

**Česká zemědělská univerzita v Praze**

**Provozně ekonomická fakulta**

**Katedra ekonomických teorií**



**Bakalářská práce**

**Rizikové skupiny na trhu práce v regionu Rakovník  
v České republice**

**Nikola Šaldová**

© 2018 ČZU v Praze

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Nikola Šaldová

Provoz a ekonomika

Název práce

**Rizikové skupiny na trhu práce v regionu Rakovník v České republice**

Název anglicky

**Risk group in the labor market in Rakovník Region in the Czech Republic.**

---

### Cíle práce

Cílem bakalářské práce je vymezit rizikové skupiny na trhu práce v regionu Rakovník a zhodnotit využívání aktivní politiky zaměstnanosti místního úřadu práce. V teoretické části jsou popsány základní pojmy spojené s trhem práce, s rizikovými skupinami a s aktivní politikou zaměstnanosti. V praktické části práce je analyzována nezaměstnanost rizikových skupin v regionu Rakovník, společně s programy zaměřenými na začlenění rizikových skupin na trh práce.

### Metodika

Teoretická část práce je zpracována na základě informací z odborné literatury a dalších informačních zdrojů. Pojmy jsou vymezeny pomocí metody deskripce. Praktická část vychází z analýzy dat a informací získaných z Českého statistického úřadu a Ministerstva práce a sociálních věcí. Ke zpracování praktické části je dále využita metoda dotazníkového šetření. Dotazníkové šetření je zaměřeno na uchazeče o zaměstnání na Úřadu práce v Rakovníku.

## Doporučený rozsah práce

30 – 40 stran

## Klíčová slova

Trh práce, rizikové skupiny, nezaměstnanost, aktivní politika zaměstnanosti, Rakovník, ČR

---

## Doporučené zdroje informací

BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. ISBN 80-86429-16-4.

BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost : psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 2002. ISBN 80-247-9006-8.

KUCHAŘ, P. *Trh práce. Sociologická analýza.*, Praha: Karolinum, 2007. ISBN 978-80-246-1383-3.

MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. ISBN 80-901424-9-4.

PAVELKA, T. *Makroekonomie : základní kurz*. Praha: Melandrium, 2007. ISBN 978-80-86175-52-2.

VYHLÍDAL, Jiří; MAREŠ, Petr. *Měnící se rizika a šance na trhu práce: analýza postavení a šancí vybraných rizikových skupin na trhu práce*. Praha: VÚPSV, výzkumné centrum Brno, 2006. ISBN 80-87007-07-7.

---

## Předběžný termín obhajoby

2017/18 LS – PEF

## Vedoucí práce

Ing. Erika Urbánková, Ph.D.

## Garantující pracoviště

Katedra ekonomických teorií

Elektronicky schváleno dne 11. 1. 2018

**doc. PhDr. Ing. Lucie Severová, Ph.D.**

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 12. 1. 2018

**Ing. Martin Pelikán, Ph.D.**

Děkan

V Praze dne 03. 03. 2018

### **Čestné prohlášení**

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci "Rizikové skupiny na trhu práce v regionu Rakovník v České republice" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího bakalářské práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autorka uvedené bakalářské práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušil autorská práva třetích osob.

V Praze dne 12.3.2018

---

## **Poděkování**

Ráda bych touto cestou poděkovala Ing. Erice Urbánkové, PhD. za čas, který mi věnovala při konzultacích, též za odborné rady a připomínky k mé bakalářské práci. Dále bych ráda poděkovala paní Mgr. Jitce Ledvinové, ředitelce úřadu práce v Rakovníku. V neposlední řadě bych ráda poděkovala celé své rodině, která za mnou stála po celou dobu mého studia.

# Rizikové skupiny na trhu práce v regionu Rakovník v České republice

## Abstrakt

Bakalářská práce se zaměřuje na téma „Rizikové skupiny na trhu práce v regionu Rakovník v České republice“. Práce se zaměřuje na skupiny osob, které se hůře uplatňují na trhu práce, jsou znevýhodněny nedostatkem praxe, minimem zkušenosti, dále jsou ve věkové nebo pohlavní nevýhodě a mají zdravotní problémy.

Teoretická část je věnována problematice nezaměstnanosti a definování jejích pojmů. Dále jsou v této části práce popsány nástroje státní politiky zaměstnanosti a jsou zde zobrazeny jednotlivé rizikové skupiny na trhu práce.

Praktická část vychází z dat a informací získaných z Českého statistického úřadu a Ministerstva práce a sociálních věcí. Praktická část bakalářské práce je rozdělena do dvou částí. První část se zaměřuje na vývoj nezaměstnanosti v letech 2008-2017 a strukturu nezaměstnaných osob v okrese Rakovník v letech 2015-2017. Druhá část je věnována dotazníkovému šetření, které je interpretováno ve slovní i grafické podobě.

**Klíčová slova:** trh práce, poptávka, nabídka, nezaměstnanost, státní politika zaměstnanosti, ekonomicky aktivní obyvatelstvo, ekonomicky neaktivní obyvatelstvo, aktivní politika zaměstnanosti, pasivní politika zaměstnanosti, rizikové skupiny, úřad práce, Rakovník

# Risk group in the labor market in Rakovník Region in the Czech Republic

## **Abstract**

The bachelor thesis is focused on “Risk group in the labor market in Rakovník Region in the Czech Republic”. The whole work deals with groups of population finding it more difficult to assert themselves in the labour market, groups disadvantaged by the lack of previous work experience, group of population with minimum experience, group of people with age disadvantages, gender-based disadvantages and various health disorders.

The theoretical part is focused on unemployment and the determination of its basic terminology. Further on it describes state employment policy instruments. It also analyses each risk group in the labour market.

The practical part is based on the data and information gained from the resources of the Czech Statistical Office and the Ministry of Labour and Social affairs. It is divided into two parts. The first one analyses the evolution of unemployment in 2008-2017 and the structure of unemployed population in the district of Rakovník in the years 2015-2017. The second part is devoted to a questionnaire-based survey, the data of which are presented both in the form of text and charts.

**Keywords:** labour market, demand, supply, unemployment, state policy of employment, economically active population, economically inactive population, active employment policy, passive employment policy, risk groups, employment department, Rakovník

## Obsah

1	Úvod .....	11
2	Cíl práce a metodika.....	12
2.1	Cíl práce.....	12
2.2	Metodika .....	12
3	Teoretická část .....	13
3.1	Trh práce .....	13
3.1.1	Nabídka práce .....	14
3.1.2	Poptávka po práci.....	16
3.1.3	Rovnováha na trhu práce .....	17
3.2	Nezaměstnanost .....	18
3.2.1	Ekonomicky aktivní a neaktivní obyvatelstvo .....	19
3.2.2	Měření nezaměstnanosti .....	19
3.2.3	Typy nezaměstnanosti .....	21
3.3	Státní politika zaměstnanosti.....	24
3.3.1	Aktivní politika zaměstnanosti a nástroje .....	25
3.3.2	Pasivní politika zaměstnanosti .....	26
3.3.3	Rizikové skupiny .....	27
4	Praktická část .....	31
4.1	Trh práce v okrese Rakovník .....	31
4.1.1	Charakteristika okrese Rakovník.....	31
4.1.2	Nezaměstnanost v okrese Rakovník.....	33
4.1.3	Struktura uchazečů o zaměstnání v okrese Rakovník .....	37
4.1.4	Aktivní a pasivní politika zaměstnanosti .....	40
4.2	Vlastní výzkum .....	45
5	Závěr.....	51
6	Seznam použitých zdrojů .....	53
7	Přílohy .....	55
7.1	Dotazník .....	55
7.2	Tabulky.....	57

## Seznam obrázků

Obrázek 1-	Individuální nabídka práce.....	15
Obrázek 2 -	Tržní nabídka práce .....	16
Obrázek 3 -	Poptávka po práci.....	17



Obrázek 4 – Rovnováha na trhu práce .....	18
Obrázek 5 - Okresy Středočeského kraje .....	32

## Seznam tabulek

Tabulka 1 - Vývoj počtu obyvatel v okrese Rakovník.....	31
Tabulka 2 – Vývoj registrované míry nezaměstnanosti (2008 - 2012) a podílu nezaměstnaných na obyvatelstvu (2013 -2017) v okrese Rakovník (v %) .....	36
Tabulka 3 - Vývoj míry nezaměstnanosti v mikroregionech okresu Rakovník v období 2016 a 2017 (v %).....	36
Tabulka 4 - Struktura uchazečů o zaměstnání z hlediska rizikových skupin, v osobách ....	38
Tabulka 5 - Struktura uchazečů podle věku, v osobách.....	38
Tabulka 6 - Struktura uchazečů podle dosaženého vzdělání, v osobách .....	39
Tabulka 7 - Struktura uchazečů dle délky evidence, v osobách .....	40
Tabulka 8 - VPP vytvořená místa a umístění uchazeči v okrese Rakovník a Středočeském kraji .....	42
Tabulka 9 – Vývoj umístěných uchazečů rekvalifikace a zvolené rekvalifikace v okrese Rakovník, v osobách.....	44
Tabulka 10 - Počet osob pobírající podporu v nezaměstnanosti a výdaje na podporu v nezaměstnanosti ve Středočeském kraji (v Kč) .....	44
Tabulka 11 - vývoj počtu uchazečů o zaměstnání .....	57
Tabulka 12 - Vývoj počtu volných míst.....	57
Tabulka 13 - Výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti ve Středočeském kraji (v Kč).....	57

## Seznam grafů

Graf 1 - Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání, v osobách .....	34
Graf 2 - Počet volných pracovních míst.....	35
Graf 3 - Struktura dotazovaných z hlediska dosaženého vzdělání.....	46
Graf 4 - Důvody ukončení posledního zaměstnání .....	47
Graf 5 - Počet evidencí na ÚP.....	48
Graf 6 - Délka nezaměstnanosti uchazečů .....	48
Graf 7 - Důvody nenalezení zaměstnání .....	49
Graf 8 - Pro získání zaměstnání, jste ochoten/ochotna .....	50

## Seznam použitých zkratk

PNO – podíl nezaměstnaných osob  
 RMN – registrovaná míra nezaměstnanosti  
 ÚP – úřad práce  
 OZP – osoby se zdravotním postižením  
 APZ – aktivní politika zaměstnanosti  
 PPZ – pasivní politika zaměstnanosti  
 ESF – Evropský sociální fond  
 VPP – veřejně prospěšné práce  
 SÚMP – společensky účelná pracovní místa

# 1 Úvod

Bakalářská práce na téma „Rizikové skupiny na trhu práce v regionu Rakovník“ úzce souvisí s pojmy trh práce, nezaměstnanost a politika zaměstnanosti. Jedním z největších problémů, se kterým se Česká republika potýká, je nezaměstnanost. Ta způsobuje problémy jednotlivcům, ale také problémy celé společnosti. U člověka, který nemá zaměstnání, se objevují psychické a sociální potíže. Ne každý člověk, který nemá zaměstnání, je nezaměstnaný. Například rodiče na mateřské dovolené, důchodci nebo živnostníci se za nezaměstnané nepovažují. Obecně lze říci, že oficiálně nezaměstnaný je ten, kdo je evidovaný na Úřadu práce.

Nezaměstnanost lze rozdělit na několik skupin. Plná nezaměstnanost, neboli stav, kdy je na trhu práce rovnováha, je ideální stav na pracovním trhu. Bohužel se moc často nevyskytuje. Velmi častá je tzv. frikční nezaměstnanost, u které se jedná především o osoby, které své místo opustily za účelem lepšího platového ohodnocení, nebo z důvodu nového bydliště. Často se jedná o krátkodobou nezaměstnanost, neboť se nejedná o nedostatek pracovních míst, nýbrž o hledání neobsazených pracovních míst. Dále se na trhu práce objevují nezaměstnanost strukturální a cyklická. Strukturální, u které, jak již vypovídá název, se jedná o změny v ekonomice, například útlumu v odvětví. Cyklická nezaměstnanost souvisí s hospodářským cyklem. Například při fázi poklesu nezaměstnanost roste.

Na trhu práce se velmi často objevují jedinci, kteří mají větší problém sehnat práci než ostatní. Tyto osoby se zařazují do tzv. rizikových skupin. Mezi tyto skupiny patří např. absolventi škol, kteří nemají dostatečnou praxi nebo starší lidé nad padesát let s nevýhodou vyššího věku. Dále do této skupiny patří osoby, nejčastěji ženy, které pečují o dítě do patnácti let věku, osoby se zdravotním postižením nebo mladiství do osmnácti let, kteří nemají kvalifikace ani zkušenosti s prací. Pomoc nezaměstnaným a snaha omezit nebo předejít nezaměstnanosti se snaží státní politika zaměstnanosti. Státní politika zaměstnanosti se rozlišuje na aktivní a pasivní politiku. Aktivní politika se snaží pomoci uchazečům o zaměstnání pomocí různých nástrojů. Patří mezi ně rekvalifikační kurzy, které pomáhají k získání nové kvalifikace, dále pracovní příležitosti veřejně prospěšných prací, chráněná pracovní místa pro zdravotně postižené osoby nebo společensky účelná pracovní místa převážně pro absolventy a mladistvé, ženy po mateřské dovolené nebo uchazeče nad 50 let věku. Pasivní politika se naopak zaměřuje se na podporu v nezaměstnanosti neboli finanční výpomoc pro nezaměstnané.

## 2 Cíl práce a metodika

### 2.1 Cíl práce

Cílem bakalářské práce je zhodnotit postavení rizikových skupin na trhu práce v okrese Rakovník. V teoretické části budou popsány základní pojmy, které souvisí s vybraným tématem. Jedná se o pojmy trh práce, nezaměstnanost a státní politika zaměstnanosti. Práce se zaměřuje na měření nezaměstnanosti a její typy, ekonomicky aktivní a pasivní obyvatelstvo, aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti a rozdělení rizikových skupin.

V praktické části je analyzován vývoj nezaměstnanosti s vymezením rizikových skupin a jsou hodnoceny programy zaměřené na začlenění těchto skupin do společnosti. Dále je v praktické části proveden vlastní výzkum formou dotazníkového šetření, na jejichž základě jsou zjištěny další informace o rizikových skupinách v okrese Rakovník.

### 2.2 Metodika

Teoretická část práce je zpracována na základě informací z odborné literatury a dalších informačních zdrojů týkajících se dané problematiky. Pojmy jsou vymezeny pomocí metody deskripce.

Praktická část vychází z dat a informací získaných z Českého statistického úřadu a Ministerstva práce a sociálních věcí. Ke zpracování praktické části se dále využije vlastní výzkum metodou dotazníkového šetření, které je zaměřeno na uchazeče o zaměstnání na Úřadu práce v Rakovníku. Pomocí uzavřených a polouzavřených otázek se zjišťovalo, kolik respondentů spadá do rizikových skupin. Dotazníky byly v papírové formě předloženy paní Mgr. Jitce Ledvinové, ředitelce Úřadu práce v Rakovníku, která poté na informačních schůzkách a s pomocí pracovníků úřadu práce pomáhala lidem s vyplňováním. Vyplněné dotazníky lidé odevzdávali do předem připravené krabice, která se nacházela ve vestibulu, před kanceláři pracovníků úřadu práce. Data byla z dotazníků přepsána do programu MS Excel, pro lepší přehled a snazší analýzu dat. Výsledky dotazníkového šetření jsou interpretovány ve slovní i grafické podobě.

