

**Česká zemědělská univerzita v Praze**

**Provozně ekonomická fakulta**

**Katedra ekonomických teorií**



**Diplomová práce**

**Rizikové skupiny na trhu práce ve vybraném regionu**

**Bc. Adéla Řezníčková**

© 2018 ČZU v Praze

# ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

## ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Adéla Řezníčková

Veřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

Rizikové skupiny na trhu práce ve vybraném regionu

Název anglicky

Risk groups in the labour market of selected region

---

### Cíle práce

Diplomová práce se zabývá rizikovými skupinami na trhu práce ve vybraném regionu.

Cílem teoretické části práce je popsat pojmy spojené s trhem práce a politikou zaměstnanosti, jejími nástroji a v neposlední řadě s rizikovými skupinami na trhu práce.

Praktická část diplomové práce má za cíl analýzu nezaměstnanosti rizikových skupin v regionu Benešov.

### Metodika

Teoretická část bude zpracována na základě analýzy dokumentů. Metodou deskripce budou vymezeny pojmy spjaté s danou problematikou.

Potřebné údaje pro zpracování praktické části budou získány ze statistických dat MPSV a ČSÚ. V praktické části bude použita kvantitativní statistická metoda pomocí časových řad. Dále bude proveden vlastní výzkum formou dotazníkového šetření, které bude zaměřeno na konkrétní rizikovou skupinu na Úřadu práce v Benešově.

#### Doporučený rozsah práce

60 – 80 stran

#### Klíčová slova

trh práce, nezaměstnanost, míra nezaměstnanosti, rizikové skupiny, úřad práce, ministerstvo práce a sociálních věcí, politika zaměstnanosti

---

#### Doporučené zdroje informací

- BROŽOVÁ, D. Kapitoly z ekonomie trhu práce. Praha: Oeconomica, 2006. 173 s. ISBN 80-245-1120-7
- BROŽOVÁ D. Společenské souvislosti trhu práce. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. 140 s. ISBN 80-86429-16-4
- BUCHTOVÁ B. Nezaměstnanost: Psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha: Grada, 2002. 240 s. ISBN 80-247-9006-8
- HALÁSKOVÁ, R. Trh práce a politika zaměstnanosti. 1. vyd. Ostrava: Ostravská univerzita, 2001. 93 s. ISBN 80-7042-595-4.
- JÍROVÁ H. Trh práce a politika zaměstnanosti. Praha: VŠE v Praze, 1999. 95 s. ISBN 80-7079-635-9
- KUCHAŘ, Pavel. Trh práce. 1.vyd. Praha: Karolinum, 2007. 183 s. ISBN 978-80-246-1383-3
- MACH M. Makroekonomie II pro inženýrské studium. Druhá část. Praha: VŠE v Praze, 1995. 252 s. ISBN 80-7079-498-4
- MANKIW G. Zásady ekonomie. Praha: Grada, 2009. 768 s. ISBN 80-7169-891-1
- MAREŠ P. Nezaměstnanost jako sociální problém. Praha: Sociologické nakladatelství, 1998. 172 s. ISBN 80-901-424-9-4
- SOUKUP J. a spol. Makroekonomie. Praha: Management press, 2011. 518 s. ISBN 978- 80-7261-219-2
- 

#### Předběžný termín obhajoby

2018/19 ZS – PEF (únor 2019)

#### Vedoucí práce

doc. PhDr. Ing. Lucie Severová, Ph.D.

#### Garantující pracoviště

Katedra ekonomických teorií

Elektronicky schváleno dne 3. 7. 2017

doc. PhDr. Ing. Lucie Severová, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 1. 11. 2017

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 29. 11. 2018

---

### **Čestné prohlášení**

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Rizikové skupiny na trhu práce ve vybraném regionu" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího diplomové 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 autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušil autorská práva třetích osob.

V Praze dne 30. listopadu 2018

---

## **Poděkování**

Ráda bych touto cestou poděkovala doc. PhDr. Ing. Lucii Severové, Ph.D. za vedení mé diplomové práce, za odborné rady a cenné připomínky. Dále bych chtěla poděkovat všem respondentům za ochotu při vyplňování dotazníků. Nakonec bych ráda poděkovala své rodině za podporu po celou dobu mého studia.

# Rizikové skupiny na trhu práce ve vybraném regionu

## Abstrakt

Tato diplomová práce se zabývá aktuální situací na trhu práce v okrese Benešov se zaměřením na rizikové skupiny uchazečů evidovaných na úřadě práce. Náplní teoretické části je obecná charakteristika trhu práce, nezaměstnanost a především specifikace jednotlivých skupin uchazečů o zaměstnání, které jsou náchylné k výskytu nezaměstnanosti. Teoretickou část zakončuje téma politiky zaměstnanosti, která se rozděluje na aktivní a pasivní. Na závěr je v návaznosti na politiku zaměstnanosti zmíněn a popsán Operační program Zaměstnanost.

Empirickou část zahajuje komplexní charakteristika okresu Benešov z hlediska demografické, sociální a ekonomické situace. Hlavní součástí praktické části je podrobný vývoj nezaměstnanosti v okrese Benešov od roku 2008 do roku 2017 včetně využití kvantitativní statistické metody pomocí elementárních charakteristik časových řad.

Součástí praktické části je vlastní dotazníkové šetření, zaměřující se na cílovou skupinu – absolventy škol, které je prováděno za účelem zjištění názorů respondentů ohledně aktuální situace na trhu práce v okrese, ochoty přizpůsobit se trhu nebo jakými faktory jsou při hledání zaměstnání limitovány. Na závěr jsou veškeré poznatky z praktické části shrnuty a obohaceny o projekt Záruka pro mladé ve Středočeském kraji, který je nápomocen absolventům pro snadnější vstup na pracovní trh.

**Klíčová slova:** trh práce, rizikové skupiny, absolvent, nezaměstnanost, úřad práce, míra nezaměstnanosti, politika zaměstnanosti, Ministerstvo práce a sociálních věcí, minimální mzda, rekvalifikace, vývoj nezaměstnanosti, vzdělání, okres

# **Risk groups in the labour market of selected region**

## **Abstract**

This diploma thesis dealing with the current situation in the labour market in Benešov district, focusing on the risk groups of applicants registered at the Labour Office. The theoretical part is a general characteristic of the labour market, unemployment and especially the specification of individual groups of job seekers who are susceptible to unemployment. The theoretical part concludes the topic of employment policy, which is divided into active and passive. Finally, following the employment policy, the Operational Program Employment has been mentioned and described.

The empirical part begins the complex characterization of the Benešov district in terms of demographic, social and economic situation. The main part of the practical part is the detailed development of unemployment in the Benešov district from 2008 to 2017, including the use of the quantitative statistical method using the elementary characteristics of the time series.

Part of the practical part is a questionnaire survey focusing on the target group - graduates of schools, which is conducted in order to find the respondents' opinions about the current situation in the labour market in the district, willingness to adapt to the market or what factors are limited in the search for employment. In conclusion, all the findings from the practical part are summarized and enriched by project Youth Guarantee in the Central Bohemian region, which helps graduates to make easier enter into the labour market.

**Keywords:** labour market, risk groups, graduate, unemployment, labour office, rate of unemployment, policy of employment, Ministry of labour and social affairs, minimum wage, retraining, development of unemployment, education, district

# Obsah

<b>1 Úvod.....</b>	<b>10</b>
<b>2 Cíl práce a metodika .....</b>	<b>12</b>
2.1 Cíl práce .....	12
2.2 Metodika .....	12
<b>3 Teoretická východiska .....</b>	<b>14</b>
3.1 Trh práce .....	14
3.1.1 Minimální mzda.....	15
3.1.2 Minimální mzda v České republice .....	16
3.1.3 Nabídka práce .....	16
3.1.4 Poptávka po práci.....	17
3.1.5 Rovnováha na trhu práce .....	17
3.1.6 Segmentace trhu práce .....	18
3.2 Nezaměstnanost.....	19
3.2.1 Nezaměstnanost v České republice.....	19
3.2.2 Měření nezaměstnanosti .....	20
3.2.3 Typy nezaměstnanosti.....	21
3.2.4 Okunův zákon .....	24
3.2.5 Phillipsova křivka .....	24
3.2.6 Smysl zaměstnání pro jedince.....	26
3.3 Rizikové skupiny.....	27
3.3.1 Druhy rizikových skupin .....	27
3.4 Politika zaměstnanosti.....	33
3.4.1 Pasivní politika zaměstnanosti.....	34
3.4.2 Aktivní politika zaměstnanosti .....	35
3.4.3 Operační program Zaměstnanost 2014-2020.....	38
3.4.4 Podpora zaměstnávání OZP .....	39
<b>4 Empirická část.....</b>	<b>40</b>
4.1 Charakteristika okresu Benešov .....	40
4.1.1 Demografická, ekonomická a sociální situace.....	41
4.2 Vývoj nezaměstnanosti v okrese Benešov .....	43
4.2.1 Struktura nezaměstnaných osob dle pohlaví.....	50
4.2.2 Věková struktura nezaměstnaných osob.....	51
4.2.3 Vzdělanostní struktura nezaměstnaných osob .....	52
4.2.4 Struktura nezaměstnaných osob dle doby evidence na ÚP.....	54
4.3 Dotazníkové šetření.....	56
4.3.1 Metodika šetření .....	56



4.4	Charakteristika základního souboru .....	57
4.5	Formulace hypotéz .....	57
4.6	Výsledky dotazníkového šetření .....	58
4.7	Vyhodnocení stanovených hypotéz.....	72
4.8	Absolventi škol na okrese Benešov.....	74
4.8.1	Projekt Záruky pro mladé ve Středočeském kraji.....	74
<b>5</b>	<b>Zhodnocení výsledků .....</b>	<b>77</b>
5.1	Výsledky dotazníkového šetření .....	77
<b>6</b>	<b>Závěr.....</b>	<b>79</b>
<b>7</b>	<b>Seznam použitých zdrojů .....</b>	<b>82</b>
<b>8</b>	<b>Seznam tabulek, grafů, obrázků a příloh .....</b>	<b>85</b>
8.1	Seznam tabulek .....	85
8.2	Seznam grafů.....	86
8.3	Seznam obrázků .....	87
8.4	Příloha .....	88

# 1 Úvod

Termín nezaměstnanost začal figurovat v České republice od historického přelomu v roce 1989, kdy vlivem změny režimu a následnou restrukturalizací státních podniků se určité skupiny lidí stávaly postupně nezaměstnanými. Velkou změnou byla transformace k tržnímu způsobu hospodářství. Nejvíce postiženým odvětvím po pádu režimu byl těžký průmysl a přirozeně více rizikovější nezaměstnanou skupinou byli muži ve středním věku.

Dalším významným milníkem byl rok 2004, kdy Česká republika vstoupila do Evropské unie a Česko začínalo přijímat větší objem zahraničních zakázek, které vytvářely nová pracovní místa. Což se odráželo hlavně na strukturálně postižených regionech.

Zásadním mezníkem v problematice nezaměstnanosti byl rok 2008, kdy naší zemi zasáhla ekonomická krize. To obnášelo zásadní nárůst nezaměstnanosti, která postihla hlavně mladé občany ve věku 25 – 30 let.

V současnosti má Česká republika nejnižší nezaměstnanost mezi zeměmi Evropské unie. Je to dáno rychlým tempem růstu a celosvětovou poptávkou, která nabízí spoustu volných pracovních míst ze strany zaměstnavatelů, což vytváří opačný problém, kdy schází na tyto pozice pracovní síly.

Nezaměstnanost se stala jedním z důležitých makroekonomických problémů, které si vyžadují značnou pozornost. Důležitou roli v této problematice hraje stát, který deleguje svou moc na Ministerstvo práce a sociálních věcí, které činnost sleduje a zveřejňuje prostřednictvím statistik úřadů práce. Dalším článkem ve veřejné správě je Český statistický úřad, který provádí Výběrové šetření pracovních sil, konané namátkově v českých domácnostech. Tento sběr dat se následně používá pro potřeby Eurostatu k internacionální komparaci.

Nezaměstnanost nezpůsobuje problémy pouze na bázi státního aparátu, ale hlavně ovlivňuje vývoj lidského života. Jednotlivec, který se ocitne bez zaměstnání se potýká s celou řadou sociálních, ekonomických a společenských problémů. Nezaměstnanost může vést nejen ke ztrátě životní úrovně, ale také k patologickým jevům, které se projevují sociálními konflikty, depresí, kriminalitou či závislostí na omamných látkách.

Největším problémem je dlouhodobá nezaměstnanost, kdy jedinec přichází o veškeré pracovní návyky a sociální kontakty a raději preferuje pobírání sociálních dávek. Stává se tak pasivním a rezignuje na jakékoliv hledání nového zaměstnání.

Tyto důsledky jsou předmětem řešení politiky zaměstnanosti, která se rozděluje na aktivní a pasivní. V rámci aktivní politiky se uchazečům pomáhá formou rozmanitých rekvalifikačních kurzů nebo projektů, které jsou financovány z Evropského sociálního fondu. Protipólem je politika pasivní, spočívající ve finanční pomoci formou podpory v nezaměstnanosti či dalších sociálních dávkách, které ovšem nejsou dlouhodobým optimálním řešením.

Tato diplomová práce se podrobně věnuje rizikovým skupinám na trhu práce v okrese Benešov. Teoretická část je zaměřená na pojmy spojené s trhem práce a nezaměstnaností, za další charakterizuje konkrétní rizikové skupiny, objevující se na trhu práce.

Praktická část práce nejprve zkoumá vývoj nezaměstnanosti v okrese Benešov ve sledovaném období 2008 - 2017. Součástí práce je také kvantitativní výzkum, prováděný formou dotazníkového šetření, který je zaměřen na absolventy škol do 29 let věku žijících na území okresu Benešov. Cílová skupina absolventů škol je vybrána je z důvodu statusové podobnosti autorky diplomové práce a je třeba této skupině věnovat patřičnou pozornost.

Diplomová práce se zaměřuje na jednotlivé rizikové skupiny na trhu práce, které jsou postiženy nezaměstnaností na území okresu Benešov. Hlavním cílem je analýza nezaměstnanosti v okrese Benešov, která je zastřešena vlastním dotazníkovým šetřením, zaměřující se na vybranou rizikovou skupinu – absolventy škol.

Cílem teoretické části práce je popsat pojmy spojené s trhem práce a politikou zaměstnanosti, jejími nástroji a jednotlivými rizikovými skupinami na trhu práce.

Cílem praktické části práce je analyzovat vývoj nezaměstnanosti v letech 2008 - 2017 v okrese Benešov s přihlédnutím na aktuální situaci na trhu práce v okrese. Vývoj nezaměstnanosti je sledován dle různých kritérií. Práce se zaměřuje na strukturu uchazečů o zaměstnání podle pohlaví, věku, vzdělání a délky evidence na úřadě práce. Nedílnou součástí praktické části tvoří vlastní kvantitativní výzkum, provedený formou dotazníkového šetření, zaměřený na rizikovou skupinu, jež se na trhu práce v okrese Benešov vyskytuje. Jedná se o absolventy škol do 29 let věku.

## 2 Cíl práce a metodika

### 2.1 Cíl práce

Diplomová práce se zaměřuje na jednotlivé rizikové skupiny na trhu práce, které jsou postiženy nezaměstnaností na území okresu Benešov. Hlavním cílem je analýza nezaměstnanosti v okrese Benešov, která je zastřešena vlastním dotazníkovým šetřením, zaměřující se na vybranou rizikovou skupinu – absolventy škol.

Cílem teoretické části práce je popsat pojmy spojené s trhem práce a politikou zaměstnanosti, jejími nástroji a jednotlivými rizikovými skupinami na trhu práce.

Cílem praktické části práce je analyzovat vývoj nezaměstnanosti v letech 2008 - 2017 v okrese Benešov s přihlédnutím na aktuální situaci na trhu práce v okrese. Vývoj nezaměstnanosti je sledován dle různých kritérií. Práce se zaměřuje na strukturu uchazečů o zaměstnání podle pohlaví, věku, vzdělání a délky evidence na úřadě práce. Nedílnou součástí praktické části tvoří vlastní kvantitativní výzkum, provedený formou dotazníkového šetření, zaměřený na rizikovou skupinu, jež se na trhu práce v okrese Benešov vyskytuje. Jedná se o absolventy škol do 29 let věku.

### 2.2 Metodika

Teoretická část diplomové práce je zpracována na základě analýzy dokumentů. Pomocí *deskriptivní* metody jsou vymezeny pojmy spojené s problematikou nezaměstnanosti, trhu práce a politikou zaměstnanosti.

Praktická část vychází z dat oficiálních zdrojů, které jsou zveřejněny na stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí a Českého statistického úřadu. K analýze nezaměstnanosti jsou využity hlavně roční statistiky a zprávy o stavu na trhu práce v okrese Benešov.

V praktické části je použita *kvantitativní statistická analýza pomocí časových řad* pro komplexnější posouzení vybraných determinant a metoda *komparace* k porovnání okresu Benešov se Středočeským krajem a celou Českou republikou.

V dalším bodě praktické části je realizován vlastní kvantitativní výzkum formou *dotazníkového šetření*. Dotazník je cílen na absolventy škol, žijících v okrese Benešov, kteří jsou evidováni na úřadu práce.

Cílem dotazníkového šetření je zjištění, co mohou absolventi nabídnout potencionálním zaměstnavatelům na trhu práce, jakými znalostmi a dovednostmi disponují, či jak moc jsou flexibilní vůči trhu práce. Dotazníkové šetření probíhalo na Úřadu práce a to přímo v kontaktním středisku v Benešově. Dotazník vyplnilo celkem 122 respondentů.

Kvantitativní výzkum je rozšířen o analýzu dat s cílem testování stanovených hypotéz, které lze zamítnout nebo přijmout. Ke splnění dílčího cíle jsou stanoveny čtyři výchozí hypotézy:

- 1) Uchazeči s vyšším vzděláním jsou registrováni kratší dobu na Úřadu práce než uchazeči s nižším vzděláním.
- 2) Ženy jsou registrované na Úřadu práce delší dobu než muži.
- 3) Uchazeči s vyšším vzděláním vyžadují vyšší mzdy než uchazeči s nižším vzděláním.
- 4) Uchazeči ochotni pracovat ve svém oboru jsou evidováni v databázi Úřadu práce kratší dobu než uchazeči, kteří chtějí změnit svůj vystudovaný obor.

Stanovené hypotézy prošly ověřením pomocí doplňku RealStat v programu Microsoft Office Excel a pro určení vazeb mezi proměnnými je použit  $\chi^2$  test.

## 3 Teoretická východiska

### 3.1 Trh práce

Trh práce se skládá z různých, poměrně samostatných, navzájem propojených závislých trhů. V tržní ekonomice dominuje na prvním místě trh výrobků a služeb, na němž si spotřebitelé uspokojují své individuální potřeby pořizováním statků. Produkce trhu je závislá na využívání zdrojů, jakými jsou *práce, půda a kapitál*.

Trh práce je definován jako místo, kde se střetává nabídka pracovních příležitostí s poptávkou po práci. Pro tento trh platí fakt, že jeho hlavním účelem je směna. Specifickým znakem je předmět jeho směny, což je práce, která je třeba k produkci statků.

Hlavními aktéry na pracovním trhu jsou *pracovníci a podniky*. Pracovníci, tj. osoby, které jsou ekonomicky aktivní a vytvářejí tak nabídku práce. Pracovníci si individuálně vybírají zaměstnání o které se budou ucházet. Poptávku po práci tvoří firmy, které svým pracovníkům za odvedenou práci hradí mzdu. Stejně tak jako pracovníci i firmy mají možnost volby, která spočívá v rozhodnutí, kterého pracovníka zaměstnají. Oproti pracovníkům mají podniky mnohem větší možnost výběru.<sup>1</sup>

V letošním roce dosáhl náš trh práce pomyslného dna. Na pracovním trhu není možné sehnat potencionální zaměstnance. Trh docílí tzv. přirozené nezaměstnanosti, která se pohybuje kolem 3 %. Pokud nedojde k uvolnění pracovního trhu pro jedince ze zemí mimo EU, tak je pravděpodobné, že se zvýší mzdy o více než 5 %. Poptávka po nových pracovnících převyšuje nabídku téměř ve všech ekonomických odvětvích. Nejvíce budou scházet lidé ve zpracovatelském průmyslu, logistice, které důsledkem regrese nabídnou tisíce nových pracovních příležitostí. Evergreenem je neustálá vysoká poptávka po specialistech v oboru informačních a komunikačních technologií. Aktuálně na českém trhu práce schází asi dvacet tisíc odborníků.<sup>2</sup>

Klíčovým tématem trhu práce je kromě nábory nových zaměstnanců hlavně udržování těch současných. Podniky by se měly zabývat především investicemi do loajality a profesního růstu zaměstnanců. Mimo jiné je třeba řešit problematiku firemní

---

<sup>1</sup> KUCHAR, Pavel. Trh práce: sociologická analýza. 1. vyd. Praha: Karolinum, 2007, s. 11-12.

<sup>2</sup> *Trh 2017 bude plný extrémů*. [Online] [Citace: 2017-09-08.] Dostupné z: [http://finance.idnes.cz/zamestnani-kariera-personaliste-anketa-novy-rok-f6u-/podnikani.aspx?c=A170106\\_132119\\_podnikani\\_kho](http://finance.idnes.cz/zamestnani-kariera-personaliste-anketa-novy-rok-f6u-/podnikani.aspx?c=A170106_132119_podnikani_kho)

kultury, vlastní značky tzv. „brandu“, vztahy na pracovišti nebo vzděláváním. Tím si zvýší do budoucna celkovou efektivitu podnikání.<sup>3</sup>

Trh práce má dvě funkce, kterými jsou funkce *ekonomická a sociální*. Ekonomickou funkci určuje vztah mezi pracovními místy a pracovní silou. Tento vztah je koncipován na základě směny práce mezi firmami, odvětvími nebo regiony. Předmětem směny na trhu práce je pracovní síla.<sup>4</sup>

Sociální funkce je dána tím, že prostřednictvím pracovní síly jsou jedincům stanoveny finanční odměny a pracovní doba. Kromě zaměstnanců a zaměstnavatelů do tohoto procesu zasahují i státní instituce nebo odbory apod.

Nástrojem pracovního trhu je jeho cena práce tj. mzda. Jedná se o finanční plnění, které poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci za vykonanou práci.

### 3.1.1 Minimální mzda

Minimální mzda je stanovena mez státními institucemi, pod jejíž hodnotu zaměstnavatel nesmí klesnout při výplatě odměny pracovníkovi. Tato mzda má ochrannou funkci, která platí nejen pro zaměstnance, ale i pro zaměstnavatele. Její právní úprava je zakotvena v zákoníku práce - zákonem č. 262/2006 Sb. Základní výši minimální mzdy určuje nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě.<sup>5</sup>

Minimální mzda zastává dvě hlavní funkce:

- Sociálně - ochranná – minimální mzda zaručuje zaměstnanci, že jeho příjmy nesmí klesnout pod úroveň, která by byla již existenčně neúnosná. Zaměstnavateli určuje přímé podmínky mzdové vypořádání.
- Ekonomicko - kritériální – minimální mzda má za úkol motivovat nezaměstnané k hledání zaměstnání, namísto pobírání sociálních dávek. Zaměstnavatelům pak stanovuje nejnižší možnou výši nákladů na mzdy pracovníků, pod kterou ji nelze понížit.<sup>6</sup>

---

<sup>3</sup> *Trh 2017 bude plný extrémů.* [Online] [Citace: 2017-09-08.] Dostupné z: [http://finance.idnes.cz/zamestnani-kariera-personaliste-anketa-novy-rok-f6u-/podnikani.aspx?c=A170106\\_132119\\_podnikani\\_kho](http://finance.idnes.cz/zamestnani-kariera-personaliste-anketa-novy-rok-f6u-/podnikani.aspx?c=A170106_132119_podnikani_kho)

<sup>4</sup> SIROVÁTKA, Tomáš. *Politika pracovního trhu.* Brno: Vydavatelství Masarykovy univerzity, 1995., s. 5.

<sup>5</sup> MPSV [Online] [Citace: 2017-09-08.] Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/13833>

<sup>6</sup> *Minimální mzda.* [Online] [Citace: 2017-09-08.] Dostupné z: <http://www.finance.cz/dane-a-mzda/mzda/vse-omzdach/minimalni-mzda/>

### 3.1.2 Minimální mzda v České republice

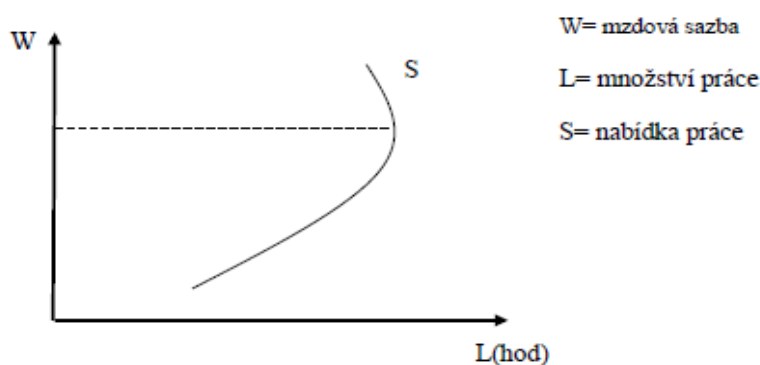
Minimální mzda v Česku činí v roce 2017 jedenáct tisíc korun českých. Od roku 2018 schválila vláda zvýšení mzdy na 12 tisíc korun. Tímto zvýšením Česká republika dosáhla mírné nadprůměrnosti ve střední a východní Evropě. Pro porovnání nejnižší minimální mzdu mají jednoznačně zaměstnanci na Ukrajině a to v přepočtu 3 tisíce korun. Následuje ji Albánie a Makedonie. Naopak nejvyšší minimální mzdu má Rakousko, kde si v průměru pracovníci vydělají v přepočtu 44 tisíc korun měsíčně.<sup>7</sup>

### 3.1.3 Nabídka práce

Jak již bylo zmíněno, nabídka práce je tvořena pracovníky. Jedinec má možnost se rozhodnout mezi svým volným časem, který mu přináší užitek nebo využije čas, který věnuje práci, jež mu přinese mzdu. Proto se říká, že mzda je obětovanou cenou volného času. Pro adekvátní rozhodnutí jedinec musí znát ceny statků. Pokud se dotyčný rozhodne pro volný čas, obětuje tím ušlou mzdu, kterou mohl získat, kdyby pracoval. Tento jev se nazývá *substituční efekt*, při kterém roste mzda, která je ovšem na úkor volného času. Jedná se tedy o nahrazování volného času prací.<sup>8</sup>

Dalším jevem je *efekt důchodový*, kdy vyšší mzda vede také k substituci práce před volným časem. A to proto, že spotřebitel má již přijatelný důchod a vyžaduje více volného času.

