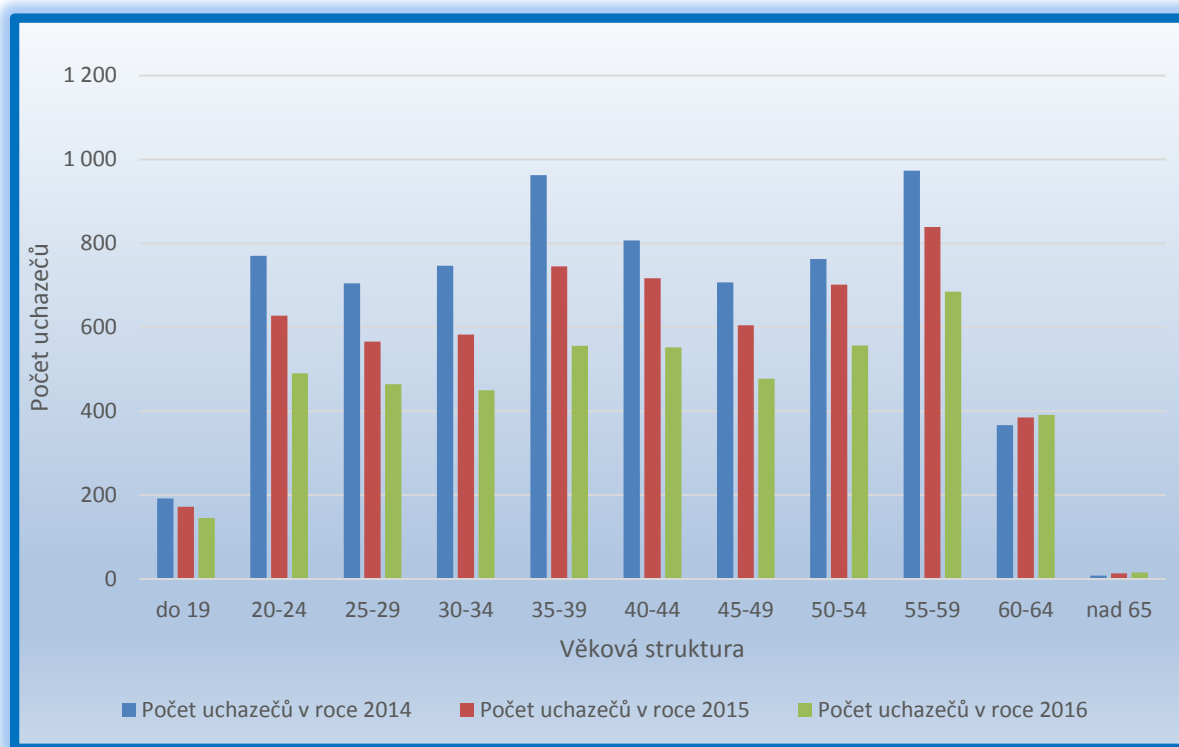
**Tabulka 3 - Věková struktura nezaměstnaných k 31. 12.**

| <b>Věková struktura</b> | <b>Počet uchazečů v roce 2014</b> | <b>Počet uchazečů v roce 2015</b> | <b>Počet uchazečů v roce 2016</b> |
|-------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|
| <b>do 19</b>            | 192                               | 172                               | 145                               |
| <b>20-24</b>            | 770                               | 628                               | 490                               |
| <b>25-29</b>            | 705                               | 566                               | 464                               |
| <b>30-34</b>            | 747                               | 583                               | 450                               |
| <b>35-39</b>            | 963                               | 745                               | 556                               |
| <b>40-44</b>            | 807                               | 717                               | 552                               |
| <b>45-49</b>            | 707                               | 605                               | 477                               |
| <b>50-54</b>            | 763                               | 702                               | 557                               |
| <b>55-59</b>            | 973                               | 839                               | 685                               |
| <b>60-64</b>            | 367                               | 385                               | 391                               |
| <b>nad 65</b>           | 8                                 | 13                                | 16                                |

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí, vlastní zpracování

Nejvyšší počet uchazečů o zaměstnání se vykytuje u věkové skupiny 55-59 let. Důvodem je, že pro zaměstnavatele starší lidé nejsou atraktivními zaměstnanci. K největšímu poklesu oproti roku 2014 došlo v roce 2016 u věkové kategorie od 35 do 39. Počet se snížil o 407 uchazečů, jedná se o 42,2 % pokles. Dále se vysoce snížil počet u skupiny 20-24 let, kdy se počet uchazečů snížil o 36,4 % v roce 2016 oproti roku 2014. Pro úřady je to příznivý fakt, protože se pomocí nástrojů aktivní politiky snaží snižovat počet uchazečů v této skupině. K nejmenší změně došlo v loňském roce u kategorie 60-64 let, kdy počet vzrostl o 6,5 %, což je změna o 24 uchazečů oproti roku 2014. Díky zvyšujícímu se počtu starších uchazečů o zaměstnání se také zvýšil průměrný věk uchazečů. V roce 2014 byl průměrný věk uchazečů 41,1 let. V loňském roce průměrný věk uchazečů vzrostl na 42,3 let.

**Graf 7 - Věková struktura nezaměstnaných**



Zdroj: Vlastní zpracování

V tomto grafu vidíme že, všechny hodnoty v jednotlivých skupinách mají od roku 2014 klesající tendenci. Důvodem je oživení ekonomiky a zlepšení fungování úřadů práce. Výjimku tvoří pouze věková skupina 60-64 let a skupina nad 65 let, kde počty uchazečů naopak stoupají.

#### **4.4.2 Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání**

Situace počtu uchazečů o zaměstnání u skupiny absolventů se stále zlepšuje. K největšímu nárůstu dochází v létě a na podzim, situace se opětlepší vždy v zimě a na jaře. Ke zlepšení dochází díky oživení trhu a zlepšení možností na trhu práce. Počet uchazečů se snižuje také v důsledku snižujícího se počtu populace a tím i uchazečů o studium. Snižujícímu počtu nezaměstnaných absolventů napomohl také fakt, že je nedostatek zaměstnanců v určitých oborech, díky tomu zaměstnavatelé jsou ochotní zaměstnávat více absolventy (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2016).