## 3 Teoretická část

### 3.1 Trh práce

Práce je jedním z výrobních faktorů, které lze charakterizovat obdobně jako jiné faktory pomocí tržních kategorií. Dle toho, z jakých hledisek ji charakterizujeme, znamená práce buď množství vynaložené práce, nebo úroveň všeobecného a odborného vzdělání, profesní strukturu a všeobecné podmínky kulturní vyspělosti obyvatelstva. (Brčák, a další, 2013 str. 234)

Práce je činnost člověka, která je v tržní ekonomice nutná k produkci výrobků nebo služeb a pro domácnosti je to nejvýznamnější prostředek k získání důchodu.

Trh práce je založen na vztahu dvou subjektů – toho, kdo něco (v tomto případě svoji práci) nabízí, a toho, kdo o tuto nabídku jeví zájem a je ochoten nabízené zboží (práci) koupit. Snahou nabízejícího je své zboží prodat za přijatelnou cenu. (Kuchař, 2007 str. 11)

Trh práce představuje hlavní distributivní mechanismus. Pracovní trh řeší problémy dvojí alokace. Systému produkce musí být nabídnuta pracovní síla v požadované struktuře a zároveň musí být pracovní síla zaopátrána peněžními a sociálními prostředky existence.

Tento trh řeší oba tyto problémy současně. Zatímco v netržní společnosti vztahující se k instituci převládají formy, u nichž způsob, jakým jedinci získávají životní prostředky a výše těchto prostředků závisí na jiných faktorech, než je jejich podíl na produkci. (Mareš, 1994 str. 48)

Hlavními aktéry na trhu práce jsou firmy (zaměstnavatelé) a pracovníci, kteří uplatňují určité specifické strategie. Cílem strategie je snížit konkurenci a prosadit se lépe než protivník. V zájmu firem je co největší soupeření na straně pracovníků a v zájmu pracovníků je tomu naopak.

V souladu s teorií duálního trhu práce se mluví o minimálně dvou trzích, označovaných jako primární trh práce a sekundární trh práce. Na primárním trhu práce se vyskytují lepší a výhodnější pracovní příležitosti. Tyto příležitosti mají vyšší prestiž, dobrou možnost profesního růstu a velmi často jsou zde i lepší pracovní podmínky. Pracovní místa na primárním trhu práce poskytují bezpečí před ztrátou zaměstnání propouštěním. Sekundární trh práce je naopak charakterizován pracovními místy, u kterých je nižší prestiž a nižší mzdy. Pracovní kariéra zde není tolik výhodná, popřípadě se o kariéře nedá vůbec hovořit. Pracovníci na sekundárním trhu se častěji stávají nezaměstnanými, i když na druhé straně je zde snazší získat nové zaměstnání než v prvním sektoru. (Mareš, 1994 str. 51)

Rozdělení trhu práce se projevuje i jinými způsoby. Lze rozlišovat mezi formálním a neformálním trhem. Formální trh práce, neboli trh tzv. oficiálních pracovních příležitostí, je kontrolovaný společenskými institucemi a slouží k jeho regulaci. Neformální trh je naproti tomu většinou mimo kontrolu těchto institucí (zejména daňových úřadů). Týká se například samozásobitelství, domácích prací a počítají se sem i aktivity řazené obvykle do tzv. šedé či dokonce černé ekonomiky (různé formy nelegálního podnikání). (Mareš, 1994 str. 53)

Východiskem pro analýzy tržního vztahu ve sféře práce z ekonomického pohledu, který lze nalézt v každé učebnici makroekonomie, je studium čtyř základních komponentů trhu práce:

- nabídky práce,
- poptávky po práci,
- rovnováhy na trhu práce,
- zřizování reálné a nominální mzdové sazby. (Kuchař, 2007 stránky 12-13)

### 3.1.1 Nabídka práce

Nabídka práce je ze strany jednotlivců, kdy lidé nabízejí na trhu práce své znalosti, zkušenosti a kvalifikaci. Základní jednotkou jsou členové domácnosti, kteří si vybírají ze dvou možností, a to vstoupit na trh práce za účelem zvýšení objemu peněžních příjmů domácnost, nebo upřednostnění volného času a péče o rodinu. Jde tedy o porovnání mezního užítku ze statků, které by si mohl za mzdu koupit, a mezním užítkem volného času.

Každá nabídka je chápána jako vztah mezi cenou a nabízeným množstvím. Obecně platí, že s rostoucí cenou se nabízené množství zvyšuje. V případě nabídky se jedná o ochotu pracovat. (Buchtová, a další, 2002 str. 63)

Při rozdělení nabídky lze sledovat nabídku individuální a tržní. Individuální nabídka je taková, kde se bere pohled jednoho člověka, který je vlastníkem nabízené práce a sám rozhoduje o tom, kolik práce má nabídnout. Lze si všimnout, že křivka individuální nabídky je zpětně zakřivená. (Pavelka, 2010 str. 232)

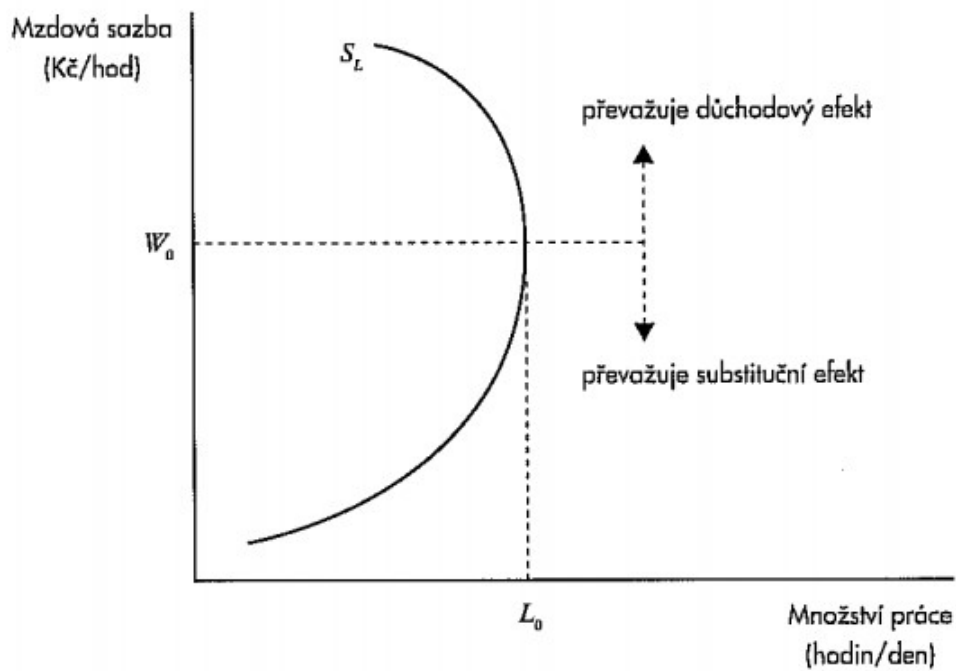
V ekonomické teorii se hovoří o vzájemném působení dvou sil, o substitučním a důchodovém efektu.

Substituční efekt vyjadřuje stav, kdy vyšší mzdy zvyšují zájem o práci, vyzývají k většímu využití disponibilního času a tím omezují objem volného času (neboť ten je „příliš drahý“ na to, aby mohl být věnován zábavě namísto dobře placené práci). Důchodový efekt se projevuje tehdy, když domácnost má stabilizovanou úroveň saturace potřeb a není nucena

nabízet větší množství práce, protože stanovené životní úrovni dosáhne při rostoucí úrovni příjmů s daným objemem nabízené práce.

Obecně platí, že substituční efekt převažuje nad důchodovým, tj. při růstu mezd roste nabízené množství práce. (Kuchař, 2007 str. 14)

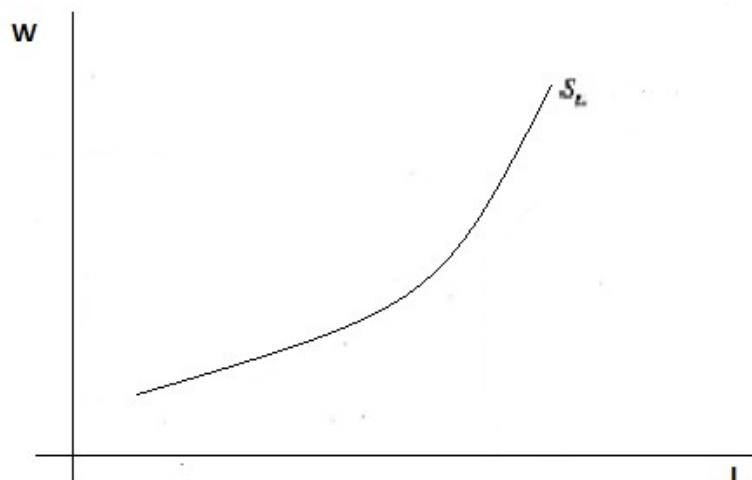
**Obrázek 1- Individuální nabídka práce**



**Zdroj: Pavelka Tomáš, Mikroekonomie: základní kurz, 2010, str. 233**

Tržní nabídka je naopak taková, která zahrnuje všechny domácnosti. Křivka tržní nabídky je pozitivně rostoucí v závislosti na mzdové sazbě, bez jakéhokoliv zakřivení. (Pavelka, 2010 str. 234)

**Obrázek 2 - Tržní nabídka práce**



**Zdroj: Vlastní zpracování, na základě (Pavelka, 2010)**

### 3.1.2 Poptávka po práci

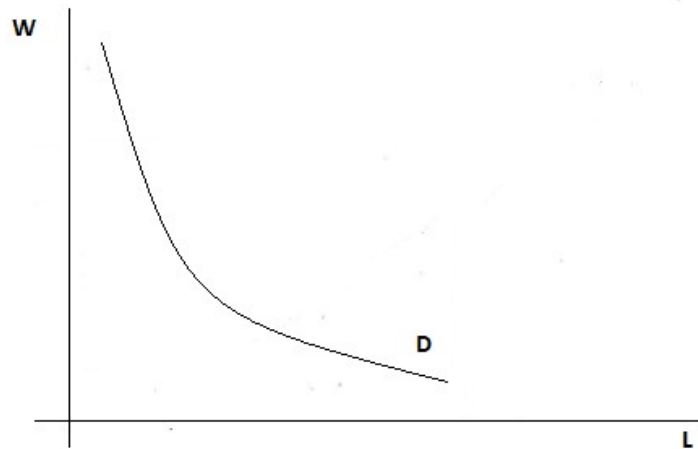
Poptávkovou stranu reprezentují zaměstnavatelé. Ti mají za cíl maximalizovat zisk a minimalizovat náklady. Rozsah poptávky po práci je ovlivněn především dvěma faktory:

- a) přijetím nových pracovních sil se sice zvýší celková produkce, současně se ale
- b) zvýší mzdové náklady.

Optimální rozsah zaměstnanosti je ten, kdy se toto zvýšení produkce (mezního produktu práce) rovná reálné mzdě. Za předpokladu dokonalé konkurence, fixního objemu kapitálu a flexibilních mezd a cen platí, že pokud reálná mzda roste, podnik v zájmu zachování maximálního zisku bude snižovat poptávku po pracovní síle. Naopak pokud reálná mzda klesá, podniku se vyplatí zvyšovat zaměstnanost. (Kuchař, 2007 str. 14)

Mezní produkt práce je určen kvalitou pracovních vstupů (tzn. vzděláním, kvalifikací), kvalitou a množstvím ostatních faktorů a technickým pokrokem. (Brčák, a další, 2013 str. 237)

**Obrázek 3 - Poptávka po práci**



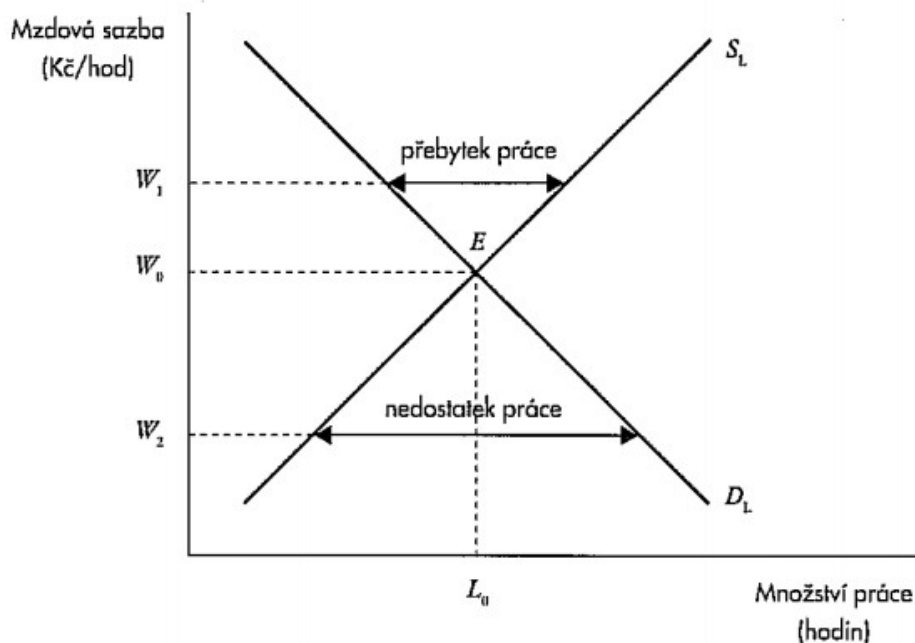
**Zdroj: Vlastní zpracování, na základě (Pavelka, 2010)**

### 3.1.3 Rovnováha na trhu práce

Cílovým stavem ve vztahu nabídky a poptávky je rovnováha na trhu práce. K té dochází v případě, rovná-li se poptávka nabídce. Je to stav, kdy domácnosti nabízejí tolik práce, kolik při dané reálné mzdě chtějí, a podniky najímají tolik pracovních sil, kolik chtějí. Ekonomika v tomto stavu funguje ve stavu plné zaměstnanosti, kdy dochází pouze ke krátkodobé nezaměstnanosti strukturální a frikční. Ta je daná dynamikou trhu, ve kterém neexistuje nedobrovolná nezaměstnanost, jelikož všichni ti, kteří chtějí pracovat, tak pracují. (Kuchař, 2007 str. 15)



Obrázek 4 – Rovnováha na trhu práce



Zdroj: Pavelka Tomáš, Mikroekonomie: základní kurz, 2010, str. 235

I sebemenší nabídky či poptávky ovlivňují rovnovážnou mzdu, ale i výši rovnovážné zaměstnanosti. Pokud se nabídka práce zvýší, při původní rovnovážné mzdové sazbě na trhu vznikne nerovnováha s převisem nabídky práce. Tento přebytek stlačí mzdu, a to způsobí, že firmy budou zaměstnávat větší počet pracovníků, neboť to pro ně bude ziskové. Tím nastane nová rovnováha, u které bude mzda i hodnota mezního produktu práce nižší. U poptávky analýza ukázala, že mzda se rovná produktivitě práce posledního najatého pracovníka vyjádřená jako hodnota mezního produktu práce. Čím více stoupá hodnota mezního produktu práce, tím více stoupá její produktivita, a tím vyšší je mzda. Hodnota mezního produktu práce je ovlivněna cenou vytvořeného produktu. Velikost samotného mezního produktu dále ovlivňují technologie, fyzický kapitál a lidský kapitál. (Brožová, 2003 stránky 23-24)

### 3.2 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost je jedním z největších a nejsledovanějších problémů světových ekonomik. Pro většinu lidí je ztráta zaměstnání nepříjemnou událostí, neboť znamená pokles životní úrovně a nejistotu v budoucnosti. Pro některé je práce zdrojem příjmů, ale také smysluplná činnost, která naplňuje životní čas člověka. Ztrátu zaměstnání vnímají někteří i

jako chybu ve svých vlastních schopnostech, díky kterým se lze uplatnit ve složitých společenských vztazích. (Brožová, 2003 str. 76)

### 3.2.1 Ekonomicky aktivní a neaktivní obyvatelstvo

Ne každý, kdo pracuje, je zaměstnaný, a na druhé straně také ne každý, kdo nepracuje, je nezaměstnaný. Souvisí to s odlišením práce, především práce konané pro vlastní potřebu a zaměstnáním. (Mareš, 1994 str. 101)

**Ekonomicky aktivní obyvatelstvo** zahrnuje všechny osoby starší 15-ti let, kteří jsou zaměstnaní nebo nezaměstnaní. Za zaměstnané se považují všechny osoby bydlící na sledovaném území, které v průběhu referenčního týdne pracovaly alespoň 1 hodinu za mzdu, plat nebo jinou odměnu, nebo sice nebyly v práci, ale měly formální vztah k zaměstnání.