Obrázek č. 1 – Křivka nabídky práce



Zdroj: vlastní zpracování

<sup>7</sup> *Minimální mzda v Česku se vyhoupane nad průměr v regionu* [Online] [Citace: 2017-09-09.] Dostupné z: <https://www.novinky.cz/ekonomika/446845-srovnani-minimalni-mzda-v-cesku-se-vyhoupne-nad-prumer-v-regionu.html>

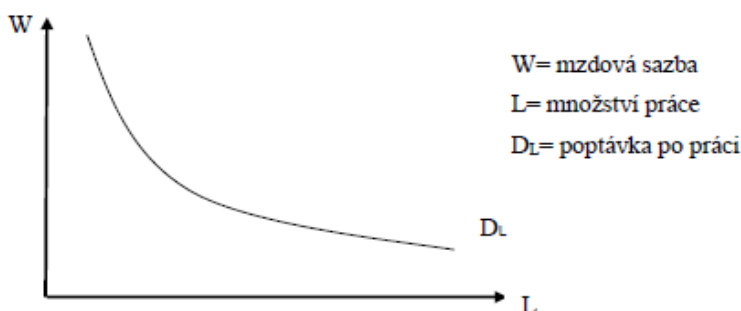
<sup>8</sup> BROŽOVÁ, Společenské souvislosti trhu práce. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, 140 s.



### 3.1.4 Poptávka po práci

Poptávka po práci je tvořena firmami, které poptávají pracovníky a nabízí jim odpovídající finanční ohodnocení za odvedenou práci. Firma poptává takové množství práce, při kterém je v rovnováze příjem z mezního produktu s mezními náklady na práci. Poptávku firem po práci ovlivňuje i produktivita práce, jež závisí na kvalifikaci práce, jejím množství nebo na technologiích.<sup>9</sup>

Obrázek č. 2 – Křivka poptávky po práci

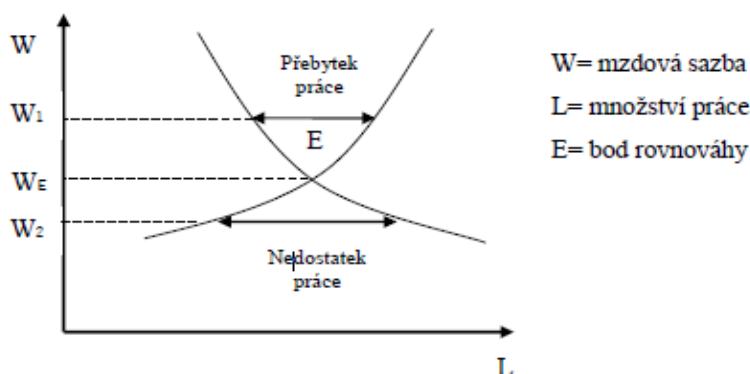


Zdroj: vlastní zpracování

### 3.1.5 Rovnováha na trhu práce

Rovnováha na trhu práce vzniká, když se vyrovná nabídka práce, poptávce po práci. Nabídku i poptávku ovlivňuje cena práce tj. mzda. Rovnováhu na trhu práce znázorňuje bod, ve kterém se protíná při dané mzdové sazbě poptávka po práci s nabídkou práce. Mzdu, při které nastane rovnováha, nazýváme rovnovážnou mzdou.<sup>10</sup>

Obrázek č. 3 - Rovnováha na trhu práce



<sup>9</sup> SAMUELSON, Paul Anthony a William D NORDHAUS. *Ekonomie*: 18. vydání. Vyd. 1. Praha: NS Svoboda, 2007., s. 244-245.

<sup>10</sup> BROŽOVÁ, *Společenské souvislosti trhu práce*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003., s. 20.

### 3.1.6 Segmentace trhu práce

V rámci segmentace trhu práce je možno rozlišit:

- Primární a sekundární trh práce
- Formální a neformální trh práce
- Externí a interní trh práce

Dělení na *primární a sekundární trh* práce vychází z hypotézy dvojího trhu práce. Hypotéza dvojího trhu práce definuje primární trh jako trh s atraktivnějšími a výhodnějšími pracovními nabídkami, který je typický vysokými mzdami, nadstandartními pracovními bonusy a možnostmi kariérního postupu.<sup>11</sup>

Oproti tomu sekundární trh je typický „horšími“ pracovními místy s nižšími mzdami a malými pracovními jistotami.

Pracovníci sekundárního trhu jsou častěji bez zaměstnání, ale na druhou stranu snadněji nalézají nové zaměstnání než v případě primárního sektoru. Přechod ze sekundárního trhu do primárního je velmi obtížný a méně častý.<sup>12</sup>

Rozdělení na formální a neformální trh práce provedl v roce 1984 Ray Pahl.

*Formálním* pracovním trhem je míněn trh oficiálně zveřejněných pracovních míst, které jsou regulovány státními institucemi.

*Neformální trh* nepodléhá jakékoliv regulaci. Je zařazen do šedé až téměř černé ekonomiky státu. Jedná se o nelegální podnikání, které porušuje zákony především pracovní nebo daňové. Do neformálního trhu lze zařadit i formy rodinné a sousedské výpomoci.

*Interní trh* nelze definovat jako trh v pravém slova smyslu. Tento trh vzniká přímo uvnitř jednotlivých firem. V interním trhu dochází k rozmišřování pracovníků pomocí souboru administrativních pravidel a mechanismů, které jasně směřují k daným cílům. Tento trh je založený na charakteru pracovních sil, kterou firmy poptávají. Tím je myšlena kvalifikace a pracovní zkušenosti pracovníků.

Interní trh je typický pro USA. V Evropě nejvíce inklinuje k vnitřnímu trhu Spolková republika Německo.<sup>13</sup>

---

<sup>11</sup> MAREŠ P.: Nezaměstnanost jako sociální problém. Sociologické nakladatelství, Praha, 1998. 172 s.

<sup>12</sup> Tamtéž

V *externím trhu* si navzájem mezi sebou firmy konkurují. V tomto trhu je velmi důležitá rovnováha na trhu práce. Vnější trh je zaměřen především na progresi růstu kvalifikace. Externí trh je typický pro Japonsko nebo Francii.<sup>14</sup>

## 3.2 Nezaměstnanost

Nezaměstnaností je označován stav na trhu práce, kdy určitý segment lidí představuje nabídku práce, která není schopna nebo ochotna si nalézt vhodné zaměstnání. Společností je tento fakt chápán jako podstatné znevýhodnění, které s sebou přináší značné sociální problémy. Nezaměstnanost jedince vylučuje z ekonomického i sociálního způsobu života. Jedinec se může setkat se ztrátou společenských kontaktů, sociálního statutu a prestiže.

Nezaměstnaný člověk je definován jako jedinec, který nemá své stálé zaměstnání, ale je schopen během relativně krátké doby, zpravidla do čtrnácti dnů nastoupit do nového zaměstnání. Seskupení zaměstnaných a nezaměstnaných dohromady tvoří tzv. ekonomicky aktivní obyvatelstvo. Mezi ekonomicky neaktivní obyvatelstvo patří studenti, děti, starobní důchodci, rentiéři a ženy v domácnosti.<sup>15</sup>

### 3.2.1 Nezaměstnanost v České republice

V průběhu měsíce srpna míra registrované nezaměstnanosti v České republice dosáhla 3,1 procenta. Celkový počet uchazečů o zaměstnání činil 230 449. Počet volných pracovních míst činil 313 tisíc. Mezi okresy je na tom nejlépe Rychnov nad Kněžnou s nezaměstnaností 1,1 procenta. V Jindřichově Hradci a v Praze východ je to 1,3 procenta a na Prachaticku 1,4 procenta. Na opačném konci tabulky je okres Karviná s mírou nezaměstnanosti sedm procent. Česko je tak i nadále zemí s nejnižší nezaměstnaností v Evropské unii.<sup>16</sup>

---

<sup>13</sup> MAREŠ P.: *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Sociologické nakladatelství, Praha, 1998. 172 s.

<sup>14</sup> Tamtéž

<sup>15</sup> BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, 140 s

<sup>16</sup> *Nezaměstnanost v ČR*. [Online] [Citace: 2017-09-09.] Dostupné z: <http://www.kurzy.cz/zpravy/336415-cr-nezamestnanost-v-cr-v-srpnu-zustala-na-cervencovych-8-3/>

### 3.2.2 Měření nezaměstnanosti

K měření nezaměstnanosti slouží makroekonomický ukazatel míra nezaměstnanosti, kterou zkoumá Úřad statistiky práce, který je partnerem Ministerstva práce a sociálních věcí. Je vypočítávána jako poměr nezaměstnaných k ekonomicky aktivnímu obyvatelstvu.

$$\text{Míra nezaměstnanosti} = \frac{\text{Počet nezaměstnaných}}{\text{Celkový počet ekonomicky aktivního obyvatelstva}} * 100$$

Zdroj: vlastní zpracování

Český statistický úřad využívá tzv. *obecnou míru nezaměstnanosti*. Každý měsíc vydává ČSÚ veškeré dostupné údaje o nezaměstnanosti a informace o stavu na pracovním trhu. Data o nezaměstnanosti statistický úřad shromažďuje u cca 60 tisíc domácností. Tento průzkum se nazývá Výběrové šetření pracovních sil.

Dále je v České republice zkoumán *Podíl nezaměstnaných osob*, který má na starost Ministerstvo práce a sociálních věcí. Jedná se o počet nezaměstnaných registrovaných na úřadu práce a je porovnáván s počtem lidí ve věku mezi 15 a 64 lety, kteří žijí na daném území. V tomto počtu jsou nově zahrnuti jak ekonomicky aktivní, tak i ekonomicky neaktivní obyvatelstvo. Mezi ně řadíme studenty škol, starobní důchodce, osoby se zdravotním postižením nebo matky nebo otce na rodičovské dovolené. Tento ukazatel vznikl teprve počátkem roku 2013 a nahradil do té doby zveřejňovanou *Míru registrované nezaměstnanosti*.

Původní ukazatel míry registrované nezaměstnanosti zkoumal počty nezaměstnaných registrovaných pouze k ekonomicky aktivnímu obyvatelstvu (nezaměstnaní + zaměstnaní), kteří se snaží nalézt si zaměstnání, podávají žádosti o podpory v nezaměstnanosti nebo se zajímají o možnosti dalšího vzdělávání. Spousta nezaměstnaných, alevšak není zaregistrována na příslušných úřadech práce, tím pádem nejsou evidováni v oficiální evidenci nezaměstnaných, proto reálná míra nezaměstnanosti může být větší než podíl nezaměstnaných osob.<sup>17</sup>

<sup>17</sup> MANKIW G.: Zásady ekonomie. Grada, 2009. 768 s.

## **Přirozená míra nezaměstnanosti**

Přirozenou mírou nezaměstnanosti je míněna nejnižší míra nezaměstnanosti, která bojuje proti vysokým mírám cenové hladiny a současně bude stále udržitelná. Rozumí se tím i taková míra, která je v souladu s rovnováhou na pracovním trhu a odpovídá úrovni zaměstnanosti, při které je míra inflace stabilní.<sup>18</sup> Tedy nevede k jakémukoliv kolísavému snižování nebo zvyšování.

### **3.2.3 Typy nezaměstnanosti**

V důsledku nerovnováhy na pracovním trhu vzniká nezaměstnanost. Rozlišujeme několik základních druhů nezaměstnanosti, z nichž jsou definovány její příčiny, významnost a jaké jsou přítomny východiska k boji proti této problematice.

Podle příčiny vzniku nezaměstnanosti lze nezaměstnanost rozlišit třemi druhy, a to nezaměstnanost frikční, strukturální a cyklickou.

*Frikční nezaměstnanost* je druh nezaměstnanosti, který nevyvolává jedincům ani ekonomice vážné problémy. Je to přirozený jev, který se objevuje v každé ekonomice a označuje se jako normální stav. Vznikne v důsledku nepřetržité migrace jedinců mezi pracovními místy. Ať už jde o individuální potřeby nebo ekonomický vývoj. Vyskytuje se nejčastěji v období, kdy je příznivá situace na trhu pracovních sil, neboť uchazeč nemusí mít obavy ze zanechání svého stávajícího zaměstnání, ba naopak má velké šance na najetí zaměstnání, které bude v souladu s jeho požadavky. Tato nezaměstnanost je krátkodobějšího rázu, trvá zpravidla tři měsíce. Jedná se tedy o jakousi dočasnou formu nezaměstnanosti a zároveň je uchazeč nezaměstnaný dobrovolně. Vytváří se v důsledku zakládání nových firem nebo naopak, kdy jiné zanikají. Popřípadě podniky provádí technologické nebo organizační změny a tudíž sem řadíme i nedobrovolně propuštěné zaměstnance. Nakonec do této nezaměstnanosti lze zařadit i dotyčné, kteří právě dokončili své vzdělání a nemají dostatečné pracovní zkušenosti a snaží se nalézt své první zaměstnání.<sup>19</sup> Největší část v této kategorii tvoří převážně mladí lidé, kteří vstupují na trh

---

<sup>18</sup> BUCHTOVÁ, Božena. Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém. Vyd. 1. Praha: Grada, 2002. Psyché (Grada)., s. 72.

<sup>19</sup> KOTÝNKOVÁ, Magdalena a Otakar NĚMEC. Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU. Praha: Professional Publishing, 2003., s. 122.

práce a hledají pracovní místo, které by nejvíce odpovídalo jejich představám a ideálům, ale zároveň, aby na určité místo měl dotyčný odpovídající schopnosti a dovednosti.<sup>20</sup>

*Strukturální nezaměstnanost* je nejčastěji způsobena snížením poptávky po určité výrobě statků. Lidé přichází o zaměstnání důsledkem rozpadu neprosperujících firem a dostávají se tak do útlumu i některá odvětví. V České republice především dochází k útlumu v sektoru těžebního průmyslu a těžkého strojírenství. Kritickým bodem strukturální nezaměstnanosti jsou lidé pracující v upadajícím odvětví, kteří dříve či později přicházejí o svá stálá pracovní místa a poté velmi těžko hledají jiné uplatnění. Paradoxem této nezaměstnanosti je, že se v této situaci mohou ocitnout i vysoce specializovaní pracovníci, jejichž kvalifikace dopadem útlumu produkce ztrácí na důležitosti a stává se nepotřebnou. Mnohdy jsou to osoby s bohatou pracovní kariérou ve svém oboru a značnými zkušenostmi a znalostmi, o které náhle firmy nejeví zájem.<sup>21</sup> Avšak, aby si našli zaměstnání v jiném podniku, respektive v jiném prosperujícím odvětví, je mnohdy nezbytně nutné změnit svou kvalifikaci a naučit se něco nového. Často se stává, že někteří z nich vzhledem k pokročilému věku již nemají potřebné předpoklady pro novou práci.<sup>22</sup>

Pokud dochází ke snížení poptávky v ekonomice, vzniká *cyklická nezaměstnanost*. Tento typ nezaměstnanosti je spojen s hospodářskými cykly. Pokud ekonomika klesá, tak klesá současně i množství vyprodukovaných statků ve všech odvětvích.<sup>23</sup>

Nezaměstnanost, která je závislá na ročním období nazýváme *sezónní nezaměstnaností*. Souvisí s profesemi jejichž vykonávání je možné vykonávat pouze za příznivého počasí. Řadíme sem například zemědělce nebo stavební dělníky.

Nezaměstnanost můžeme dále můžeme rozlišit na *dobrovolnou a nedobrovolnou*. Za dobrovolně nezaměstnaného považujeme jedince, který se snaží najít zaměstnání za

---

<sup>20</sup> BROŽOVÁ, Dagmar. Společenské souvislosti trhu práce. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, s. 83.

<sup>21</sup> MAREŠ, Petr. Nezaměstnanost jako sociální problém. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994.

<sup>22</sup> BUCHTOVÁ, Božena. Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém. Vyd. 1. Praha: Grada, 2002. Psyché (Grada)., s. 67.

<sup>23</sup> BROŽOVÁ, Dagmar. Společenské souvislosti trhu práce. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003., s. 84

větší finanční ohodnocení než, které převládá na trhu práce. Vzhledem ke svým přehnaným nárokům nemůže přirozeně žádnou práci najít.<sup>24</sup>

Protipól tvoří nedobrovolně nezaměstnaní, kteří jsou ochotni pracovat za jakoukoliv mzdu převládající na trhu práce a v mnoha případech dokonce i za mzdu nižší. Tato nezaměstnanost s sebou nese značné potíže především ekonomické, ale i sociální a psychické. S potížemi a neschopností si najít zaměstnání se lidé v mnoha případech špatně vyrovnávají.

Mezi další segmentaci, která dělí nezaměstnanost je délka jejího trvání. V tomto ohledu rozlišujeme *nezaměstnanost krátkodobou a dlouhodobou*. Krátkodobá nezaměstnanost je typická tím, že se s ní jedinci či obecně celý stát dokážou vypořádat bez jakýkoliv potíží. Nezaměstnaný je schopen za krátkou dobu nastoupit do zaměstnání. Délka krátkodobé nezaměstnanosti by neměla přesáhnout šest měsíců.

Problém avšak nastává v případě dlouhodobé nezaměstnanosti. Ta vzniká, když je delší dobu nezaměstnaný jedinec neúspěšný při hledání zaměstnání. Zpravidla se jedná o období trvající déle než jeden až dva roky. V důsledku toho se dotýčný dostává do finančních nesnází a tím klesá jeho životní úroveň. V případě významného příjmu do rodinného rozpočtu, tím může být ohrožen chod celé domácnosti.<sup>25</sup>

Dále lze definovat i *nezaměstnanost skrytou*, která zahrnuje nezaměstnané jedince, kteří se neregistrují na úřadu práce při ztrátě zaměstnání a tím pádem si nehledají ani nové pracovní zařazení. Do této skupiny řadíme především vdané ženy v domácnosti a mladistvé, kteří rezignovali při hledání zaměstnání. Zahrnujeme sem i osoby s nízkou kvalifikací nebo starší jedince, kteří už nejsou pro potenciální zaměstnavatele dostatečně atraktivními adepty. Starší lidé důsledkem toho, mnohdy předčasně odchází do starobního důchodu.<sup>26</sup>

Posledním členěním nezaměstnanosti je segmentace na *úplnou a nepravou nezaměstnanost*. O úplnou nezaměstnanost se jedná v případě, kdy lidé musí přijmout práci na zkrácenou pracovní dobu nebo, která zcela neodpovídá jejich získaným zkušenostem

---

<sup>24</sup> BROŽOVÁ, Dagmar. Společenské souvislosti trhu práce. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, 140 s.), s. 85.

<sup>25</sup> BROŽOVÁ, Dagmar. Společenské souvislosti trhu práce. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, s. 86-87.

<sup>26</sup> MAREŠ P.: Nezaměstnanost jako sociální problém. Sociologické nakladatelství, Praha, 1998. 172 s.

a kvalifikaci. Jedním z konstruktivních řešení dosažení úplné nezaměstnanosti byla snaha o zavedení čtyřdenního pracovního týdne a omezení pracovní doby.

Nepravě nezaměstnanými jsou myšleni lidé, kteří jsou dobrovolně nezaměstnaní a nemají potřebu si hledat zaměstnání a případné nabídky pracovních příležitostí, odmítají. Jejich hlavní motiv spočívá především v pobírání sociálních dávek ve formě podpor v nezaměstnanosti.

### **3.2.4 Okunův zákon**

Americký ekonom a profesor na Yalské univerzitě Arthur M. Okun ve svém článku v roce 1962 představil dva empirické vztahy - míru nezaměstnanosti a hrubý domácí produkt. Jednalo se o jednoduché rovnice, které zůstaly spjaty s jeho jménem; nazýváme je *Okunův zákon*. Tento zákon zpravidla říká, pokud poklesne hrubý domácí produkt o 2 %, nezaměstnanost vzroste o 1 %.

Oba vztahy vyplývají ze zjištění, že více práce obvykle produkuje více zboží a služeb. Zvýšení množství práce lze dosáhnout delší pracovní dobou nebo větším počtem najatých zaměstnanců.

### **3.2.5 Phillipsova křivka**

Phillipsovu křivku zformuloval v roce 1958 novozélandský ekonom A.W. Phillips. Phillipsova křivka popisuje vztah mezi nezaměstnaností a inflací. V tomto vztahu je inflace vůči nezaměstnanosti nepřímo úměrná. Čím je nezaměstnanost nižší, tím je vyšší inflace a platí to i naopak. Pokud chce vláda snížit růst cenové hladiny, musí se stát vypořádat s nárůstem nezaměstnanosti.

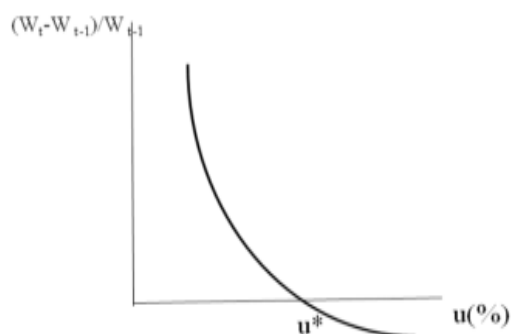
Phillipsova křivka má tři následující podoby:

- Původní mzdovou
- Modifikovanou
- Rozšířenou

*Původní mzdová Phillipsova křivka* znázorňuje převrácený vztah mezi mírou nezaměstnanosti a mírou růst mezd.



Obrázek č. 4 - **Původní mzdová Phillipsova křivka**

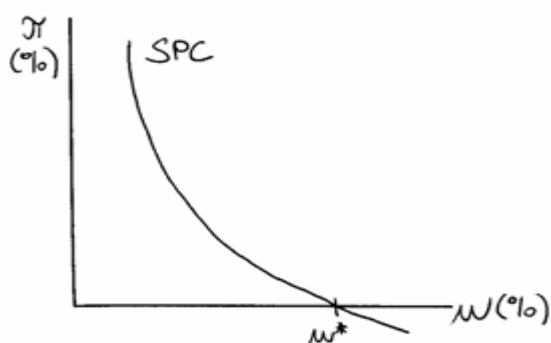


Zdroj: vlastní zpracování

Z tohoto obrázku vyplývá, že čím větší je míra nezaměstnanosti, tím menší je míra růstu mezd. Když se míra nezaměstnanosti rovná přirozené míře, je míra růstu mezd nula procent. Je-li nezaměstnanost pod přirozenou mírou nezaměstnanosti, mzdová sazba poroste. Pokud je míra nezaměstnanosti nad přirozenou mírou nezaměstnanosti, procentní nominální mzdová sazba klesne. To potvrzuje fakt, že existuje substituce mezi mzdovou inflací a nezaměstnaností.<sup>27</sup>

*Modifikovaná mzdová Phillipsova křivka* vysvětluje inverzní spojení mezi mírou růstu cenové hladiny a mírou nezaměstnanosti. Tuto modifikaci realizovali Samuelson a Solow.

Obrázek č. 5 - **Modifikovaná Phillipsova křivka**



Zdroj: vlastní zpracování

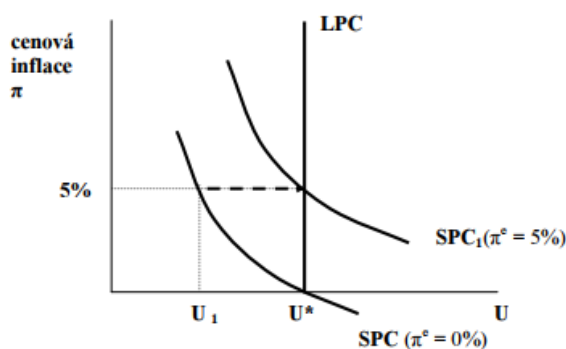
S klesající nezaměstnaností se projevuje růst průměrné mzdové inflace. Vztah mezi mírou inflace a nezaměstnaností vykazoval stabilitu až do konce šedesátých let.

<sup>27</sup> Brown, S.W. *Macroeconomics*. New Jersey : Prentice Hall International, Inc., 1988, s. 127-129.

*Rozšířená Phillipsova křivka* je původní křivka, rozšířena o očekávanou míru inflace. Dlouhodobá Phillipsova křivka je vertikální. Substitute mezi inflací a nezaměstnaností byla popřena.