**Tabulka 4 - Vzdělanostní struktura nezaměstnaných k 31.12**

| Vzdělání  | Počet uchazečů v roce 2014 | Počet uchazečů v roce 2015 | Počet uchazečů v roce 2016 |
|---|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| <b>Bez vzdělání</b>                               | 1                          | 1                          | 0                          |
| <b>Neúplné zákl. vzdělání</b>                     | 6                          | 3                          | 3                          |
| <b>Základní vzdělání</b>                          | 1 549                      | 1 353                      | 1 158                      |
| <b>Nižší střední vzdělání</b>                     | 1                          | 0                          | 0                          |
| <b>Nižší str. odborné vzdělání</b>                | 165                        | 106                        | 99                         |
| <b>Str. odb. vzdělání s výučním listem</b>        | 3 121                      | 2 637                      | 2 046                      |
| <b>Str. a str. odborné bez mat. a výuč. listu</b> | 25                         | 22                         | 17                         |
| <b>ÚSV</b>  | 208                        | 178                        | 172                        |
| <b>ÚSO s výučním listem a maturitou</b>           | 347                        | 275                        | 208                        |
| <b>ÚSO s maturitou a bez výučního listu</b>       | 1 182                      | 1 036                      | 799                        |
| <b>Vyšší odborné vzdělání</b>                     | 77                         | 56                         | 41                         |
| <b>Bakalářské vzdělání</b>                        | 78                         | 88                         | 60                         |
| <b>Vysokoškolské vzdělání</b>                     | 227                        | 192                        | 173                        |
| <b>Doktor. vzdělání</b>                           | 15                         | 8                          | 7                          |

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí, vlastní zpracování

V meziročním porovnání počtů uchazečů o zaměstnání u absolventů, došlo v každé kategorii vzdělání k poklesu. Výjimku tvoří absolventi s bakalářským vzděláním, kdy došlo v roce 2015 k nárůstu. V roce 2016 tato hodnota opět klesla. Největší počet uchazečů můžeme sledovat u absolventů se středním odborným vzděláním ukončeným s výučním listem, v roce 2016 tato hodnota dosahovala 2 046 uchazečů. Důvodem vysoké nezaměstnanosti v této skupině je fakt, že zaměstnavatelé dávají přednost absolventům s maturitou před absolventy s výučním listem. Druhá nejvyšší hodnota je u skupiny se základním vzděláním, kdy v loňském roce hodnota dosahovala 1 158 uchazečů. Největší meziroční pokles můžeme sledovat u skupiny se středoškolským odborným vzděláním ukončeným výučním listem, tato hodnota se v roce 2016 změnila oproti roku 2014 o 1 075 uchazečů, jedná se o pokles o 34,4 %.

#### 4.4.3 Struktura nezaměstnanosti dle zaměstnání

V této tabulce je nezaměstnanost rozdělena z hlediska skupin zaměstnání dle CZ-ISCO. V CZ-ISCO se charakterizuje 10 hlavních tříd, 43 tříd, 130 skupin, 434 podskupin a 1362 kategorií. Zaměstnání jsou do kategorií zařazena podle podobnosti vykonávané práce a podobnosti potřebné kvalifikace (ČSÚ, 2014).

**Tabulka 5 - Uchazeči dle zaměstnání**

| <b>Třída</b>   | <b>Počet uchazečů<br/>v roce 2014</b> | <b>Počet uchazečů<br/>v roce 2015</b> | <b>Počet uchazečů<br/>v roce 2016</b> |
|----------------|---------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|
| <b>Třída 1</b> | 53                                    | 40                                    | 32                                    |
| <b>Třída 2</b> | 253                                   | 212                                   | 176                                   |
| <b>Třída 3</b> | 461                                   | 394                                   | 305                                   |
| <b>Třída 4</b> | 866                                   | 787                                   | 622                                   |
| <b>Třída 5</b> | 1504                                  | 1242                                  | 951                                   |
| <b>Třída 6</b> | 108                                   | 104                                   | 70                                    |
| <b>Třída 7</b> | 1327                                  | 1004                                  | 777                                   |
| <b>Třída 8</b> | 697                                   | 556                                   | 450                                   |
| <b>Třída 9</b> | 1663                                  | 1561                                  | 1 333                                 |
| <b>Třída 0</b> | 2                                     | 3                                     | 2                                     |

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí, vlastní zpracování

#### Legenda

Tř. 1 - Zákonníci a řídicí pracovníci

Tř. 2 - Specialisté

Tř. 3 - Techničtí a odborní pracovníci

Tř. 4 - Úředníci

Tř. 5 - Pracovníci ve službách a prodeji,

Tř. 6 - Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství

Tř. 7 - Řemeslníci a opraváři

Tř. 8 - Obsluha strojů a zařízení, montéři

Tř. 9 - Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci

Tř. 0 - Zaměstnanci v ozbrojených silách

Nejvyšší počet uchazečů byl k 31.12. 2016 u pomocných a nekvalifikovaných pracovníků. Druhou skupinou s největším počtem uchazečů jsou pracovníci ve službách a prodeji. Tyto dvě zaměstnanecké třídy mají nejvyšší počet uchazečů po všechna sledovaná období. Nejméně nezaměstnaných je ve třídě zaměstnanců v ozbrojených silách. V meziročním srovnání můžeme sledovat největší pokles v roce 2016 oproti roku 2015 u skupiny zákonodárců a řídicích pracovníků, kdy počet uchazečů poklesl o 39,6 % a u skupiny řemeslníci a opraváři, kdy počet osob klesl o 41,4 %. Ve sledovaných obdobích můžeme kromě skupiny zaměstnanců v ozbrojených silách sledovat pokles počtu nezaměstnaných.

#### **4.4.4 Měsíční nezaměstnanost**

V následujících tabulkách se sleduje nezaměstnanost v roce 2015 a v roce 2016 z hlediska jednotlivých měsíců. Největší počet uchazečů je evidován na úřadu práce vždy v měsících lednu a v měsíci únoru. Příčinou je, že zaměstnanci mívají pracovní smlouvy sepsány do konce roku. Dalším důvodem vyššího počtu uchazečů na začátku roku je, že dochází k ochabnutí prací ve stavebnictví a zemědělství. Trendem u těchto sezónních prací je, že zaměstnavatel propustí na zimu některé zaměstnance a začátkem jara je zase přijme zpátky, to může mít za následek opětovné snížení nezaměstnanosti. Snížení počtu uchazečů lze sledovat v letních měsících, důvodem jsou letní sezónní práce, kdy naopak od ledna jsou práce v oblasti zemědělství a stavebnictví v rozmachu. Dalším odvětvím, které v letních měsících prosperuje je pohostinství. Pokles počtu uchazečů však utlumí příchod nových absolventů na trh práce. Z tohoto důvodu nelze sledovat takovou rozsáhlou změnu.