Podle mezinárodní metodiky se mezi zaměstnané dále zahrnují i tyto skupiny osob: profesionální příslušníci armády a osoby na mateřské dovolené, které již před nástupem pracovaly. (Český statistický úřad, 2017)

Zaměstnané osoby jsou takové, které jsou starší 15-ti let a mají placené zaměstnání, nebo jsou sebezaměstnané. Jde i o lidi, kteří práci mají, ale právě nepracují, např. jsou nemocní či na dovolené.

Nezaměstnané osoby jsou naopak ty, které splňují následující tři podmínky:

- nejsou zaměstnané nebo sebezaměstnané
- aktivně hledají práci (například přes úřad práce)
- jsou schopné nastoupit do práce nejpozději do 14 dnů (Pavelka, 2007 str. 117)

Patří sem rovněž lidé, kteří byli z práce uvolněni, ale stále čekají na výzvu k návratu. Jedná se i o osoby, které čekají na nástup do nové práce. Podmínkou tzv. registrované nezaměstnanosti je zaregistrování na úřadu práce. (Brožová, 2003 str. 77)

**Ekonomicky neaktivní obyvatelstvo** je část obyvatelstva, která nesplňuje podmínky ekonomicky aktivního obyvatelstva, neboli zaměstnaných a nezaměstnaných osob. Jedná se zejména o děti, kterým nebylo 15 let, studenty, důchodce, apod.

### 3.2.2 Měření nezaměstnanosti

Počet nezaměstnaných lze vyjádřit absolutním číslem, u kterého ale nepoznáme, zda je to málo nebo hodně. Proto se k měření nezaměstnanosti standardně užívá ukazatel míry nezaměstnanosti. (Brožová, 2003 str. 78)

Míru nezaměstnanosti lze definovat jako procento nezaměstnaných z ekonomicky aktivního obyvatelstva. Mezi nezaměstnané patří osoby starší 15-ti let. Počítají se do

ekonomicky aktivního obyvatelstva, ale nemají trvalé zaměstnání, i když ho aktivně hledají. Míru v procentech vypočítáme podle následujícího vzorce:

$$u = \frac{U}{L + U} * 100$$

Kde  $u$  je míra nezaměstnanosti v procentech,  $U$  je počet nezaměstnaných a  $L+U$  je ekonomicky aktivní obyvatelstvo (počet zaměstnaných a nezaměstnaných osob) (Pavelka, 2007 str. 117)

Lze rozlišit více ukazatelů podle způsobu zjišťování nezaměstnaných osob.

- Obecná míra nezaměstnanosti vyjadřuje podíl počtu nezaměstnaných na celkové pracovní síle (v procentech). Je získaná z výsledků Výběrového šetření pracovních sil (VŠPS) podle mezinárodních definic a doporučení Mezinárodní organizace práce (ILO).
- Míra dlouhodobé nezaměstnanosti vyjadřuje podíl počtu nezaměstnaných jeden rok a déle na celkové pracovní síle (v procentech).
- Podíl nezaměstnaných osob vyjadřuje podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15-64 let ze všech obyvatel ve stejném věku. V čitateli je uveden pouze počet tzv. dosažitelných neumístěných uchazečů o zaměstnání ve věku 15-64 let. Jsou to všichni uchazeči o zaměstnání podle zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 §24, kteří mohou ihned nastoupit do zaměstnání. Ve jmenovateli je celkový počet všech obyvatel ve věku 15-64 let. Tento ukazatel nahrazuje zveřejňovanou míru registrované nezaměstnanosti, která poměřovala všechny dosažitelné uchazeče o zaměstnání pouze k ekonomicky aktivním osobám.

$$u = \frac{\text{dosažitelní uchazeči o zaměstnání ve věku 15 – 64 let}}{\text{počet obyvatel ve věku 15 – 64 let}} * 100$$

- Specifická míra nezaměstnanosti vyjadřuje podíl počtu určité skupiny nezaměstnaných na shodně vymezené pracovní síle v procentech (např. určitá věková skupina, stupeň vzdělání apod.). (Český statistický úřad, 2017)

### 3.2.3 Typy nezaměstnanosti

- *Plná zaměstnanost*

Stav plné zaměstnanosti je situace, kdy je rovnováha na dílčích trzích práce, neboli, kdy se při dané mzdové sazbě rovná poptávka po práci a nabídka práce. Nedochozí k přebytku pracovníků, ale ani k nedostatku pracovníků. Neznamená to však, že na trhu práce neexistují žádná pracovní místa. Mohou existovat v rozsahu počtu nezaměstnaných. Ti však nemají zájem při dané mzdové sazbě pracovat. (Brožová, 2003 str. 80)

- *Přirozená míra nezaměstnanosti*

Přirozená míra odpovídá velikosti nezaměstnanosti při plné zaměstnanosti. Není nutně nevyhnutelná ani nejnižší možné nezaměstnanosti. Nemá však jednoznačnou příčinu. Je především důsledkem řady stejnosměrně působících problémů. (Brožová, 2003 str. 80)

- *Frikční nezaměstnanost*

Tato nezaměstnanost je součástí přirozené míry nezaměstnanosti. Patří sem lidé, kteří opustili své dosavadní zaměstnání a hledají si nové pracovní místo. Svě místo mohli opustit dobrovolně za účelem lépe placeného zaměstnání, nebo ztratili místo v důsledku organizačních změn. Dále mohou opustit zaměstnání v důsledku stěhování a hledání místa v novém bydlišti. Do frikční nezaměstnanosti patří i absolventi škol, kteří si hledají po ukončení studia místo, které by jim nejvíce vyhovovalo. Po tuto dobu jsou nezaměstnaní, protože získávají informace a zvažují různé nabídky. (Brožová, 2003 str. 82)

V případě frikční nezaměstnanosti se nejedná o nedostatek volných pracovních míst, naopak jde o hledání existujících, ale neobsazených pracovních míst. Proto se této formě nezaměstnanosti může říkat i vyhledávací nezaměstnanost. Část lze považovat za dobrovolnou ve smyslu, že lidé ukončili zaměstnání za účelem nalezení lépe placené práce. (Helísek, 2002 str. 184)

Snaha pracovníků při hledání lepšího pracovního místa závisí na podpoře, kterou dostanou v nezaměstnanosti. Čím je podpora vyšší, tím spíše bude pracovník pokračovat v hledání nového zaměstnání a opustí své stávající místo. To znamená, že vysoké podpory zvyšují přirozenou míru nezaměstnanosti. (Brožová, 2003 str. 83)

Doba průměrného trvání hledání práce roste i s růstem aspirací pracovníků, kam se řadí například výše mzdy, charakter práce, pracovní prostředí, doba dojíždění do práce apod. Prodlužování případů frikční nezaměstnanosti může být také způsobeno nesouladem

nabídky a poptávky po práci. To se týká geografických a profesionálních struktur. Dále to může být dáno i informovaností subjektů na straně poptávky a nabídky. (Mareš, 1994 str. 19)

- *Strukturální nezaměstnanost*

Strukturální nezaměstnanost vzniká z důvodu strukturálních změn v ekonomice. Dochází k útlumu některých odvětví, zatímco jiná expandují. To znamená, že ne všichni pracovníci utlumeného odvětví mají kvalifikaci pracovat v expandujícím odvětví a pracovník se tím stává strukturálně nezaměstnaný. Proto je potřeba pracovníkovi změnit kvalifikaci, např. rekvalifikacemi, což však může trvat delší dobu. (Pavelka, 2007 str. 119)

Strukturální nezaměstnanost by se dala rozdělit na dvě části. Jedna část je dána pohybem pracovních míst mezi odvětvími, kterým se musí pracovní síla přizpůsobit. Část zaměstnanců odvětví musí odejít z odvětví do nového, což však není jednoduché. Mají různé požadavky, které musí zaměstnanci splnit. Druhou část tvoří osoby ztrácející zaměstnání z důvodu modernizace, kdy se živá práce nahrazuje technikou. Je tedy dána poklesem poptávky v důsledku technologického a technického pokroku. (Mareš, 1994 stránky 19-20)

V celé ekonomice může být v dané profesi vyrovnaná poptávka a nabídka, mohou zde ale existovat i nerovnováhy na jednotlivých trzích. Tyto nerovnováhy se projevují v důsledku odlišné regionální alokace nabízeného a poptávaného množství práce. (Brožová, 2003 str. 83)

Paradoxem u tohoto druhu nezaměstnanosti je, že do ní mohou upadnout i vysoce kvalifikovaní pracovníci, u kterých jejich kvalifikace v důsledku změn výroby ztrácí na trhu práce smysl a již není dál potřebná. Často to bývají osoby s dlouhou kariérou ve svém oboru, s bohatými zkušenostmi a znalostmi. (Mareš, 1994 str. 20)

- *Cyklická nezaměstnanost*

Cyklická nezaměstnanost souvisí s hospodářským cyklem. Pokud ekonomika prochází fází hospodářského poklesu, roste nezaměstnanost ve všech odvětvích. Proto pracovníci, kteří jsou propuštěni v jednom odvětví, mají problém najít pracovní místo kdekoli jinde, a poptávka po práci všude klesá. (Brožová, 2003 str. 84)

Při této nezaměstnanosti existuje všeobecný přebytek nabídky práce. Na rozdíl od strukturální nezaměstnanosti, cyklická nezaměstnanost postihuje všechna odvětví v ekonomice. (Pavelka, 2007 str. 120)

- *Sezónní nezaměstnanost*

Sezónní nezaměstnanost je taková, kdy je cyklická nezaměstnanost spojená s přírodním cyklem. Jsou druhy práce, které jsou závislé na počasí, jako jsou stavebnictví, zemědělství nebo služby spojené s turistikou. Nejvíce rozšířená je v zimě, naopak v letních obdobích je menší. Souvisí to s vyšší nabídkou a poptávkou práce a brigád. (Mareš, 1994 str. 20)

- *Skrytá nezaměstnanost*

U skryté nezaměstnanosti se jedná o osoby, které nejsou evidovány na úřadu práce a ani si práci nehledají, ale při dostatečné nabídce by ji přijali. Velkou část této nezaměstnanosti tvoří vdané ženy a mladiství. Jedná se o osoby, které unikly do jiného statusu (například mateřství, studium, práce v domácnosti apod.), nebo si práci hledají pomocí neformálních sítí bez registrace na pracovním úřadě. Skrytá nezaměstnanost je dána i tím, že jsou vyřazovány osoby, které jsou zařazeny do různých programů pro nezaměstnané (rekvalifikace, veřejně prospěšné práce apod.). (Mareš, 1994 stránky 20-21)

- *Dobrovolná nezaměstnanost*

Tato nezaměstnanost znamená, že lidé upřednostňují volný čas před konáním práce. Dobrovolně nezaměstnaní mají nabídky práce, ale stále čekají na lepší. Například na práci s lepším finančním ohodnocením. (Buchtová, a další, 2002 str. 65)

Dobrovolně nezaměstnaný je člověk, který je ochoten přijmout práci pouze za mzdu vyšší, než je na trhu práce. Nezaměstnaní dostávají sociální dávky. Čím nižší jsou ale tyto dávky a doba na vyplacení kratší, tím je délka trvání dobrovolné nezaměstnanosti také nižší. Poté se lidé hlásí na úřadech práce, jednak aby našli práci za mzdu, kterou si představují, a jednak chtějí dostávat podporu v nezaměstnanosti. (Brožová, 2003 str. 85)

- *Nedobrovolná nezaměstnanost*

Nedobrovolně nezaměstnaní se naopak od dobrovolně nezaměstnaných snaží najít práci a jsou ochotni pracovat za mzdu, která na trhu převládá, nebo dokonce za mzdu nižší. Nedobrovolná nezaměstnanost nejčastěji postihuje osoby, pro které je rekvalifikace a změna profese obtížná.

Příčinou tohoto typu nezaměstnanosti jsou překážky spojené s poklesem mezd. Jednou z nich mohou být odbory, které brání poklesu mezd a tím způsobují nedobrovolnou nezaměstnanost vlastních členů. S poklesem mezd by zmizela i nedobrovolná

nezaměstnanost. Ta by se částečně změnila na zaměstnanost a částečně by se přeměnila na nezaměstnanost dobrovolnou. Další překážkou může být i uzákoněná minimální mzda, která může u některých profesí vyvolat dobrovolnou nezaměstnanost. Při minimální mzdě budou firmy ochotny zaměstnat méně pracovníků. Tato překážka se týká i mladých pracovníků, kdy firma není ochotna vyplácet minimální mzdu bez osvědčení a minimální praxe. (Brožová, 2003 str. 86)

- *Neúplná nezaměstnanost*

Vedle nezaměstnanosti existuje i tzv. neúplná nezaměstnanost. Jedná se o existenci pracovníků, kteří musejí pracovat na snížený úvazek, nebo při práci nevyužívají plně své schopnosti a kvalifikaci. Nejčastěji jde o zkrácenou pracovní dobu, nebo sdílení jednoho pracovního místa, kdy si příjem dělí dvě osoby. (Mareš, 1994 str. 21)

- *Nepravá nezaměstnanost*

U tohoto typu nezaměstnanosti jde o osoby, které jsou sice nezaměstnané, ale ani tak nehledají práci. Snaží se spíše vyčerpat nárok na podporu v nezaměstnanosti. Patří sem i osoby, které jsou sice zapsané jako nezaměstnané, ale zároveň pracují nelegálně v šedé ekonomice. (Mareš, 1994 stránky 21-22)

### 3.3 Státní politika zaměstnanosti

Hlavními cíli politiky zaměstnanosti je podle zákona o zaměstnanosti dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti. Plná zaměstnanost znamená, že každý, kdo chce a může pracovat, práci má. Tento výběr však není příliš svobodný. Na trhu práce nejsou k dispozici všechny druhy prací za stejných podmínek. Těchto cílů však nelze plně dosáhnout. (Kuchař, 2007 str. 161)

Státní politika zaměstnanosti se snaží:

- dosáhnout rovnováhy mezi nabídkou práce a poptávkou po pracovních silách,
- produktivně využít zdroje pracovních sil,
- zabezpečit práva občanů na zaměstnání.