Příčinou vzniku byla slumface v 70. letech – došlo ke zvýšení míry inflace a současně k růstu nezaměstnanosti. Tato situace byla v rozporu s Phillipsovou ideou. Rozšířený typ Phillipsovy křivky zkonstruoval Friedman a Phelps.<sup>28</sup>

Obrázek č. 6 – Rozšířená Phillipsova křivka



Zdroj: vlastní zpracování

### 3.2.6 Smysl zaměstnání pro jedince

Zaměstnání v životě člověka tvoří klíčovou a nenahraditelnou část. Charakter lidské práce se v jednotlivých etapách života jedinců mění. Pro důstojné živobytí vytváří podmínky, kterými se jedinec seberealizuje a dostává se mu pocitu užitečnosti ve společnosti. Práce kromě materiálního prospěchu zařazuje člověka do jednotlivých sociálních vztahů.<sup>29</sup> Zároveň při vykonávání práce získává dotyčný nové znalosti a dovednosti, čímž si rozvíjí svou osobnost.

Na každou pracovní činnost působí celá řada vnějších vlivů. Jak vlivy ekonomické, politické, vlivy kulturního prostředí, tak i velmi důležitá společenská komunita. To znamená obec, vesnice, město, jejich tradice, zvyky, životní úroveň. V současné době dochází k upřednostňování některých profesních oblastí a jiné naopak upadají. Přitom kvalifikovaných odborníků je zapotřebí v jakékoliv oblasti už jen pro její samotný rozvoj. Na tom se podstatně podílí i profesní příprava mládeže, kterou zajišťují odborná učiliště

<sup>28</sup> Brown, S.W. *Macroeconomics*. New Jersey : Prentice Hall International, Inc., 1988, s. 127-129.

<sup>29</sup> BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2002. *Psyché* (Grada).

a střední odborné školy. Jejich úroveň je závislá na materiálním zajištění školy, ekonomické síle a kvalitě jednotlivých pedagogů. Jak právě oni dokáží své žáky motivovat k práci a připravit je na budoucí povolání. Profese a příprava na ni, práce a jedincův pozitivní vztah k práci společně s motivací, měli a budou mít v rozvinuté společnosti své platné a nepostradatelné místo.

### 3.3 Rizikové skupiny

Jedinec na trhu práce je limitován řadou charakteristik - věkem, zdravotním stavem, dosaženým vzděláním, pohlavím nebo etnickou příslušností. Populace se tímto dělí na dva rozdílné póly. Na skupiny s nižším sklonem k propuštění ze zaměstnání a s vyšším rizikem ztráty zaměstnání. Pro druhou skupinu je typický dlouhodobý charakter nezaměstnanosti. Čím delší dobu člověk setrvává v roli nezaměstnaného, tím se zhoršuje jeho finanční situace a tím klesá i jeho životní úroveň. Rizikovější skupiny nalézají uplatnění spíše na sekundárním pracovním trhu a musí se ucházet o hůře placené pracovní pozice, než by chtěli.<sup>30</sup> Na motivy této problematiky byla vytvořena státní politika zaměstnanosti. Některé z rizikových skupin vyžadují zvýšenou péči v oblasti profesního poradenství. Tlaky, které dlouhodobá nezaměstnanost přináší mohou být provázány s vážnými psychologickými, sociálními a zdravotními následky.<sup>31</sup>

#### 3.3.1 Druhy rizikových skupin

Mezi skupiny, které jsou náchylné k výskytu nezaměstnanosti řadíme:

- Absolventy škol
- Starší osoby nad padesát let věku
- Ženy a osoby pečující o dítě do 15 let věku
- Osoby se zdravotním postižením
- Osoby bez kvalifikace nebo nízkou kvalifikací
- Romské etnikum

---

<sup>30</sup> BUCHTOVÁ, Božena. Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém. Vyd. 1. Praha: Grada, 2002. Psyché (Grada)., s. 109.

<sup>31</sup> Trhlíková J., Úlovcová H., Vojtěch J. Sociální aspekty dlouhodobé nezaměstnanosti mladých lidí s nízkou úrovní vzdělání 1. vyd. Praha 2006.

Rizikové skupiny nejsou nikterak zakotveny v zákoně. Nicméně zákon o zaměstnanosti přesto ukládá povinnost, že určitým uchazečům o zaměstnání se při zprostředkování zaměstnání musí věnovat zvýšená péče.<sup>32</sup>

### **Absolventi a mladiství**

První definovanou rizikovou skupinou jsou absolventi středních škol a mladiství. Za absolventa je považován jedinec, který v žádném svém pracovním poměru nesetřval po absolvování vzdělávání minimálně po dobu dvou let. Za mladistvého považujeme člověka, který nedosáhl osmnácti let věku.

Klíčovým handicapem je fakt, že absolventi škol mají nedostatečné až téměř nulové praktické zkušenosti. Tím pádem jsou absolventi škol a mladiství obtížně umístitelní na pracovním trhu. Důkazem je stále se zvyšující procento uchazečů, kteří jsou evidováni na úřadech práce. Úřady práce řeší tuto situaci tím, že potencionálnímu zaměstnavateli, který nabídne pracovní místo absolventovi nebo mladistvému, udělí celkovou nebo dílčí část mzdových nákladů absolventa. Jediná podmínka spočívá v povinnosti zajistit odbornou praxi absolventovi a v případě mladistvého udělit možnost k získání případné kvalifikace.

<sup>33</sup>

Nezaměstnanost má negativní dopady nejen pro dotyčné jedince, ale obecně pro celý stát. Jedinec si ohrožuje rozvoj osobnosti a schopnost osamostatnit se. Co se týče sociálních dávek, tak absolventi základních škol přichází o nárok na podporu. Oproti tomu absolventi středních škol nárok na finanční podporu mají. Do této rizikové skupiny lze zahrnout také i dotyčné, kteří z nejrůznějších důvodů střední školu nemohli dokončit.<sup>34</sup>

Na problematiku nezaměstnanosti absolventů působí několik vnitřních faktorů, kterými jsou ekonomická situace nebo celková nezaměstnanost. V současnosti se zapojování této rizikové skupiny do zaměstnání věnuje značná pozornost hlavně prostřednictvím vzdělávacího poradenství, které je významnou součástí aktivní politiky zaměstnanosti.

---

<sup>32</sup> Zaměstnanost: zákon o zaměstnanosti; Úřady práce, odbory, kolektivní vyjednávání, ochrana zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, inspekce práce: redakční uzávěrka. Ostrava: Sagit, 2015. ÚZ, s. 12

<sup>33</sup> Trhlíková J., Úlovcová H., Vojtěch J. Sociální aspekty dlouhodobé nezaměstnanosti mladých lidí s nízkou úrovní vzdělání 1. vyd. Praha 2006.

<sup>34</sup> BUCHTOVÁ, Božena. Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém. Vyd. 1. Praha: Grada, 2002. Psyché (Grada), s. 110.

Nezaměstnanost absolventů můžeme zařadit do několika základních příčin. Nejčastějšími příčinami jsou vysoké počty absolventů, nedostek praxe a také, že na trhu práce schází případní zaměstnavatelé, kteří by jevíli o mladé absolventy zájem.<sup>35</sup> Mimo jiné je nezaměstnanost absolventů závislá i na aktuálním ekonomickém vývoji. Například v letech 2008 - 2010, kdy Česko zasáhla ekonomické krize počet výrazně narůstal. Až v roce 2014 se situace stabilizovala a od té doby dochází k neustálému poklesu, který je zapříčiněn příznivou situací jak ekonomice, tak i na pracovním trhu.<sup>36</sup>

### **Osoby starší 50 let věku**

Mezi tuto rizikovou skupinu zpravidla řadíme osoby ve věku mezi čtyřicátým až šedesátým rokem života. Tato skupina je vlivem ztráty zaměstnání poznamenána v největší míře ze všech rizikových skupin. Pokud jsou jedinci nezaměstnaní již delší dobu, tak se může postupem času stát, že zcela rezignují na hledání nového zaměstnání. Hlavním důvodem pro nezapojení těchto osob do práce je z hlediska zaměstnavatelů nízká atraktivnost, než v případě mladších kandidátů, a to navzdory tomu, že starší lidé mohou být vzhledem ke svým pracovním zkušenostem více přínosnějšími uchazeči. Dalším problémem je finanční stránka věci, zaměstnat a nadále proškolit staršího adepta stojí více peněz než v případě mladšího jedince.

Další možností zaměstnání pro starší osoby je podnikání, ale to může být v přibývajícím věku velmi fyzicky a psychicky náročné. Hlavní roli v této problematice hraje především zdravotní stav člověka a osobnost jedince.<sup>37</sup> S přibývajícím věkem klesá zájem o změnu zažitých stereotypů a hůře se člověk vyrovnává s překérnějšími životními situacemi.

Nevýhodou, která značně ovlivňuje nezaměstnanost starších lidí je nedostatek částečných úvazků, které by byly vhodným řešením pro tuto rizikovou skupinu a tím by se celkově snížila míra nezaměstnanosti starších lidí.<sup>38</sup>

---

<sup>35</sup> Názory pracovníků úřadů práce na uplatnění absolventů škol [online]. Praha, 2007 [cit. 2017-10-18].

Dostupné z: <http://www.nuov.cz/nazory-pracovniku-uradu-prace-na-uplatneni-absolventu-skol-1>

<sup>36</sup> Národní ústav pro vzdělávání: Absolventi středních škol a trh práce [online]. Praha, [cit. 2017-10-10].

Dostupné z: <http://www.nuv.cz/t/absolventi-strednich-skol-a-trh-prace-ekonomicka-odvetvi>,

<sup>37</sup> BUCHTOVÁ, Božena. Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém. Vyd. 1. Praha: Grada, 2002. Psyché (Grada)., s. 111-112.

<sup>38</sup> 61 Aktuality z trhu práce: 50 let není handicap, hlásá nový pracovní projekt [online]. Praha [cit. 2017-10-18]. Dostupné z: <http://www.prace.cz/poradna/aktuality/detail/article/projekty-pomohou-lidem-nad-50-let-najit-praci/>

## Ženy a osoby pečující o děti do 15 let věku

V mnoha případech se stává, že při výběru zaměstnance, zaměstnavatel upřednostní muže před ženskou pracovní silou. Je to dáno především tím, že ženy jsou více zatíženy závazky, které se týkají domácnosti a dětí. A tím se ženy stávají jednou ze skupin, která má sklony k vyšší nezaměstnanosti.

U žen pečujících o malé děti hrozí opakující se nepřítomnost na pracovišti, což se potencionálním zaměstnavatelům příliš nezamlouvá. Přirozenou roli v profesním životě ženy sehrává i odchod na rodičovskou dovolenou, která standardně trvá tři roky.<sup>39</sup> Problém nastává v případě matky samoživitelky. Ti se tak velmi často dostávají do obtížné a nepříjemné životní situace.<sup>40</sup>

Celosvětově platí, že ženy jsou obecně nejčastěji diskriminovanou skupinou, co se genderu týče. I přesto, že ženy jsou obecně více vzdělané než muži, dostávají ve většině případů nižší mzdy než za totožnou práci muži. Z makroekonomického hlediska jsou rozdílné příjmy mužů a žen dány zejména menším počtem žen na vyšších manažerských postech. Z mikroekonomického hlediska jsou ženy povyšovány na vyšší pozice mnohem pomaleji než muži. Ženy obvykle bývají zaměstnanější na horších pracovních postech, především v sektorech jako je zdravotnictví, školství nebo veřejná správa. Převážně se jedná se o státní instituce a finanční ohodnocení zde nepatří k nejvyšším.<sup>41</sup>

V České republice je rozdíl ve mzdě mezi mužem a ženou 22 %. Jedná se o třetí největší odchylku v Evropě a podle mezinárodního srovnání se rozdíly ve mzdách objevují ve všech evropských zemích.<sup>42</sup> Na mzdy má značný vliv také velikost podniku a obor ve, kterém firma podniká. Ženy se tak spíše dostávají do top managementu v menší společnosti a v méně atraktivním odvětví.<sup>43</sup>

---

<sup>39</sup> MACHOVCOVÁ, Kateřina (ed.). Ženy na trhu práce: realita a perspektivy: [sborník textů mezinárodního kolektivu autorek k problematice rovného zacházení na trhu práce. Praha: Gender Studies, 2007., s. 22-23.

<sup>40</sup> BUCHTOVÁ, Božena. Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém. Vyd. 1. Praha: Grada, 2002. Psyché (Grada)., s. 113.

<sup>41</sup> Tamtéž

<sup>42</sup> Rozdíl ve mzdách mezi českými muži a ženami je 22 procent, v Evropě třetí nejvyšší [online]. Praha, 2016 [cit. 2017-10-18]. Dostupné z: [http://www.rozhlas.cz/zpravy/data/\\_zprava/rozdil-ve-mzdach-mezi-ceskymi-muzi-azenami-je-22-procent-v-evrope-treti-nejvyssi--1601006](http://www.rozhlas.cz/zpravy/data/_zprava/rozdil-ve-mzdach-mezi-ceskymi-muzi-azenami-je-22-procent-v-evrope-treti-nejvyssi--1601006)

<sup>43</sup> MACHOVCOVÁ, Kateřina (ed.). Ženy na trhu práce: realita a perspektivy: [sborník textů mezinárodního kolektivu autorek k problematice rovného zacházení na trhu práce. Praha: Gender Studies, 2007., s. 12.

## **Osoby se zdravotním postižením**

Další skupinou jsou osoby se zdravotním postižením, kterým se možnosti pro zapojení do pracovního procesu poměrně stále zhoršují. Tyto špatné podmínky s sebou přináší vedle ekonomických, sociálních a psychických problémů, zároveň i problémy s lidskou důstojností. Prohlubuje se problém se společenským postavením a uplatněním lidí se zdravotním postižením na trhu práce, které se stále snižuje. Na úřadech práce jsou v databázi vedeni povětšinou dlouhou dobu. Tento stav nezatěžuje jen samotné jedince se zdravotním postižením, ale také jejich rodinné příslušníky, které o ně musí pečovat.<sup>44</sup>

Pro osoby zdravotně postižené je typický pokles motivace při hledání zaměstnání. A to platí i v případě jejich potenciálních zaměstnavatelů. Za případně nepřijmutí postiženého jedince do zaměstnání hrozí firmám sankce, ale oni i přesto raději uhradí penalizaci, protože se jim to i tak vyplatí. V případě přijmutí zdravotně postiženého uchazeče by firmy musely zainvestovat například do úprav místa výkonu zaměstnání a zavedení bezbariérového přístupu. Mimo jiné hraje roli také míra kvalifikace OZP, která je ve většině případů nedostatečná.<sup>45</sup>

## **Osoby s nízkou kvalifikací**

Pro hledání pracovních příležitostí je kvalifikace velmi důležitým faktorem. Čím větší je míra kvalifikace, tím stoupá šance na lepší možnost volby zaměstnání. O osoby s nízkou nebo nulovou kvalifikací ztrácí zaměstnavatelé zájem. Tato skupina lidí tvoří největší skupinu mezi dlouhodobě nezaměstnanými, je to asi 1/3 všech nezaměstnaných. Jde především o mladé lidi, kteří nemají zájem nejen o vzdělání, ale i pracovní návyky.<sup>46</sup> Tito pracovníci pobírají místo mzdy, často životní minimum. Proto nemají motivaci nastoupit do práce, protože místo získání vlastní vydělané mzdy, raději budou pobírat sociální dávky od státu, jež se jeví jako pohodlnější cesta k získání peněz. Spousta jedinců takto činí naprosto vědomě. Často si ještě k pobírání dávek přivydělávají v tzv. šedé až černé ekonomice.<sup>47</sup>

---

<sup>44</sup> BUCHTOVÁ, Božena. Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém. Vyd. 1. Praha: Grada, 2002. Psyché (Grada)., s. 113.

<sup>45</sup> KUCHAR, Pavel. Trh práce: sociologická analýza. Vyd. 1. V Praze: Karolinum, 2007., s. 155-157

<sup>46</sup> BUCHTOVÁ, Božena. Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém. Vyd. 1. Praha: Grada, 2002. Psyché (Grada)., s. 114.

<sup>47</sup> BROŽOVÁ, Dagmar. Společenské souvislosti trhu práce. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, 140 s. s. 104-105.

V této skupině jsou zahrnuti i lidé, kteří jsou závislí na omamných látkách, lidé propuštěni z nápravných zařízení a sociálně nepřizpůsobiví. Tyto skupiny se vyznačují vlastní kulturou, která je založena na deviatním chování a pasivnímu přístupu k práci.<sup>48</sup>

Neochota se vzdělávat nebo pracovat však není jediným faktorem, proč je tato skupina lidí považována za rizikovou. V minulosti měli místo na pracovním trhu i nekvalifikovaní pracovníci, ovšem postupem času docházelo ke zrušení neprosperujících podniků a to vedlo ke snížení velkého množství pracovních míst, kde byli zaměstnání právě pracovníci s nízkou kvalifikací, kteří byli vlivem industrializace nahrazeni stroji. Další slabou stránkou je preferování levnější zahraniční pracovní síly před tuzemskou.<sup>49</sup>

### **Romské etnikum**

Romské uskupení tvoří v České republice nejvýznamnější a největší etnickou menšinu. Romské etnikum je nejvíce limitováno tím, že většina absolvuje pouze základní školu a nepokračuje v dalším vzdělávání. Toto etnikum je omezeno především v jazykové bariéře českého jazyka. Dalším důvodem jsou nedostatečné finanční prostředky na úhradu školného v mateřských školách, proto je jejich děti nenavštěvují a oni je nejsou schopni připravit na přechod na základní školu. Podle zjištěných údajů téměř 80 % romských jedinců má jen základní vzdělání. Tato populace je nejvíce zasažena dlouhodobou a opakovanou nezaměstnaností. Za hlavní příčinu vysoké míry nezaměstnanosti je hledisko vzdělanosti. Mužská část romské populace využívá nejčastěji sezónních typů zaměstnání. I přesto, že jsou tyto formy zaměstnání u Romů velmi preferované nezajišťují pravidelný příjem a tím i udržení životní jistoty. Hojně jsou využívány i pracovní nabídky v rámci šedé ekonomiky, těmi se především mužská část Romů velmi rozšířeně živí. Pro případné zaměstnavatele je to pozitivní přínos, protože tak snadno získají levnou pracovní sílu. Úřady práce mají pro romské etnikum mnohdy jen krátkodobé pracovní příležitosti, které nenabízí odpovídající ohodnocení. Tak se spíše povinné návštěvy na úřadech práce stávají pouhým zvykem, protože stejně žádnou atraktivní nabídku pracovního místa nedostanou. Tím se prohlubuje nedůvěra uchazeče a s tím i motivace se snažit o hledání zaměstnání.<sup>50</sup>

---

<sup>48</sup> BUCHTOVÁ B.: Nezaměstnanost: Psychologický, ekonomický a sociální problém. Grada, 2002. 240 s.

<sup>49</sup> KUCHAR, Pavel. Trh práce: sociologická analýza. Vyd. 1. V Praze: Karolinum, 2007., s. 140.

<sup>50</sup> NAVRÁTIL, Pavel. Romové v české společnosti: jak se nám spolu žije a jaké má naše soužití vyhlídky. Praha: Portál, 2003., s. 61-66.



Minimální šance na získání zaměstnání jsou také zapříčiněny neustálými tlaky na tuto menšinu. Těmi jsou postupně vylučováni ze společnosti. Omezuje se jim rovněž i přístup podílející se na politickém nebo občanském životě společnosti.<sup>51</sup>

Příčiny jejich nezařazení na trh práce jsou nejen na straně romských jedinců, ale také na straně zaměstnavatelů, kteří často nezaměstnávají tyto dotyčné už jen z principu a nedůvěry k nim. Nemusí se vždy jednat o rasistickou diskriminaci. Problém nastává také v nedostatečné informovanosti, jak by se měl jedinec úspěšně ucházet o zaměstnání.

Vývoj nezaměstnanosti této skupiny se stále zhoršuje a jedincům se prodlužuje její délka a někteří jedinci se stávají již nezaměstnatelnými. Tito jedinci už postrádají veškeré pracovní návyky a to má negativní dopad i na mladší generace, která nebyla vedena k zaměstnání, neboť jejich rodiče zájem o práci také neměli. V místech, kde se plošně vyskytuje romské obyvatelstvo tak často vznikají lokality, kde je zvýšená kriminalita, vypjaté mezilidské vztahy a znečištěné životní prostředí.<sup>52</sup>

### **3.4 Politika zaměstnanosti**

Hlavním cílem politiky zaměstnanosti je pomáhat rizikovým skupinám, které jsou nejvíce náchylné k nezaměstnanosti. Pomoc spočívá především v ovlivňování trhu práce a zafinancování podpůrných projektů. Vláda může stimulovat trh přímo i nepřímo. Přímo jsou ovlivněny podmínky pro najímání pracovní síly a pro diskriminaci některých jedinců z trhu práce. Nepřímo lze ovlivňovat prostřednictvím zásahů státu.<sup>53</sup> Klíčovým motivem politiky zaměstnanosti je boj proti dlouhodobé nezaměstnanosti a celkové zlepšení zaměstnatelnosti rizikových skupin na trhu práce.

V politice zaměstnanosti hrají hlavní roli příslušné úřady práce, které provádí jednotlivé registrace uchazečů o zaměstnání, vyplácí podpory v nezaměstnanosti, nabízí a provádí rekvalifikace, informují jedince o volných pracovních místech a zastřešují tvorbu tzv. společensky účelných pracovních míst. Politika zaměstnanosti je podle nástrojů dělena na aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti.<sup>54</sup>

---

<sup>51</sup> Tamtéž

<sup>52</sup> BUCHTOVÁ, Božena. Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém. Vyd. 1. Praha: Grada, 2002. Psyché (Grada)., s. 114-115.

<sup>53</sup> MAREŠ, Petr. Nezaměstnanost jako sociální problém. Vyd. 3., upr. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, 172 s. Studijní texty (Sociologické nakladatelství), sv. 6., s. 115-116.

<sup>54</sup> Tamtéž s.

Úprava státní politiky zaměstnanosti je zakotvena v zákonu č. 435/2004 Sb., o nezaměstnanosti, který vstoupil v platnost 1. října 2004.

V zákoně jsou vymezeny například tyto oblasti:

- Vytváření souladu s evropskou strategií zaměstnanosti a podmínkami pro čerpání pomoci z Evropského sociálního fondu při uplatnění nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti,
- Šetrné zacházení s finančními prostředky získanými na politiku zaměstnanosti,
- Poskytování podpor v nezaměstnanosti,
- Poskytování vzdělávacího poradenství<sup>55</sup>

Politika zaměstnanosti je zastřešována prostředky ze státního rozpočtu. Od roku 2004 jsou podpůrné projekty financovány ze zdrojů Evropského sociálního fondu. Peníze jsou přerozdělovány prostřednictvím dlouhodobých operačních programů.<sup>56</sup> Mezi základní program Evropského sociálního fondu pro problematiku politiky zaměstnanosti patří program Zaměstnanost 2014 - 2020.

### **3.4.1 Pasivní politika zaměstnanosti**

Pasivní politikou zaměstnanosti je myšlena finanční podpora v nezaměstnanosti. V rámci pasivní politiky je nezaměstnaným vyplácena podpora v nezaměstnanosti po dobu, která je stanovena zákonem. Pro úspěšnou žádost o podporu musí uchazeč splnit podmínky pro její přiznání. Výše podpory v současnosti činí v prvních dvou měsících 65 % průměrné mzdy, za další dva měsíce 50 % a po zbytek 45 % průměrné mzdy.<sup>57</sup>

Podmínkou pro získání podpory je povinnost jedince evidovat se na úřadě práce. Uchazeč zároveň nesmí pobírat starobní důchod. Nárok na podporu se ruší uplynutím nároku na podporu, ukončením evidování uchazeče nebo vyřazením z evidence. Poté mají nezaměstnaní nárok pouze na životní minimum.<sup>58</sup> Životní minimum se považuje za minimální výši příjmů nezbytnou k zajištění výživy a ostatních potřeb, které jsou nezbytné

---

<sup>55</sup> KREBS, Vojtěch. Sociální politika. 6., přepracované a aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015., s. 323-324.

<sup>56</sup> KREBS, Vojtěch. Sociální politika. 6., přepracované a aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015., s. 339-340.

<sup>57</sup> KREBS, Vojtěch. Sociální politika. 6., přepracované a aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015., s. 326-330.

<sup>58</sup> Ministerstvo práce a sociálních věcí: Zaměstnanost [online]. Praha, 2012 [cit. 2017-10-18]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/14156>

pro existenční přežití. Uchazeči, který vykonával samostatnou výdělečnou činnost, se podpora stanoví procentuální sazbou z posledního vyměřovacího základu v rozhodném období.<sup>59</sup>

### 3.4.2 Aktivní politika zaměstnanosti

Tato politika je souborem aktivních opatření státu na trhu práce. Jejím cílem je dosáhnout maximální úrovně zaměstnanosti. Od svého počátku prošla vývojem, který přispíval k tvorbě nových nástrojů, které měli pomoci k vytváření nových pracovních míst a zvýšit šance jedincům na snazší vstup na trh práce. Aktivní politiku zaměstnanosti vykonává primárně Ministerstvo práce a sociálních věcí a příslušné úřady práce.<sup>60</sup>

V současné době jsou v rámci APZ využívány tyto nástroje:

- Příspěvek na podporu regionální mobility.
- Rekvalifikace,
- Investiční pobídky,
- Veřejně prospěšné práce,
- Společensky účelná pracovní místa,
- Překlenovací příspěvek,
- Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

#### **Příspěvek na podporu regionální mobility**

Na základě podpory pracovní mobility v místech s nejvyšším podílem nezaměstnaných, v souladu se sladěním nabídky a poptávky na současném trhu práce a s cílem motivovat uchazeče o zaměstnání, zejména dlouhodobě nezaměstnané osoby a osoby s nízkou kvalifikací, byl zaveden nástroj aktivní politiky zaměstnanosti - příspěvek na podporu regionální mobility. Příspěvek na podporu regionální mobility se skládá se ze dvou kombinovatelných příspěvků: Na *dojíždění* a na *přestěhování*.

