

**Česká zemědělská univerzita v Praze**

**Provozně ekonomická fakulta**

**Katedra ekonomických teorií**



**Bakalářská práce**

**Vývoj nezaměstnanosti v okrese Příbram**

**Martina Petříková**

© 2016 ČZU v Praze

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Martina Petříková

Podnikání a administrativa

Název práce

**Vývoj nezaměstnanosti ve vybraném regionu**

Název anglicky

**The development of unemployment in the district Příbram**

---

### Cíle práce

Hlavním cílem této bakalářské práce je analýza vývoje nezaměstnanosti v okrese Příbram v letech 2005 – 2015 a sestavení predikce budoucího vývoje.

Teoretická část bakalářské práce se bude zabývat především vysvětlením pojmů souvisejících s nezaměstnaností a trhem práce. Dále se bude věnovat charakteristice okresu Příbram, kde jsou sepsány kladné i záporné stránky okresu vzhledem k pracovním možnostem.

V praktické části bude rozebrán vývoj a příčiny nezaměstnanosti v okrese Příbram.

Důležitou součástí práce je dotazníkové šetření, které se kromě běžných otázek zabývá informovaností o rekvalifikačních kurzech a celkovou adaptibilitou nezaměstnaných.

### Metodika

V teoretické části je použita především metoda deskriptivní, vycházející z odborné literatury a dalších zdrojů, jejichž seznam je uveden v poslední části práce. Metoda komparace bude využita k porovnání okresu Příbram s ostatními.

Při sledování vývoje míry nezaměstnanosti a struktury uchazečů je aplikována metoda analytická. Nejčastěji je čerpáno z internetových stránek Českého statistického úřadu a Úřadu práce Příbram. Pro lepší přehlednost jsou získaná data zpracována do vlastních tabulek a grafů. Poslední metodou bakalářské práce je metoda dotazníkového šetření, prováděná ve třech největších městech okresu Příbram (Dobříš, Příbram, Sedlčany). Dotazníky jsou zpracovány a výsledky převedeny do tabulkové či grafické podoby.

V závěru jsou zhodnoceny výsledky šetření a navrženo řešení na snížení nezaměstnanosti v okrese Příbram.

**Doporučený rozsah práce**

30-40 stran

**Klíčová slova**

Nezaměstnanost, míra nezaměstnanosti, trh práce, typy nezaměstnanosti, vývoj, rekvalifikace, okres Příbram

---

**Doporučené zdroje informací**

BEDNAŘÍKOVÁ, M. – ÉCHAUDÉMAISON, C. – DVOŘÁK, P. – HAVEL, J. – FIBÍROVÁ, J. *Slovník ekonomie a sociálních věd*. Praha: EWA, 1995. ISBN 80-85764-13-.

BRČÁK, J. – SEKERKA, B. *Makroekonomie*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. ISBN 978-80-7380-245-5.

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

BUCHTOVA, B. *Nezaměstnanost*. Praha: Grada, 2013. ISBN 978-80-247-4282-3

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

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

PAVELKA, T. *Dlouhodobá nezaměstnanost v České republice*. Slaný: Melandrium, 2011. ISBN 978-80-86175-76-8

SAMUELSON, P. *Ekonomie*. Praha: NS Svoboda, 2007. ISBN 978-80-205-0590-3

ŠAFRÁNEK, L. *Nezaměstnanost: jak ji neznáme a jak jí čelit*. Praha: Orego, 2011. ISBN 978-80-87528-03-7

---

**Předběžný termín obhajoby**

2015/16 LS – PEF

**Vedoucí práce**

doc. PhDr. Ing. Lucie Severová, Ph.D.