**Tabulka 6 - Měsíční nezaměstnanost v roce 2015**

| <b>Druh</b>     | <b>Počet uchazečů</b> | <b>Podíl nezaměstnaných (v %)</b> | <b>Volná místa</b> |
|-----------------|-----------------------|-----------------------------------|--------------------|
| <b>Leden</b>    | 7 163                 | 9,3                               | 711                |
| <b>Únor</b>     | 6 989                 | 9,1                               | 795                |
| <b>Březen</b>   | 6 579                 | 8,6                               | 879                |
| <b>Duben</b>    | 6 170                 | 8,1                               | 940                |
| <b>Květen</b>   | 5 816                 | 7,6                               | 991                |
| <b>Červen</b>   | 5 687                 | 7,5                               | 1 040              |
| <b>Červenec</b> | 5 733                 | 7,5                               | 1 050              |
| <b>Srpen</b>    | 5 692                 | 7,5                               | 1 046              |
| <b>Září</b>     | 5 599                 | 7,4                               | 1 098              |
| <b>Říjen</b>    | 5 459                 | 7,2                               | 1 092              |
| <b>Listopad</b> | 5 497                 | 7,2                               | 1 086              |
| <b>Prosinec</b> | 5 896                 | 7,8                               | 1 050              |

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí, vlastní zpracování

Největší počet uchazečů byl evidován v měsíci lednu. Naproti tomu nejnižší počet uchazečů byl v měsíci říjnu. K největšímu poklesu došlo mezi měsíci únor a březen, kdy se počet uchazečů v březnu snížil o 410 uchazečů. Naopak k největšímu nárůstu došlo v měsíci prosinci, kdy se počet uchazečů zvýšil o 399 osob, oproti měsíci listopadu. Co se týče volných míst nejvíce je nabízeno úřadem práce v měsíci září.

**Tabulka 7 - Měsíční nezaměstnanost v roce 2016**

| <b>Druh</b>     | <b>Počet uchazečů</b> | <b>Podíl nezaměstnaných (v %)</b> | <b>Volná místa</b> |
|-----------------|-----------------------|-----------------------------------|--------------------|
| <b>Leden</b>    | 6 198                 | 8,2                               | 1 160              |
| <b>Únor</b>     | 6 115                 | 8,1                               | 1 292              |
| <b>Březen</b>   | 5 737                 | 7,6                               | 1 472              |
| <b>Duben</b>    | 5 228                 | 6,9                               | 1 610              |
| <b>Květen</b>   | 4 844                 | 6,4                               | 1 699              |
| <b>Červen</b>   | 4 611                 | 6,1                               | 1 781              |
| <b>Červenec</b> | 4 680                 | 6,2                               | 1 853              |
| <b>Srpen</b>    | 4 644                 | 6,2                               | 1 879              |
| <b>Září</b>     | 4 567                 | 6,1                               | 1 714              |
| <b>Říjen</b>    | 4 400                 | 5,8                               | 1 369              |
| <b>Listopad</b> | 4 419                 | 5,9                               | 1 412              |
| <b>Prosinec</b> | 4 741                 | 6,3                               | 1 232              |

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí, vlastní zpracování

Nejvíce nezaměstnaných bylo stále v měsíci lednu, oproti tomu nejméně nezaměstnaných bylo v měsíci říjnu. K nejvýraznější změně, co se týká nezaměstnanosti došlo mezi měsíci březen a duben, kdy poklesl počet uchazečů o 509 osob. Naopak opět k největšímu nárůstu uchazečů došlo v měsíci prosinec, kdy se počet zvýšil o 322 osob oproti měsíci listopad. V roce 2016 byla nezaměstnanost relativně nižší oproti roku 2015, počet volných míst se také oproti předchozímu roku zvýšil. Největší rozdíly jsou zaznamenány v měsíci leden, kdy v roce 2015 připadalo na jedno volné místo 10 uchazečů, v roce 2016 tomu bylo už jen 5,3 uchazečů na jedno VPM. Nejlepší výsledek byl v měsíci srpnu, kdy počet uchazečů na jedno VPM byl 2,5 uchazečů. Co se týká meziročního srovnání podílů nezaměstnaných k největšímu rozdílu došlo v měsíci prosinec, kdy se hodnota snížila o 1,5 %, což bylo o 1 155 uchazečů méně.



#### 4.4.5 Délka evidence uchazečů na úřadu práce

Délka evidence je důležitým faktorem při hodnocení ekonomické situace daného okresu. MPSV pomocí úřadů práce věnuje zvýšenou pozornost těm uchazečům, kteří jsou na úřadu práce evidováni déle než 12 měsíců. Nezaměstnaní déle než 12 měsíců obtížněji získávají zaměstnání. Úřad práce v těchto případech těsně spolupracuje se zaměstnavateli. Snížení nezaměstnanosti také napomáhají rekvalifikace, které nabízí úřad práce. Zvýšenou pozornost chce také úřad práce věnovat dlouhodobě nezaměstnaným, z důvodu toho, že chtějí zjistit, zda se uchazeči práci vyhýbají, nebo mají závažné důvody, proč práci nemohou najít (Kahan, 2016).

Za dlouhodobě nezaměstnaného se považuje uchazeč, který je evidován na úřadu práce déle než jeden rok. U absolventů je tato doba zkrácena na 6 měsíců. Začlenit dlouhodobě nezaměstnané je velmi důležité, protože lidé dlouhodobě nezaměstnaní si mohou zvyknout pobírat podporu v nezaměstnanosti a přestanou mít snahu si hledat nové pracovní místo.

**Tabulka 8 - Délka evidence na úřadu práce k 31. 12.**

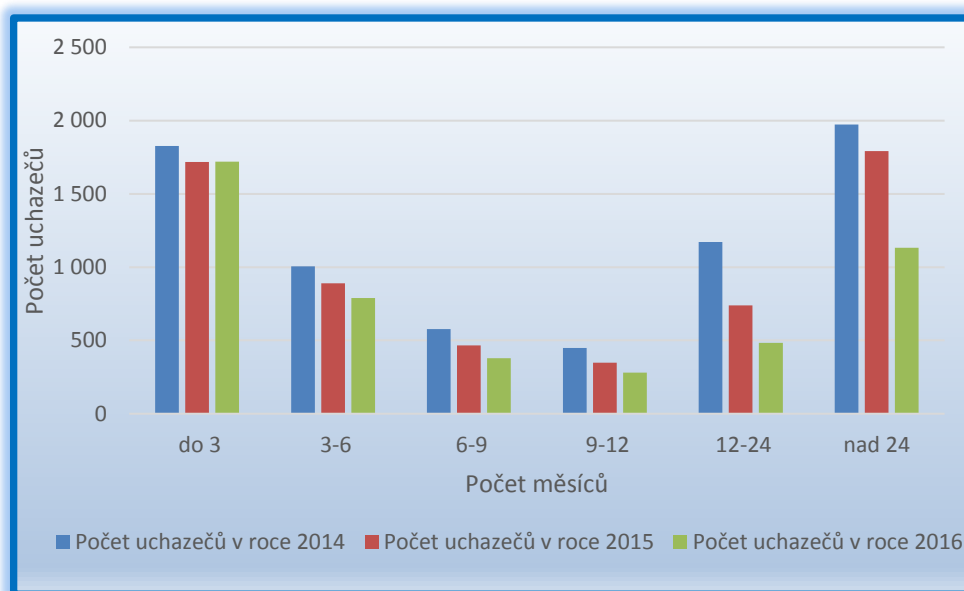
| <b>Délka<br/>(v měsících)</b> | <b>Počet uchazečů<br/>v roce 2014</b> | <b>Počet uchazečů<br/>v roce 2015</b> | <b>Počet uchazečů<br/>v roce 2016</b> |
|-------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|
| <b>do 3</b>                   | 1 826                                 | 1 718                                 | 1 719                                 |
| <b>3-6</b>                    | 1 006                                 | 890                                   | 789                                   |
| <b>6-9</b>                    | 577                                   | 467                                   | 379                                   |
| <b>9-12</b>                   | 449                                   | 349                                   | 280                                   |
| <b>12-24</b>                  | 1 171                                 | 739                                   | 484                                   |
| <b>nad 24</b>                 | 1 973                                 | 1 792                                 | 1 132                                 |