Příspěvek na dojížděku se pohybuje od 1500 Kč do 3500 Kč měsíčně podle vzdálenosti, přičemž minimální vzdálenost dojížděky je deset kilometrů. Na nejvyšší částku 3500 Kč měsíčně mohou zájemci dosáhnout při dojížděni nad 50 kilometrů. Žádat

---

<sup>59</sup> Ministerstvo práce a sociálních věcí: Rekvalifikace [online]. Praha, 2016 [cit. 2017-10-18]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/rekvalifikace>

<sup>60</sup> KREBS, Vojtěch. Sociální politika. 6., přepracované a aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015., s. 330-331.

o něj mohou uchazeči o zaměstnání, kteří jsou v evidenci ÚP ČR alespoň pět měsíců, případně i kratší dobu, pokud přišli o práci zapříčiněným hromadným propouštěním. Podmínkou je alespoň šestiměsíční pracovní poměr nebo smlouva na dobu neurčitou.

Příspěvek na přestěhování je jednorázově vyplácený příspěvek ve výši 50 tisíc korun. O tento příspěvek může požádat fyzická osoba, která je v evidenci uchazečů ÚP ČR déle než pět měsíců. Další podmínkou je vzdálenost přestěhování, která musí být delší než 50 kilometrů. Příspěvek nelze poskytnout při stěhování do zahraničí. Dále se žadatel v dohodě s ÚP ČR zavazuje, že v novém zaměstnání setrvá alespoň 6 měsíců ode dne podepsání smlouvy.<sup>61</sup>

### **Rekvalifikace a poradenství**

Rekvalifikace pomáhají z dlouhodobého hlediska řešit problémy jak uchazečů o zaměstnání tak i zaměstnavatelů. Cílem rekvalifikací není nejen plošné snížení nezaměstnanosti, ale zejména návrat do pracovního procesu či zvýšení zaměstnatelnosti jedinců. Rekvalifikace sice nenahradí v plném rozsahu vzdělání, ale pro některé dělnické a kvalifikované profese postačí doplnění určitých dovedností z oboru a uchazeč tak snadněji nalezne vhodné zaměstnání. Rekvalifikace jsou jednou z cest, jak vyrovnat rozdíl mezi nabídkou a poptávkou na trhu.<sup>62</sup>

Podmínkou přijetí do rekvalifikačních kurzů je povinnost být v databázi úřadu práce, rekvalifikace musí být potřebná a účelná, jedinec musí být zdravotně způsobilý a mít ke zvolené rekvalifikaci vhodné předpoklady. Tento nástroj je nejvíce využíván uchazeči s nízkou nebo nulovou kvalifikací.

### **Investiční pobídky**

Investiční pobídkou se rozumí finanční podpora danému zaměstnavateli vytvářející nová pracovní místa v odvětví ve kterém je míra nezaměstnanosti poměrně vysoká a trvale neudržitelná. Investiční pobídky slouží k vytváření nových pracovních míst a k

---

<sup>61</sup> <sup>61</sup> Ministerstvo práce a sociálních věcí: Příspěvek na podporu regionální mobility [online]. Praha, 2016 [cit. 2017-10-18]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/prispeveknapodporuregionalnimobility>

<sup>62</sup> Ministerstvo práce a sociálních věcí: Rekvalifikace [online]. Praha, 2016 [cit. 2017-10-18]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/rekvalifikace>

rekvalifikaci nebo proškolení nových zaměstnanců. Výše podpory je závislá na aktuálním dění na trhu práce.<sup>63</sup>

### **Veřejně prospěšné práce**

Veřejně prospěšné práce (dále jen „VPP“) umožňují reaktivaci a získávání pracovních návyků u uchazečů o zaměstnání (dlouhodobě nezaměstnaní, věk nad 50 let, osoby OZP, osoby se základním vzděláním apod.). Podpora je poskytována formou příspěvku na mzdové náklady při vytváření VPP obcemi a zaměstnavateli. Většinou se jedná se o časově omezené pracovní příležitosti, spočívající nejčastěji v údržbě veřejného prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací. Mimo jiné sem patří i např. práce osobního asistenta zdravotně postižených osob, pomocné charitativní práce, pomocné práce ve školách a školských zařízeních, údržbářské práce ve prospěch obcí.

Hlavním přínosem tohoto nástroje APZ je zejména udržení a obnovení elementárních pracovních návyků skupiny uchazečů o zaměstnání a jejich motivace a aktivizace k práci a k získání finančních prostředků z pracovní činnosti, nikoliv ze státních sociálních podpor nebo podpor v nezaměstnanosti.<sup>64</sup>

### **Společensky účelná pracovní místa**

Společensky účelná pracovní místa přispívají k dlouhodobějšímu pracovnímu uplatnění uchazečů o zaměstnání (uchazeči s nedostatkem praktických zkušeností, absolventi a mladiství, ženy po mateřské a rodičovské dovolené, uchazeči nad 50 let, osoby neuplatitelné na trhu práce apod.), kterým nelze v současné době zajistit pracovní pozici jiným způsobem. Příspěvky jsou poskytovány na tři typy společensky účelných pracovních míst. Na pracovní místo, které zřizuje zaměstnavatel nově, na místo zřízené za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti a na místo, které zaměstnavatel vyhradil pro konkrétního uchazeče. Na jedno pracovní místo je možné čerpat pouze jeden druh příspěvku.<sup>65</sup> Společensky účelná pracovní místa jsou zřizována na základě písemné dohody s úřadem práce.

---

<sup>63</sup> KREBS, Vojtěch. Sociální politika. 6., přepracované a aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015., s. 334.

<sup>64</sup> Ministerstvo práce a sociálních věcí: Roční zpráva o situaci na TP[online]. Praha, 2017 [cit. 2017-10-18]. Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/statistiky/rocnizprava\\_o\\_situaci\\_na\\_tp\\_2017.pdf](https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/statistiky/rocnizprava_o_situaci_na_tp_2017.pdf)

<sup>65</sup> Ministerstvo práce a sociálních věcí: Společensky účelná pracovní místa [online]. Praha, 2016 [cit. 2017-10-18]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/apz/supm>

### **Překlenovací příspěvek**

Jedinec, který opustil evidenci úřadu práce z důvodu zájmu o samostatně výdělečnou činnost, se poskytuje překlenovací příspěvek.. Hlavním cílem je podpořit uchazeče v počátcích samostatného podnikání. Podpora je určena na úhrady počátečních provozních nákladů. Hodnota maximální výše překlenovacího příspěvku činí pět tisíc korun a je poskytována maximálně na pět měsíců.<sup>66</sup>

### **Příspěvek na zapracování**

Úřady práce poskytují příspěvek na zapracování zaměstnavatelům, kteří nabídnou pracovní poměr uchazeči, který vyžaduje nadstandartní péči. Jedná se o osoby ZTP, absolventy škol do 29 let věku, ženy nebo muže na rodičovské dovolené, osoby nad padesát let věku, osoby dlouhodobě evidované na ÚP.

Příspěvek se poskytuje maximálně na tři měsíce a její výše může dosahovat poloviny hrubé minimální mzdy tzn. 6 000 Kč.<sup>67</sup>

### **Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program**

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program je poskytován na základě písemné dohody mezi zaměstnavatelem a příslušným úřadem práce. Pokud zaměstnavatel přechází na nový podnikatelský záměr a v důsledku toho není schopen zajistit pro své zaměstnance práci v rozsahu standartní zákonné pracovní doby. Příspěvek lze získat maximálně na dobu šesti měsíců a jeho výše nesmí přesáhnout polovinu minimální mzdy.<sup>68</sup>

### **3.4.3 Operační program Zaměstnanost 2014-2020**

Operační program Zaměstnanost je nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti pomocí kterého se na území České republiky přerozdělují finanční dotace z evropských fondů. V současnosti probíhá již třetí programovací období. Klíčovou institucí je Ministerstvo práce a sociálních věcí. Celkový objem peněz vyčleněných na tento operační program se odhaduje na 70 miliard korun.

---

<sup>66</sup> KREBS, Vojtěch. Sociální politika. 6., přepracované a aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015., s. 336.

<sup>67</sup> Tamtéž

<sup>68</sup> Tamtéž

Mezi oblasti, kterým je směřována podpora patří:

- Zaměstnanosti,
- Rovnocennost pracovních příležitostí mezi muži a ženami,
- Adaptabilita zaměstnanců a zaměstnavatelů,
- Vzdělávání - rekvalifikace,
- Socializace
- Podpora mezinárodní spolupráce v oblasti zaměstnanosti <sup>69</sup>

Oblasti se v rámci Programu zaměstnanosti shrnují do 5 prioritních os:

- Prioritní osa 1: Podpora zaměstnanosti a adaptability pracovní síly
- Prioritní osa 2: Sociální začleňování a boj s chudobou
- Prioritní osa 3: Sociální inovace a mezinárodní spolupráce
- Prioritní osa 4: Efektivní veřejná správa
- Prioritní osa 5: Technická pomoc

Úřad práce ČR se podílí především na realizaci prioritní osy 1 – Podpora zaměstnanosti a adaptability pracovní síly. Cílem této osy je podpora stabilní zaměstnanosti, kvalitních pracovních míst a mobility pracovních sil. Tato oblast podpory je realizována pomocí krajských poboček ÚP, zejména pomocí národních a regionálních projektů.<sup>70</sup>

#### **3.4.4 Podpora zaměstnávání OZP**

S účinností zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, vznikl nástroj pro zvýšení zaměstnanosti osob se zdravotním postižením. Příspěvek náleží zaměstnavateli ve výši skutečně vynaložených mzdových nákladů na zaměstnance v pracovním poměru, který je osobou OZP, včetně příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu zaměstnance, nejvýše však 9 500 Kč, jde-li o osobu se zdravotním postižením.<sup>71</sup>

---

<sup>69</sup> Evropský sociální fond České republiky. OP Zaměstnanost 2014 - 2020 [online]. 2014 [cit. 2017-10-16]. Dostupné z: [https://www.esfcr.cz/detail-clanku/-/asset\\_publisher/BBFAoaudKGfE/content/op-zamestnanost-2014-2020](https://www.esfcr.cz/detail-clanku/-/asset_publisher/BBFAoaudKGfE/content/op-zamestnanost-2014-2020)

<sup>70</sup> KREBS, Vojtěch. Sociální politika. 6., přepracované a aktualizované vydání. Praha: Wolters, 354s

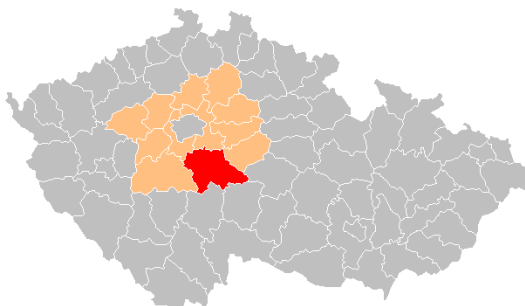
<sup>71</sup> Ministerstvo práce a sociálních věcí: Roční zpráva o situaci na TP [online]. Praha, 2017 [cit. 2017-10-18]. Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/statistiky/rocnizprava\\_o\\_situaci\\_na\\_tp\\_2017.pdf](https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/statistiky/rocnizprava_o_situaci_na_tp_2017.pdf)

## 4 Empirická část

### 4.1 Charakteristika okresu Benešov

Okres Benešov vznikl na základě reformy územně-správního rozdělení, která je zakotvena v ústavě od druhé poloviny šedesátých let.

Obrázek č. 7 – **Poloha okresu Benešov v kraji**



Zdroj vlastní zpracování

Okres Benešov se rozkládá v jižní části Středočeského kraje na pomezí střední a jižní části Čech. Na západě sousedí s okresy Příbram a Praha-západ, na severu s okresy Praha-východ, Kolín a Kutná Hora, na východě s okresem Havlíčkův brod, na jihu pak s regionem Pelhřimov, Tábor a Písek.

Svojí rozlohou 1 475 km<sup>2</sup> je okres Benešov druhým největším okresem ve Středočeském kraji a zaujímá 13,5 % z jeho rozlohy.

Vlivem reformy veřejné správy z roku 2003 se okres člení na 3 správní obvody s rozšířenou působností - *Benešov, Vlašim a Votice* a 5 správních obvodů obcí s pověřeným obecním úřadem – Benešov, Sázava, Týnec nad Sázavou, Vlašim a Votice.

V současné době okresu patří celkem 114 obcí, z nichž pouze devíti náleží statut města. Jedná se o město Benešov, Vlašim, Týnec nad Sázavou, Votice, Bystrice, Sázava, Neveklov, Pyšely a Trhový Štěpánov.<sup>72</sup>

---

<sup>72</sup> ČSÚ: Charakteristika okresu Benešov[online]. Praha, 2016 [cit. 2018-10- 18]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/xs/charakteristika\\_okresu\\_benesov](https://www.czso.cz/csu/xs/charakteristika_okresu_benesov)



Obrázek č. 8 – Administrativní rozdělení okresu



Zdroj: ČSU

#### 4.1.1 Demografická, ekonomická a sociální situace

Na území okresu Benešov dle údajů z Českého statistického úřadu z roku 2016 žije 97 972 obyvatel, což tvoří 7,3 % populace Středočeského kraje, čímž se řadí na devátou pozici na krajské úrovni a svojí hustotou zalidnění 66,1 obyvatel na km<sup>2</sup> patří tak mezi dva nejméně osídlené okresy ve Středočeském kraji.

Povrch převážné části okresu tvoří Středočeská pahorkatina. Ráz okresu je členitý, zalesněný s celou řadou rybníků. Část hranic okresu tvoří tok Vltava až po Slapskou přehradu a z východu do Vltavy přitéká řeka Sázava, jejímž nejvýznamnějším přítokem je Želivka, která je zásobárnou pitné vody pro Prahu a střední Čechy.

Okres Benešov se přibližně do poloviny 20. století vyznačoval výhradně zemědělským charakterem. Postupem času vlivem socialismu docházelo na Benešovsku k dílčí industrializaci a nyní mezi nejvýznamnější průmyslová odvětví patří *potravinářství, strojírenství a stavebnictví*. Stoupající podíl ekonomicky aktivního obyvatelstva vykazuje i terciární sféra. Relativně nejvyšší podíl žen pracuje v odvětvích vzdělávání (zhruba 77 %), zdravotní a sociální péče (83 %) a peněžnictví a pojišťovnictví (60 %).

Zastoupeno je také sklářství (KavalierGlass,a.s. v Sázavě) a výroba elektroniky (TRW Autoelektronika s.r.o. v Benešově). Mezi nejvýznamnější strojírenské podniky okresu patří zbrojovka Sellier&Bellot a.s. ve Vlašimi. Z potravinářského průmyslu je třeba vyzdvihnout jednoho z největších zaměstnavatelů v okrese - Rabbit Trhový Štěpánov a.s. (zpracování králíčího a drůbežího masa) za další mlékárnu Schreiber Czech Republic s.r.o. (v minulosti Danone, a.s.), Wrigley Confections ČR, kom. spol. (výroba cukrovinek) a benešovský pivovar Ferdinand.

I přes rozvoj průmyslu v posledních 50 letech má zemědělská produkce na Benešovsku stále své důležité místo. Za posledních dvacet let došlo v zemědělství k výraznému poklesu podílu pracujících - o 17,5 procentních bodů až na 4,9 % ze zaměstnaných osob. I přesto je v okrese Benešov podíl zaměstnaných v tomto odvětví druhý nejvyšší ve Středočeském kraji. Na území okresu ovšem hospodaří i velké množství soukromě hospodařících zemědělců. Rostlinná výroba produkuje zejména obiloviny, řepku a ve vyšších polohách i brambory.

K 31. 12. 2017 bylo v registru ekonomických subjektů zapsáno celkem 25 570 subjektů. Podle převažující činnosti tvoří zemědělství a lesnictví 7,5 %, průmysl 12,4 %, stavebnictví 14,3 %, velkoobchod a maloobchod (vč. oprav a údržby motorových vozidel) 21,7 %.<sup>73</sup>

Z pohledu dopravy prochází okresem dvě významné silniční tepny – dálnice D1 a z ní odbočující silnice I. třídy I/3 vedoucí do jižních Čech a Rakouska. Jihozápadní částí okresu prochází ještě silnice regionálního významu I/18 propojující okresy Příbram a Benešov.

V budoucnu by okresem Benešov měla procházet i dálnice D3, která by měla vést Posázavskem, Neveklovskem a dále by směřovala na Tábor, České Budějovice až do sousedního Rakouska. Výstavbu dálnice, ale bojkotují ochránáři přírody, ekologická sdružení a místní obyvatelstvo.

Nejvýznamnější železniční tratí na území okresu je trať Praha - Benešov - Tábor - České Budějovice, která je součástí IV. tranzitního koridoru.

---

<sup>73</sup> ČSÚ: Charakteristika okresu Benešov[online]. Praha, 2016 [cit. 2018-10- 18]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/xs/charakteristika\\_okresu\\_benesov](https://www.czso.cz/csu/xs/charakteristika_okresu_benesov)

### **Silné stránky okresu**

- Příznivá geografická poloha – blízkost hl. města Prahy
- Dobré dopravní spojení veřejnou městskou dopravou do Prahy
- Dlouhodobě nižší nezaměstnanost v komparaci s ČR
- Velké množství památek a potenciál cestovního ruchu
- Výskyt několika silných regionálních firem
- Tradice průmyslové produkce

### **Slabé stránky okresu**

- Horší stav dopravní infrastruktury
- Nedostatek pracovních míst v některých oblastech okresu
- Velký počet malých obcí
- Nízká hustota zalidnění
- Konkurence Prahy způsobující odliv kvalifikovaných pracovníků

## **4.2 Vývoj nezaměstnanosti v okrese Benešov**

Tak jako v ostatních okresech, došlo i v okrese Benešov v roce 2008 vlivem ekonomické krize k nárůstu nezaměstnanosti. K největší regresi došlo v měsících lednu, únoru a červenci. K hromadnému propouštění přistoupila v okrese jen jedna firma, která ukončila pracovní poměr s přibližně 200 svými zaměstnanci. K propouštění v ostatních firmách docházelo postupně nebo pouze v omezeném množství. I přes probíhající hospodářskou krizi v jarních měsících došlo v souvislosti se sezónními pracemi k mírnému poklesu nezaměstnanosti.

V roce 2010 došlo ke zřetelnému nárůstu. Ten byl způsoben prohlubující se hospodářskou krizí, omezením provozu jak u velkých, významných zaměstnavatelů, tak i u menších a v neposlední řadě i ukončením činnosti řady OSVČ.

Na začátku roku 2013 došlo ke změně metodiky, kdy původní „míru registrované nezaměstnanosti“ nahradil ukazatel „Podíl nezaměstnaných osob“, který vyjadřuje podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15 - 64 let k obyvatelstvu ve stejném věku (v %). Tato změna mohla pravděpodobně přispět ke snížení nezaměstnanosti, avšak důkazy pro toto tvrzení schází.

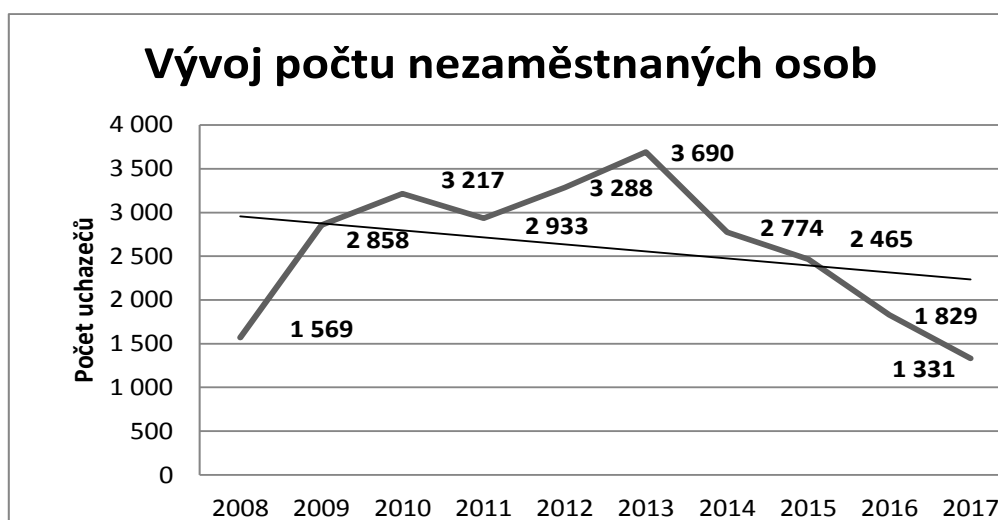
V roce 2014 nezaměstnanost okresu Benešov činila 4,26 % což bylo o 2,7 % méně než celorepubliková míra. V porovnání s ostatními okresy ČR to byla osmá nejnižší hodnota. Ke stejnému datu bylo v okrese Benešov evidováno celkem 2 774 uchazečů o zaměstnání a k dispozici bylo 812 volných pracovních míst. Na jedno pracovní místo připadali více než tři uchazeči.

Ke konci roku 2015 nezaměstnanost dosahovala 3,8 procenta, což znamená celorepublikově páté místo, konkrétně v číslech to znamená, že bylo v okrese Benešov evidováno 2 465 uchazečů o zaměstnání. Benešovský úřad práce zároveň evidoval 881 volných pracovních míst. Tedy, že se o jedno pracovní místo ucházeli téměř tři uchazeči.

Na konci roku 2016 bylo v rámci okresu Benešov evidováno 1 829 uchazečů o zaměstnání. Podíl nezaměstnaných osob činil 2,79 % a tak vykazoval okres Benešov čtvrtou nejnižší nezaměstnanost mezi okresy kraje. Tuto relativně příznivou situaci ovlivňoval mimo jiné i rozvoj průmyslových zón, ale zejména dobrá dopravní dostupnost do hlavního města Prahy.

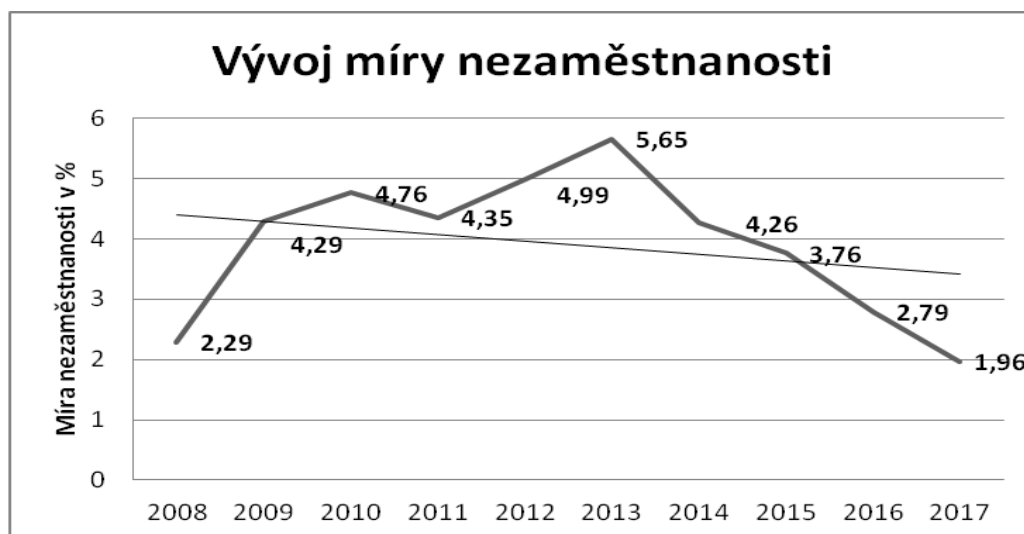
V roce 2017 vlivem příznivé ekonomické situace se počet uchazečů snížil na 1 331. Podíl nezaměstnaných osob byl necelé 2 %.

Graf č. 1 – Vývoj počtu nezaměstnaných osob



Zdroj: MPSV, 2018, vlastní zpracování

Graf č. 2 – Vývoj míry nezaměstnanosti



Zdroj: MPSV, vlastní zpracování

Podle posledních statistických údajů MPSV na Benešovsku hledá práci 1,6 procenta práce schopného obyvatelstva v absolutním vyjádření se jedná o 974 uchazečů.

Z hlediska pracovních pozic mají okresní zaměstnavatelé největší zájem o montážní techniky nebo pomocné pracovníky ve výrobě. Přes dvacet pracovníků zdravotního personálu chybí také v benešovské Nemocnici Rudolfa a Stefanie.

Na Vlašimsku je největší poptávka po řidičích. Závody dlouhodobě hledají i montážní dělníky. To na Voticku pro změnu zaměstnavatelé postrádají dělníky pro obsluhu strojů na výrobu potravin a dokonce i prodavačky.<sup>74</sup>

Při současné míře nezaměstnaných na okrese Benešov lze říci, že žádný z mikroregionů nepatří do problémové oblasti ve vztahu k nezaměstnanosti. V žádném nedocházelo k výraznému zvýšení či snížení registrované nezaměstnanosti, spíše se během roku stabilizovala a oproti rokům minulým se stále snižuje. Zaměstnanost na okrese Benešov je výrazně ovlivněna i blízkostí hlavního města Prahy, kam vzhledem k dobré dopravní obslužnosti dojíždí řada obyvatel okresu za prací. Celkově lze situaci na území regionu charakterizovat jako stabilizovanou. Cílem okresu Benešov bude i nadále

<sup>74</sup> Benešovský deník: Benešovsko patří k okresům s nejmenším počtem nezaměstnaných[online]. Benešov, 2018 [cit. 2018-10- 18]. Dostupné z: [http://benesovsky.denik.cz/zpravy\\_region/benesovsko-patri-k-okresum-s-nejmensim-poctem-nezamestnanych-20180417.html](http://benesovsky.denik.cz/zpravy_region/benesovsko-patri-k-okresum-s-nejmensim-poctem-nezamestnanych-20180417.html)

maximálně efektivně vynakládat finanční prostředky v souladu s potřebami trhu práce s přihlédnutím k dodržování cílů aktivní politiky zaměstnanosti.