V České republice vykonávají státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti Ministerstvo práce a sociálních věcí a úřady práce. (BusinessInfo, 2004)

Politika zaměstnanosti v České republice se hlásí k principům politiky zemí EU a snaží se o jejich zavedení na náš pracovní trh. Nadnárodní plán zaměstnanosti spočívá na čtyřech pilířích:

- I. *Podpora zaměstnatelnosti lidí* například zajišťuje kvalifikaci a adaptabilitu pracovníků k požadavkům na trhu práce, zvyšuje váhy příjmů s cílem zvyšování motivace k přijetí zaměstnání, zvyšuje podíl finančních prostředků na aktivní politiku zaměstnanosti apod.
- II. *Podpora podnikání* obsahuje systém pobídek pro investory s cílem vytvořit nová pracovní místa v oborech s vyspělou technologií do oblastí s vysokou mírou nezaměstnanosti a vytváří podmínky pro rozvoj poradenství při přípravě a výkonu podnikání.
- III. *Podpora schopnosti podniků a zaměstnanců přizpůsobit se změnám* vytváří podmínky pro uplatňování forem organizace práce za účelem obstát v konkurenci, postupně zlepšuje podmínky pro zkracování pracovní doby a motivování zaměstnavatele ke zvyšování kvalifikace vlastních pracovníků, a tím i zvyšování konkurenceschopnosti na trzích práce.
- IV. *Podpora rovných příležitostí všech osob* posiluje nástroje a mechanismy k odstraňování diskriminace na trhu práce, usnadňuje přístup ženám pečujícím o děti nebo jiné členy rodiny a působí ve směru odstraňování rozdílů ve mzdách mužů a žen. (Brožová, 2003 stránky 128-129)

### 3.3.1 Aktivní politika zaměstnanosti a nástroje

Státní politika zaměstnanosti se snaží podporovat zřizování nových pracovních míst tím, že poskytuje příspěvky zaměstnavatelům. Jedná se zejména o rekvalifikaci, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, příspěvek na zapracování a příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program. (MPSV, 2012)

- Rekvalifikace znamená získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající kvalifikace uchazeče o zaměstnání. Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována. Ovšem za rekvalifikaci se nepovažuje studium na střední a vysoké škole. Rekvalifikace se uskutečňuje na základě dohody mezi úřadem práce a uchazečem o zaměstnání. Za účastníka rekvalifikace hradí ÚP náklady a může mu poskytnout příspěvek na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací (stravné, jízdné, nocležné, pojištění). Rekvalifikace může být na základě dohody s ÚP prováděna i u zaměstnavatele v zájmu dalšího pracovního uplatnění jeho zaměstnanců.



- Investičními pobídkami je nazvána hmotná podpora tvorby nových pracovních míst a rekvalifikace zaměstnanců.
- Veřejně prospěšné práce jsou pracovní příležitosti, které jsou časově omezené a jsou poskytnuty problémově umístitelným nebo dlouhodobě nezaměstnaným uchazečům evidovaných na úřadu práce. Tato místa vytváří zaměstnavatel společně s úřadem práce, nejdéle na dobu dvanácti po sobě jdoucích měsíců.
- Společensky účelným pracovním místem se rozumí pracovní místo, které zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě písemné dohody s ÚP na dobu sjednanou v dohodě a je obsazováno uchazeči evidovanými ÚP, kterým nelze zajistit jiným způsobem pracovní uplatnění,
- Příspěvek na zapracování může ÚP poskytnout zaměstnavateli na základě dohody, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému je při zprostředkování zaměstnání věnována zvýšená péče, nejdéle však 3 měsíce, a může činit měsíčně nejvýše polovinu minimální mzdy na jednu fyzickou osobu, která zapracovává.
- Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program je určen zaměstnavateli. Ten přechází na nový výrobní program, a proto nemůže pro své zaměstnance zabezpečit práci, která by byla v rozsahu stanovené pracovní doby. Příspěvek lze poskytovat na částečnou úhradu náhrady mzdy, a to maximálně po dobu 6 měsíců, která zaměstnancům přísluší podle pracovněprávních předpisů. Měsíční příspěvek na jednoho zaměstnance může činit maximálně polovinu minimální mzdy. (MPSV, 2012)

### 3.3.2 Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politika zaměstnanosti nevytváří nová pracovní místa, ale zaměřuje se na podporu v nezaměstnanosti neboli finanční výpomoc pro nezaměstnané. Ty mají přispívat k vytváření sociálně přijatelných podmínek pro dočasně nezaměstnané. (Brožová, 2003 str. 131)

Podle Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti má nárok na podporu v nezaměstnanosti uchazeč, který dva roky před zařazením do evidence uchazečů do zaměstnání (v rozhodovacím období) získal v posledních dvou letech před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu

důchodového pojištění v délce alespoň 12 měsíců. Dále požádal pobočku Úřadu práce, u které je evidován, o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti. (MPSV, 2004)

Podpora v nezaměstnanosti náleží uchazeči o zaměstnání při splnění stanovených podmínek po podpůrní dobu. Podpůrní doba činí u uchazeče o zaměstnání

- do 50 let věku 5 měsíců,
- nad 50 do 55 let věku 8 měsíců,
- nad 55 let věku 11 měsíců.

Rozhodující pro délku podpůrní doby je věk uchazeče o zaměstnání dosažený ke dni podání žádosti o podporu v nezaměstnanosti. (MPSV, 2004)

Výše podpory v nezaměstnanosti se stanoví procentní sazbou z průměrného měsíčního čistého výdělku, který byl u uchazeče o zaměstnání zjištěn a naposledy používán v jeho ukončeném zaměstnání v období podle pracovněprávních předpisů. V prvních 2 měsících podpůrní doby činí 65 %, další 2 měsíce 50 % a po zbývající podpůrní dobu 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku. (Portál veřejné správy, 2012)

Nárok na podporu v nezaměstnanosti zaniká

- uplynutím podpůrní doby,
- ukončením vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání,
- vyřazením z evidence uchazečů o zaměstnání. (MPSV, 2004)

### 3.3.3 Rizikové skupiny

Uplatnění osob na trhu práce je dané řadou charakteristik, mezi které patří například věk, zdravotní stav, vzdělání, pohlaví apod. Pomocí těchto charakteristik se vyčleňují skupiny lidí s větším rizikem ztráty práce, s předurčením pro dlouhodobou nezaměstnanost. Tito lidé jsou vystaveni riziku opakované nezaměstnanosti. Příslušníci rizikových skupin nacházejí zaměstnání především na sekundárním trhu práce, za menší mzdu a s nejistou budoucností. (Buchtová, a další, 2002 str. 109)

Mezi rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání lze zařadit:

- občany se zdravotním postižením
- absolventy škol
- mladistvé uchazeče o zaměstnání
- uchazeče se špatnou morálkou, často měnící zaměstnání
- nekvalifikované uchazeče

- osoby pečující o děti do věku 15 let
- vyšší věkové kategorie

Úřady práce prioritně pomáhají mladistvým uchazečům o zaměstnání – absolventům. (Kotíková, a další, 2002)

V našich podmínkách patří mezi rizikové skupiny zejména zdravotně znevýhodnění občané, mladí lidé, absolventi škol bez praxe, lidé s nízkým vzděláním, lidé v předdůchodovém věku, ženy a příslušníci romského etnika. (Matoušek, a další, 2005 str. 301)

➤ Zdravotně postižení

Čím dál více lidí se změněnou pracovní schopností (ZPS) patří mezi nezaměstnané. (Vyhlídal, a další, 2006 str. 12)

Lidé se ZPS mají nejen problémy psychické, sociální a ekonomické, ale také i problém přiměřeného smyslu života a lidské důstojnosti. Často se dostávají do bezvýhodné situace a pro jejich rodiny to znamená starost o nezaměstnaného rodinného příslušníka. (Buchtová, a další, 2002 str. 113)

Osoby se zdravotním postižením mají k dispozici práci v chráněných dílnách. Bohužel jejich počet je velmi omezen a z důvodů růstu důrazu společnosti na výkon a produktivitu mají tito lidé stále menší šanci uplatnit se na pracovním trhu. Doba, kterou stráví jako nezaměstnaní je tedy několikanásobně delší než u zdravých uchazečů. (Matoušek, a další, 2005 str. 301)

Chráněné pracovní místo je takové, které je zřízené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě dohody s Úřadem práce. ÚP poskytuje zaměstnavateli příspěvek. Zřízení chráněného pracovního místa je podmíněno poskytováním příspěvku na částečnou úhradu nákladů a příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Toto místo musí být obsazeno po dobu 3 let. Zaměstnavatelé, kteří mají víc jak 25 zaměstnanců, jsou povinni zaměstnávat osoby se zhoršeným zdravotním stavem ve výši 4% z celkového počtu zaměstnanců. (MPSV, 2017)

➤ Dosažené vzdělání – absolventi škol

Obecně platí, že dosažené vzdělání silně ovlivňuje šance na trhu práce a nerovnost v šancích se s plynoucím časem prohlubuje. Především u osob s nejnižším dosaženým vzděláním je riziko nezaměstnanosti vyšší a nadále roste. (Vyhlídal, a další, 2006 str. 14)

Mezi největší znevýhodnění absolventů škol je to, že nemají pracovní zkušenosti a praxi v oboru, který vystudovali. Mnozí studovali obor, u kterého na trhu práce není poptávka, nebo obor, u kterého je naopak příliš mnoho lidí a není již tolik pracovních míst. Postrádají také kontakty, které by jim usnadnily orientaci na trhu práce. (Matoušek, a další, 2005 str. 301)

Dalším problémem u mladých lidí je to, že mají často nereálné požadavky na finanční ohodnocení své práce, a nechutí přijmout pracovní místo pod úroveň svého vzdělání. Na úřadech práce jsou nejčastěji evidováni absolventi ekonomických, strojírenských, stavebních a zemědělských oborů. (Kotíková, a další, 2002)

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, stanovuje povinnost zabezpečit absolventům středních škol, konzervatoří, vyšších odborných škol a vysokých škol přiměřenou odbornou praxi k získání zkušeností a dovedností potřebných pro práci. (Zákony pro lidi, 2006)

➤ Mladiství uchazeči o zaměstnání

U skupiny mladistvých se jedná o osoby mladší 18 let, kteří nemají kvalifikace ani zkušenosti s prací. Neochotně si hledají práci, kladou nereálné nároky na druh práce, pracovní dobu a mzdu a raději dávají přednost sociálním dávkám. Nemohou mít také hmotnou odpovědnost či vykonávat některé práce. (Kotíková, a další, 2002)

➤ Starší lidé

Ztrátu zaměstnání prožívají starší lidé velice špatně. Po letech práce a života ve stereotypu se při ztrátě zaměstnání pomaleji přizpůsobují odchodu z práce a často to vnímají jako nespravedlnost a ponížení. (Matoušek, a další, 2005 stránky 301-302)

Sehnat práci v pozdním stádiu kariéry je velmi těžké a řada lidí musí čelit krizi základních nejistot. Čím je člověk starší, tím pevnější jsou jeho stereotypy denního života a pomaleji se novým životním situacím přizpůsobuje. Zaměstnavatelé vnímají starší osoby jako horší „investice“ v porovnání s mladými. (Buchtová, a další, 2002 str. 112)

Důvodů, proč zaměstnavatelé přijímají raději mladé zaměstnance, je několik. Ze strany zaměstnance jsou to například vyšší nároky na mzdu nebo častější zdravotní problémy. Naopak ze strany zaměstnavatele zvýšené požadavky na práci s moderní technikou nebo znalost jazyků. (Kotíková, a další, 2002)

Jedna z možností uplatnění starších osob je samostatné podnikání. Tímto způsobem lidé získávají opět pocit kontroly nad vlastním osudem. Na druhé straně fyzická a psychická

námaha je ve starším věku příliš vysoká a podnikání bývá náročnější. (Buchtová, a další, 2002 str. 112)

➤ Ženy

Zaměstnavatelé upřednostňují mužskou pracovní sílu, a tím je postavení žen na trhu práce nepříznivé. Se zaměstnaností žen souvisí řada problémů.

- Matky s malými dětmi mají často absence, a tím narušují plynulost. To způsobuje negativní hodnocení a snižuje ochotu zaměstnavatelů je zaměstnávat. Horší to mají neúplné rodiny, které mají obtížnou sociální a životní situaci. Nejčastějším řešením je nabídka zkrácených úvazků a pružnost pracovní doby. (Buchtová, a další, 2002 str. 113)
- Mladé ženy představují riziko možností otěhotnění, které ji na delší dobu vyřadí z pracovního procesu, a to znamená nejistotu pro zaměstnavatele. Po návratu z mateřské dovolené jsou zde rizika matky s malými dětmi. (Matoušek, a další, 2005 str. 302)

## 4 Praktická část

### 4.1 Trh práce v okrese Rakovník

#### 4.1.1 Charakteristika okrese Rakovník

Okres Rakovník má rozlohu 896,3 km<sup>2</sup> a je populačně nejmenším okresem Středočeského kraje. Na východě a jihovýchodě sousedí se středočeskými okresy Kladno a Beroun, na jihu a jihozápadě s okresy Rokycany a Plzeň-sever Plzeňského kraje a na severozápadě a severu s okresem Louny Ústeckého kraje. Člení se na 1 správní obvod obcí s rozšířenou působností – Rakovník a na 4 správní obvody obcí s pověřeným obecním úřadem – Rakovník, Jesenice, Křivoklát a Nové Strašecí. Pouze tři obce mají statut města – Rakovník, Jesenice a Nové Strašecí, takže podíl městského obyvatelstva je podprůměrný. Zemědělská půda zabírá 52,7 % a lesy 37,9 % z rozlohy okresu. S nejmenším počtem obyvatel 55,3 tisíc a nejnižší hustotou zalidnění 61,7 obyvatel na km<sup>2</sup> je Rakovnícko nejméně osídleným okresem v rámci kraje.

V tabulce je zobrazen vývoj počtu obyvatel Rakovnického okresu od roku 2013. Z následujících údajů je možné pozorovat, že počet obyvatel se mění jen minimálně. Největší změna v počtu obyvatel byla z roku 2014 do roku 2015, kdy se celkový počet snížil o 131 lidí. Dále si lze všimnout, že ženy zaujímají více jak polovinu celkového obyvatelstva v okrese Rakovník. Podíl žen na celkovém obyvatelstvu Rakovnicka byl v roce 2013 konkrétně 50,17 % a v roce 2017 50,31 %.

**Tabulka 1 - Vývoj počtu obyvatel v okrese Rakovník**

	2013	2014	2015	2016	2017
<b>POČET OBYVATEL</b>	55 329	55 389	55 258	55 309	55 342
<b>Z TOHO ŽENY</b>	27 760	27 783	27 748	27 815	27 845

**Zdroj: data ČSÚ, vlastní zpracování**

Povrch rakovnického území tvoří převážně mírně zvlněné plošiny a pahorkatiny. Na severu vystupuje plošina Džbán až do nadmořské výšky 535 m. Na jihovýchodě se je Křivoklátská vrchovina prolomená hlubokým údolím řeky Berounky se strmými a místy skalnatými svahy. (ČSÚ, 2016)

Rakovnicko se dělí na 6 mikroregionů se sídly v: Senomatech se 13 obcemi, ve Slabcích s 10 obcemi, v Novém Strašecí se 14 obcemi, v Rakovníku se 14 obcemi, v Kněževsi s 10 obcemi a v Krupé s 11 obcemi.