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí, vlastní zpracování

V roce 2016 je poprvé za sledované období nejvyšší počet uchazečů v kategorii do 3 měsíců. Do roku 2016 nejvyšší hodnota byla vždy v kategorii nad 24 měsíců. Tento fakt je příznivý, protože úřady práce se snaží snížit počet uchazečů dlouhodobě nezaměstnaných. Počet osob v evidenci déle než 24 měsíců se v roce 2016 snížil o 841 uchazečů, což je pokles o 43 % oproti roku 2014. K nejmenšímu poklesu došlo v roce 2016 u kategorie do 3 měsíců, kdy se

počet uchazečů snížil pouze o 6 % oproti roku 2014. Snižovala se také průměrná doba evidence, v roce 2016 byla průměrná délka evidence 678 dnů. V roce 2015 to bylo 728 dnů. Jedná se o snížení průměrné délky evidence o 50 dnů.

**Graf 8 - Délka evidence na úřadu práce**



Zdroj: Vlastní zpracování

Z grafu č. 9 je zřetelný pokles za sledované období ve všech kategoriích délky nezaměstnanosti. Výjimku tvoří rok 2016 u kategorie do 3 měsíců, kdy počet uchazečů naopak stoupl, tento nárůst byl pouze o 1 uchazeče, jedná se tedy o 0,06 % nárůst.

#### **4.4.6 Nezaměstnanost v obcích okresu Příbram**

V tabulce níže, je sledována nezaměstnanost v obcích okresu Příbram. V okrese Příbram je celkem 120 obcí, z toho je 5 s rozšířenou působností. Tabulka je sestavena z obcí s nejvyšší nebo nejnižší hodnotou nezaměstnanosti. Dále je zde nezaměstnanost v obcích s rozšířenou působností, které jsou Březnice, Dobříš, Příbram, Rožmitál pod Třemšínem a Sedlčany.

**Tabulka 9 - Nezaměstnanost dle obcí v prosinci 2016**

| Obec                   | Dosažitelní uchazeči 15-64 | Obyvatelstvo 15-64 | Podíl nezaměstnaných osob (v %) | Volná místa |
|------------------------|----------------------------|--------------------|---------------------------------|-------------|
| Bratkovice             | 5                          | 205                | 2,40                            | 0           |
| <b>Březnice</b>        | <b>114</b>                 | <b>2 314</b>       | <b>4,90</b>                     | <b>26</b>   |
| Bukovany               | 1                          | 51                 | 2,00                            | 5           |
| <b>Dobříš</b>          | <b>341</b>                 | <b>5 752</b>       | <b>5,90</b>                     | <b>120</b>  |
| Jablonná               | 28                         | 277                | 10,10                           | 0           |
| Koupě                  | 10                         | 80                 | 12,50                           | 0           |
| Kozárovice             | 32                         | 252                | 12,70                           | 15          |
| Křešín                 | 2                          | 75                 | 2,70                            | 0           |
| Lazsko                 | 18                         | 127                | 14,20                           | 0           |
| Nalžovice              | 12                         | 410                | 2,90                            | 2           |
| Nečín                  | 50                         | 510                | 9,80                            | 2           |
| Nestrašovice           | 0                          | 33                 | 0,00                            | 0           |
| Počaply                | 2                          | 73                 | 2,70                            | 0           |
| <b>Příbram</b>         | <b>1 606</b>               | <b>22 032</b>      | <b>7,30</b>                     | <b>467</b>  |
| Rožmitál pod Třemšínem | <b>176</b>                 | <b>2 867</b>       | <b>6,10</b>                     | <b>49</b>   |
| <b>Sedlčany</b>        | <b>205</b>                 | <b>4 736</b>       | <b>4,30</b>                     | <b>83</b>   |
| Solenice               | 32                         | 228                | 14,00                           | 2           |
| Těchařovice            | 10                         | 37                 | 27,00                           | 0           |
| Velká Lečice           | 13                         | 106                | 12,30                           | 0           |
| Županovice             | 5                          | 51                 | 9,80                            | 0           |

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí, vlastní zpracování

Nejvyšší nezaměstnanost je v obci Techařovice, kdy míra nezaměstnanosti dosahuje hodnoty 27 %. Touto hodnotou se obec Techařovice dostala na první místo v žebříčku obcí s nejvyšším podílem nezaměstnaných. Druhá obec s největší nezaměstnaností je v okrese Bruntál, kde je podíl nezaměstnaných 22,5 %. Důvodem vysoké nezaměstnanosti v této obci může být závislost na sezonních pracích. Další obce s vysokým podílem nezaměstnaných jsou obce Jablonná, Koupě, Kozárovice, Lazsko, Solenice a Velká Lečice, kde se podíl nezaměstnaných pohybuje v rozmezí od 10–15 %. Vyšší nezaměstnanost v obcích Bohostice, Lazsko a Solenice je z důvodů umístění těchto obcí, nacházejí se totiž

v okrajových částech okresu. Naopak nejnižší podíl nezaměstnanosti je v obci Nestrašovice, kdy je podíl nezaměstnaných 0 %, řadí se tak do 120 obcí, kde je nulová nezaměstnanost. Dalšími obcemi s nízkou nezaměstnaností jsou Bratkovice, Bukovany, Křešín, Nalžovice a Počaply, kde je hodnota nižší než 3 % (Stejskalová & Kučera, 2016).

#### 4.4.7 Cizinci v okrese Příbram

V dnešní době se rozdělují cizí státní příslušníci na dvě základní kategorie. Jedná se o občany Evropské unie, kteří nemusejí mít pracovní povolení k zaměstnání a mají volný přístup na český trh. Druhou skupinu tvoří občani třetích zemí, kteří potřebují mít povolení k zaměstnání, nebo musejí mít zaměstnanecké karty (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2016).