V celé České republice na jedno volné pracovní místo aktuálně připadá 1,3 uchazeče. V porovnáním s rokem 2010, kdy na jedno pracovní místo připadalo 18 uchazečů se tento stav jeví příznivě a ve světovém měřítku se objevuje velmi ojediněle.

### Elementární charakteristiky časových řad

Na základě zjištěných dat o počtu nezaměstnaných a míře nezaměstnanosti v okrese Benešov je empirická část rozšířena o využití statistické metody pomocí časových řad pro komplexní posouzení vybraných determinant.

Vývoj míry nezaměstnanosti a počtu nezaměstnaných je popsán pomocí vybraných elementárních charakteristik, které se používají jako míry dynamiky:

- První absolutní diference (absolutní přírůstky)
- Koeficient růstu (řetězový index)
- Bazické indexy
- Průměrný koeficient růstu za celé období a za roky 2008 – 2013 a 2014 – 2017
- Pomocí průměrného koeficientu růstu z let 2014 – 2017 je provedena predikce míry nezaměstnanosti a počtu nezaměstnaných na rok 2018

### Vývoj počtu nezaměstnaných v okrese Benešov

Tabulka č. 1 - Vývoj počtu nezaměstnaných

Rok	Počet nezaměstnaných	$d_{1i}$	$k_i$	$y_i$
				$y_0$
2008	1 569	-	-	-
2009	2 858	1 289	1,82	1,822
2010	3 217	359	1,13	2,05
2011	2 933	-284	0,91	1,869
2012	3 288	355	1,12	2,096
2013	3 690	402	1,12	2,352
2014	2 774	-916	0,75	1,768
2015	2 465	-309	0,89	1,571
2016	1 829	-636	0,74	1,166
2017	1 331	-498	0,73	0,848

Zdroj: vlastní zpracování

### První absolutní diference

$$d_{1i} = y_i - y_{i-1}$$

$$d_{11} = 2\,858 - 1\,569 = 1\,289 \text{ uchazečů}; d_{12} = 3\,217 - 2\,858 = 359 \text{ uchazečů}$$

Počet nezaměstnaných se v roce 2009 zvýšil oproti roku 2008 o 1 289 uchazečů o zaměstnání a roce 2010 oproti roku 2009 o 359 osob.

### Koeficient růstu (řetězový index)

$$k_i = \frac{y_i}{y_{i-1}}$$

$$k_i = \frac{2\,858}{1\,569} = 1,82$$

Počet nezaměstnaných osob se v roce 2009 zvýšil o 182 %.

### Bazické indexy

$y_0$  = rok 2008

$$\frac{y_i}{y_0}$$

$$\frac{2858}{1569} = 1,82; \frac{3217}{1569} = 2,05$$

### Průměrný koeficient růstu

$$\bar{k} = \sqrt[n]{k_2 k_3 \dots k_n} = \sqrt[n-1]{\frac{y_n}{y_1}}$$

$$\bar{k}^{2008-2017} = \sqrt[9]{\frac{1\,331}{1\,569}} = 0,98$$

$$\bar{k}^{2008-2013} = \sqrt[5]{\frac{3\,690}{1\,569}} = 1,19$$

$$\bar{k}^{2014-2017} = \sqrt[3]{\frac{1\,331}{2\,774}} = 0,78$$

Počet nezaměstnaných osob se v letech 2008 – 2017 v průměru každým rokem snižoval o 0,2 %. Oproti tomu v letech 2008 – 2013 se jeho hodnota zvýšila o 19 % a v letech 2014 – 2017 byl zaznamenán markantní pokles o 22 %.

### Očekávaná úroveň počtu nezaměstnaných v roce 2018

$$1\,331 \times 0,78 = 1\,038 \text{ uchazečů}$$

Očekávaná úroveň počtu nezaměstnaných v okrese Benešov z let 2014 – 2017 v roce 2018 za předpokladu stejného vývoje bude 1 038 uchazečů.

### Vývoj míry nezaměstnanosti v okrese Benešov

Tabulka č. 2 – Vývoj míry nezaměstnanosti

Rok	Míra nezaměstnanosti v %	$d_{1i}$	$k_i$	$y_i$
				$y_0$
2008	2,29	-	-	-
2009	4,29	2	1,873362	1,873362
2010	4,76	0,47	1,109557	2,078603
2011	4,35	-0,41	0,913866	1,899563
2012	4,99	0,64	1,147126	2,179039
2013	5,65	0,66	1,132265	2,467249
2014	4,26	-1,39	0,753982	1,860262
2015	3,76	-0,50	0,882629	1,641921
2016	2,79	-0,97	0,742021	1,218341
2017	1,96	-0,83	0,702509	0,855895

Zdroj: vlastní zpracování

### První absolutní diference

$$d_{1i} = y_i - y_{i-1}$$

$$d_{11} = 4,29 - 2,29 = 1,99 \text{ %};$$

$$d_{12} = 4,76 - 4,29 = 0,47 \text{ %}$$

Míra nezaměstnanosti se v roce 2009 zvýšila oproti roku 2008 o 2 % a v roce 2010 oproti roku 2009 o 0,47 %.



### Koeficient růstu (řetězový index)

$$k_i = \frac{y^i}{y^{i-1}}$$

$$k_i = \frac{4,29}{2,29} = 1,87$$

Míra nezaměstnanosti se v roce 2009 zvýšila o 187 %.

### Bazické indexy

$y_0$  = rok 2008

$$\frac{y^i}{y_0}$$

$$\frac{y^i}{y_0} = \frac{4,29}{2,29} = 1,87 ; \frac{4,76}{2,29} = 2,07$$

### Průměrný koeficient růstu

$$\bar{k} = \sqrt[n]{k_2 k_3 \dots k_n} = \sqrt[n-1]{\frac{y_n}{y_1}}$$

$$\bar{k}_{2008-2017} = \sqrt[9]{\frac{1,96}{2,29}} = 0,98$$

$$\bar{k}_{2008-2013} = \sqrt[5]{\frac{5,65}{2,29}} = 1,20$$

$$\bar{k}_{2014-2017} = \sqrt[3]{\frac{1,96}{4,26}} = 0,77$$

Míra nezaměstnanosti se v letech 2008 – 2017 v průměru každým rokem snižovala o 0,2 %. Oproti tomu v letech 2008 – 2013 se její hodnota zvýšila o 20 % a v letech 2014 – 2017 byl zaznamenán markantní pokles o 23 %

### Očekávaná úroveň míry nezaměstnanosti v roce 2018

$$1,96 \times 0,77 = 1,51 \%$$

Očekávaná úroveň míry nezaměstnanosti v okrese Benešov z let 2014 – 2017 v roce 2018 za předpokladu stejného vývoje bude 1,51 %.

#### 4.2.1 Struktura nezaměstnaných osob dle pohlaví

Tabulka č. 3 – Struktura nezaměstnaných osob dle pohlaví

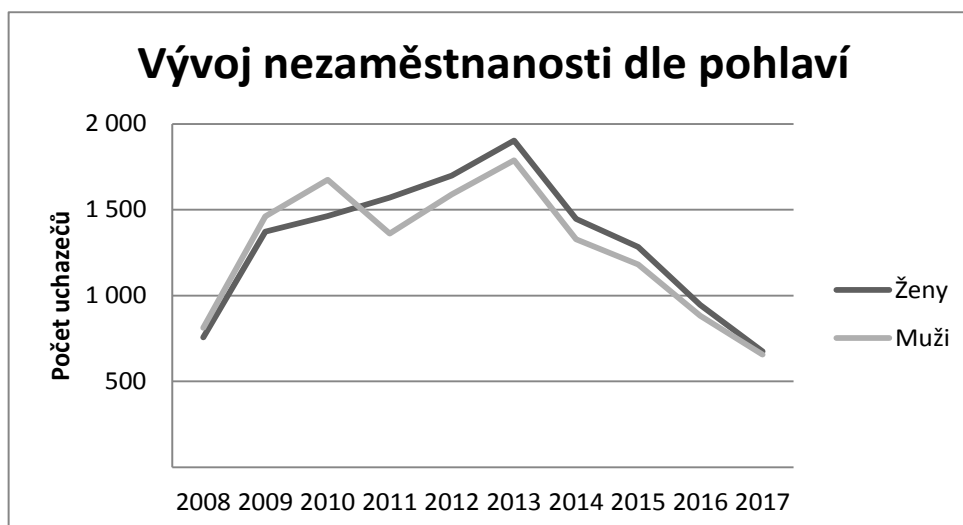
Rok	Ženy	Muži
2008	757	812
2009	1 373	1 461
2010	1 464	1 675
2011	1 571	1 362
2012	1 699	1 589
2013	1 902	1 788
2014	1 447	1 327
2015	1 284	1 181
2016	946	883
2017	674	657

Zdroj: MPSV, vlastní zpracování

Z tabulky vyplývá fakt, že až na menší výkyvy mají ženy větší problémy s hledáním zaměstnáním než muži. Ženy tvoří i jednu z rizikových skupin na trhu práce a to především dotyčné starající se o děti do 15 let věku. Závazky vůči rodině a domácnosti je limitují a zájem zaměstnavatelů o ně bývá omezen. Největší obavou zaměstnavatelů jsou případné absence v zaměstnání z důvodu zaopatřování dítěte v době nemoci.

Dle posledních údajů je vývoj velice vyrovnaný a má stále klesající trend. Aktuálně se o zaměstnání uchází 591 žen a 502 mužů.

Graf č. 3 – Struktura uchazečů podle pohlaví



Zdroj: MPSV, 2018 vlastní zpracování

#### 4.2.2 Věková struktura nezaměstnaných osob

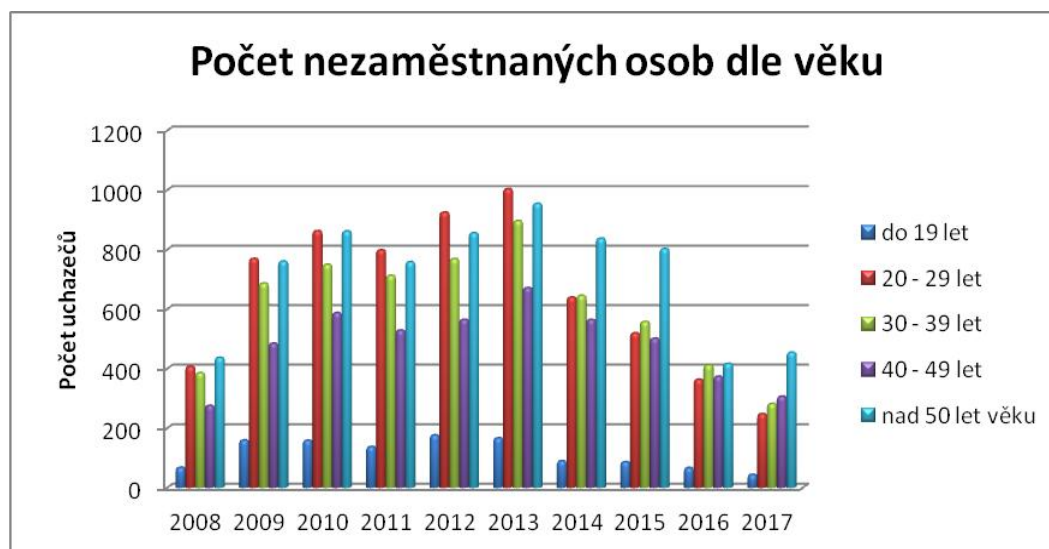
Z hlediska věkových kategorií jsou uchazeči o zaměstnání rozděleni do pěti výchozích skupin. Data o počtu nezaměstnaných osob dle věku jsou zaměřena na sledované období mezi roky 2008 a 2017.

Tabulka č. 4 - Vývoj počtu nezaměstnaných osob podle věku

Rok	do 19 let	20 - 29 let	30 - 39 let	40 - 49 let	nad 50 let
2008	67	406	385	275	436
2009	159	769	686	484	760
2010	158	862	749	587	861
2011	137	798	712	528	758
2012	176	925	768	564	855
2013	166	1003	896	671	954
2014	89	639	645	564	837
2015	86	519	557	501	802
2016	66	363	411	373	416
2017	43	247	281	306	454

Zdroj: MPSV, 2018, vlastní zpracování

Graf č. 4 – Věková struktura nezaměstnaných osob



Zdroj: MPSV, 2018, vlastní zpracování

Vývoj od roku 2009 měl pravidelně rostoucí trend, kdy nejpočetnější věkovou skupinou byli mladí lidé do 30 let věku a starší lidé nad 50 let věku. To zapříčinil útlum trhu a hromadné propouštění důsledkem hospodářské krize, která region zasáhla na dlouhá období. Svého maxima dosáhl počet nezaměstnaných v roce 2013. Od té doby došlo u veškerých

kategorií ke značnému poklesu počtu nezaměstnaných. Smutným faktem je stále vysoká nezaměstnanost osob starších 50- ti let, kteří jsou pro potencionálního zaměstnavatele méně atraktivními adepty i přesto, že mají mnohdy bohatší vědomosti a zkušenosti, ale jsou v nevýhodě oproti mladším uchazečům zejména v oblasti jazykových dovedností nebo znalostí v informačních a komunikačních technologiích. Negativem je přirozeně i fakt, že tyto osoby mají krátce před odchodem do starobního důchodu.

Nejnižší počet uchazečů v okrese Benešov má jednoznačně skupina nezaměstnaných osob do 19- ti let.

Druhou méně početnou skupinou jsou mladí lidé do 30 let věku, kteří jsou krátce po vstupu na pracovní trh a oplývají bohatými teoretickými znalostmi a praktickými dovednostmi zejména ve výpočetní technice, což by mělo nahradit jejich chybějící praktické zkušenosti.

Třetí a čtvrtá skupina má velice vyrovnaný počet nezaměstnaných. Jedná se o skupinu v produktivním věku, která je na trhu práce už delší dobu a má rozvinutou řadu praktických zkušeností.

Podle nejnovějších statistik se neustále počet nezaměstnaných snižuje a jakákoliv věková skupina má na trhu práce větší šance pro nalezení zaměstnání. Věkové kategorie mají v současnosti velice vyrovnaný výsledek. Ovšem skupina lidí nad 50 let věku s minimálním rozdílem stále převyšuje mladé občany a jedince ve středním věku.

V komparaci se Středočeským krajem i celou Českou republikou se zastoupení věkových kategorií obzvláště výrazně neliší. Na krajské úrovni má shodně jako okres Benešov nejvyšší nezaměstnanost věková skupina nad 50 let věku. Naopak nejnižší nezaměstnanost je u osob do 19 let věku.

### **4.2.3 Vzdělanostní struktura nezaměstnaných osob**

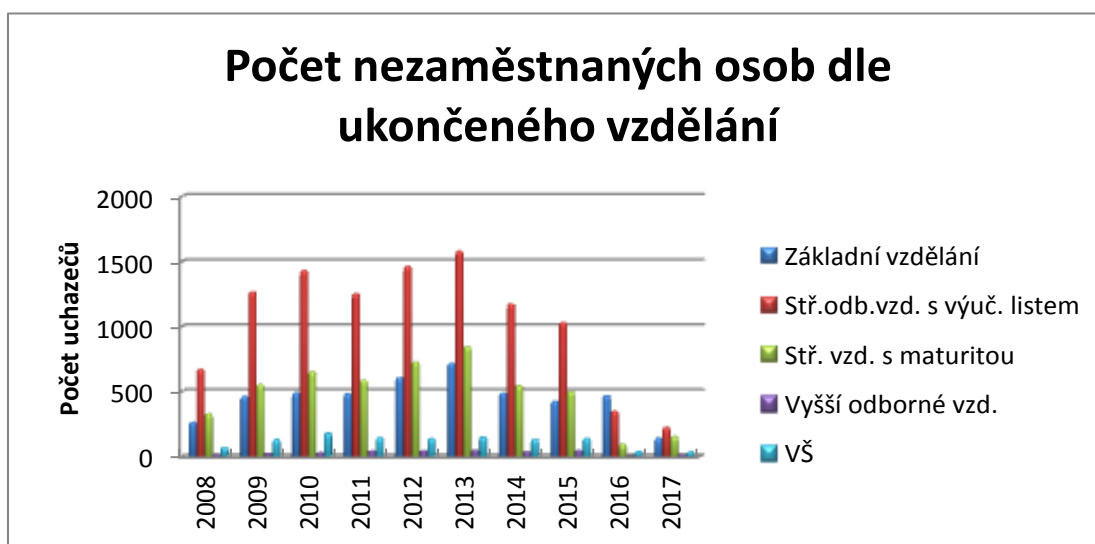
Jedním z primárně nejdůležitějším lidským faktorem je dosažené vzdělání. Jedincům se během školní docházky dostává potřebných teoretických východisek dle individuálně zvoleného oboru studia, které pak následně mohou zúročit v budoucím zaměstnání, kdy se k teorii přidá i praxe.

Tabulka č. 5 – Vývoj nezaměstnaných osob dle vzdělání

Rok	Základní vzdělání	Stř.odb.vzd. s výuč. listem	Stř. vzd. s maturitou	Vyšší odborné vzd.	VŠ
2008	263	668	328	16	68
2009	462	1 264	553	25	132
2010	490	1 428	651	29	180
2011	483	1 250	586	44	145
2012	604	1 461	725	44	137
2013	716	1 579	843	47	150
2014	488	1 173	544	35	132
2015	423	1 030	500	45	139
2016	468	346	94	3	38
2017	141	223	153	14	34

Zdroj: MPSV,2018, vlastní zpracované

Graf č. 5 – Nezaměstnané osoby podle vzdělání



Zdroj: MPSV,2018, vlastní zpracování

Z tabulky a grafu je patrné, že od prvopočátku sledovaného období v roce 2008 je nejvíce riziková skupina dle vzdělání se středním odborným zakončeným výučním listem. Je to dáno tím, že absolventi učilišť se nadále svým oborem věnovat nechtějí a hledají si zaměstnání v jiném oboru pro které nemají potřebnou kvalifikaci.

Z pohledu okresního trhu je zapotřebí hlavně manuálních řemeslníků a to zejména zámečníků, svářečů, ale o tyto profese nejeví zájem studenti. Dle informací z Integrované střední školy technické v Benešově se v loňském roce obor zámečnick neotevřel. Přičemž je toto učiliště podporované přímo Úřadem práce a nabízí navíc učňům i praxi.

O absolventy učilišť v oboru svářeč má nouzi benešovská firma Baest, které schází více než deset svářečů. Nepomáhá ani to, že nabízí rekvalifikace. Sehnat českého svářeče na tuzemském trhu je bezvýsledné a tak firma zaměstnává pracovníky z Bulharska nebo Ukrajiny. Dokonce vytvořili i vlastní svářečskou školu a ani to zoufalou situaci nezlepšilo.

Dále je v okrese velká poptávka ve strojírenských firmách. Nejčastěji se jedná o práci na CNC strojích nebo technologické pracovníky.

Obdobný problém mají také absolventi středních škol s maturitním vysvědčením, především zaměřených na ekonomii, management nebo obchod. Pokud uchazečům schází znalost cizích jazyků nebo praxe, tak je obtížné si najít zaměstnání dle svých představ. Kámenem úrazu může být i nesprávný výběr oboru na střední škole.

Nejlépe zaměstnatelnou skupinou jsou vysokoškolští absolventi. Dokazuje to každoroční pravidelný pokles. Vysokoškoláci mají větší šance na přijetí do pracovního procesu, vzhledem k volnějším režimům na vysoké škole, kde si mohou dovolit příležitostně pracovat a tak získávat potřebné pracovní zkušenosti. Velkým plusem jsou i jazykové dovednosti, které mohou získat navíc na studiích v zahraničí v rámci programu Erasmus.

V porovnání s Českou republikou okres Benešov, ale obecně celý Středočeský kraj vykazují vyšší poměr obyvatelstva s nižším vzděláním, tedy základním nebo středním odborným zakončeným výučním listem.

#### **4.2.4 Struktura nezaměstnaných osob dle doby evidence na ÚP**

Délka evidence na Úřadu práce je dalším hlediskem, jak lze sledovat nezaměstnanost. Ministerstvo práce a sociálních věcí rozděluje uchazeče do výchozích šesti skupin, které jsou zaneseny v následující tabulce.

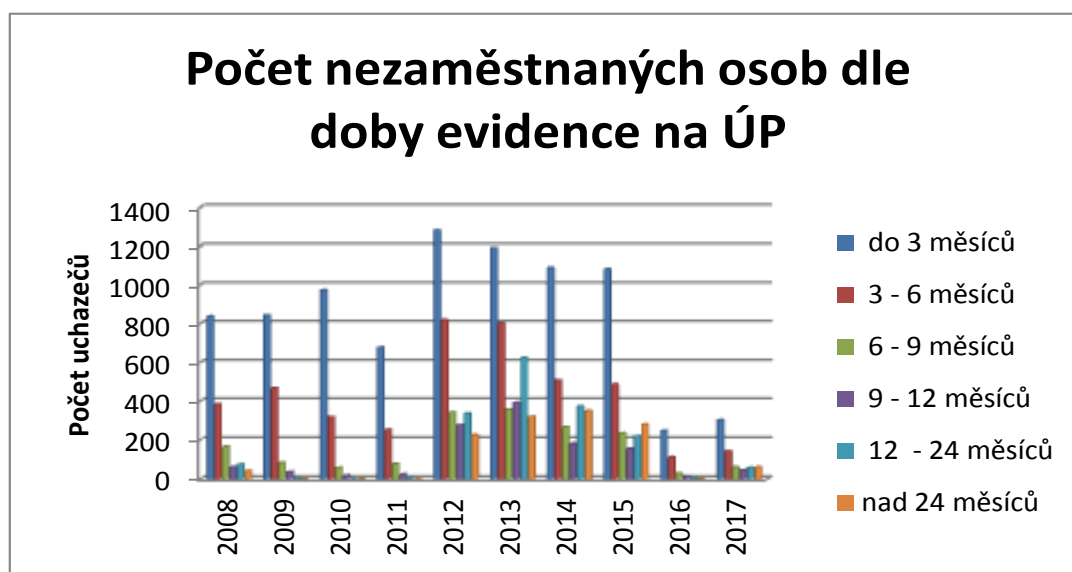
Tabulka č. 6 – Struktura uchazečů dle délky evidence na ÚP

Rok	do 3 měsíců	3 - 6 měsíců	6 - 9 měsíců	9 - 12 měsíců	12 - 24 měsíců	nad 24 měsíců
2008	839	385	166	61	75	43
2009	843	470	84	37	3	0
2010	973	319	58	18	0	0
2011	677	254	77	24	4	0
2012	1282	820	344	276	338	228
2013	1190	802	357	394	66	321
2014	1 089	509	268	183	374	351
2015	1 082	489	236	156	220	282
2016	249	113	28	15	4	0
2017	305	143	61	46	58	61

Zdroj: MPSV, 2018, vlastní zpracování

Z hlediska délky trvání nezaměstnanosti jsou ve sledovaných letech nejpočetnější skupinou osoby, které se snaží najít zaměstnání méně než 6 měsíců. To může nasvědčovat tomu, že místní pracovní trh dokáže uchazeče o zaměstnání relativně dobře absorbovat, tudíž se tolik nepřelévají do následujících kategorií délek nezaměstnanosti. Z daných hodnot lze usuzovat, že většina uchazečů o zaměstnání nalezne pracovní uplatnění do 6 měsíců od doby, kdy se jako nezaměstnaní zaevidují. Jen malá část těchto uchazečů se přesune do kategorií delší nezaměstnanosti, což je velmi pozitivní skutečnost.

Graf č. 6 – Struktura uchazečů dle doby evidence na ÚP



Zdroj: MPSV, 2018, vlastní zpracování

Dle posledních zářijových statistik se trend vývoje stále zlepšuje a lidé jsou schopni nalézt nové zaměstnání maximálně do půl roku od počátku evidence na Úřadu práce.

Pro zajímavost na Benešovsku je průměrná délka nezaměstnanosti 239 dní, což je nejnižší hodnota ve Středočeském kraji. Tento dobrý výsledek svědčí o dobře odváděné práci na místních Úřadech práce a také ochotě a schopnosti osob si najít v krátkém časovém horizontu zaměstnání. Na úrovni krajské je průměrná doba evidovaných uchazečů 601 dní.

### **4.3 Dotazníkové šetření**

Pro účely zpracování empirické části diplomové práce je provedeno dotazníkové šetření. Dotazník je nejčastější používanou metodou sběru dat v kvantitativním výzkumu veřejného mínění.

Za cílovou skupinou je zvolena kategorie *absolventů škol do 29 let věku*, která stále představuje významnou část nezaměstnaných osob na Benešovsku.

Dotazník zjišťuje názory krátkodobě i dlouhodobě nezaměstnaných osob v evidenci úřadu práce a to přímo v kontaktním středisku Úřadu práce v Benešově u Prahy. Důraz je kladen zejména na zhodnocení mínění absolventů k aktuální situaci na trhu práce v okrese.