**Obrázek 5 - Okresy Středočeského kraje**



**Zdroj: Český statistický úřad**

Na Rakovnicku je zapsáno 11 889 ekonomických subjektů, z toho tvoří 8,5 % zemědělství a lesnictví, 11,5 % činnosti z odvětví průmyslu, 12,1 % ze stavebnictví a 22,3 % velkoobchod a maloobchod. (ČSÚ, 2016)

Mezi největší zaměstnavatele v okrese patří RAKO a.s., které v roce 2002 získala společnost LASSELSBERGER s.r.o. Firma se zabývá keramickým průmyslem, konkrétně výrobou a prodejem obkladových dlaždic a zaměstnává 1550 lidí. Druhým nejvýznamnější zaměstnavatelem je VALEO AUTOKLIMATIZACE s.r.o. Ten zaměstnává 1 300 zaměstnanců. Další velkou společností zabývající se chemickým průmyslem je Procter & Gambel – Rakona a.s. Ta se zaměřuje na výrobu pracích prášků a čisticích prostředků. Výrobní závod P&G Rakona je jedním z největších zaměstnavatelů na Rakovnicku. V současnosti přímo zaměstnává 630 lidí, ale svým působením v Rakovníku vytváří další pracovní pozice spoluprací s regionálními firmami. Mezi větší zaměstnavatele mimo město Rakovník patří například pivovar Krušovice a.s. nebo Permon s.r.o. se sídlem v Roztokách.

#### 4.1.2 Nezaměstnanost v okrese Rakovník

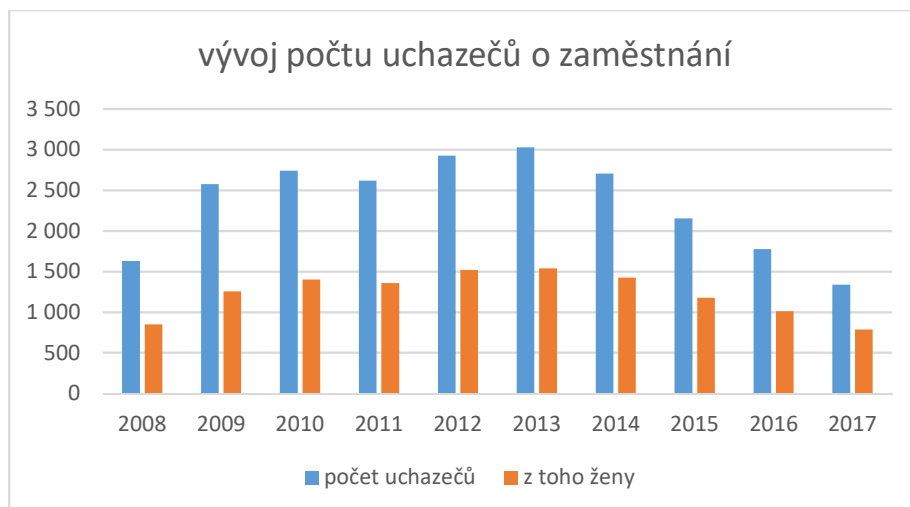
Při zhodnocení nezaměstnanosti na Rakovnicku dle měsíců roku 2017 bylo v lednu evidováno nejvíce osob zapsaných na ÚP, konkrétně 1 862. V únoru se toto číslo snížilo o 26 osob, větší zlom nastal v březnu, dubnu a květnu, kdy se v březnu evidovalo 1 730 uchazečů o zaměstnání, v dubnu 1 589 lidí a v květnu dokonce 1 469 osob. Od června se toto číslo stále snižovalo, až na zvýšení v červenci a nárůstu osob v prosinci. Nejnižší hodnotu vykazoval měsíc listopad, ve kterém bylo evidováno pouze 1 237 osob, což je snížení o 33,57 % v porovnání s lednem. Na konci roku bylo evidováno 1 336 uchazečů. Celkové snížení nezaměstnaných od ledna do prosince je 28,25 %. (ČSÚ, 2017)

Průměrná míra nezaměstnanosti v roce 2017 v okrese Rakovník byla 3,9 %. Tato hodnota se pohybovala mírně pod průměrem České republiky (4,2 %). Nejnižší dosažená míra nezaměstnanosti byla v měsících říjen a listopad, kdy se pohybovala na úrovni 3,2 %, v těchto měsících byla také nejnižší v ČR a to konkrétně 3,6 %.

V posledních deseti letech byl zaznamenán největší nárůst uchazečů o zaměstnání v roce 2009, kdy obdržel ÚP v Rakovníku 1 oznámení zaměstnavatele o hromadném propouštění. Zaměstnavatelem bylo oznámeno zrušení 129 pracovních míst na pracovištích na okrese Rakovník. Ke snižování počtu zaměstnanců docházelo i u dalších zaměstnavatelů, ale již se nejednalo o hromadná propouštění.



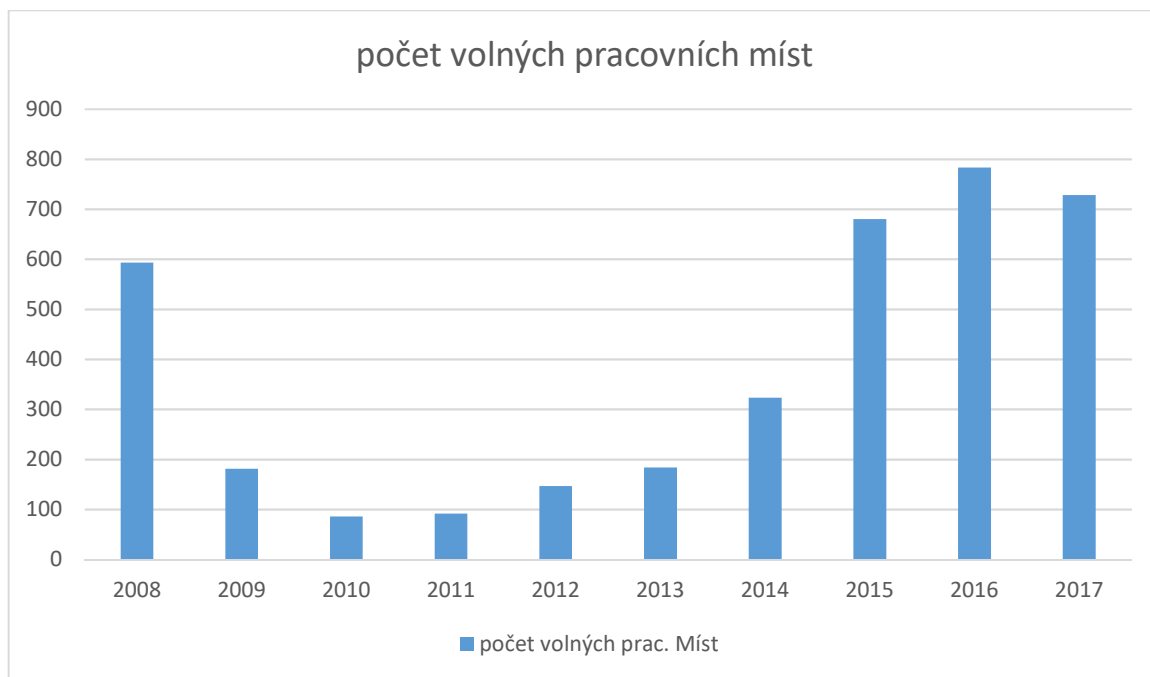
**Graf 1 - Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání, v osobách**



**Zdroj: data ČSÚ, vlastní zpracování**

Graf vyjadřuje vývoj počtu uchazečů na Rakovnicku za období 2008-2017. V roce 2009 se zvýšil počet nezaměstnaných osob o 57,95 %. Do roku 2013 se počet uchazečů stále stupňoval, až na rok 2011, kdy se počet uchazečů oproti roku 2010 snížil o 4,5 %. Nejvyšší počet osob zapsaných na ÚP z dat ke konci roku bylo v roce 2013. Hlediska měsíčních statistik bylo nejvíce nezaměstnaných lidí v lednu roku 2014, kdy byl zjištěný počet 3 257 osob. Ke konci roku se již počet snížil na hodnotu 2 704 osob, což je snížení o 20,45 %. Pokles evidovaných osob způsobil hlavně v jarních měsících start sezónních prací. Mnoho nezaměstnaných také našlo práci při takzvaných veřejně prospěšných pracích. Naopak nejnižší počet nezaměstnaných osob bylo v listopadu roku 2017 a to 1 237. V roce 2009 je podíl žen z všech uchazečů 48,7 %. V ostatních případech je podíl žen vyšší než 50 %.

**Graf 2 - Počet volných pracovních míst**



**Zdroj: data ČSÚ, vlastní zpracování**

Graf zobrazuje vývoj počtu pracovních míst od roku 2008 do roku 2017. Počet pracovních míst v roce 2008 byl 593, kdy byl i menší počet uchazečů o práci a míra nezaměstnanosti. Na konci roku 2010 měl ÚP v nabídce 86 volných míst, což je o 52,49 % méně než v roce 2009 a oproti roku 2008 jde o sedminásobné snížení, konkrétně o 85,5 %. V průběhu let bylo nejvíce volných pracovních míst zaznamenáno v červenci roku 2008, kdy se jednalo o číslo 1 025. Naopak nejméně bylo evidováno v březnu roku 2011 s hodnotou 71 volných pracovních míst. Od poklesů do roku 2011 se počet volných míst navyšoval až do roku 2016, kdy bylo na Rakovnicku 783 míst.

**Tabulka 2 – Vývoj registrované míry nezaměstnanosti (2008 - 2012) a podílu nezaměstnaných na obyvatelstvu (2013 -2017) v okrese Rakovník (v %)**

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
<b>REGISTROVANÁ MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI</b>	5,9	9,0	9,3	8,4	9,4					
<b>PODÍL NEZAMĚSTNANÝCH OSOB</b>						8,0	7,1	5,8	4,6	3,5

**Zdroj: data MPSV, vlastní zpracování**

Při výpočtu míry nezaměstnanosti se do roku 2012 počítala tzv. registrovaná míra nezaměstnanosti a od ledna roku 2013 tzv. podíl nezaměstnaných na obyvatelstvu. Ve sledovaném období od roku 2008 – 2017 došlo k nejnižší průměrné míře v roce 2017, kdy se hodnota rovnala 3,5 %. V letech 2009 až 2012 se průměrné míry pohybovaly v rozmezích 8,5 – 9,5 %. V roce 2013 při změně výpočtu se hodnota snížila na 8 % a další roky stále klesala. U porovnání let 2012, kdy byla míra nejvyšší a roku 2017, kdy byla naopak nejnižší se hodnota snížila přesně o 5,9 %. Při meziměsíčním porovnání byla nejvyšší hodnota vypočítána v měsících únoru a březnu roku 2010, jednalo se o míru nezaměstnanosti 10 %. Meziměsíčně se údaje měnily vlivem sezónních prací, proto byly v letních měsících hodnoty nižší než v zimních.

**Tabulka 3 - Vývoj míry nezaměstnanosti v mikroregionech okresu Rakovník v období 2016 a 2017 (v %)**

	<b>NOVOSTRAŠECKO</b>	<b>PODDŽBÁNSKO</b>	<b>KNĚŽEVES</b>
<b>2016</b>	3,4	4,8	6,9
<b>2017</b>	2,6	4,2	4,9
	<b>BALKÁN</b>	<b>ČISTÁ - SENOMATY</b>	<b>KŘIVOKLÁTSKO</b>
<b>2016</b>	5,1	5,4	3,7
<b>2017</b>	3,5	3,7	3,0

**Zdroj: data MPSV, vlastní zpracování**

V mikroregionech okresu Rakovník jsou ve vývoji značné regionální rozdíly. Okres Rakovník jako celek je oblastí průmyslově zemědělskou. Průmysl je soustředěn převážně v mikroregionech Rakovník, Nové Strašecí a Křivoklát.

Nejnižší míru nezaměstnanosti v obou letech se může vypočítat v mikroregionu Novostrašecsko, kde v roce 2017 byla pouhých 2,6 %. V této části okresu je zhruba 11 000 lidí, z toho 7624 ve věku 15-64 let a 200 nezaměstnaných. Volných míst je na trhu práce aktuálně 81 volných pracovních míst v 27 nabídkách práce firem. Nejčastěji se objevují nabídky firem ELEKTROMONT Matějka, a.s., Pekárna HOŠER v.o.s. nebo Presto Partners s.r.o.

V pořadí druhý mikroregion s nejnižší mírou nezaměstnanosti je Křivoklátsko, ve kterém je míra nezaměstnanosti 3 %.

V obou letech lze z tabulky vidět, že největší míra nezaměstnanosti se nachází v mikroregionu Kněžves. V roce 2016 byla nezaměstnanost 6,9 % a o rok později o 2 % méně, tedy 4,9 %. Mikroregion sdružuje menší obce, ve kterých chybí dostatečné pracovní nabídky, aby se nezaměstnanost snížila. Kněžvesko je významnou chmelařskou oblastí. Proto se meziměsíčně snižuje počet nezaměstnaných v jarních a letních měsících, když se sklízí chmel. V roce 2017 žije v mikroregionu Kněžves necelých 5 000 lidí a z toho 3 225 patří mezi obyvatelstvo ve věku 15-64 let. Na ÚP je momentálně zapsáno 157 lidí, volných míst na Kněžvesku je pouze 26. Z toho vyplývá, že na jedno pracovní místo připadá 6 osob. Nejvíce evidovaných volných pracovních míst je v obci Kolečovice, kde je momentálně v nabídce 14 volných míst, nejčastěji ve firmě Strojárna Kolečovice s.r.o.

Druhá nejvyšší míra nezaměstnanosti je v Podžbánsku s hodnotou 4,2 %. Nejvíce pracovních míst lze najít v obci Krušovice a především ve firmách Krušovická pekárna a cukrárna s.r.o. a SONAMAXI spol. s r.o., která nabízí pracovní pozice i v obci Krupá.

Velmi podobně jsou na tom mikroregiony Balkán se sídlem ve Slabcích a Čistá-Senomaty. V roce 2017 se míra nezaměstnanosti v těchto mikroregionech pohybuje v rozmezí 3,5-3,7 %. V části Balkán je evidováno 6 volných pracovních míst a v Čisté-Senomaty 10 míst.

#### 4.1.3 Struktura uchazečů o zaměstnání v okrese Rakovník

V rámci struktury uchazečů na Rakovnicku bylo na ÚP evidováno víc jak 55 % žen. Za poslední roky celkový počet uchazečů klesá. Osob se zdravotním postižením bylo

v roce 2017 383, což je o 23,1 % méně než v roce 2015. Počet absolventů klesl dokonce o 47,89 %.

**Tabulka 4 - Struktura uchazečů o zaměstnání z hlediska rizikových skupin, v osobách**

	CELKEM	Z TOHO:	OSOBY SE ZP	ABSOLVENTI	MLADISTVÍ DO 18 LET
<b>2015</b>	2 154		498	71	20
<b>2016</b>	1 785		478	56	15
<b>2017</b>	1 336		383	37	12

**Zdroj: data MPSV, vlastní zpracování**

Pokles mužů mezi lety 2015-2017 se pohybuje v rozmezí 200 až 230 osob. U žen je rozmezí snížení hodnot 165 v roce 2015/16 a 225 uchazeček o zaměstnání v roce 2016/17. Počet OZP v posledních letech klesá, ale s nižším počtem celkových uchazečů evidovaných a ÚP procentuální vyjádření stoupá. V roce 2015 se jedná o 23,12 % a v roce 2017 se procento zvedlo o 5,65 % na hodnotu 28,77 %.