**Garantující pracoviště**

Katedra ekonomických teorií

Elektronicky schváleno dne 29. 10. 2015

**doc. Ing. Josef Brčák, CSc.**

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 10. 11. 2015

**Ing. Martin Pelikán, Ph.D.**

Děkan

V Praze dne 24. 02. 2016

### **Čestné prohlášení**

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci "Vývoj nezaměstnanosti v okrese Příbram" 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 neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 14.3.2016

---

### **Poděkování**

Ráda bych touto cestou poděkovala především doc. PhDr. Ing. Lucii Severové, Ph.D. za odborné vedení mé bakalářské práce, za vstřícnost a cenné rady. Dále bych chtěla poděkovat Úřadu práce České republiky, kontaktnímu pracovišti v Příbrami, za ochotu při poskytování informací a potřebných materiálů, které byly v práci použity.

# Vývoj nezaměstnanosti v okrese Příbram

## Souhrn

Tématem bakalářské práce je vývoj nezaměstnanosti v okrese Příbram a to v letech 2005 – 2015. Práce je rozdělena na dvě hlavní části. V první části jsou vysvětleny klíčové pojmy spojené s nezaměstnaností a trhem práce. Jak funguje trh práce, co je to nezaměstnanost nebo jaký vliv má nezaměstnanost na člověka a na ekonomiku státu. V této části je také stručný popis příbramského okresu, jeho pozitivní a negativní stránky. V druhé části práce je nejprve analyzován vývoj podílu nezaměstnaných osob a vývoj struktury uchazečů o zaměstnání dle pohlaví, věku a vzdělání v letech 2005 – 2015. V analytické části je též uvedeno vyhodnocení dotazníkového šetření, které se kromě běžných otázek zabývá i rekvalifikacemi. Na závěr je celá problematika nezaměstnanosti v okrese Příbram shrnuta a doplněna o návrhy řešení, které by mohly přispět ke snížení podílu nezaměstnaných osob v okrese.

**Klíčová slova:** nezaměstnanost, míra nezaměstnanosti, trh práce, typy nezaměstnanosti, vývoj, rekvalifikace, okres Příbram.

# **The development of unemployment in the district Pribram**

## **Summary**

The summary of the bachelor thesis is the development progress of unemployment in the Pribram county between 2005 and 2015. The report is a summary of two parts. The first part defines the key terms used when talking about unemployment and the labour market. For example, how the labour market works, what is the definition of unemployment, what impact unemployment has on an individual and what impact unemployment has on the government economy. The first part includes a brief description of Pribram county, which covers basic positive and negative elements of the county itself. The second part covers what part unemployed individuals have and the development structure, filtered by gender, age and education between 2005 and 2015. The practical part summarises results of public surveys, include requalification. The end of the thesis summarises the unemployment challenge in Pribram county and suggested solutions, which could help in decreasing the trend of unemployed people in the county.

**Keywords:** unemployment, unemployment rate, labour market, types of unemployment, development, requalification, Pribram district

## Obsah

1. Úvod.....	10
2. Cíl práce a metodika .....	11
2.1. Cíl práce .....	11
2.2. Metodika .....	11
3. Teoretická východiska .....	13
3.1. Trh práce .....	13
3.1.1. Poptávka po práci .....	13
3.1.2. Nabídka práce .....	14
3.1.3. Rovnováha na trhu práce .....	15
3.1.4. Segmentace trhu práce .....	16
3.2. Nezaměstnanost.....	17
3.2.1. Měření nezaměstnanosti .....	18
3.2.2. Typy nezaměstnanosti .....	19
3.2.3. Rizikové skupiny nezaměstnaných.....	22
3.3. Důsledky nezaměstnanosti .....	25
3.3.1. Ekonomické důsledky nezaměstnanosti .....	25
3.3.2. Sociální důsledky nezaměstnanosti .....	26
3.4. Státní politika zaměstnanosti.....	27
3.4.1. Aktivní politika zaměstnanosti .....	28
3.4.2. Pasivní politika zaměstnanosti .....	29
3.3. Charakteristika okresu Příbram.....	31
3.3.1. Silné stránky okresu Příbram.....	31
3.3.2. Slabé stránky okresu Příbram .....	32
4. Analytická část.....	33
4.1. Vývoj nezaměstnanosti v okresu Příbram.....	33
4.1.1. Vývoj podílu nezaměstnaných osob .....	33
4.2. Nezaměstnanost v roce 2015.....	35
4.3. Vývoj struktury nezaměstnanosti .....	37
4.3.1. Struktura uchazečů o zaměstnání dle pohlaví .....	37
4.3.2. Struktura uchazečů o zaměstnání dle věku.....	38
4.3.3. Struktura uchazečů o zaměstnání dle vzdělání .....	40