#### **4.3.1 Metodika šetření**

Předložený dotazník měl strukturovanou tištěnou formu a obsahuje čtrnáct uzavřených otázek, které nabízí několik možných variant odpovědí, ze kterých si respondent vybírá jednu nebo více odpovědí, která nejlépe vystihuje jeho postoj.

První část dotazníku (otázky 1, 2) se zaměřuje na demografické údaje týkající se věku a pohlaví popřípadě dosaženého vzdělání respondentů. Následující oddíl spočívá v otázkách mířených na způsoby hledání nového zaměstnání, ochotě přizpůsobit se trhu práce pro získání zaměstnání, za další o pohled respondenta na současnou situaci v okrese nebo jakou si dotyčný představuje ideální mzdu.

Průzkum probíhal v několika dnech v říjnu 2018 a to v prostorách kontaktního střediska ÚP v Benešově.

Dotazník byl předkládán absolventům při pravidelné povinné návštěvě Úřadu práce. Respondenti byli vždy osloveni a požádáni o vyplnění dotazníku. Klíčovou roli hrála ochota respondentů odpovídat na jednotlivé otázky.



#### **4.4 Charakteristika základního souboru**

Základním souborem jsou absolventi škol do 29 let věku, kteří již nepokračují v dalším studiu a jsou evidováni na úřadě práce v Benešově. Tento dotazník je zcela anonymní, respondenti byli ujištěni, že získaná data z dotazníku budou použita jen pro účely zpracování diplomové práce a nebude jimi nijak jinak nakládáno. Šetření se účastnilo celkem 122 respondentů, kteří byli ochotni zodpovědět příslušné otázky. Dotazník vyplnilo přibližně 75 % oslovených respondentů, důvodem byla neochota respondentů a možná nedůvěra k anonymitě dat.

#### **4.5 Formulace hypotéz**

**Hypotéza 1: Uchazeči s vyšším vzděláním jsou registrováni na Úřadu práce kratší dobu než uchazeči s nižším vzděláním.**

H0: Délka evidence uchazeče na úřadu práce není závislá na dosaženém vzdělání.

H1: Délka evidence uchazeče na úřadu práce je závislá na dosaženém vzdělání.

**Hypotéza 2: Ženy jsou registrované na Úřadu práce déle než muži.**

H0: Délka evidence uchazeče na úřadu práce není závislá na pohlaví.

H1: Délka evidence uchazeče na úřadu práce je závislá na pohlaví

**Hypotéza 3: Uchazeči s vyšším vzděláním vyžadují vyšší mzdy než uchazeči s nižším vzděláním.**

H0: Dosažené vzdělání uchazeče nemá vliv na výši požadované mzdy

H1: Dosažené vzdělání uchazeče má vliv na výši požadované mzdy

**Hypotéza 4: Uchazeči ochotni pracovat ve svém oboru jsou evidováni na Úřadu práce kratší dobu než uchazeči, kteří chtějí změnit svůj vystudovaný obor.**

H0: Délka evidence uchazeče na úřadu práce nemá vliv na flexibilitu pracovat v oboru

H1: Délka evidence uchazeče na úřadu práce má vliv na flexibilitu pracovat v oboru

## 4.6 Výsledky dotazníkového šetření

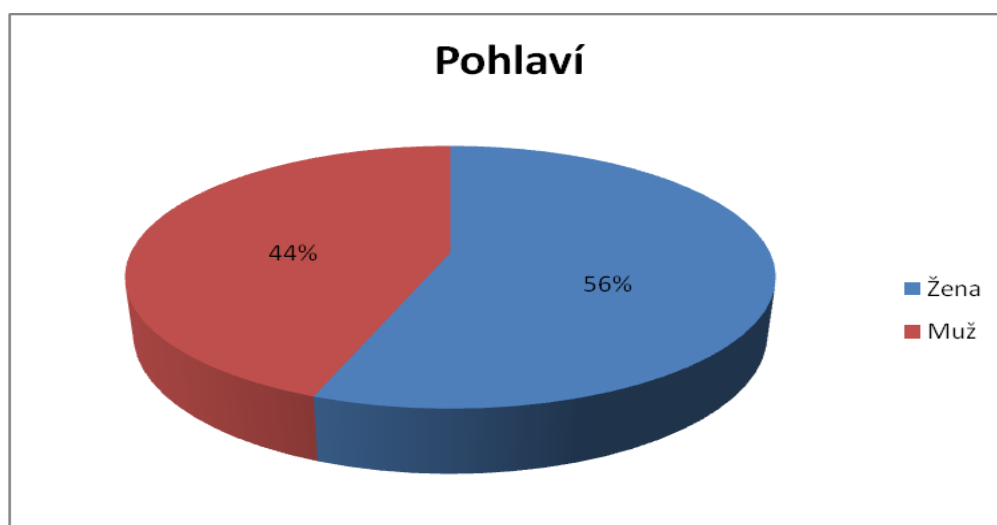
V počáteční části dotazníku se objevily otázky demografického charakteru. Prvním aspektem bylo genderové rozdělení.

Tabulka č. 7 – Pohlaví respondentů

Žena	Muž
68	54

Jak již bylo zjištěno, tak ženy patří k více ohroženým skupinám na trhu práce. V okrese Benešov má postavení žen horší podmínky pro zaměstnání než v případě mužské populace. Tato skutečnost je potvrzena dotazníkem, kde ženy tvořily 56 % všech dotazovaných, muži celkem 44 %. Je to dáno i větší ochotou žen k zodpovídání otázek na dané téma.

Graf č. 7 – Pohlaví respondentů



Zdroj: dotazníkové šetření

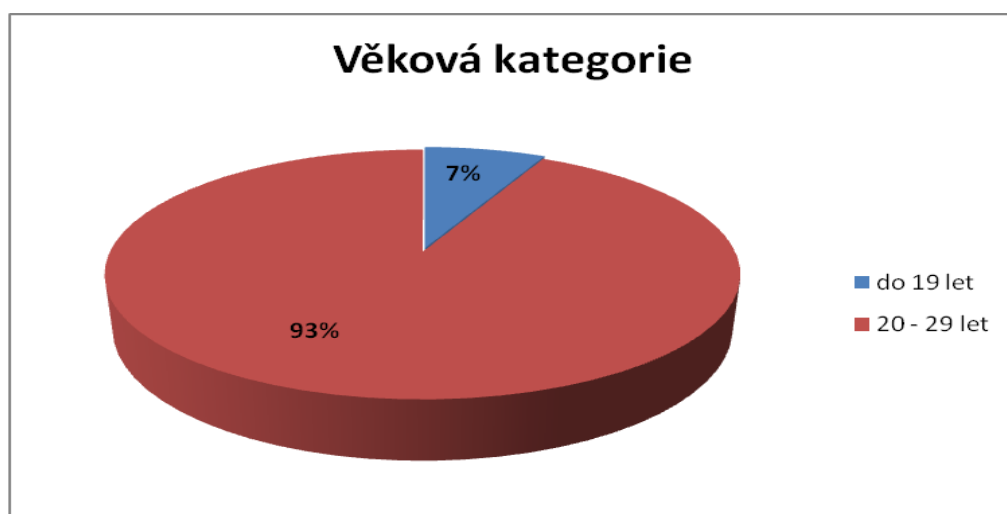
Dalším článkem struktury nezaměstnaných v okrese jsou věkové kategorie respondentů. Výchozí dotazovanou skupinou byla vymezena skupina absolventi škol do 29 let věku. Jedná se o osoby, kteří chtějí být součástí pracovního procesu po dokončení studií, anebo jsou krátkodobě frikčně nezaměstnaní za účelem získání lepší pracovní pozice.

Tabulka č. 8 – Věkové rozdělení respondentů

do 19 let	20 - 29 let
9	113

Absolventi byli rozděleni do dvou skupin do 19 let věku a 20 – 29 let. Respondentů ve věku do 29 let věku bylo zastoupeno 93 % zbylých 7 % tvořili mladiství do 19 let.

Graf č. 8 – Věk respondentů



Zdroj: dotazníkové šetření

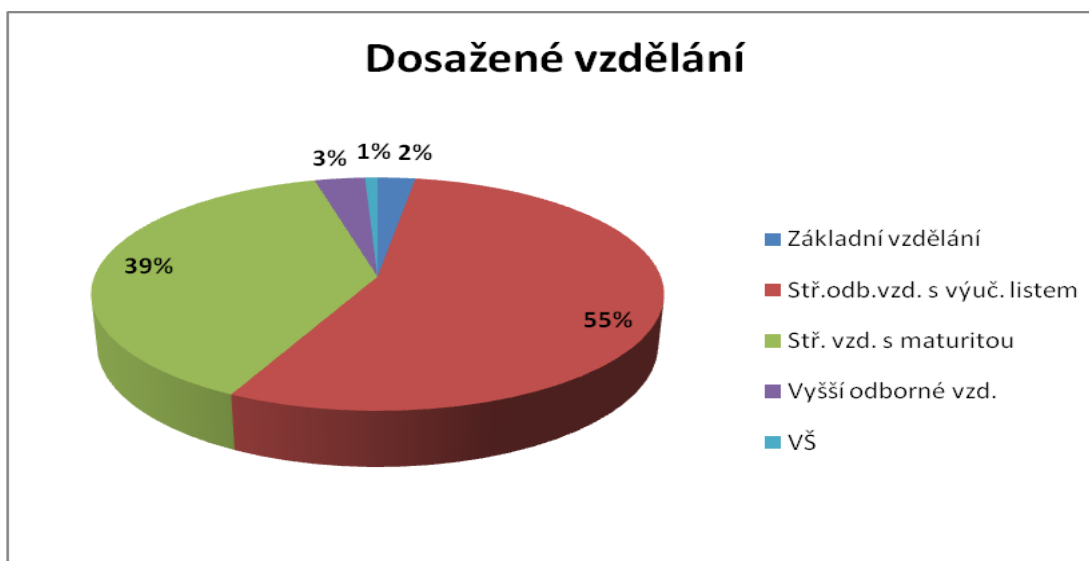
S tématem nezaměstnanosti úzce souvisí i nejvyšší dosažené vzdělání respondentů. Největší procentuální podíl měli uchazeči o práci absolventi učilišť (55 %), následování adepty se středním vzděláním zakončeným maturitní zkouškou (39 %), přičemž základního vzdělání dosáhlo jen minimum respondentů (3 %).

Ze zjištěných dat vyplývá fakt, že problémy s hledáním práce mají zejména lidé s výučním listem, kteří mají na regionálním trhu práce horší možnosti uplatnění, způsobené úbytkem zájmu firem zaměstnávat méně kvalifikovanou pracovní sílu. Oproti tomu vysokoškolsky vzdělaní se v šetření objevovali velmi zřídka. Lze tak konstatovat, že čím vyššího vzdělání respondenti dosáhují, tím menší je pravděpodobnost, že se objeví v evidenci Úřadu práce.

Tabulka č. 9 – Vzdělanostní struktura respondentů

Základní vzdělání	Stř.odb.vzd. s výuč. listem	Stř. vzd. s maturitou	Vyšší odborné vzd.	VŠ
3	67	47	4	1

Graf č. 9 – Nejvyšší dosažené vzdělání respondentů



Zdroj: dotazníkové šetření

Navíc bylo zjištěno, že sklony k nižšímu stupni vzdělání – základní a vyučení mají více muži. Ženy jsou obecně považovány za vzdělanější než opačné pohlaví.

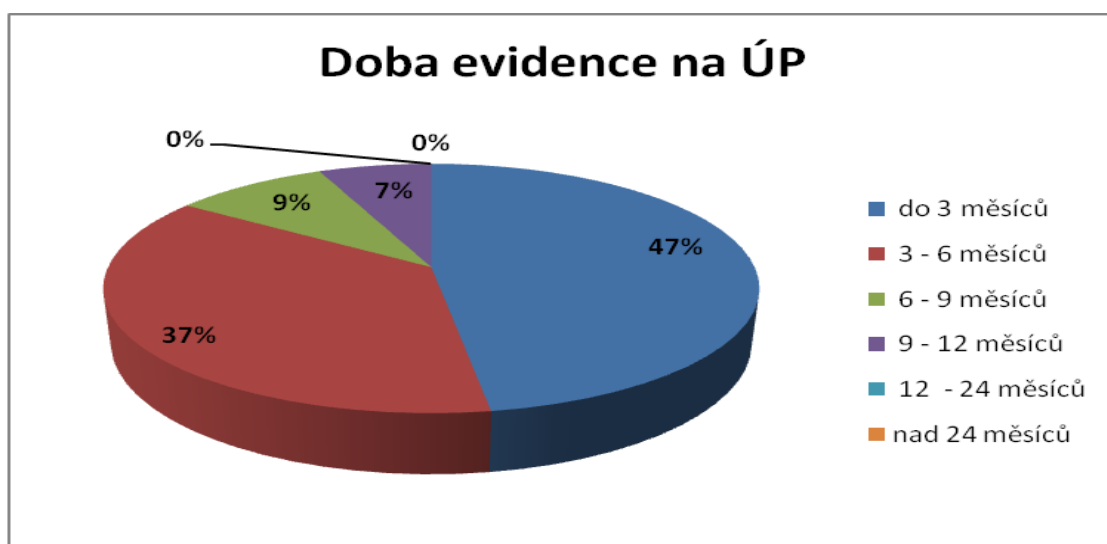
Čtvrtá otázka se zajímala o délku trvání nezaměstnosti dotazovaných. Ministerstvo práce a sociálních věcí rozděluje uchazeče do šesti výchozích skupin. Největší procento tvořili respondenti, kteří hledají zaměstnání méně než 6 měsíců. Jednalo se o 84 % respondentů, kteří vyhledávají pomoc na úřadě práce po dokončení studií a v krátkém časovém horizontu jsou schopni si najít nové pracovní zařazení. Jedná se tak o krátkodobý ráz nezaměstnosti, který je přirozeným jevem při prvotním vstupu na pracovní trh. Zanedbatelných 9 % respondentů jsou nezaměstnaní šest až devět měsíců, přičemž 7 % setrvalo bez zaměstnání 9 až 12 měsíců.

Za pozitivní skutečnost lze považovat, že poslední dvě kategorie, představující dlouhodobou nezaměstnanost skončily s nulovou hodnotou. Což potvrzuje charakter trhu na Benešovském okrese, kde je přítomnost dlouhodobější nezaměstnosti absolventů v omezeném množství.

Tabulka č. 10 – Délka doby evidence na ÚP

do 3 měsíců	3 - 6 měsíců	6 - 9 měsíců	9 - 12 měsíců	12 - 24 měsíců	nad 24 měsíců
58	45	11	8	0	0

Graf č. 10 – Doba evidence na ÚP



Zdroj: dotazníkové šetření

Pokud se jedná o hledání zaměstnání je také třeba zmínit, jaké způsoby jsou respondenty využívány. Žijeme v moderní informační době, která se neobejde bez přístupu na internet a to platí zejména u mladé generace. Jak již bylo předpokládáno, tak vybraná cílová skupina nejčastěji brouzdá po nabídkách práce na internetu, umístěných na kariérních portálech Jobs.cz nebo práce.cz (75 %).

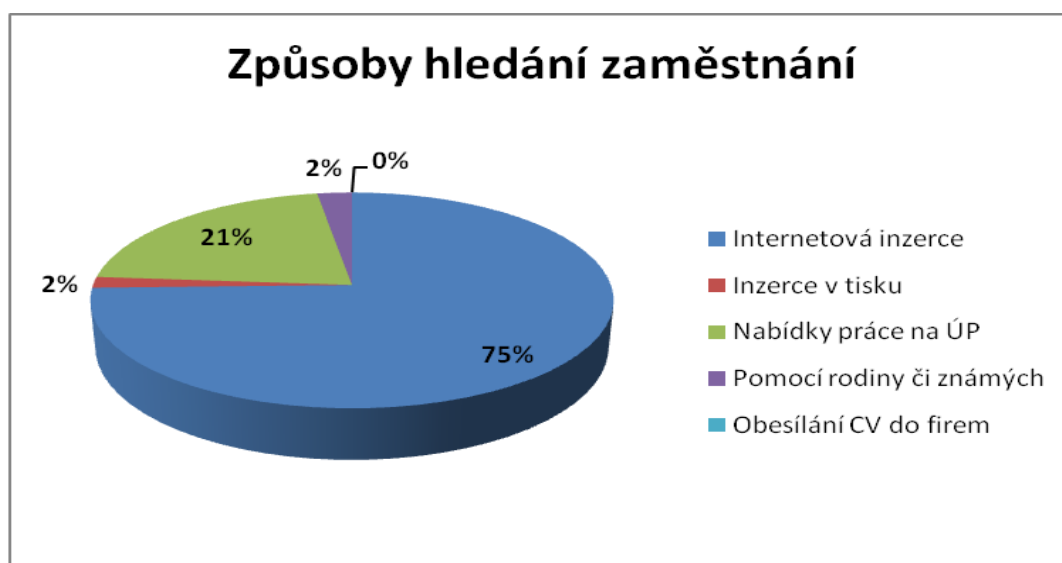
Celkem 21 % respondentů využívá nabídek pracovního úřadu, který je pravidelně zveřejňuje a aktualizuje a pouhé 2 % dotazovaných vyhledává práci v inzerátech v novinách, což už se jeví u mladých lidí jako přežitek a také se již v tisku neobjevuje široká škála pracovních pozic, která by byla atraktivní a podle představ dotyčného. Shodné procento výsledku má vyhledávání práce prostřednictvím rodinných příslušníků nebo známých v okolí.

Otázka umožňovala uvedení více než jedné odpovědi, proto několik respondentů možné prostředky kombinuje, pro větší úspěšnost k nalezení odpovídající profese.

Tabulka č. 11 – Způsoby hledání zaměstnání

Internetová inzerce	Inzerce v tisku	Nabídky práce na ÚP	Pomocí rodiny či známých	Obesílání CV do firem
91	2	26	3	0

Graf č. 11 – Nejčastější způsoby hledání zaměstnání



Zdroj: dotazníkové šetření

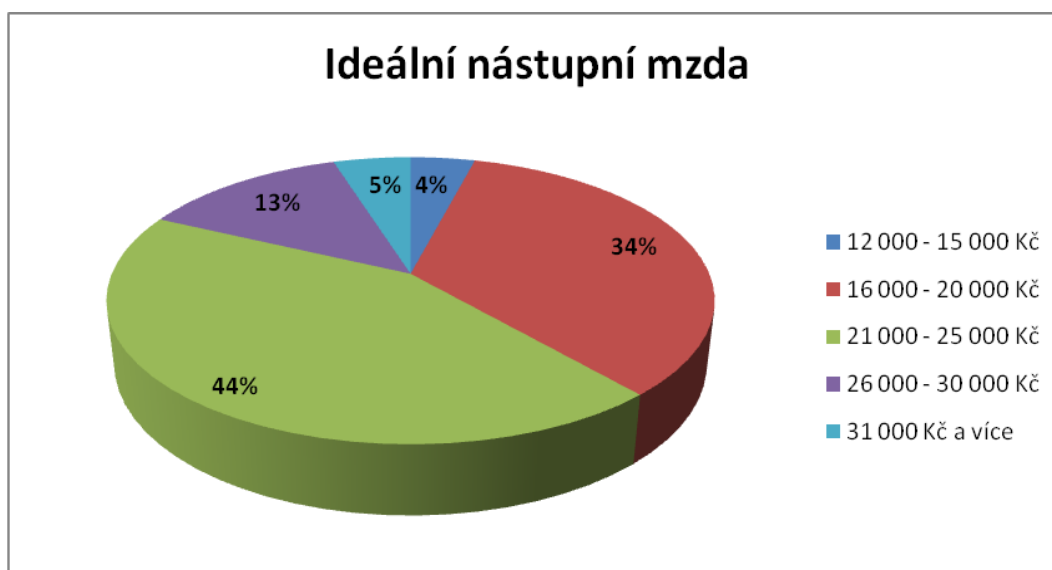
Dalším kritériem podle kterého lze posuzovat nezaměstnané dotazované je představa hrubé nástupní mzdy za kterou by byli ochotni přijmout pracovní nabídku. Jen 4 % by byla schopna pracovat za méně než 15 tisíc Kč hrubé měsíční mzdy. Největší skupinu tvořili respondenti, kteří by byli ochotni pracovat za 21 000 Kč až 25 000 Kč měsíčně (44 %), což odpovídá podprůměrné hodnotě mzdy ve středních Čechách. Pouze 18 % dotazovaných uvedlo, že by vyžadovaly nadprůměrné platové podmínky kolem třiceti tisíc korun měsíčně.

Tento výsledek koresponduje s tím, že krátkodoběji nezaměstnaní jsou charakterističtí nárokováním vyšších požadavků na měsíční finanční ohodnocení za odvedenou práci. Často opouští svá zaměstnání pro nedostatek peněz a snaží si tak vylepšit svojí životní úroveň. Svou roli zde odehrává uvědomělost uchazečů o aktuální situaci na trhu, která se jeví jako velmi příznivá a pracovních míst je dostatečné množství, ale schází pracovní síly, proto mohou požadovat vyšší mzdy.

Tabulka č. 12 – Představa ideální mzdy

12 000 - 15 000 Kč	16 000 - 20 000 Kč	21 000 - 25 000 Kč	26 000 - 30 000 Kč	31 000 Kč a více
5	42	53	16	6

Graf č. 12 – Představa ideální mzdy



Zdroj: dotazníkové šetření

Následující otázka se týkala tematiky aktivní politiky zaměstnanosti a to konkrétně jestli z pohledu respondentů by případná rekvalifikace mohla pomoci vyřešit jejich situaci a zvýšit si tak kvalifikaci na trhu práce. V tomto ohledu je většina dotazovaných 79 % velmi skeptická a nemyslí si, že by absolvování rekvalifikačního kurzu napomohlo k získání lepšího uplatnění. Nepřesvědčí je ani fakt, že rekvalifikace pořádané úřadem jsou pro evidované nezaměstnané plně hrazeny státem.

Zbýlých 21 % by o případnou rekvalifikaci mělo zájem. Jednalo se zejména o osoby se základním vzděláním nebo výučním listem, kteří si chtějí zvýšit kvalifikaci pro potencionálního zaměstnavatele.

Tabulka č. 13 – **Zájem o rekvalifikace**

Ano	Ne
26	96

Graf č. 13 – **Zájem o rekvalifikace**



Zdroj: dotazníkové šetření



V návaznosti na předchozí otázku, která zjišťovala názor respondenta na případné rekvalifikace lze ještě rozšířit o hledisko možných podpůrných aktivit, které by byl uchazeč ochoten podstoupit pro nové zaměstnání. Převážná většina by si dokázala představit hledání pracovního postu i v jiných sousedních regionech (75 %) což koresponduje s jejich ochotou dojíždět za prací.

Druhou pozici obsadil zájem o výuku cizích jazyků (14 %), které jsou zaměstnavateli velmi ceněny a vyžadovány. Méně preferovanou aktivitou je přijetí hůře placeného zaměstnání. Každý z nás má nastavenou určitou životní úroveň, kterou si každý udržuje a byla i trvale udržitelná do budoucna. Tudíž ne každý je schopen obětovat svou úroveň pro zaměstnání.

Nejnižšího procenta dosáhlo absolvování rekvalifikace (5 %). Toto zjištění se shoduje s výsledky v předešlé otázce, kde většina dotazovaných pochybuje o účincích rekvalifikace.

Tabulka č. 14 – Podpůrné aktivity pro nalezení zaměstnání

Absolvovat rekvalifikaci	Dojíždět za prací	Přijmout hůře placenou práci	Naučit se cizí jazyk
6	92	7	17

Graf č. 14 - Podpůrné aktivity pro nalezení zaměstnání



Zdroj: dotazníkové šetření

Důležitým aspektem je také zpětná vazba respondentů a to v souvislosti se spokojeností práce na ÚP při aktivním hledání zaměstnání. Jestli se nejedná o pouhé zařazení do databáze nezaměstnaných, které zbavují povinnosti uchazeče hradit povinné zdravotní a sociální pojištění.

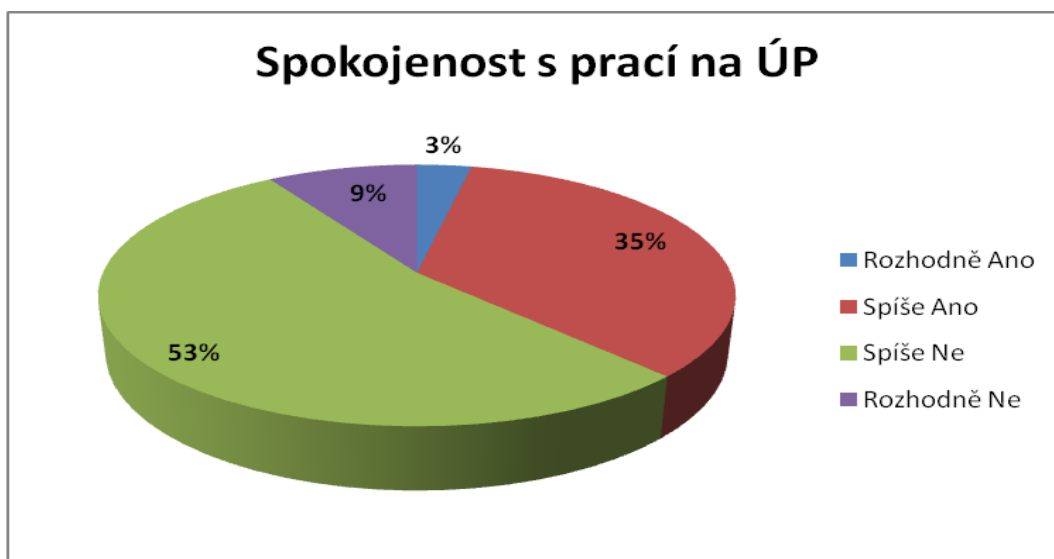
Více než polovina dotazovaných (53 %) si spíše nemyslí, že úřad práce je nápomocen v řešení problematiky nezaměstnanosti a naleznutí nového zaměstnání.