**Tabulka 5 - Struktura uchazečů podle věku, v osobách**

	DO 18 LET	19 -24	25 -29	30 - 34	35 -39	40 -44	45 -49	50 -54	55 -59	60 -64	NAD 65
<b>2015</b>	<b>20</b>	<b>268</b>	222	225	263	250	204	<b>232</b>	<b>347</b>	121	2
<b>2016</b>	<b>15</b>	<b>195</b>	174	175	217	198	176	<b>204</b>	<b>281</b>	134	6
<b>2017</b>	<b>12</b>	<b>138</b>	132	109	142	158	144	<b>162</b>	<b>209</b>	125	5

**Zdroj: data MPSV, vlastní zpracování**

V rámci struktury uchazečů podle věku byla v roce 2017 nejvíce zastoupena skupina 55 - 59 let věku. Další významnou skupinou jsou osoby ve věku od 40 – 54 let, kdy se hodnoty pohybují v rozmezí 150 až 165 osob. Nejvyšší pokles od roku 2015 lze sledovat ve věkové skupině 50 – 54 let s poklesem 138 osob a ve skupině 19 – 24 let, kdy byl pokles o 130 lidí. Nejnižší snížení bylo zaznamenáno ve skupině mladistvých do 18 let. Naopak nárůst osob byl zjištěn u skupin od 60 let a to především v letech 2015/16 kdy byl ve skupině

60 – 64 let zvýšen počet osob o 10,9%. Pokles mezi lety 2016/17 lze nejvíce sledovat u osob ve věku 35 – 39 let, jedná se o 65,44 %.

**Tabulka 6 - Struktura uchazečů podle dosaženého vzdělání, v osobách**

	2015	2016	2017
<b>BEZ VZDĚLÁNÍ A NEÚPLNÉ ZÁKLADNÍ</b>	1	3	7
<b>ZÁKLADNÍ VZDĚLÁNÍ</b>	<b>576</b>	<b>480</b>	<b>363</b>
<b>NIŽŠÍ STŘEDNÍ VZDĚLÁNÍ</b>	2	1	1
<b>NIŽŠÍ STŘEDNÍ ODBORNÉ</b>	42	27	17
<b>STŘEDNÍ ODBORNÉ S VL</b>	<b>894</b>	<b>741</b>	<b>540</b>
<b>STŘEDNÍ NEBO STŘEDNÍ ODBORNÉ BEZ MATURITY I VL</b>	11	7	6
<b>ÚSV</b>	84	69	43
<b>ÚSO S VYUČENÍM I MATURITOU</b>	78	65	56
<b>ÚSO S MATURITOU (BEZ VYUČENÍ)</b>	<b>343</b>	<b>284</b>	<b>230</b>
<b>VYŠŠÍ ODBORNÉ VZDĚLÁNÍ</b>	14	10	8
<b>BAKALÁŘSKÉ VZDĚLÁNÍ</b>	29	26	19
<b>VYSOKOŠKOLSKÉ</b>	78	61	45

**Zdroj: data MPSV, vlastní zpracování**

Z hlediska dosaženého vzdělání byla v roce 2017 nejvíce zastoupena skupina absolventů se středním odborným vzděláním s výučním listem. Z celkového počtu se jednalo o 540 osob (40,42 %), což je o 201 uchazečů méně oproti roku 2016. Jediný nárůst uchazečů z tohoto hlediska lze vyzorovat ve skupině bez základního nebo neúplného základního vzdělání, kdy počet osob vzrostl o 4 a oproti roku 2015 dokonce o 6 osob. U ostatních druhů dosaženého vzdělání jsou hodnoty nižší nebo stejné. Největší pokles je ve skupině absolventů se středním odborným vzděláním s výučním listem, jako další velký

pokles je zaznamenán u osob se základním vzděláním. Počet absolventů s nižším odborným a doktorským vzděláním si udržel stejné hodnoty.

**Tabulka 7 - Struktura uchazečů dle délky evidence, v osobách**

	DO 3 MĚSÍCŮ	3 – 6 MĚSÍCŮ	5 - 9 MĚSÍCŮ	9 - 12 MĚSÍCŮ	12 – 24 MĚSÍCŮ	NAD 24 MĚSÍCŮ
<b>2015</b>	679	293	156	127	294	605
<b>2016</b>	590	283	144	110	217	431
<b>2017</b>	516	218	128	96	125	253

**Zdroj: data MPSV, vlastní zpracování**

Rozdělení osob evidovaných na ÚP dle délky evidence ukazuje, že největší zastoupení v roce 2017 je u skupiny do 3 měsíců. Jedná se o frikční nezaměstnanost. Tato skupina je nejvyšší ve všech sledovaných letech a pohybuje se v rozmezí 510 – 680 osob. Druhou skupinou s nejvyšším počtem uchazečů má skupina nad 24 měsíců evidence. U této skupiny jde o dlouhodobou nezaměstnanost. Jedná se o 18,94 %. V roce 2015 byla hodnota dokonce 605 lidí, což je zhruba 2,4 krát víc než v roce 2017. Naopak nejméně lidí se nachází ve rozmezí 9 – 12 měsíců.

#### 4.1.4 Aktivní a pasivní politika zaměstnanosti

##### **Aktivní politika zaměstnanosti**

APZ je důležitou součástí činnosti ÚP. Úkolem aktivní politiky zaměstnanosti je co možná nejrychleji a nejefektivněji reagovat na aktuální situaci na trhu práce. Jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti by měly podporovat uchazeče o práci k hledání zaměstnání a také k jeho přijetí. APZ je zaměřená především na rizikové skupiny na trhu práce. Mezi prioritní činnosti nástrojů ve Středočeském kraji lze sledovat zejména podporu a vytváření pracovních míst pro veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, rekvalifikace a vytváření pracovních míst pro absolventy škol a mladistvé.

Mezi nejčastěji používané nástroje patří rekvalifikace, veřejně prospěšné práce nebo společensky účelná pracovní místa. Příspěvky v rámci APZ pro vstup do zaměstnání jsou poskytovány ÚP na základě dohody v případě neúspěchu zajištění uplatnění jiným způsobem. Uchazeč o zaměstnání nastoupí na dané pracovní místo až po uzavření dohody.

Národním cílem je zvýšení zaměstnanosti osob ve věku 20-64 let na 75 %. Dílčími cíli jsou zvýšení míry zaměstnanosti žen ve věku 20-64 let na 65 %, starších pracovníků ve věku 55-64 let na 55 %, snížení nezaměstnanosti mladých osob ve věku 15-24 let a osob s nízkou kvalifikací.

Celkové výdaje na APZ ke konci roku 2016 ve Středočeském kraji činily 522 653 779,- Kč (včetně financí vynaložených z projektů Evropského sociálního fondu). Z toho na národní aktivní politiku zaměstnanosti hrazenou ze státního rozpočtu byly vynaloženy prostředky ve výši 76 571 060 Kč a na projekty ESF realizované na území Středočeského kraje byly z Evropského sociálního fondu vynaloženy prostředky ve výši 446 082 719 Kč. Výdaje u nástrojů APZ byly následující: na veřejně prospěšné práce 233 371 284,- Kč (44,65 %) a z toho na VPP ESF bylo čerpáno 195 697 429,- Kč, společensky účelná pracovní místa 233 204 948,- Kč (44,62 %) a z toho na SÚPM ESF 207 375 687,- Kč, na zřízení chráněných pracovních míst byly vynaloženy finanční prostředky ve výši 613 824,- Kč (0,18 %), na rekvalifikaci bylo ÚP vydáno 25 011 153,- Kč (4,79 %) s tím, že z národní APZ 12 296 425,- Kč a na SPZ ESF 12 714 728,- Kč, v rámci realizace regionálních individuálních projektů bylo vyčerpáno 12 066 887,- Kč (2,31 %) a nakonec v rámci realizace ostatních národních individuálních projektů bylo vyčerpáno 18 385 682,- Kč (3,52 %). (portál MPSV, 2017)

- **Veřejně prospěšné práce**

VPP jsou pracovní příležitosti vytvořené především pro obtížně umístitelné a dlouhodobě nezaměstnané uchazeče o zaměstnání evidované na ÚP. Stát přispívá obcím a zaměstnavatelům na vytváření těchto prací. Podpora je poskytována formou příspěvku na mzdové náklady. Většinou se jedná o místa, která spočívají v údržbě veřejného prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací, může se jednat i práce charitativní, sociální, kulturní, pomocné práce ve školkách nebo o osobního asistenta zdravotně postižených. Uchazečům by měly VPP pomoci zejména pro udržení a obnovení základních pracovních návyků, motivování a získání finančních prostředků z pracovní činnosti. Největší skupinu zaměstnavatelů v rámci VPP tvoří města, obce a jejich příspěvkové organizace, čímž dochází ke zlepšování kultury prostředí na obcích. (portál MPSV, 2017)



**Tabulka 8 - VPP vytvořená místa a umístění uchazeči v okrese Rakovník a Středočeském kraji**

	VYTVOŘENÁ MÍSTA RAKOVNÍK	VYTVOŘENÁ MÍSTA STŘEDOČESKÝ KRAJ	UMÍSTĚNÍ UCHAZEČI RAKOVNÍK	UMÍSTĚNÍ UCHAZEČI STŘEDOČESKÝ KRAJ
<b>2015</b>	175	3 376	175	3 150
<b>2016</b>	109	1 823	109	1 823
<b>2017</b>	112	1 811	112	1 712

**Zdroj:** data MPSV, vlastní zpracování

Nejnižší počet vytvořených míst byl v roce 2013, kdy bylo ve Středočeském kraji pouze 330 míst, v roce 2014 se hodnota zvýšila na úroveň 443. Největší zlom nastal v roce 2015, ve kterém se počet vytvořených míst VPP zvýšil o celých 762 % na hodnotu 3 376 prací a počet umístěných uchazečů dokonce o 768 %. V roce 2016 se hodnota opět snížila o 46 % na 1 823 míst a v roce 2017 o dalších 0,66 %. Umístění uchazečů se snižovalo z hodnoty 3 150 osob až na hodnotu 1 712, což značí pokles také pokles o 46 %. V okrese Rakovník se počet vytvořených pracovních míst zvýšil o 509 %, tedy na hodnotu 112, oproti roku 2013, kdy bylo na Rakovnicku pouze 22 možností prací. V roce 2016 byl mírný pokles, ale rok 2017 se počet míst opět zvýšil. Uchazečů o VPP bylo na Rakovnicku nejvíce v roce 2015 s počtem 183 osob. V dalších letech jejich počet opět klesá až na hodnotu 112 osob.

- **Společensky účelná pracovní místa**

SÚPM se dají dělit na tři skupiny. První je SÚPM vyhrazená u zaměstnavatele, ty přispívají k dlouhodobějšímu pracovnímu uplatnění a jedná se především o osoby s nedostatkem praktických zkušeností, absolventy a mladistvé, ženy po mateřské dovolené nebo uchazeči nad 50 let. Podpora je zaměřena na úhradu mzdových nákladů pro konkrétního uchazeče na pracovní místo. Druhou skupinou jsou SÚPM zřízená zaměstnavatelem. Tyto místa zaměstnavatel zřizuje na základě dohody s ÚP a jedná se o místa, která v regionu vznikají se založením a rozvojem nového podniku. V rámci těchto míst nebylo v roce 2017 ve Středočeském kraji vytvořeno žádné pracovní místo. Poslední skupinou jsou SÚPM zřízená uchazečem. Jedná se o místa, které zřídil po dohodě s ÚP

uchazeč o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. (portál MPSV, 2017)

- **Chráněná pracovní místa**

Chráněné pracovní místo je vymezené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením. Vymezuje se na základě dohody mezi ÚP a zaměstnavatelem. Příspěvky jsou poskytovány na mzdové náklady a jsou financovány výhradně z národního rozpočtu na APZ.

V rámci Chráněných pracovních míst bylo v celé ČR podpořeno celkem 1 747 osob se zdravotním postižením a z toho 47 vykonává samostatně výdělečnou činnost. V rámci Středočeského kraje bylo k 31.12.2017 vytvořeno 54 míst a z toho 9 v okrese Rakovník. Podpořeno bylo 20 uchazečů a z toho 4 na Rakovnicku. (portál MPSV, 2017)

- **Rekvalifikace a zvolená rekvalifikace**

Rekvalifikace jsou nástrojem APZ, který pomáhá na trhu práce z dlouhodobého hlediska řešit problémy uchazečů o zaměstnání, ale i zaměstnavatelům hledající vhodné kandidáty s potřebnou kvalifikací. Cílem je návrat uchazečů do práce. Jelikož se trh práce s postupem času mění a na uchazeče o zaměstnání jsou kladeny trošku jiné požadavky než dříve, rekvalifikace je vhodnou možností, jak se trhu přizpůsobit. Snahou ÚP je maximální snaha, aby rekvalifikace co nejvíce odpovídala potřebám uchazeče a dala mu šanci vrátit se po absolvování zpět do zaměstnání. (portál MPSV, 2017)

Zvolená rekvalifikace je případ, kdy si uchazeč o zaměstnání vybere a zabezpečit sám a následně mu ji může ÚP za stanovených podmínek uhradit. Uchazeč si zvolí druh pracovní činnosti, na kterou se chce rekvalifikovat a rekvalifikační zařízení, které má rekvalifikaci provést. Zájemce předkládá ÚP své požadavky a sám musí splňovat podmínku vhodného zdravotního stavu. V případě, že uchazeč nenastoupí do zaměstnání odpovídajícího nově získané rekvalifikaci, je povinen náklady na rekvalifikace uhradit. (portál MPSV, 2017)

**Tabulka 9 – Vývoj umístěných uchazečů rekvalifikace a zvolené rekvalifikace v okrese Rakovník, v osobách**

	REKVALIFIKACE		ZVOLENÁ REKVALIFIKACE	
	umístění uchazeči Rakovník	umístění uchazeči Středočeský kraj	umístění uchazeči Rakovník	umístění uchazeči Středočeský kraj
<b>2015</b>	88	2 004	50	1 439
<b>2016</b>	75	1 517	15	769
<b>2017</b>	66	1 127	13	689

**Zdroj: data MPSV, vlastní zpracování**

V roce 2017 se v okrese Rakovník zúčastnilo rekvalifikace 66 osob a je tak na druhém místě ve Středočeském kraji s nejnižším počtem uchazečů o rekvalifikaci. Oproti roku 2015 se počet uchazečů o rekvalifikaci snížil přesně o 25 %, u zvolené rekvalifikace je to dokonce pokles o 74 %. V rámci Středočeského kraje je pokles u obou typů rekvalifikací od roku 2015 v rozmezí 43 – 52 %.

### **Pasivní politika zaměstnanosti**

**Tabulka 10 - Počet osob pobírající podporu v nezaměstnanosti a výdaje na podporu v nezaměstnanosti ve Středočeském kraji (v Kč)**

	POČET OSOB RAKOVNÍK	POČET OSOB STŘEDOČESKÝ KRAJ	VÝDAJE NA PODPORU V NEZAMĚSTNANOSTI
<b>2015</b>	494	11 986	1 016 371
<b>2016</b>	499	11 373	992 850
<b>2017</b>	485	10 170	935 197

**Zdroj: data MPSV, vlastní zpracování**

Z tabulky č. 13 lze vysledovat, že v Rakovníku se počet osob pobírající podporu v nezaměstnanosti pohybuje v rozmezí 490 – 570. Jedná se o zhruba 4 % z celkového počtu Středočeského kraje. Nejvíce lidí bralo podporu v roce 2009 (1 020 osob), naopak nejméně lidí v okrese Rakovník bylo v roce 2015 (494 osob). Celkově v České republice pobírá podporu 97 870 lidí a nejméně lidí se nachází v Karlovarském kraji (2 462 osob).