**Tabulka 10 - Cizinci v okrese Příbram**

| Uchazeči          | Celkem cizích státních příslušníků | Občané EU/EHP + Švýcarska | Platná povolení k zaměstnání | Cizinci, kteří nepotřebují povolání | Zaměstnanecké karty |
|-------------------|------------------------------------|---------------------------|------------------------------|-------------------------------------|---------------------|
| <b>Celkem</b>     | 1 795                              | 1 094                     | 64                           | 519                                 | 118                 |
| <b>Z toho žen</b> | 582                                | 297                       | 19                           | 226                                 | 40                  |

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí, vlastní zpracování

Nejvíce občanů je ze zemí Evropské unie, Evropského hospodářského prostoru a Švýcarska, kteří zaujímají 60, 95 % z celkového počtu cizích státních příslušníků. Z celkového počtu cizinců zaujímají ženy 32, 4 %.

#### 4.5 Státní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanost je činnost úřadu práce, která hraje důležitou roli při snižování nezaměstnanosti. APZ se snaží reagovat na situaci na trhu práce a napomáhat uchazečům při hledání pracovních míst. Mezi nástroje aktivní politiky můžeme zařadit veřejně prospěšné práce, vytváření pracovních míst pro absolventi a rekvalifikace. Aktivní politika

zaměstnanosti je především zaměřena na rizikové skupiny, dlouhodobě nezaměstnané a na lidi se změněnou pracovní schopností. APZ je prováděna na základě strategie Evropa 2020. Mezi hlavní cíle patří například zvýšení míry nezaměstnanosti na 75 % u osob ve věku od 20 do 64 let. Dalšími cíli jsou zvýšení míry zaměstnanosti žen na 65 %, zvýšení míry zaměstnanosti starších osob od 55 do 64 let na 55 % a snížení nezaměstnanosti osob ve věku od 15 do 24 o jednu třetinu oproti roku 2010.

### **Charakteristika některých nástrojů APZ.**

- Veřejně prospěšné práce.

Veřejně prospěšné práce, napomáhají k obnovení pracovních návyků. Tento nástroj je podporován úřady práce, jako příspěvek na mzdy obcím a zaměstnavatelům, při vytvoření. VPP bývají časově omezené a jsou hrazena buď z národních zdrojů, nebo z operačního programu nezaměstnanosti v rámci ESF

- Společensky účelná pracovní místa vyhrazená u zaměstnavatele.

Napomáhají dlouhodobě uchazečům o zaměstnání se uplatnit. Jedná se o uchazeče, pro které v současné době nelze zajistit pracovní místo jinak. Podpora uhrazuje mzdové náklady.

- Společensky účelná pracovní místa zřízená zaměstnavatelem.

Vznikají na základě dohody zaměstnavatele a úřadu práce. Kdy se na toto místo obsadí uchazeč, pro kterého úřad práce nemůže zajistit jiné pracovní uplatnění. Úřad práce může na tato místa poskytovat příspěvek. Tento nástroj využívají především zaměstnavatelé, kteří vstoupili nově na trh a hledají určitý počet zaměstnanců.

- Rekvalifikace a poradenství.

Napomáhají k odstranění nesoulady mezi potřebami na trhu práce a vzděláním uchazečů. Jedná se o osvojení znalostí v určitém oboru. Rekvalifikace jsou zaměřené individuálně na jednotlivé uchazeče a zamezují dlouhodobě nezaměstnanosti. Uchazeč si může svojí rekvalifikaci zajistit sám, a pokud splní určité podmínky, rekvalifikaci uhradí úřad práce.

- Projekty ESF.

Úkolem projektu je snižovat nezaměstnanost, pomoci nezaměstnaným osobám při vstupu na trh práce. Zajistit spravedlivé podmínky na trhu práce a napomáhat lidem, kteří jsou nějakým způsobem znevýhodnění. Dalšími úkoly je podporovat vzdělání a rozvíjet znalosti uchazečů. Projekty se také snaží snížit dlouhodobou nezaměstnanost pomocí nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2016).

#### 4.5.1 Aktivní politika zaměstnanosti ve Středočeském kraji

V této tabulce můžeme sledovat meziroční vývoj investic do APZ dle jednotlivých nástrojů celkově ve Středočeském kraji.

**Tabulka 11 - Výdaje na APZ**

| <b>Druh</b>  | <b>Počet v roce 2015 (v tis. Kč)</b> | <b>Podíl (v %)</b> | <b>Počet v roce 2016 (v tis. Kč)</b> | <b>Podíl (v %)</b> |
|--|--------------------------------------|--------------------|--------------------------------------|--------------------|
| <b>Rekvalifikace, pracovní rehabilitace, poradenské činnosti</b> | 31 692                               | 4,2                | 25 011                               | 4,8                |
| <b>Společensky účelná pracovní míst</b>                          | 248 494                              | 32,8               | 233 205                              | 44,6               |
| <b>Veřejně prospěšné práce</b>                                   | 240 724                              | 31,8               | 233 371                              | 44,7               |
| <b>SÚPM, SÚPM-SVČ</b>  | 1 974                                | 0,3                | 614                                  | 0,1                |
| <b>ESF Projekty</b>  | 234 877                              | 31                 | 30 452                               | 5,8                |
| <b>Celkem</b>  | 757 761                              | x                  | 522 653                              | x                  |

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí, vlastní zpracování

Nejvíce investic bylo vydáno na nástroj veřejně prospěšné práce, na celkových nákladech tento nástroj zaujímal 44,7 % v roce 2016 a na společensky účelná místa, která zaujímala

44,6 % celkových výdajů. Největší pokles výdajů můžeme sledovat v roce 2016 u ESF projektů, kdy investice klesla o 204 425 tis. Kč, to je o 25,2 % oproti roku 2015.

#### 4.5.2 Vytvoření místa v rámci aktivní politiky zaměstnanosti

V okrese Příbram se vytváří poměrně dostatek míst v rámci Středočeského kraje. Z hlediska hodnocení dle počtů vytvořených míst je Příbram na druhém místě s nejvyšším počtem vytvořených míst ve Středočeském kraji. První místo zaujímá okres Kutná Hora, kde bylo vytvořeno o 3 místa více. Středočeský kraj celkově zaujímá 5 místo v počtu vytvořených míst v porovnání s ostatními kraji (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2016).