Druhou nejpočetnější skupinou byli respondenti, kteří vnímají aktivity úřadu práce spíše pozitivně. Celkem 35 % uvedlo, že úřad práce skutečně aktivně napomáhá uchazečům při hledání pracovního uplatnění. Pouhé 3 % respondentů jsou si zcela jisti dobře odváděnou prací úřadu práce.

Tabulka č. 15 – Spokojenost respondentů s prací na ÚP

Rozhodně Ano	Spíše Ano	Spíše Ne	Rozhodně Ne
4	42	65	11

Graf č. 15 - Spokojenost respondentů s prací na ÚP



Zdroj: dotazníkové šetření

Pro zhodnocení situace nezaměstnaných absolventů může posloužit i náhled uchazečů na aktuální dění na trhu práce na okrese. Většina respondentů (75 %) mínila, že region Benešov postrádá dostatek pracovních příležitostí, které by byly v souladu s jejich představami. Okres Benešov je spíše průmyslového charakteru, tudíž je třeba manuálně zručných pracovníků – slévačů, zámečníků, obsluh CNC strojů, pomocných sil u výroby nebo montážních dělníků. Tyto pozice nejsou ovšem pro mladou generaci dostatečně atraktivní.

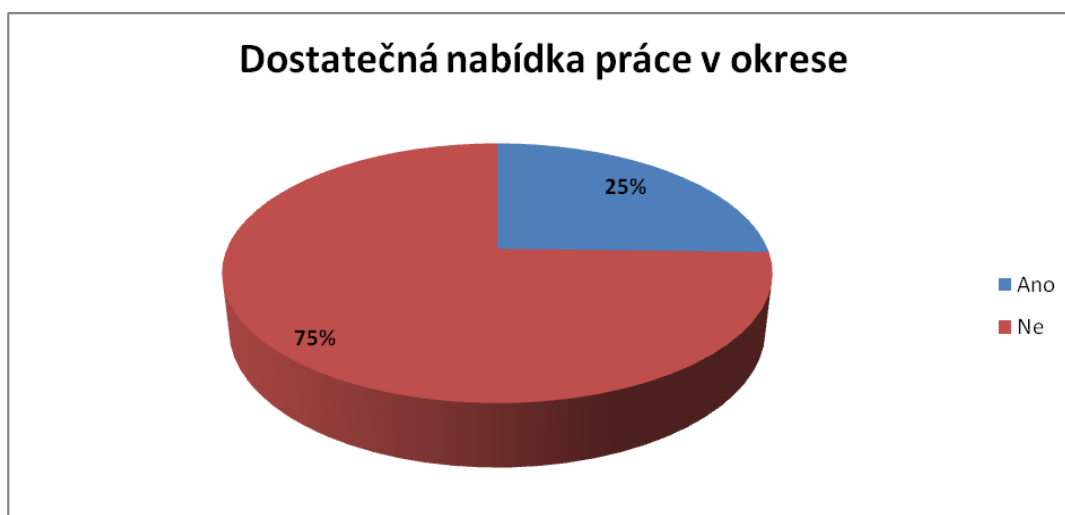
Většina respondentů s tímto názorem je ochotna za zaměstnáním dojíždět i za hranice okresu a nečekat tak, než se naskytne příležitost práce v blízkosti bydliště, což potvrdila i předešlá otázka.

Pouze 25 % dotazovaných se domnívá, že nabídka na regionálním trhu práce odpovídá jejich potřebám.

Tabulka č. 16 – Dostatek pracovních nabídek v okrese

Ano	Ne
31	91

Graf č. 16 – Dostatek pracovních nabídek v okrese



Zdroj: dotazníkové šetření

V návaznosti na otázku týkající se vzdělání respondentů je vhodné zjistit jestli se dotazovaní chtějí do budoucna svým vystudovaným oborem zabývat. Mnohdy se stává, že si vyberou obor, který je už během studia nebaví nebo bytostně nezajímá a nemají tak zájem se v tomto oboru nadále angažovat. Za nesprávný výběr studia může být odpovědná i rodina, která dotyčnému směr studia předurčí.

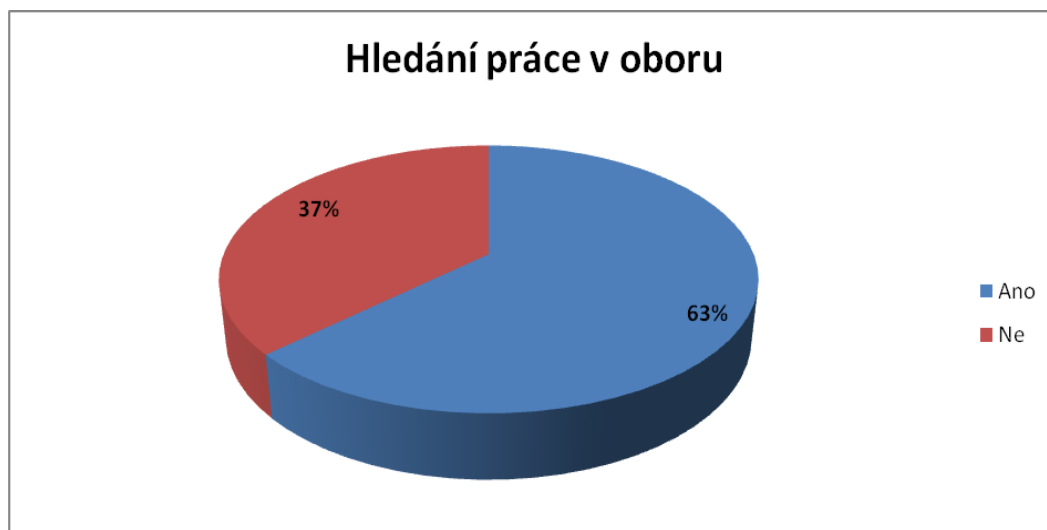
Na druhou stránku jsou tu i ti, kteří se ve svém oboru realizují a hodlají v něm do budoucna pokračovat a práce je tak bude naplňovat. Tato skupina, kteří chtějí setrvat ve svém oboru tvoří 63 % ze všech dotazovaných.

Zbýlých 37 % je připraveno změnit zcela svoji kvalifikaci. Nápomocné jim mohou být již zmíněné rekvalifikace nebo návrat zpět do školních lavic.

Tabulka č. 17 – **Zaměstnání ve vystudovaném oboru**

Ano	Ne
77	45

Graf č. 17 – **Zaměstnání ve vystudovaném oboru**



Zdroj: dotazníkové šetření

Důležitým měřítkem, které ovlivňuje nezaměstnanost absolventů do 29 let věku jsou faktory omezující nalezení odpovídajícího pracovního zařazení.

Obecně je známo, že během studia se studentům nedostává v dostatečné míře praktických dovedností, které jsou nezbytné pro výkon profese. Tento fakt i potvrdil výzkum, kde 61 % dotazovaných uvedla, že právě praxe je největším kámenem úrazu při získávání zaměstnání. Zaměstnavatelé spíše upřednostňují adepty s několikaletou praxí než, aby čerstvého absolventa proškolili a zaučili a tento uchazeč by na oplátku mohl přinést do firmy nové myšlenky a nápady.

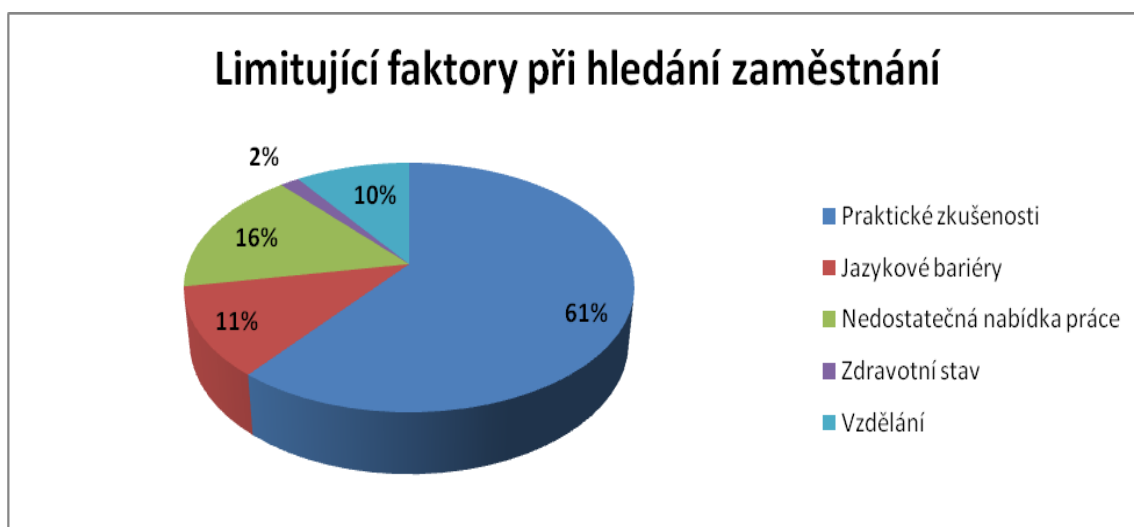
Celkem 16 % si myslí, že důvodem může být nedostatek pracovních příležitostí na území Benešovska. O přítomnosti jazykových bariér, které limitují respondenta k nalezení práce hovoří výsledek 11 %.

10 % respondentů považuje za limitující faktor dosažené vzdělání, které je mnohdy zakončené pouze výučním listem nebo povinnou školní docházkou. Nepatrné množství respondentů (2 %) považuje zdravotní stav jako překážku při vstupu na pracovní trh.

Tabulka č. 18 – Limitující faktory při hledání práce

Praktické zkušenosti	Jazykové bariéry	Nedostatečná nabídka práce	Zdravotní stav	Vzdělání
74	14	20	2	12

Graf č. 18 – Limitující faktory při hledání práce



Zdroj: dotazníkové šetření

Předposlední otázka zjišťovala jazykovou vybavenost respondentů. Absolventi škol jsou vybaveni minimálně jedním světovým jazykem vyučovaným již od prvního stupně základní školy. V současné době je nezbytné umět jakýkoliv cizí jazyk.

V tomto kontextu nelze zapomenout na rčení prvního československého prezidenta T. G. Masaryka :

*„Kolik jazyků umíš, tolikrát jsi člověkem“.*

Základem je jazyk anglický, pomocí něhož se lze domluvit téměř ve všech zemích světa. Na českém trhu je přítomno velké množství zahraničních firem, které si z řad českých uchazečů vybírají právě ty, kteří hovoří plynně minimálně jedním světovým jazykem. Fenomémem poslední doby je i comeback ruského jazyka.

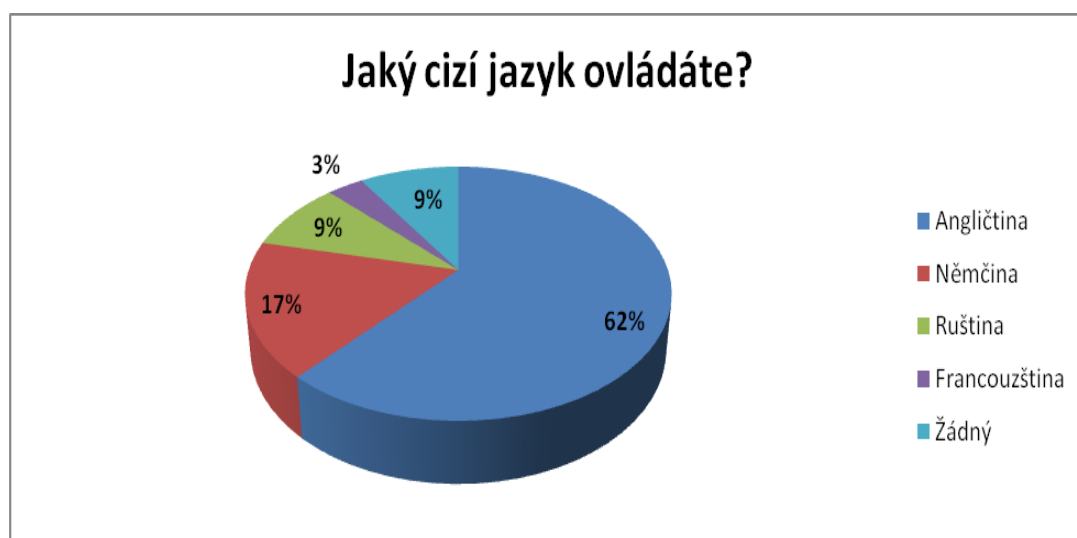
Převážná většina respondentů (62 %) uvádí, že ovládá angličtinu. Další v pořadí je jazyk německý (17 %).

Smutným faktem je, že 9 % respondentů neovládá žádný cizí jazyk.

Tabulka č. 19 – Ovládání cizích jazyků

Angličtina	Němčina	Ruština	Francouzština	Žádný
75	21	11	4	11

Graf č. 19 – Ovládání cizích jazyků



Zdroj: dotazníkové šetření

Poslední mířenou otázkou na danou problematiku je stanovisko mínění respondentů k nejvíce rizikové skupině na trhu práce v okrese Benešov.

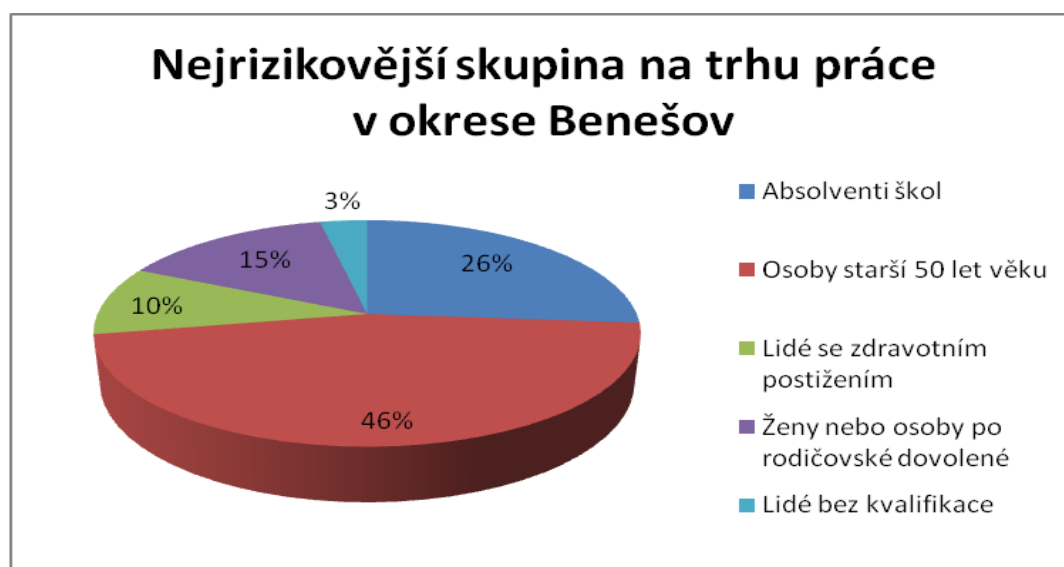
Dotazovaní potvrdili svými odpověďmi (46 %) skutečnost, spočívající ve vyšší nezaměstnanosti a horšímu pracovnímu uplatnění starších osob nad 50 let věku. Jejich nevýhodou je právě vyšší věk, popřípadě zdravotní stav nebo dovednosti na PC.

Tato kategorie je následována cílovou skupinou absolventy škol do 29 let věku, což znamená, že samotní respondenti se považují za náchylnější k výskytu nezaměstnanosti. Vyrovnané množství dotazovaných uvedlo, že problémy s nezaměstnaností mohou mít ženy nebo osoby starající-se o děti do 15 let věku a zdravotně postižení jedinci. Tabulku uzavírají nekvalifikovaní uchazeči se 3 %.

Tabulka č. 20 – Nejrizikovější skupina na trhu práce v okrese

Absolventi škol	Osoby starší 50 let věku	Lidé se zdravotním postižením	Ženy po rodičovské dovolené	Lidé bez kvalifikace
32	56	12	18	4

Graf č. 20 - Nejrizikovější skupina na trhu práce v okrese



Zdroj: dotazníkové šetření

## 4.7 Vyhodnocení stanovených hypotéz

**Hypotéza 1: Uchazeči s vyšším vzděláním jsou registrováni na Úřadu práce kratší dobu než uchazeči s nižším vzděláním.**

H0: Délka evidence uchazeče na úřadu práce není závislá na dosaženém vzdělání.

H1: Délka evidence uchazeče na úřadu práce je závislá na dosaženém vzdělání.

Hladina významnosti:  $\alpha$  (0,05)

Tabulka č. 21 – Chí – kvadrát test

Chí - kvadrát test		
Pearsonův korelační koeficient	chi - sq	p (hodnota)
	4,7431	0,3146

Zdroj: RealStat, vlastní zpracování

Pomocí Chí – kvadrát testu se potvrdilo, že při dané hladině významnosti neexistuje závislost mezi délkou evidence uchazeče na úřadě práce a vzděláním. Dokazuje to výsledek p (hodnoty) - 0,3146, která je větší než  $\alpha$  (0,05). *Nulová hypotéza je přijata.*

**Hypotéza 2: Ženy jsou registrované na Úřadu práce déle než muži.**

H0: Délka evidence uchazeče na úřadu práce není závislá na pohlaví.

H1: Délka evidence uchazeče na úřadu práce je závislá na pohlaví

Tabulka č. 22 – Chí – kvadrát test

Chí - kvadrát test		
Pearsonův korelační koeficient	chi - sq	p (hodnota)
	16,333	0,0059

Zdroj: RealStat, vlastní zpracování

U druhé hypotézy se závislost mezi délkou evidence uchazeče na úřadu práce a pohlavím při dané hladině významnosti potvrdila. Hodnota p (hodnoty) - 0,0059 je menší než  $\alpha$  (0,05). *Nulová hypotéza je zamítnuta a je přijata hypotéza H1.*



**Hypotéza 3: Uchazeči s vyšším vzděláním vyžadují vyšší mzdy než uchazeči s nižším vzděláním.**

H0: Dosažené vzdělání uchazeče nemá vliv na výši požadované mzdy

H1: Dosažené vzdělání uchazeče má vliv na výši požadované mzdy

Tabulka č. 23 – Chí-kvadrát test

Chí - kvadrát test		
Pearsonův korelační koeficient	chi - sq	p (hodnota)
	13,1904	0,0216

Zdroj: RealStat, vlastní zpracování

Třetí test prokázal s 95% pravděpodobností, že dosažené vzdělání má vliv na výši mzdy. Tedy uchazeči dosahující vyššího vzdělání požadují vyšší finanční ohodnocení. Na základě vypočtené p (hodnoty) 0,0216, která je menší než  $\alpha$  (0,05) je zamítnuta nulová hypotéza a hypotéza H1 je přijata.

**Hypotéza 4: Uchazeči ochotni pracovat ve svém oboru jsou evidováni na Úřadu práce kratší dobu než uchazeči, kteří chtějí změnit svůj vystudovaný obor.**

H0: Délka evidence uchazeče na úřadu práce nemá vliv na flexibilitu pracovat v oboru

H1: Délka evidence uchazeče na úřadu práce má vliv na flexibilitu pracovat v oboru

Tabulka č. 24 – Chí-kvadrát test

Chí - kvadrát test		
Pearsonův korelační koeficient	chi - sq	p (hodnota)
	19,8870	0,0303

Zdroj: RealStat, vlastní zpracování

Poslední hypotéza dokazuje závislost mezi dobou evidence uchazeče na úřadu práce a ochotou pracovat ve svém vystudovaném oboru. Vypočtená p (hodnota) 0,0303 je menší než  $\alpha$  (0,05), tudíž je nulová hypotéza vyvrácena a je přijata alternativní hypotéza H1.

## 4.8 Absolventi škol na okrese Benešov

Mladiství a absolventi škol mají soustavně nemalé potíže při přechodu ze školního zařízení do praktického života. K 31. 12. 2017 okres Benešov registroval 290 absolventů všech typů škol a mladistvých. Což znamenalo o 139 méně uchazečů než v roce 2016.

Za největší problémy při umisťování absolventů byl zjištěn především nedostatek praxe a vzdělanostní struktura těchto mladých lidí, kteří mnohdy studují obory, u kterých je poptávka na trhu práce již uspokojena. Na této situaci se může podílet i zpomalená reakce školského sektoru na potřeby trhu práce v regionu Benešov. Na druhé straně se někteří absolventi ani nesnaží najít si i krátkodobé pracovní poměry (dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti).

Mezi klíčové problémy, které absolventi škol mají se získáváním zaměstnání, patří:

- Nulová praxe
- Nízká zodpovědnost, záporný vztah k práci
- Zkreslené představy o mzdách a špatná motivace
- Neochota dojíždět za prací
- Rozdíl mezi kvalifikací absolventů a poptávkou na trhu práce

Na druhé straně některé firmy jako potencionální zaměstnavatelé přistoupili ke konstruktivnímu řešení, že žádané profese obsazují absolventy bez praxe, které dostatečně zaškolují na výkon požadovaných pozic a vytvářejí tak nová pracovní místa, a to i pro nezkušené absolventy nebo mladistvé.

### 4.8.1 Projekt Záruky pro mladé ve Středočeském kraji

Projekt probíhá ve všech dvanácti okresech Středočeského kraje a to včetně vybraného okresu Benešov. Pro Středočeský kraj bylo vyčleněno celkem 129.588.845,- Kč, které jsou rovnoměrně rozdělovány do všech středočeských okresů. Projekt je spolufinancován z Evropského sociálního fondu, konkrétně z Operačního programu Zaměstnanost, a státního rozpočtu České republiky.

Projekt Záruky pro mladé ve Středočeském kraji navazuje na předchozí realizovaný projekt Odborné praxe do 30 let ve Středočeském kraji.

Z pohledu Evropské unie je cílem projektu pokusit se o naplnění národního a dílčího cíle v rámci Strategie Evropa 2020, konkrétně páté Iniciativy na podporu zaměstnanosti mládeže.

Hlavním cílem projektu je integrace mladých lidí do 29 let věku (včetně) na trh práce a poskytnout tak této skupině mladých lidí prostřednictvím odborné praxe patřičné dovednosti a znalosti pro výkon konkrétní profese.

Pomocí realizace dílčích nástrojů projektu dochází u konkrétního uchazeče o zaměstnání ke zvýšení kvalifikace a odborných dovedností a znalostí vyžadovaných zaměstnavateli pro konkrétní pracovní místo. Dále se uchazečům dostává výchovy pracovním návykům, získávají motivaci a nabývají míry lidské zodpovědnosti a učí se pozitivnímu vztahu k práci.

Mezi podpůrné aktivity projektu patří:

- Výběr uchazečů
- Poradenství
- Motivační kurz
- Rekvalifikace
- Práce na zkoušku (PNZ)
- Odborné praxe
- Návrat do vzdělávání
- Doprovodná opatření

Při výběru uchazečů o zaměstnání Úřad práce úzce spolupracuje s regionálními zaměstnavateli a vychází z aktuální nabídky volných pracovních míst a kvalifikačních požadavků na jejich výkon. Při výběru vhodných kandidátů na aktivity projektu posuzují pracovníci ÚP jednotlivých kontaktních středisek aktuální potřeby, odborné znalosti, schopnosti a motivaci jednotlivých uchazečů o zaměstnání. ÚP vychází ze struktury a požadavků místních trhů práce, konkrétní nabídky volných míst a požadavků zaměstnavatelů na odborné, ale i obecné kompetence nutné pro výkon požadovaného zaměstnání.

Aktivity projektu se zaměřují na uchazeče dané cílové skupiny bez rozdílu dosaženého stupně vzdělání s důrazem na skupinu evidovaných na úřadu práce déle než 3 měsíce a zároveň postrádající pracovní zkušenosti, které by jim umožnily získat kvalitní

zaměstnání dlouhodobějšího charakteru. Preferují se realizace odborné praxe v oboru, který aspirant vystudoval, nejedná se avšak o podmínku.

Vlastní odborné praxe nebo krátkodobé pracovní příležitosti (PNZ) mohou v případě potřeby předcházet rekvalifikace. Rekvalifikace se zaměřují zejména na získání odborných znalostí a klíčových dovedností, vyžadovaných na trhu práce, s cílem připravit uchazeče o zaměstnání na konkrétní profesi nebo přiblížit jejich kvalifikaci požadovaným potřebám trhu práce a tím zvýšit i jejich zaměstnatelnost a celkovou šanci úspěchu na pracovním trhu.

Nepostradatelnou součástí uvedených nástrojů je aktivizace a motivace uchazečů o zaměstnání k vyhledávání zaměstnání a jejich pracovní a společenské integraci prostřednictvím poskytovaného skupinového nebo individuálního poradenství.

Povinnou klíčovou aktivitou je motivační kurz, který je poskytován pro všechny účastníky projektu. Motivační kurz bezprostředně následuje po aktivitě Výběr uchazečů. Kurz je zaměřen na soft skills (návuk pohovoru, motivační dopis, pracovní životopis), pracovně právní legislativu nebo finanční gramotnost.