Celková výše podpory v ČR byla v roce 2016 8 254 527,- Kč a z toho 992 850,- Kč ve Středočeském kraji.

#### 4.2 Vlastní výzkum

Vlastní výzkum byl proveden pomocí dotazníkového šetření na Úřadu práce v Rakovníku. Dotazovaní byli vybráni náhodným výběrem. Dotazníky byly v papírové podobě předloženy Mgr. Jitce Ledvinové, ředitelce Úřadu práce v Rakovníku. Ta s pomocí dalších pracovníků dotazníky rozdávala na informačních schůzkách. Bylo rozdáno 100 dotazníků, přičemž se jich vrátilo 63. Cílem tohoto dotazníku bylo zjistit, jaká je situace na trhu práce na Rakovnicku. Dále mělo být tímto šetřením zjištěno, proč dané osoby nemají zaměstnání a co by byli ochotni pro získání obětovat. Dotazníky byly na ÚP k dispozici v prosinci a 1. polovině ledna roku 2017.

V první části se dotazník zaměřuje na pohlaví, věk a nejvyšší dosažené vzdělání. Druhá část byla zaměřená na situaci z hlediska nezaměstnanosti, a to, jak dlouho jsou vedeni na úřadu práce, proč nemohou získat práci a co jsou ochotni obětovat pro získání zaměstnání.

##### Otázka č. 1: **pohlaví**

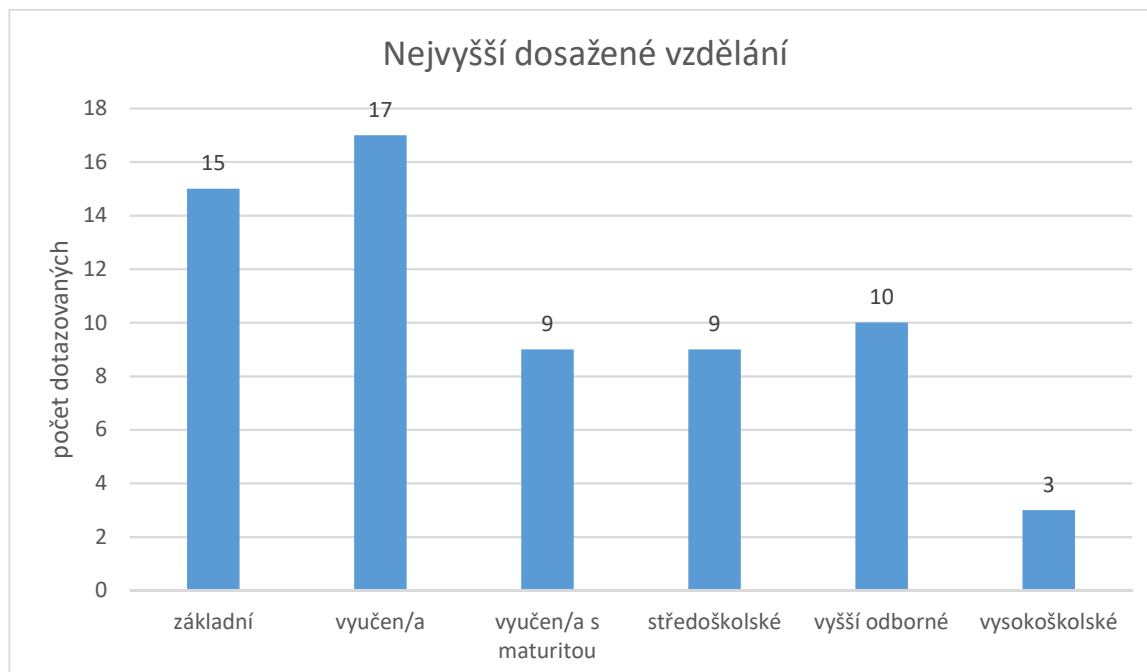
První otázka se týkala struktury uchazečů o zaměstnání z hlediska pohlaví. Z celkového počtu 63 osob, které vyplnily dotazník, bylo 56 % mužů a 44 % žen.

##### Otázka č. 2: **věk**

Největší zastoupení, zhruba 33 %, je u věkové kategorie v rozmezí 31 – 40 let a 51 – 60 let (33%). Naopak skupina nad 60 let věku zůstala prázdná. Odpověď 51-60 let se řadí mezi rizikové skupiny, stejně jako odpověď osob do 20 let věku. V této kategorii odpověděla na otázku 3 %. Mezi další početnou kategorií patří i ve věku 41-50 let, kterou odpovědělo zhruba 22 %. Menší počet osob zaznamenala skupina osob do 30 let věku (8 %).

### Otázka č. 3: Dosažené vzdělání

**Graf 3 - Struktura dotazovaných z hlediska dosaženého vzdělání**



**Zdroj: Vlastní zpracování**

Z následujícího grafu vyplývá, že nejvíce dotázaných uchazečů je vyučeno s výučním listem a to celkem 17 osob (27 %). Střední školu s maturitou dle dotazníkového šetření má 9 osob (14 %), stejně jako vyučené osoby s maturitní zkouškou. Druhá kategorie s nejvyšším počtem osob je základní vzdělání. Jedná se o rizikovou skupinu, proto je znepokojující, že z dotazovaných je necelá čtvrtina (24 %) pouze se základním vzděláním. Nejméně osob, evidovaných na úřadu práce, vystudovalo vysokou školu.

#### Otázka č. 4: Jaký byl důvod ukončení Vašeho posledního zaměstnání?

**Graf 4 - Důvody ukončení posledního zaměstnání**



**Zdroj: Vlastní zpracování**

Nejvíce lidí odpovědělo, že důvodem odchodu byly osobní důvody. Takto odpovědělo celých 48 %. Další velmi početnou skupinou byla odpověď „jiné důvody“, na kterou odpovědělo 35 %. Mezi jiné důvody nejčastěji lidé udávali problémy s dojížděním. U osob do 20 let věku se jednalo o důvod, že předním práci ještě neměli. Na kategorie „organizační změny“ a „zdravotní důvody“ odpovědělo 8 %.

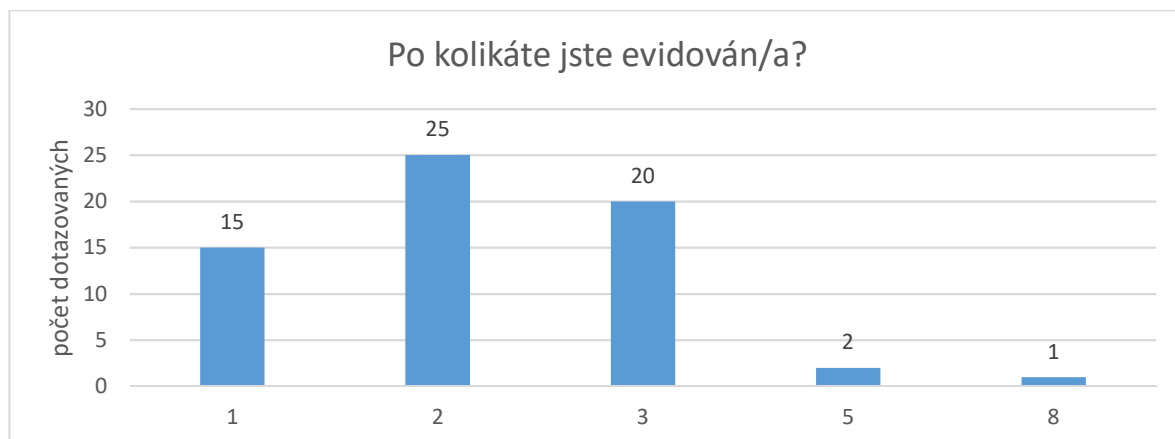
#### Otázka č.5: Byl/a jste v minulosti vedený/á jako nezaměstnaný/á na ÚP?

Na otázku č. 5 se odpovídalo ANO/NE. Tato otázka je jediná typu filtrační. Celkem 49 osob (78 %) odpovědělo, že již byli evidováni na ÚP. Zbýlých 14 osob (22 %) je evidováno poprvé.

#### Otázka č.6: Po kolikáté jste evidován/a?

Rozmezí počtu evidencí se pohybuje na úrovni 1 – 8x. Nejvíce uchazečů je ve skupině, která je na ÚP již podruhé (40 %). Jeden uchazeč spadá i do kategorie, ve které je na ÚP již po osmé.

**Graf 5 - Počet evidencí na ÚP**

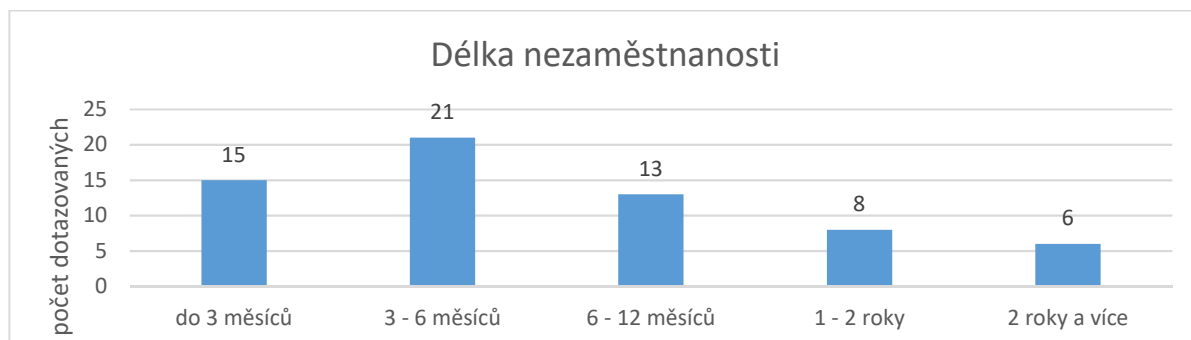


**Zdroj: Vlastní zpracování**

U této otázky je dobré se zaměřit na osoby, které byly evidovány na úřadu práce po 5 a po 8. S evidencí po 5 se jedná o muže ve věku 51-60 let, kteří jsou vyučení. Důvodem, proč nesehnali zaměstnání je vysoký věk. U osoby, která byl evidována již po osmé, se jedná se o muže ve věku 31-40 let, který má pouze základní vzdělání a zdravotní problémy. Nejvíce z dotazovaných bylo na ÚP evidováno po druhé, jedná se o 25 osob. Jde o osoby převážně ve věku 31-50 let s vysokoškolským, vyšším odborným vzděláním nebo maturitním vzděláním, ale jsou zde i dvě osoby ve věku 51-60 let, kteří jsou na ÚP, protože mají zdravotní problémy. U odpovědi s evidencí 3x se také jedná o osoby ve věku 31-60 převážně s výučním listem nebo maturitní zkouškou. První evidence na úřadu je u osob do 20 let věku, kteří dříve nepracovali, nebo u osob ve věku od 21-30 let.

**Otázka č. 7: Jak dlouho jste nezaměstnaný/á?**

**Graf 6 - Délka nezaměstnanosti uchazečů**



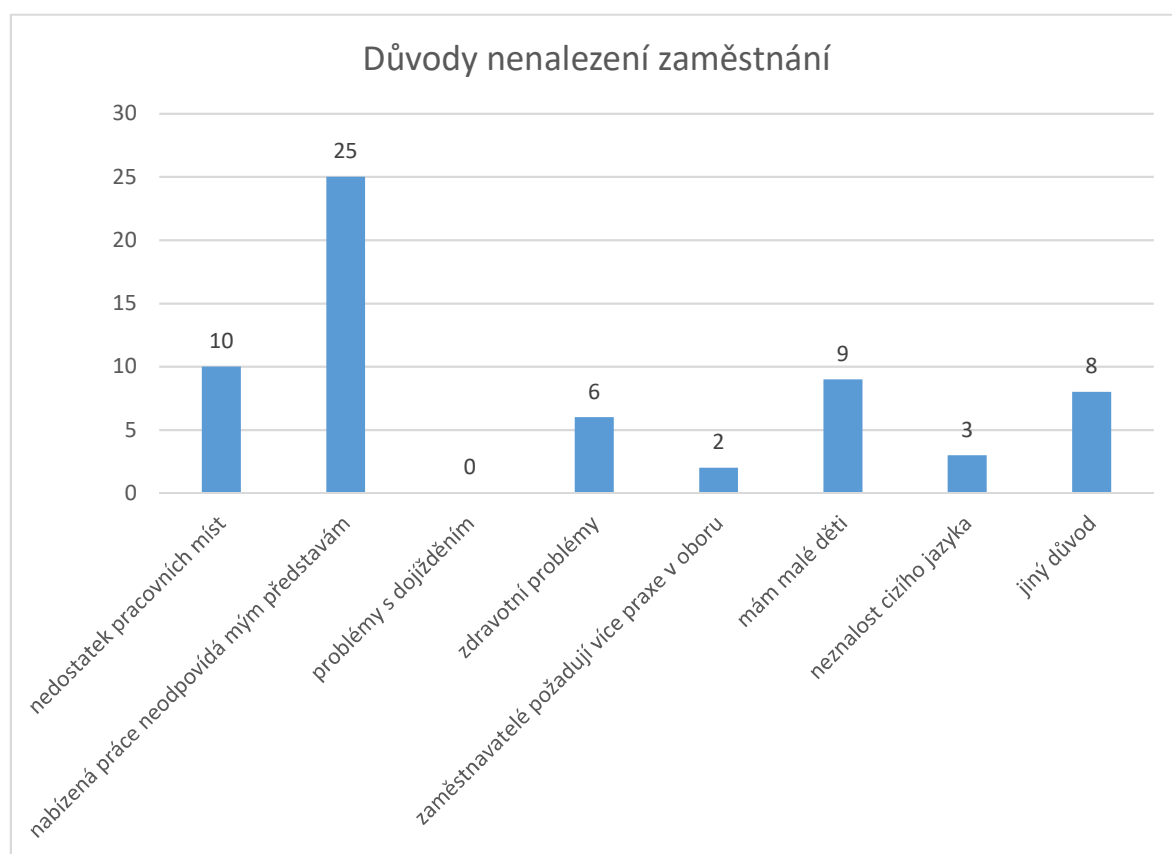
**Zdroj: Vlastní zpracování**

Z grafu lze vyčíst, že 21 respondentů (33 %) je evidováno na ÚP do 3 – 6 měsíců a řadí se tak na první místo. 15 dotazovaných je zapsáno 3 a méně měsíců (24 %). Z celkového počtu 63 osob je 6 (10 %) evidováno na ÚP víc než 2 roky.

U odpovědi 1-2 roky jde o ženy, které jsou ve věku 31-40 let a mají doma malé děti, nebo o osoby ve věku 51-60 s nižším dosaženým vzděláním. Evidence víc než 2 roky je u osob ve věku 51-60 let, nejčastěji s výučním listem.