**Tabulka 12 - Vytvořená místa v rámci APZ**

| <b>Druh</b>                                    | <b>Počet míst v okrese Příbram</b> | <b>Počet míst ve Středočeském kraji</b> |
|--|------------------------------------|---|
| <b>Veřejně prospěšné práce</b>                 | 193                                | 602                                     |
| <b>SÚMP-Vyhrazená míst</b>                     | 114                                | 524                                     |
| <b>SÚPM-SVČ</b>                                | 41                                 | 183                                     |
| <b>VPP hrazené z projektu ESF</b>              | 116                                | 1 221                                   |
| <b>SÚPM vyhrazená a hrazená z projektů ESF</b> | 272                                | 1 892                                   |
| <b>Celkem</b>                                  | 736                                | 4 422                                   |

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí, vlastní zpracování

Nejvíce bylo v okrese Příbram i ve Středočeském kraji vytvořeno společensky účelných pracovních míst, která jsou vyhrazena a hrazena z projektů ESF, kdy bylo vytvořeno v okrese Příbram 272 míst. Naopak nejnižší hodnot dosahovala společensky účelná pracovní místa – SVČ, kdy bylo vytvořeno 41 pracovních míst v okrese Příbram.

### 4.5.3 Podpora v nezaměstnanosti

Podpora v nezaměstnanosti slouží k snížení dopadu ztráty finančních prostředků v důsledku ztráty zaměstnání. Na podporu má nárok člověk, který přišel o zaměstnání, je evidovaný na úřadu práce a splňuje podmínky stanovené zákonem. Doba, za kterou je uchazeči vyplácená podpora se nazývá podpůrní lhůta, která se liší věkovou kategorií uchazeče.

**Tabulka 13 – Počet uchazečů pobírající podporu**

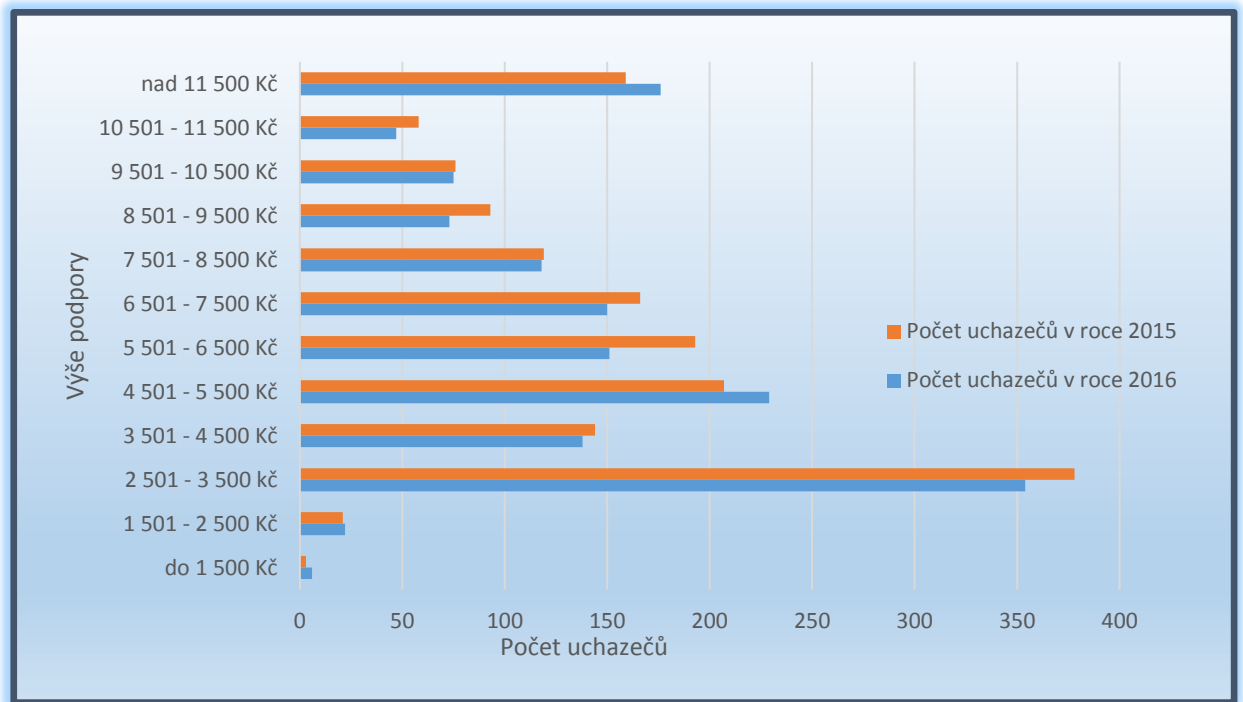
| Výše podpory       | Počet uchazečů v roce 2015 | Počet uchazečů v roce 2016 |
|--------------------|----------------------------|----------------------------|
| do 1 500 Kč        | 3                          | 6                          |
| 1 501 - 2 500 Kč   | 21                         | 22                         |
| 2 501 - 3 500 Kč   | 378                        | 354                        |
| 3 501 - 4 500 Kč   | 144                        | 138                        |
| 4 501 - 5 500 Kč   | 207                        | 229                        |
| 5 501 - 6 500 Kč   | 193                        | 151                        |
| 6 501 - 7 500 Kč   | 166                        | 150                        |
| 7 501 - 8 500 Kč   | 119                        | 118                        |
| 8 501 - 9 500 Kč   | 93                         | 73                         |
| 9 501 - 10 500 Kč  | 76                         | 75                         |
| 10 501 - 11 500 Kč | 58                         | 47                         |
| nad 11 500 Kč      | 159                        | 176                        |

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí, vlastní zpracování

Nejvíce uchazečů pobírá podporu v rozmezí od 2 501 Kč do 3 500 Kč, kdy tuto výši podpory pobíralo 354 uchazečů. Nejméně uchazečů pobírá podporu do 1 500 Kč. Největší změna v meziročním srovnání byla u skupiny od 5 501 do 6 500 Kč, kdy se hodnota v roce 2016 snížila o 27,8 %. Ve většině případech dochází k tomu, že poklesl počet uchazečů v nižších kategoriích, důvodem je fakt, že se zvyšovaly mzdy, tím se zvýšili průměrné mzdy a zaměstnanci postoupili do vyšší kategorií.



**Graf 9 - Uchazeči pobírající podporu v roce 2016**



Zdroj: Vlastní zpracování

Z grafu je patrné, že počty osob se v meziročním porovnání měnily nerovnoměrně. V některých kategoriích je viditelný pokles, a naopak v jiných skupinách je viditelný zase nárůst počtu uchazečů. Průměrná výše podpory v roce 2015 byla 6 488 Kč, oproti tomu v roce 2016 byla 6 574 Kč, kdy došlo k nárůstu o 86 Kč. Nárok na podporu ve výši 0,58 násobku průměrné mzdy mělo 62 uchazečů v roce 2016 a nárok na podporu ve výši 0,65 násobku průměrné mzdy neměl v okrese Příbram nikdo.