Všechny nástroje zaměřené na rozvoj lidských zdrojů a zvýšení zaměstnanosti vyžadují kromě individuálně orientovaného přístupu rovněž i přístup komplexní.<sup>75</sup>

---

<sup>75</sup> MPSV: Záruky pro mladé ve Středočeském kraji [online]. Praha, 2017 [cit. 2018-10-28]. Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/esfpb/projekty\\_v\\_realizaci/rip/zaruky\\_pro\\_mlade\\_ve\\_stc\\_kraji#ainfo](https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/esfpb/projekty_v_realizaci/rip/zaruky_pro_mlade_ve_stc_kraji#ainfo)

## 5 Zhodnocení výsledků

### 5.1 Výsledky dotazníkového šetření

Dotazníkového šetření se zúčastnilo 122 respondentů z toho 68 žen a 54 mužů. . Dotazník vyplnilo přibližně 75 % oslovených respondentů, nejčastějším důvodem byla neochota respondentů, možná nedůvěra k anonymitě dat, časová přítěž uchazeče vyplňovat dotazník nebo obecně nezájem o spolupráci na daném výzkumu.

Dotazník byl určen pro absolventy škol, kteří byli rozděleni do dvou věkových kategorií do 19 let a 20 – 29 let věku.

Valná většina respondentů dosáhla sekundárního vzdělání zakončeným výučním listem, následování adepty se středním vzděláním zakončeným maturitní zkouškou.

Pozitivním zjištěním je krátkodobý ráz nezaměstnanosti, který trvá zpravidla méně než 6 měsíců, což svědčí o převažující frikční nezaměstnanosti dějící se hlavně důsledkem přirozené mobility mezi zaměstnáními. Uchazeči opustili pravděpodobně své zaměstnání z důvodu nároku vyššího finančního ohodnocení, které by přirozeně zvýšilo jejich životní úroveň.

Pokud se jedná o způsoby hledání zaměstnání u respondentů převažuje vyhledávání inzerátů na internetu umístěných na kariérních portálech Jobs.cz nebo práce.cz, kde se nachází rozmanité množství pracovních nabídek, které nabádají zájemce o zaslání CV a nabízejí mnohdy štědré bonusy a benefity.

Z hlediska finančního ohodnocení by si dotazovaní představovali ideální nástupní mzdu mezi 21 000 Kč až 25 000 Kč měsíčně, což koresponduje s podprůměrnou hodnotou mzdy ve středních Čechách.

Poměrně zásadním zjištěním je skutečnost, jaké podpůrné aktivity by byl uchazeč ochoten podstoupit pro nové zaměstnání. Převážná většina by si dokázala představit práci i za hranicemi okresu, což vyjadřuje jejich ochotu dojíždět za prací. Naopak velmi nízkou flexibilitu prokázali respondenti v přijetí hůře ohodnoceného zaměstnání.

V nejlepším světle nevyšlo hodnocení referentů středisek Úřadu práce. Více než polovina dotazovaných je názoru, že úřad práce není dostatečně nápomocen při hledání zaměstnání a neplní jejich očekávání při zařazování na pracovní trh.

Pokud se jedná o faktory limitující najít zaměstnání, tak převážná většina uvedla praktické zkušenosti, které jsou nejčastějším důvodem neúspěšnosti při vstupním pracovním pohovoru.

Většina respondentů (75 %) si myslí, že na okrese Benešov schází dostatek nabídek zaměstnání, které by odpovídali jejich představám a kvalifikaci.

63 % respondentů je rozhodnuto pro práci ve svém oboru. Jsou spokojeni a nechtějí využívat nástroje aktivní politiky zaměstnanosti a chtějí zužitkovat své získané znalosti a dovednosti. Zbýlých 37 % je připraveno změnit zcela svoji kvalifikaci. Záchytným bodem může být rekvalifikace.

Z hlediska jazykové vybavenosti převážná většina respondentů (62 %) ovládá anglický jazyk. Zarážejícím faktem je, že 9 % dotazovaných neovládá žádný cizí jazyk i přesto, že v současné době je to nezbytná věc pro běžný život.

Dotazovaní potvrdili svými odpověďmi skutečnost, spočívající ve vyšší náchylnosti k nezaměstnanosti osob nad 50 let věku (citelně více než nováčci na trhu práce), což věrně kopíruje situaci na krajské úrovni.

## 6 Závěr

V diplomové práci byl vytýčen klíčový cíl charakterizovat rizikové skupiny v okrese Benešov ve sledovaném období 2008 – 2017 pomocí statistických a demografických údajů zveřejňované Českým statistickým úřadem a Ministerstvem práce a sociálních věcí.

Teoretická část se soustředila na základní pojmy a nastínila princip trhu práce a politiky zaměstnanosti a je zakončena deskripcí Operačního programu Zaměstnanost.

Podstatně důležitější část tvoří empirická část diplomové práce, která je rozdělena do dvou výchozích celků, a to vývoje nezaměstnanosti v okrese Benešov v období mezi léty 2008 a 2017, jehož součástí je využití kvantitativní statistické metody pomocí časových řad a následná analýza dotazníkového šetření, která zhodnotila aktuální situaci na trhu práce v okrese Benešov z pohledu respondentů.

Praktická část diplomové práce se zpočátku soustředila na analýzu nezaměstnanosti v okrese Benešov. Nezaměstnanost v okrese Benešov vlivem ekonomické krize v roce 2008 zaznamenala prudký nárůst. Tento stav přetrvával až do roku 2014, kdy se situace na trhu práce postupně stabilizovala. V roce 2014 nezaměstnanost okresu Benešov činila 4,26 %. V porovnání s ostatními okresy ČR to byla osmá nejnižší hodnota. Ke konci roku 2015 nezaměstnanost dosahovala 3,8 procenta, což znamená celorepublikově páté místo. Na konci roku 2016 činil Podíl nezaměstnaných osob 2,79 % a tak vykazoval okres Benešov čtvrtou nejnižší nezaměstnanost mezi okresy kraje. Na konci loňského roku se Podíl nezaměstnaných osob zastavil na necelých 2 %.

V současnosti lze říci, že žádný z mikroregionů okresu Benešov nemá značné problémy s nezaměstnaností. Nebylo zaznamenáno výrazné zvýšení či snížení nezaměstnanosti, spíše se stálým tempem stabilizuje a má klesající tendenci. Zaměstnanost na okrese Benešov je výrazně ovlivněna i blízkostí hlavního města Prahy, kam dojíždí řada obyvatel okresu za zaměstnáním.

Podle posledních statistických údajů MPSV na Benešovsku hledá práci 1,6 % práceschopného obyvatelstva v absolutním vyjádření se jedná o 974 evidovaných uchazečů o práci.

Vzhledem k příznivé situaci na trhu práce je možné se konkrétním rizikovým skupinám více do hloubky věnovat nejen pomocí skupinových poradenství, ale hlavně

individuálně řešit s uchazeči jejich nepříjemnou krizovou situaci a efektivně a rychle je znovu zapojit do pracovního procesu.

Nejpočetnější věkovou nezaměstnanou skupinou jsou osoby starších 50- ti let, kteří mají značné obtíže se znovuzařazením na pracovní trh i přesto, že mají mnohdy bohatší vědomosti a zkušenosti, ale zaměstnavatelé preferují spíše mladší adepty. Negativem je přirozeně i fakt, že starší lidé mají krátce před odchodem do starobního důchodu.

Podle nejnovějších statistik se neustále počet nezaměstnaných snižuje a jakákoliv věková skupina má na trhu práce větší šance pro nalezení zaměstnání. V komparaci se Středočeským krajem se zastoupení věkových kategorií obzvlášť výrazně neliší.

Z pohledu vzdělání je nejvíce riziková skupina se středním odborným zakončeným výučním listem. Je to dáno zejména neaktraktivitou zvoleného oboru, jednak z nezájmu absolventů o práci a nedostatkem praxe. Nejčastěji se jedná o absolventy strojírenství a strojírenské výroby. Nejčastěji mají okresní zaměstnavatelé největší zájem o montážní techniky nebo pomocné pracovníky ve výrobě. V porovnání s Českou republikou okres Benešov, ale i obecně celý Středočeský kraj vykazují vyšší poměr obyvatelstva se sekundárním vzděláním.

Z hlediska délky trvání nezaměstnanosti mezi respondenty převládá nezaměstnanost trvající méně než 6 měsíců. To může nasvědčovat tomu, že dotyční jsou schopni si najít zaměstnání v krátkém časovém horizontu a pracovní trh tyto uchazeče dokáže snadno absorbovat a zařadit do odpovídajícího zařazení.

Odpovědi z dotazníkového šetření jednoznačně prokázaly kompatibilitu s vývojem trhu práce na Benešovsku, kde převažuje krátkodobá frikční nezaměstnanost. Dotazovaní mají aktivní přístup k hledání zaměstnání a jeví poměrně velkou ochotu z hlediska dojíždění za prací a výuce cizích jazyků. Naopak ve výši mezd uchazeči o práci projeví velmi nízkou flexibilitu a vyžadují výrazně vyšší mzdy, než činí výše minimální mzdy. Je to dáno vědomím respondentů o dobré hospodářské situaci na okrese a nově přichozí na trh práce si vyžadují nadprůměrné mzdy. Uchazeči o práci vzhledem k cílové skupině zastávali věkovou kategorii do 29 let věku. Z genderového hlediska se ženy potýkají při hledání práce s výrazně většími problémy než mužská část populace. Z pohledu vzdělání mezi respondenty převažovalo nižší vzdělání nejčastěji zakončené výučním listem.



Praktickou část diplomové práce zakončuje deskripce projektu financovaného z Evropského sociálního fondu, podporující právě vybranou cílovou skupinu v provedeném výzkumu, který napomáhá plné zaměstnanosti uchazečům do 29 let věku formou rozmanitých aktivit. Projekt se nazývá Záruka pro mladé ve Středočeském kraji.

Účastníci projektu získávají nejen vyšší kvalifikaci a odborné dovednosti a znalosti, ale také se naučí kladnému vztahu k práci a získají větší motivaci k zařazení na pracovní trh. Získanou praxí si zvyšují svůj lidský kapitál a uplatnitelnost na trhu práce, což by měl být hlavní očekávaný dopad projektu na cílovou skupinu. Po absolvování odborné praxe, kdy se účastník v podniku zapracuje a je oboustranná spokojenost, jak ze strany adepta, ale i zaměstnavatele může uchazeč získat na základě společné dohody oficiální pracovní smlouvu.

Na druhé straně Úřad práce úzce spolupracuje s regionálními zaměstnavateli a vychází z aktuální nabídky volných pracovních míst a tak může nabídnout uchazeči odpovídající pracovní post a doplnit chybějící pracovní zkušenosti.

Tento projekt je hodnocen jako velmi nápomocný nástroj k boji proti nezaměstnanosti absolventů škol a úřady práce nabádají absolvovat projekt a zvýšit si tak atraktivnost pro potenciálního zaměstnavatele.

## 7 Seznam použitých zdrojů

1. BROWN, S.W. *Macroeconomics*. New Jersey : Prentice Hall International, Inc., 1988, 575 s. ISBN 978-0135428394
2. BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. 1. vyd. Praha: Oeconomica, 2006, 173 s. ISBN 80-245-1120-7
3. BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, 140 s. ISBN 80-86429-16-4.
4. BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2002, 236 s. ISBN 80-247-9006-8.
5. KOTÝNKOVÁ, Magdalena, NĚMEC, Otakar. *Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU*. 1. vyd. Praha: Professional Publishing, 2003, 199 s. ISBN 80-86419-48-7.
6. KREBS, Vojtěch. *Sociální politika*. 6., přepracované a aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015, 504 s. ISBN 80-7357-050-5.
7. KUCHAR, Pavel. *Trh práce: sociologická analýza*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 2007, 184 s. ISBN 978-80-246-1383-3
8. MACHOVCOVÁ, Kateřina. *Ženy na trhu práce: realita a perspektivy sborník textů mezinárodního kolektivu autorek k problematice rovného zacházení na trhu práce*. Praha: Gender Studies, 2007, 160 s. ISBN 978-80-86520-23-0
9. MANKIW, Nicholas Gregory. *Zásady ekonomie*. Praha: Grada, 1999, 768 s. ISBN 80-7169-891-1.
10. MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, 172 s. ISBN 80-86429-08-3.
11. NAVRÁTIL, Pavel. *Romové v české společnosti: jak se nám spolu žije a jaké má naše soužití vyhlídky*. Praha: Portál, 2003, 222 s. ISBN 80-7178-741-8
12. SAMUELSON, Paul Anthony a William D NORDHAUS. *Ekonomie*: 18. vydání. Praha: NS Svoboda, 2007, 775 s. ISBN 978-80-205-0590-3
13. SIROVÁTKA, Tomáš. *Politika pracovního trhu*. Brno: Vydavatelství Masarykovy univerzity, 1995, 171 s. ISBN 80-210-1251-X

14. TRHLÍKOVÁ, Jana, ÚLOVCOVÁ, Helena, VOJTĚCH, Jiří. *Sociální aspekty dlouhodobé nezaměstnanosti mladých lidí s nízkou úrovní vzdělanosti*. Praha: Národní ústav odborného vzdělávání, 2006, 68 s. ISBN 80-85118-98-X.

### **Elektronické zdroje**

1. Absolventi středních škol a trh práce. Národní ústav pro vzdělávání: [online]. Praha, [cit. 2017-10-10]. Dostupné z: <http://www.nuv.cz/t/absolventi-strednich-skol-a-trh-prace-ekonomicka-odvetvi>
2. Aktuality z trhu práce: 50 let není handicap, hlásá nový pracovní projekt. Práce.cz [online]. Praha [cit.2017-10-18]. Dostupné z: <http://www.prace.cz/poradna/aktuality/detail/article/projekty-pomohou-lidem-nad-50-let-najit-praci/>
3. Benešovsko patří k okresům s nejmenším počtem nezaměstnaných. Benešovský deník [online]. Benešov, 2018 [cit. 2018-10-18]. Dostupné z: [http://benesovsky.denik.cz/zpravy\\_region/benesovsko-patri-k-okresum-s-nejmensim-poctem-nezamestnanych-20180417.html](http://benesovsky.denik.cz/zpravy_region/benesovsko-patri-k-okresum-s-nejmensim-poctem-nezamestnanych-20180417.html)
4. Charakteristika okresu Benešov. Český statistický úřad [online]. Praha, 2016 [cit. 2018-10-18]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/xs/charakteristika\\_okresu\\_benesov](https://www.czso.cz/csu/xs/charakteristika_okresu_benesov)
5. Minimální mzda. Ministerstvo práce a sociálních věcí: [Online] [Citace: 2017-09-08.] Dostupné z:<http://www.mpsv.cz/cs/13833>
6. Minimální mzda. Finance.cz [Online] [Citace: 2017-09-08.] Dostupné z: <http://www.finance.cz/dane-a-mzda/mzda/vse-omzdach/minimalni-mzda/>
7. Minimální mzda v Česku se vyhoupne nad průměr v regionu. Novinky.cz: [Online] [Citace: 2017-09-09.] Dostupné z:<https://www.novinky.cz/ekonomika/446845-srovnani-minimalni-mzda-v-cesku-se-vyhoupne-nad-prumer-v-regionu.html>
8. Názory pracovníků úřadů práce na uplatnění absolventů škol. Národní ústav pro vzdělávání: [online]. Praha, 2007 [cit. 2017-10-18]. Dostupné z: <http://www.nuov.cz/nazory-pracovniku-uradu-prace-na-uplatneni-absolventu-skol-1>
9. Nezaměstnanost v ČR. Kurzy.cz [Online] [Citace: 2017-09-09.] Dostupné z: <http://www.kurzy.cz/zpravy/336415-cr-nezamestnanost-v-cr-v-srpnu-zustala-na-cervencovych-8-3/>

10. OP Zaměstnanost 2014 – 2020. Evropský sociální fond České republiky. [online]. 2014 [cit. 2017-10-16]. Dostupné z: [https://www.esfcr.cz/detail-clanku/-/asset\\_publisher/BBFAoaudKGfE/content/op-zamestnanost-2014-2020](https://www.esfcr.cz/detail-clanku/-/asset_publisher/BBFAoaudKGfE/content/op-zamestnanost-2014-2020)
11. Příspěvek na podporu regionální mobility. Ministerstvo práce a sociálních věcí: [online]. Praha, 2016 [cit. 2017-10-18]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/prispeveknapodporuregionalnimobility>
12. Rekvalifikace. Ministerstvo práce a sociálních věcí: [online]. Praha, 2016 [cit. 2017-10-18]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/rekvalifikace>
13. Roční zpráva o situaci na trhu práce 2017. Ministerstvo práce a sociálních věcí: [online]. Praha, 2017 [cit. 2017-10-18]. Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/statistiky/rocni/zprava\\_o\\_situaci\\_na\\_tp\\_2017.pdf](https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/statistiky/rocni/zprava_o_situaci_na_tp_2017.pdf)
14. Rozdíl ve mzdách mezi českými muži a ženami je 22 procent, v Evropě třetí nejvyšší. Rozhlas.cz [online]. Praha, 2016 [cit. 2017-10-18]. Dostupné z: [http://www.rozhlas.cz/zpravy/data/\\_zprava/rozdil-ve-mzdach-mezi-ceskymi-muzi-azenami-je-22-procent-v-evrope-treti-nejvyssi--1601006](http://www.rozhlas.cz/zpravy/data/_zprava/rozdil-ve-mzdach-mezi-ceskymi-muzi-azenami-je-22-procent-v-evrope-treti-nejvyssi--1601006)
15. Společensky účelná pracovní místa. Ministerstvo práce a sociálních věcí: [online]. Praha, 2016 [cit. 2017-10-18]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/apz/supm>
16. Trh 2017 bude plný extrémů. Finance.cz [Online] [Citace: 2017-09-08.] Dostupné z: [http://finance.idnes.cz/zamestnani-kariera-personaliste-anketa-novy-rok-f6u-/podnikani.aspx?c=A170106\\_132119\\_podnikani\\_kho](http://finance.idnes.cz/zamestnani-kariera-personaliste-anketa-novy-rok-f6u-/podnikani.aspx?c=A170106_132119_podnikani_kho)
17. Zaměstnanost. Ministerstvo práce a sociálních věcí: [online]. Praha, 2012 [cit. 2017-10-18]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/14156>
18. Zaměstnanost: zákon o zaměstnanosti; Úřady práce, odbory, kolektivní vyjednávání, ochrana zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, inspekce práce: redakční uzávěrka. Ostrava: Sagit, 2015. ÚZ, s. 12
19. Záruky pro mladé ve Středočeském kraji. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. Praha, 2017 [cit. 2018-10-28]. Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/esfpb/projekty\\_v\\_realizaci/rip/zaruky\\_pro\\_mlade\\_ve\\_stc\\_kraji#ainfo](https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/esfpb/projekty_v_realizaci/rip/zaruky_pro_mlade_ve_stc_kraji#ainfo)

## 8 Seznam tabulek, grafů, obrázků a příloh

### 8.1 Seznam tabulek

Tabulka č. 1 - Vývoj počtu nezaměstnaných.....	46
Tabulka č. 2 - Vývoj míry nezaměstnanosti.....	48
Tabulka č. 3 – Struktura nezaměstnaných podle pohlaví.....	50
Tabulka č. 4 - Vývoj počtu nezaměstnaných osob podle věku.....	51
Tabulka č. 5 - Vývoj nezaměstnaných osob dle vzdělání.....	53
Tabulka č. 6 - Struktura uchazečů dle délky evidence na ÚP.....	55
Tabulka č. 7 - Pohlaví respondentů.....	58
Tabulka č. 8 - Věkové rozdělení respondentů.....	59
Tabulka č. 9 - Vzdělanostní struktura respondentů.....	60
Tabulka č. 10 - Délka doby evidence na ÚP.....	61
Tabulka č. 11 - Způsoby hledání zaměstnání.....	62
Tabulka č. 12 - Představa ideální mzdy.....	63
Tabulka č. 13 - Zájem o rekvalifikace.....	64
Tabulka č. 14 - Podpůrné aktivity pro nalezení zaměstnání.....	65
Tabulka č. 15 - Spokojenost respondentů s prací na ÚP.....	66
Tabulka č. 16 - Dostatek pracovních nabídek v okrese.....	67
Tabulka č. 17 - Zaměstnání ve vystudovaném oboru.....	68
Tabulka č. 18 - Limitující faktory při hledání práce.....	69
Tabulka č. 19 - Ovládání cizích jazyků.....	70
Tabulka č. 20 - Nejrizikovější skupina na trhu práce v okrese.....	71
Tabulka č. 21 – Chí – kvadrát test.....	72
Tabulka č. 22 – Chí – kvadrát test.....	72
Tabulka č. 23 – Chí – kvadrát test.....	73

Tabulka č. 24 – Chí – kvadrát test.....	73
---	----

## **8.2 Seznam grafů**

Graf č. 1 - Vývoj počtu nezaměstnaných osob.....	44
Graf č. 2 - Vývoj míry nezaměstnanosti.....	45
Graf č. 3 – Struktura nezaměstnaných podle pohlaví.....	50
Graf č. 4 - Věková struktura nezaměstnaných osob.....	51
Graf č. 5 - Nezaměstnané osoby podle vzdělání.....	53
Graf č. 6 - Struktura uchazečů dle doby evidence na ÚP.....	55
Graf č. 7 - Pohlaví respondentů.....	58
Graf č. 8 - Věk respondentů.....	59
Graf č. 9 - Nejvyšší dosažené vzdělání respondentů.....	60
Graf č. 10 - Doba evidence na ÚP.....	61
Graf č. 11 - Nejčastější způsoby hledání zaměstnání.....	62
Graf č. 12 - Představa ideální mzdy.....	63
Graf č. 13 - Zájem o rekvalifikace.....	64
Graf č. 14 - Podpůrné aktivity pro nalezení zaměstnání.....	65
Graf č. 15 - Spokojenost respondentů s prací na ÚP.....	66
Graf č. 16 - Dostatek pracovních nabídek v okrese.....	67
Graf č. 17 - Zaměstnání ve vystudovaném oboru.....	68
Graf č. 18 - Limitující faktory při hledání práce.....	69
Graf č. 19- Ovládání cizích jazyků.....	70
Graf č. 20 - Nejrizikovější skupina na trhu práce v okrese.....	71

### 8.3 Seznam obrázků

Obrázek č. 1 - Křivka nabídky práce.....	16
Obrázek č. 2 - Křivka poptávky po práci.....	17
Obrázek č. 3 - Rovnováha na trhu práce.....	17
Obrázek č. 4 - Původní mzdová Phillipsova křivka.....	24
Obrázek č. 5 - Modifikovaná Phillipsova křivka.....	25
Obrázek č. 6 - Rozšířená Phillipsova křivka.....	26
Obrázek č. 7 - Poloha okresu Benešov v kraji.....	40
Obrázek č. 8 - Administrativní rozdělení okresu.....	41

## 8.4 Příloha

### Dotazník

Dobrý den,

jmenuji se Adéla Řezníčková, jsem studentkou 5. ročníku Provozně ekonomické fakulty České zemědělské univerzity v Praze. Ráda bych Vás tímto požádala o vyplnění krátkého dotazníku, který mi poslouží ke zpracování praktické části mé diplomové práce.

Vámi vyplněný dotazník je zcela anonymní a výsledky budou sloužit výhradně pro účely mé diplomové práce.

Děkuji Vám za Váš čas.

1. Pohlaví:

- a. Žena
- b. Muž

2. Věk:

- a. do 19 let
- b. 20 – 29 let

3. Nejvyšší dosažené vzdělání:

- a. Základní
- b. Střední odborné s výučním listem
- c. Střední s maturitou
- d. Vyšší odborné
- e. Vysokoškolské

4. Jak dlouho jste evidován(a) na úřadu práce?

- a. Do 3 měsíců
- b. 3 – 6 měsíců
- c. 6 – 9 měsíců
- d. 9 – 12 měsíců
- e. 12 – 24 měsíců
- f. déle než 24 měsíců

5. Jakým způsobem si nejčastěji hledáte nové zaměstnání?

- a. Internetová inzerce (Jobs, práce.cz)
- b. Inzerce v novinách
- c. Nabídky práce na Úřadě práce



- d. Prostřednictvím rodiny či známých
  - e. Přímé obesílání CV a návštěva firem
6. Za jakou minimální hrubou mzdu jste ochoten(a) nastoupit?
- a. 12 000 – 15 000 Kč
  - b. 16 000 – 20 000 Kč
  - c. 21 000 – 25 000 Kč
  - d. 26 000 – 30 000 Kč
  - e. 31 000 Kč a více
7. Myslíte si, že řešením Vaší situace je rekvalifikace?
- a. Ano
  - b. Ne
8. Co jste ochoten/ochotna udělat pro získání zaměstnání?
- a. absolvovat rekvalifikaci
  - b. dojíždět za prací
  - c. přijmout hůře placenou práci
  - d. naučit se cizí jazyk
9. Jste spokojený(á) s prací úřadu práce?
- a. Rozhodně ano
  - b. Spíše ano
  - c. Spíše ne
  - d. Rozhodně ne
10. Je podle Vás dostatečná nabídka práce v okrese?
- a. Ano
  - b. Ne
  - c.
11. Vyhledáváte zaměstnání v oboru, který jste vystudoval(a)?
- a. Ano
  - b. Ne

12. Jaké faktory si myslíte, že Vás limitují při hledání nového zaměstnání?

- a. Praktické zkušenosti
- b. Jazykové bariéry
- c. Nedostatečná nabídka práce v okrese
- d. Zdravotní stav
- e. Vzdělání

13. Jaký cizí jazyk ovládáte?

- a. Angličtina
- b. Němčina
- c. Ruština
- d. Francouzština
- e. Žádný

14. Jaká je podle Vás nejvíce riziková skupina nezaměstnaných?

- a. Absolventi škol
- b. Lidé starší 50 let věku
- c. Lidé se zdravotním postižením
- d. Ženy nebo osoby starající-se o děti
- e. Lidé bez kvalifikace