**Otázka č. 8: Co je podle Vás důvodem toho, že jste dosud nenašel/venašla práci?**

**Graf 7 - Důvody nenalezení zaměstnání**



**Zdroj: Vlastní zpracování**

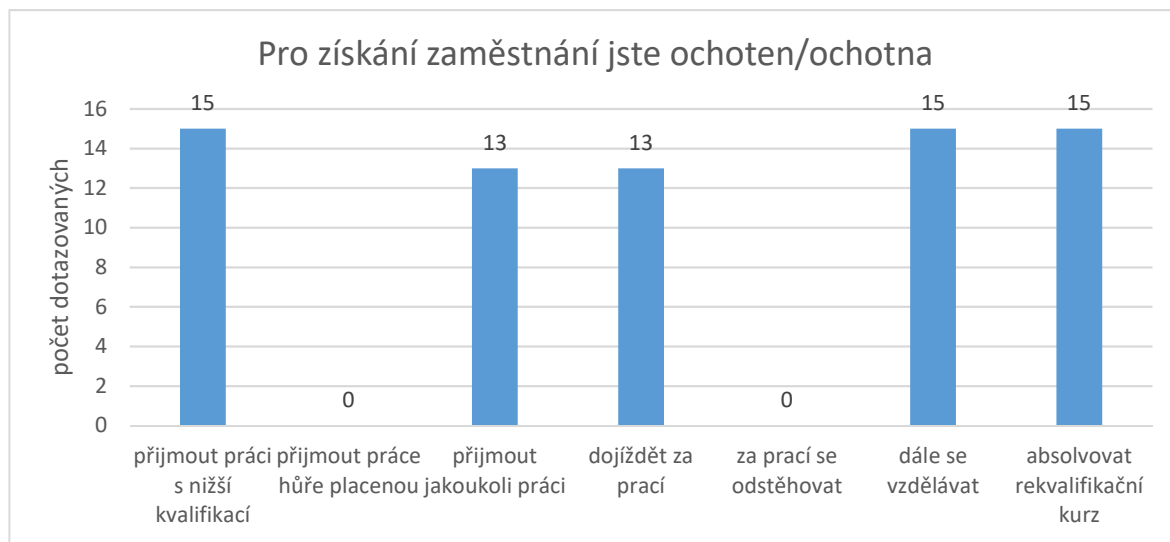
Z grafu č. 6 lze vysledovat, že 25 respondentů (40 %) odpovídalo v kategorii nabízená práce neodpovídá mým představám. V pořadí na druhém místě je nedostatek pracovních míst následovaný rodiče s dětmi. Celkem 8 osob (13 %) zaškrtno odpověď jiný důvod. Mezi tyto důvody psali lidé problémy s věkem, konkrétně s věkovou kategorií 51 –



60 let. U výběru „jiné důvody“ lidé uváděli věk. Takto odpovídali osoby ve věku do 20 let a ve věku 51-60 let.

Otázka č. 9: **Pro získání zaměstnání, jste ochoten/ochotna**

**Graf 8 - Pro získání zaměstnání, jste ochoten/ochotna**



**Zdroj: Vlastní zpracování**

Z grafu lze zjistit, že nejvíce jsou lidé ochotni přijmout práci s nižší kvalifikací, doplnit si vzdělání nebo absolvovat rekvalifikační kurz. U každé kategorie takto odpovědělo 15 uchazečů (24 %). Dále jsou respondenti ochotni přijmout práci s dojížděním do zaměstnání nebo jakoukoli práci. Nikdo z dotazovaných osob není ochoten se za práci odstěhovat, ani přijmout práci s nižší mzdou, než si představují.

## 5 Závěr

Cílem práce bylo vymezit základní pojmy, seznámit s vývojem nezaměstnanosti a poukázat na rizikové skupiny na trhu práce v okrese Rakovník. V teoretické části bylo úkolem přiblížení a vysvětlení pojmů trh práce, nezaměstnanosti a v neposlední řadě státní politika zaměstnanosti. V podrobnějším zobrazení se u trhu práce jednalo o trh, ale také o nabídku, poptávku a rovnováhu na trhu práce. V části nezaměstnanosti byly vymezeny typy nezaměstnanosti, se kterými se běžně setkáváme, dále jak se nezaměstnanost měří a rozdělení obyvatelstva na ekonomicky aktivní a neaktivní. Závěr teoretické části poukazovala na státní politiku zaměstnanosti. Byly zobrazeny pojmy pasivní a aktivní politiky zaměstnanosti, jejich nástroje a popis jednotlivých rizikových skupin. Mezi nejvíce zastoupenou rizikovou skupinou na Rakovnicku jsou ženy, starší lidé a osoby se zdravotním postižením.

Praktická část byla rozdělena do dvou částí. V první se zjišťoval vývoj nezaměstnanosti a struktura uchazečů o zaměstnání. Závěr práce byl ukončen dotazníkovým šetřením. Dotazníkové šetření se snažilo poukázat na strukturu osob na úřadech práce a zobrazit rizikové skupiny.

V roce 2017 žilo na Rakovnicku 55 342 osob a z toho 1 336 bylo evidováno na úřadu práce v Rakovníku. Průměrná míra nezaměstnanosti se pohybovala okolo 3,5 %, což je nejnižší míra za posledních deset let. Z šesti mikroregionů je nejméně nezaměstnaných v mikroregionu Novostražecko, kde se míra nezaměstnanosti pohybuje okolo 2,6 %, naopak nejvyšší procento 4,9 % je v mikroregionu Kněžves. Za největší zaměstnavatele v okrese Rakovník se považují RAKO a.s., která se zabývá keramickým průmyslem, dále VALEO AUTOKLIMATIZACE s.r.o. nebo Procter & Gambel – Rakona a.s., zabývající se výrobou pracích prášků a čisticích prostředků.

V rámci struktury uchazečů o zaměstnání z hlediska rizikových osob bylo na úřadu práce v Rakovníku v roce 2017 evidováno nejvíce osob ve věku 50-59 let. Osoby nad 50 let věku mají větší problém sehnat zaměstnání, méně se přizpůsobují novým druhům práce, nemají dostatečnou kvalifikaci a stávají se pro zaměstnavatele neatraktivními. Početnou skupinou z hlediska dosaženého vzdělání jsou osoby se základním vzděláním, kterých bylo evidováno 363. Z toho vyplývá, že osoby, které mají nižší vzdělání, si hůře shánějí práci, než osoby se vzděláním vyšším. Riziková skupina z hlediska struktury uchazečů o zaměstnání dle délky evidence jsou osoby, které jsou na ÚP evidovány déle než 12 měsíců. V roce 2017

se jednalo o 378 osob. Početnou rizikovou skupinou jsou i osoby se zdravotním postižením, kterých bylo v roce 2017 přesně 383 (29 %). Tyto osoby si velmi těžce hledají nové zaměstnání. Mají k dispozici chráněná pracovní místa, kterých je ale bohužel velmi málo.

V dotazníkovém šetření bylo zkoumáno, jak dlouho jsou dotazovaní evidováni na úřadu práce, z jakého důvodu ukončily poslední zaměstnání, proč stále nenašli jiné a co jsou ochotni slevit ze svých požadavků pro získání práce nové. Dotazník vyplnilo celkem 63 respondentů. Z tohoto počtu je 23 osob evidováno jako riziková skupina. Jedná se o dvě osoby ve věku do dvaceti let a dvacet-jedna osob starších padesáti let. Ze začátku byly kladeny otázky na pohlaví, věk a vzdělání. Na otázku „Co je podle Vás důvodem toho, že jste dosud nenašel/nenašla práci“ uvádějí respondenti různé důvody, jako například, že práce neodpovídá jejich představám, starají se o malé děti, není dostatek pracovních míst nebo dokonce nízký či naopak vysoký věk. Pro získání zaměstnání jsou lidé ochotni přijmout práci i s nižší kvalifikací, dále se vzdělávat a absolvovat rekvalifikační kurz. Nikdo z dotazovaných však neoznačil nabídku hůře placené práce, přestože lidé často zaznamenávali přijetí jakékoli práce. U počtu evidencí na úřadu práce je dobré poukázat na člověka, který je evidován již po osmé. Jedná se o muže ve věku 31-40 let, který má nejen pouze základní vzdělání, ale také zdravotní problémy. U délky nezaměstnanosti lze sledovat 8 osob evidovaných na úřadu práce do dvou let a 6 osob evidovaných více než dva roky.

Závěrem bakalářské práce lze konstatovat, že aktuální situace na trhu práce v okrese Rakovník je vzhledem k nízké nezaměstnanosti uspokojivá.

## 6 Seznam použitých zdrojů

**BRČÁK, J., SEKERKA, B. a SVOBODA, R. 2013.** *Mikroekonomie - teorie a praxe*. Plzeň : Vydavatelství a nakl. Aleš Čeněk, 2013. str. 286. ISBN 978-80-7380-453-4.

**BROŽOVÁ, D. 2003.** *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha : SOCIOLOGICKÉ NAKLADATELSTVÍ, 2003. str. 144. ISBN 80-86429-16-4.

**BUCHTOVÁ, B. a a kol. 2002.** *Nezaměstnanost - psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha : Grada Publishing, 2002. str. 240. ISBN 80-247-9006-8.

**BusinessInfo. 2004.** Státní politika zaměstnanosti. [Online] 2. 11 2004. Dostupné z: <http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/statni-politika-zamestnanosti-3311.html>.

**Český statistický úřad. 2017.** Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS - Metodika. [Online] 4. 8 2017. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/czso/zam\\_vsps](https://www.czso.cz/csu/czso/zam_vsps).

**ČSÚ.** Charakteristika okresu Rakovník. *Český statistický úřad*. [Online] Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/xs/charakteristika\\_okresu\\_rakovnik](https://www.czso.cz/csu/xs/charakteristika_okresu_rakovnik).

**HELÍSEK, M. 2002.** *Makroekonomie. Základní kurz. 2 vyd.* Slaný : Melandrium, 2002. str. 326. ISBN 80-86175-25-1.

**KOTÍKOVÁ, J., VLACH, J. a PRŮŠA, L. 2002.** Regionální analýza a koncepce zaměstnanosti, trhu práce a sociální péče. [Online] 11 2002. Dostupné z: <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/regan.pdf>.

**KUCHAŘ, P. 2007.** *Trh práce. Sociologická analýza*. Praha : Karolinum, 2007. str. 183. ISBN 978-80-246-1383-3.

**MAREŠ, P. 1994.** *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha : Sociologické nakladatelství, 1994. str. 152. ISBN 80-901424-9-4.

**MATOUŠEK, O., KOLÁČKOVÁ, J. a KODYMOVÁ, P. 2005.** *Sociální práce v praxi - Specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. Praha : Portál, 2005. str. 352. ISBN 80-7367-002-X.

**MPSV. 2017.** Zdravotní postižení. [Online] 2017. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/8>.

**MPSV, Integrovaný portál. 2012.** Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. [Online] 23. 1 2012. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>.

**MPSV, Integrovaný portál. 2004.** Aktuální znění vybraných právních předpisů - Zákon o zaměstnanosti. [Online] 13. 5 2004. Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav\\_predpisy/akt\\_zneni/zakon\\_o\\_zamestnanosti\\_od\\_15\\_8\\_2017.pdf](https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/zakon_o_zamestnanosti_od_15_8_2017.pdf).

**PAVELKA, T. 2007.** *Makroekonomie. Základní kurz. 3. Vydání*. Praha : Melandrium, 2007. str. 278. ISBN 80-86175-58-4.

**PAVELKA, T. 2010.** *Mikroekonomie: základní kurz, 2. Vydání*. Praha : Vysoká škola ekonomie a managementu, 2010. str. 290. ISBN 978-86730-52-3.

**Portál veřejné správy. 2012.** Podpora v nezaměstnanosti. [Online] 13. 3 2012. Dostupné z: <http://portal.gov.cz/portal/obcan/situace/209/223/4767.html#obsah>.

**VYHLÍDAL, J. a MAREŠ, P. 2006.** *Měníci se rizika a šance na trhu práce: analýza postavení a šancí vybraných rizikových skupin na trhu práce.* Praha : Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2006. str. 67. ISBN 80-87007-07-7.

**Zákony pro lidi. 2006.** Zákon č. 262/2006 Sb. - Zákon zákoník práce. [Online] 21. 4 2006.  
Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262#cast10>.

## 7 Přílohy

### 7.1 Dotazník

Dobrý den,

jmenuji se Nikola Šaldová a jsem studentkou Provozně ekonomické fakulty České zemědělské univerzity v Praze. V rámci svojí bakalářské práce provádím dotazníkové šetření. Práce se zabývá rizikovými skupinami na trhu práce. Chtěla bych Vás tímto požádat o vyplnění tohoto dotazníku. Dotazník je anonymní, nezabere Vám více času než pár minut a slouží pouze pro zpracování bakalářské práce.

Děkuji Vám za Váš čas.

Šaldová

#### 1. Pohlaví

- a) žena      b) muž

#### 2. Věk

- a) do 20 let      c) 31-40 let      e) 51-60 let  
b) 21-30 let      d) 41-50 let      f) 61 a více let

#### 3. Dosažené vzdělání

- a) základní vzdělání      c) vyučen/a s maturitou      e) vyšší odborné  
b) vyučen/a      d) středoškolské      f) vysokoškolské

#### 4. Jaký byl důvod ukončení vašeho posledního zaměstnání?

- a) organizační změny v organizaci  
b) zánik organizace  
c) zdravotní důvody  
d) výpověď z mé strany – osobní důvody  
e) jiné důvody

5. Byl/a jste v minulosti vedený/á jako nezaměstnaný/á na ÚP? Po kolikáté jste evidován/a?

- a) ano      b) ne

-----

6. Jak dlouho jste nezaměstnaný/á? (uved'te měsíce, roky)

-----

-----

7. Co je podle vás důvodem toho, že jste dosud nenašel/nenašla práci?

- a) nedostatek pracovních míst
- b) nabízená práce neodpovídá mým představám
- c) problémy s dojížděním
- d) zdravotní problémy
- e) zaměstnavatelé požadují více praxe v oboru
- f) mám malé děti
- g) neznalost cizího jazyka
- h) jiný důvod (uved'te jaký)

8. Pro získání zaměstnání, jste ochoten/ochotna (označte max. 2 odpovědi)

- a) přijmout práci s nižší kvalifikací
- b) přijmout práci hůře placenou
- c) přijmout jakoukoli práci
- d) dojíždět za prací
- e) za prací se odstěhovat
- f) dále se vzdělávat
- g) absolvovat rekvalifikační kurz nabídnutý ÚP

DĚKUJI za spolupráci

## 7.2 Tabulky

**Tabulka 11 - vývoj počtu uchazečů o zaměstnání**

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
<b>POČET UCHA-ZEČŮ</b>	1 629	2 573	2 739	2 616	2 925	3 027	2 704	2 154	1 775	1 336
<b>Z TOHO ŽENY</b>	848	1 253	1 402	1 358	1 520	1 538	1 423	1 174	1 009	784
<b>POČET UCHA-ZEČŮ NA 1 MÍSTO</b>	2,75	14,22	31,85	28,4	19,9	16,6	8,4	3,2	2,3	1,86

Zdroj: data ČSÚ, vlastní zpracování

**Tabulka 12 - Vývoj počtu volných míst**

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
<b>POČET VOLNÝCH PRAC. MÍST</b>	593	181	86	92	147	184	323	680	783	728

Zdroj: data ČSÚ, vlastní zpracování

**Tabulka 13 - Výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti ve Středočeském kraji (v Kč)**

	<b>VEŘEJNĚ PROSPĚŠNÉ PRÁCE</b>	<b>SPOLEČENSKY ÚČELNÁ PRACOVNÍ MÍSTA</b>	<b>CHRÁNĚ-NÁ PRACOVNÍ MÍSTA</b>	<b>REKVALI-FIKACE</b>
<b>STŘEDOČESKÝ KRAJ</b>	233 371 284	233 204 948	613 824	25 011 153

Zdroj: data MPSV, vlastní zpracování