## 5. Závěr

Cílem této bakalářské práce bylo analyzovat vývoj nezaměstnanosti ve Středočeském kraji, konkrétně v okrese Příbram. Nezaměstnanost je aktuálním problémem v každém kraji v České republice. Okres Příbram je hodnocen, jako okres s vysokou nezaměstnaností, důvodem je fakt, že nezaměstnanost zde vzrostla již v roce 1991, kdy došlo k úpadku těžební činnosti a došlo k propouštění velkého počtů zaměstnanců. Situace v okrese Příbram se zlepšovala až do té doby, než vypukla hospodářské krize v roce 2009, kdy se míra nezaměstnanosti opět zvýšila. Situace se nezlepšila ani v následujících letech, kdy v roce 2013 se míra nezaměstnanosti vyšplhala na 9, 52 %, což byla nejvyšší hodnota od dob fungování samostatně České republiky.

V současné době, konkrétně ve sledovaném období 2016 nezaměstnanost poklesla. K poklesu došlo zejména díky oživení ekonomiky a zlepšení situace na trhu práce. I když nezaměstnanost v okrese Příbram klesá, stále se jedná o jednu z nejvyšších hodnot v porovnání s ostatními okresy. Míra nezaměstnanosti v okrese Příbram je vyšší i než míra nezaměstnanosti ve Středočeském kraji. Za příznivý fakt, můžeme považovat porovnání poklesu nezaměstnanosti s rokem 2015, kdy okres Příbram dosáhl největšího meziročního poklesu ve Středočeském kraji. Jednalo se o pokles zhruba o 19 %.

Co se týká jednotlivých kategorií nezaměstnanosti ve většině případech můžeme sledovat příznivé snižování počtu uchazečů. V hodnocení nezaměstnanosti z hlediska věkové struktury uchazečů je vysoký počet osob ve věku nad 50 let, příčinou je fakt, že se prodlužuje věk odchodu do důchodu a zaměstnavatelé se brání přijímat tuto kategorií zaměstnanců. Dalším faktem může být také to, že osoby starší 50 let, mají delší podpůrnou dobu, to může mít za následek ztrátu motivace k hledání nového místa.

Nezaměstnanost absolventů škol, je velmi diskutované téma, tato skupina uchazečů má velmi náročný přechod ze vzdělávacího systému do praxe. Nezaměstnanost u této skupiny může být způsobena také špatným výběrem školy, kdy si studenti vybírají již obsazené obory a pak mají problém se usadit na trhu práce. V dnešní době můžeme sledovat, že na trhu práce je nerovnováha mezi nabídkou práce a kvalifikací uchazečů. Nejvíce uchazečů v okrese Příbram je v kategorii střední odborné vzdělání s výučním listem, ve které je 2 046 absolventů.

Když se podíváme na nezaměstnanost z měsíční struktury, můžeme v okrese Příbram sledovat vždy zvýšení v měsíci Leden, Únor a Prosinec, důvodem je úpadek činnosti

v oblasti zemědělství a stavebnictví. Zemědělská půda zaujímá v okrese Příbram 47,6 %. Vysoké snížení nezaměstnanosti nemůžeme sledovat ani v letní sezóně, i když se zvyšuje počet volných míst v pohostinství a hotelnictví. Důvodem může být to, že dochází k propouštění učitelů na prázdniny a k tomu, že matky s dětmi bez zaměstnání začnou hledat nové místo až po prázdninách.

Příznivý jev v okrese Příbram je, že zde dochází k snižování dlouhodobé nezaměstnanosti. Počet uchazečů v roce 2016 klesl o 43 % oproti roku 2014. Počet dlouhodobě nezaměstnaných klesá díky účelně působící aktivní politice zaměstnanosti, která má mezi hlavními cíli snižování právě počtu dlouhodobě nezaměstnaných. Dlouhodobě nezaměstnaní jsou velmi riziková skupina, v okrese Příbram totiž docházelo k nepříznivému zvýšení počtů sociálně vyčleněných lokalit, kde žijí osoby dlouhodobě závislé na podporách. V rámci státní politiky zaměstnanosti bylo vynaloženo na aktivní politiku zaměstnanosti 522 653 Kč v roce 2016 a bylo vytvořeno 736 míst pro nezaměstnané, čímž se okres Příbram dostal na 2. místo v množství vytvořených míst ve Středočeském kraji.

V současné době, můžeme situaci v okrese Příbram hodnotit jako pozitivní, z důvodu snižující se nezaměstnanosti. Velmi kladně můžeme hodnotit i aktivní politiku zaměstnanosti úřadu práce v Příbrami, která je velmi efektivní.

Zlepšení by mohlo zajistit například rozvinutí infrastruktury a zlepšení dostupnosti z města Příbram například do města Plzeň, nebo do Benešova. Dále by byla potřeba zvýšit zájem o studium v oblasti řemesel, protože v této oblasti je nedostatek osob. (MPSV, 2017)

Další bariérou pro odstranění nezaměstnanosti je vysoká finanční podpora pro dlouhodobě nezaměstnané, kterou si město nemůže snížit podle potřeb a u mnoha lidí to vede ke ztrátě motivace hledat si nové zaměstnání.

## 6. Seznam použitých zdrojů

### Bibliografie

BROŽOVÁ, Dagmar, 2003. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1 vydání editor Praha I: Sociologické nakladatelství. ISBN 80-86429-16-4

BUCHTOVÁ, Božena. & kolektiv, a., 2002. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. První vydání editor Praha 7: Vydavatelství Grada Publishing a.s.. ISBN: 80-247-9006-8

HELÍSEK, Mojmír, 2002. *Makroekonomie*. Druhé vydání editor Slaný: Vydavatelství Melandrium. ISBN: 80-86175-25-1

HOLMAN, Robert, 1999. *Ekonomie*. 1 vydání editor Praha: Vydavatelství C- H- Beck. ISBN 80-7179-255-1

KLÍMA, Jan., 2006. *Makroekonomie*. 1. editor Praha: Vydavatelství Alfa Publishing. ISBN: 80-86851-27-3

MAREŠ, Petr, 2002. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3 vydání editor Praha : Vydavatelství Slon. ISBN 80-86429-08-3

NĚMEC, Otakar & KOTÝNKOVÁ, Magdaléna., 2003. *Lidské zdroje na trhu práce*. 1 vydání editor Havlíčkův Brod: Vydavatelství Professional publishing. ISBN 80-86419-48-7

SAMUELSON, Paul. A. & NORDHAUS, William. D., 2013. *Ekonomie*. 19 vydání editor Praha: Vydavatelství NS Svoboda. ISBN 978-80-205-0629-0

SIROVÁTKA, Tomáš. & MAŘEŠ, Petr., 2003. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. První vydání editor Brno: Vydavatelství Masarykova univerzita v Brně. ISBN: 80-210-3048-8

## Elektronické zdroje

ČESKÉ NOVINY: *Nezaměstnanost klesla na 4,9 %, volných míst je nejvíce od listopadu 2007*. Česká tisková kancelář 2016. [Online] Dostupné z:

<http://www.ceskenoviny.cz/zpravy/nezamestnanost-klesla-na-4-9-volnych-mist-je-nejvice-od-listopadu-2007/1424656>

MALICHOVÁ, Renata, Mgr.: *Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2016 a strategie APZ pro rok 2017*. Úřad práce, 2017. [Online] Dostupné z:

<http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/statistiky/roci/PBkraj2016.pdf>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD: *Charakteristika okresu Příbram*. Český statistický úřad, 2016. [Online] Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/xs/charakteristika\\_okresu\\_pribram](https://www.czso.cz/csu/xs/charakteristika_okresu_pribram)

STŘEDOČESKÝ MAPOVÝ PORTÁL: *Charakteristika zájmového území*. Středočeský mapový portál, 2017. [Online] Dostupné z:

[http://gis.krstredocesky.cz/webmap/pov\\_plan/Plan/html\\_cz020/b\\_char.htm](http://gis.krstredocesky.cz/webmap/pov_plan/Plan/html_cz020/b_char.htm)

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD: *Podíl nezaměstnaných osob, pracovní místa v evidenci úřadu práce*. Český statistický úřad, 2017. [Online] Dostupné z:

[https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&z=T&f=TABULKA&filtr=G~F\\_M~F\\_Z~F\\_R~F\\_P~\\_S~\\_U~401\\_null\\_&katalog=30853&pvo=ZAM09&str=v171&c=v3~3\\_\\_RP2016&u=v171\\_\\_VUZEMI\\_\\_101\\_\\_40266#w=](https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&z=T&f=TABULKA&filtr=G~F_M~F_Z~F_R~F_P~_S~_U~401_null_&katalog=30853&pvo=ZAM09&str=v171&c=v3~3__RP2016&u=v171__VUZEMI__101__40266#w=)

VAŘEKA, Jindřich: *Příbramáci, a co dál?* Jindřich Vařeka web, 2016. [Online] Dostupné z: <http://www.jindrichvareka.cz/index.php/clanky/93-pribramaci-a-co-dal-1-dil>

ÚŘAD PRÁCE: *Vývoj nezaměstnanosti v okrese Příbram v letech 1990-2012*. Příbramsko. Eu, 2014. [Online] Dostupné z: <http://www.pribramsko.eu/vyvoj-nezamestnanosti-v-okrese-pribram-v-letech-1990-2012-5274>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ: *Vývoj nezaměstnanosti od Července 2004*. Portál Ministerstva práce a sociálních věcí, 2017. [Online] Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/vyvoj\\_od\\_072004/?\\_piref37\\_240420\\_37\\_240419\\_240419.next\\_page=%2Findex.do&\\_piref37\\_240420\\_37\\_240419\\_240419.statse=2000000000011&\\_piref37\\_240420\\_37\\_240419\\_240419.statsk=2000000000017&\\_piref37\\_240420\\_37\\_240419\\_240419.send=send&\\_piref37\\_240420\\_37\\_240419\\_240419.stat=2000000000017&\\_piref37\\_240420\\_37\\_240419\\_240419.obdobi=B&\\_piref37\\_240420\\_37\\_240419\\_240419.uze mi=155000&ok=Vybrat](http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/vyvoj_od_072004/?_piref37_240420_37_240419_240419.next_page=%2Findex.do&_piref37_240420_37_240419_240419.statse=2000000000011&_piref37_240420_37_240419_240419.statsk=2000000000017&_piref37_240420_37_240419_240419.send=send&_piref37_240420_37_240419_240419.stat=2000000000017&_piref37_240420_37_240419_240419.obdobi=B&_piref37_240420_37_240419_240419.uze mi=155000&ok=Vybrat)

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ: *Statistika nezaměstnanosti*. Portál Ministerstva práce a sociálních věcí, 2017. [Online] Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ: *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v 1. pololetí 2016*. Portál Ministerstva práce a sociálních věcí, 2016. [Online] Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh\\_prace/rok2016p1/anal2016p1.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2016p1/anal2016p1.pdf)

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD: *Klasifikace zaměstnání (CZ-ISCO)*. Český statistický úřad, 2014. [Online] Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/czso/klasifikace\\_zamestnani\\_cz\\_isco-](https://www.czso.cz/csu/czso/klasifikace_zamestnani_cz_isco-)

VAŘEKA, Jindřich: *Nezaměstnanost na Příbramsku rapidně poklesla*. Zpravodaj Kahan, 2016. [Online] Dostupné z: [http://pribram.eu/files/post/100170/10\\_Kahan\\_2016\\_web.pdf](http://pribram.eu/files/post/100170/10_Kahan_2016_web.pdf)

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ: *Statistiky nezaměstnanosti z územního hlediska*. Portál Ministerstva práce a sociálních věcí, 2016. [Online] Dostupné z:

[http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/uzem/?\\_piref37\\_240429\\_37\\_240428\\_240428.next\\_page=%2Findex.do&\\_piref37\\_240429\\_37\\_240428\\_240428.statse=2000000000011&\\_piref37\\_240429\\_37\\_240428\\_240428.statsk=2000000000013&\\_piref37\\_240429\\_37\\_240428\\_240428.send=send&\\_piref37\\_240429\\_37\\_240428\\_240428.stat=2000000000111&\\_piref37\\_240429\\_37\\_240428\\_240428.obdobi=L&\\_piref37\\_240429\\_37\\_240428\\_240428.rok=2016&\\_piref37\\_240429\\_37\\_240428\\_240428.uzemi=155000&ok=Vybrat](http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/uzem/?_piref37_240429_37_240428_240428.next_page=%2Findex.do&_piref37_240429_37_240428_240428.statse=2000000000011&_piref37_240429_37_240428_240428.statsk=2000000000013&_piref37_240429_37_240428_240428.send=send&_piref37_240429_37_240428_240428.stat=2000000000111&_piref37_240429_37_240428_240428.obdobi=L&_piref37_240429_37_240428_240428.rok=2016&_piref37_240429_37_240428_240428.uzemi=155000&ok=Vybrat)

STEJSKALOVÁ, Alice a KUČERA, Petr: *Kde je v Česku nejvíce lidí bez práce. Nejhorší obec nenajdete na severu, ukazuje žebříček*. Zprávy aktuálně 2016. [Online] Dostupné z:

<https://zpravy.aktualne.cz/ekonomika/kde-je-v-cesku-nejvice-lidi-bez-prace-nejhorsiobecnenajdet/r~627257c07bfa11e6a77e002590604f2e/>

## **7. Přílohy**

### **Seznam použitých zkratk**

AZP – Aktivní politika zaměstnanosti

VPP – Veřejně prospěšné práce

ÚSO – Úplné střední odborné vzdělání

ÚSV – Úplné střední vzdělání

SÚPM – Společensky účelná pracovní místa

ESF – Evropský sociální fond

EHP – Evropský hospodářský prostor

ČSU – Český statistický úřad