4.4. Dotazníkové šetření.....	41
4.4.1. Charakteristika výběrového souboru.....	41
4.4.2. Zhodnocení dotazníkového šetření.....	49
4.5. Návrhy a doporučení.....	50
5. Závěr.....	52
6. Seznam použitých zdrojů.....	54
7. Seznam grafů, obrázků a tabulek.....	57
8. Přílohy.....	59

## 1. Úvod

V tržních ekonomikách je běžné, že část práceschopného obyvatelstva nemá zaměstnání. Tito lidé se dále dělí na ty, kteří aktivně hledají práci a na ty, kteří o práci nejeví zájem. Za nezaměstnané se považují pouze ti, kteří práci aktivně shánějí a zároveň mohou během čtrnácti dnů nastoupit do nového zaměstnání. V posledních desetiletích se díky rostoucí míře nezaměstnanosti stává nezaměstnanost vážným sociálně ekonomickým problémem, který je nezbytné řešit, aby nedocházelo ke stále většímu růstu nezaměstnaných osob na trhu práce.

Kromě míry nezaměstnanosti je nutné na nezaměstnanosti sledovat i délku jejího trvání. Trh práce se neustále přetváří vlivem strukturálních změn v ekonomice. Takže je zcela běžným jevem, že lidé do nezaměstnanosti „vstupují“ a opět z ní „vystupují“. Pokud je nezaměstnanost krátkodobá, nezpůsobuje lidem ani ekonomice státu vážnější problémy. Závažným problémem je nezaměstnanost dlouhodobá. Negativní dopady nezaměstnanosti jsou patrné jak na státu, který přichází o velké finanční prostředky, tak i na jedinci, který se v důsledku nezaměstnanosti dostává do těžké životní situace.

K prvnímu uvolnění nezaměstnanosti v okrese Příbram došlo počátkem roku 1991. Stalo se tak v důsledku ukončení těžebního průmyslu, od kterého se odvíjela celá ekonomická situace Příbrami a okolí. Těžba uranu zde začala v roce 1949 a probíhala až do roku 1991, kdy došlo k uzavření posledního uranového dolu. V době největšího rozmachu zde pracovalo až několik tisíc lidí. Proto po zastavení těžby a zániku tohoto podniku došlo k obrovskému navýšení nezaměstnanosti v okrese. Na konci roku 1991 měl okres Příbram nejvyšší míru nezaměstnanosti v České republice. Doposud žádný zaměstnavatel neposkytl takovou poptávku po zaměstnancích, aby vyplnil mezeru způsobenou ukončením těžební činnosti v okrese.

Tato bakalářská práce se zaměřuje nejen na vysvětlení problematiky nezaměstnanosti ale především na vývoj nezaměstnanosti v okrese Příbram ve sledovaném období 2005 - 2015. Součástí práce jsou návrhy a doporučení, které by mohly napomoci ke snížení nezaměstnanosti v okrese.

## 2. Cíl práce a metodika

### 2.1. Cíl práce

Hlavním cílem této bakalářské práce je nastínit problematiku nezaměstnanosti a především popis vývoje nezaměstnanosti v okrese Příbram v letech 2005 – 2015. Kromě toho také rozbor nezaměstnaných osob, žijících v tomto okrese, který bude založen na dotazníkovém šetření.

První část bakalářské práce se bude zabývat především vysvětlením pojmů souvisejících s nezaměstnaností a trhem práce. Co je to nezaměstnanost, jak se vypočítá ale i jaké jsou důsledky nezaměstnanosti, či jak se stát snaží tuto problematiku řešit. Dále se bude práce věnovat charakteristice okresu Příbram, kde budou zároveň sepsány kladné a záporné stránky okresu i vzhledem k pracovním možnostem.

V analytické části bude nejprve popsána situace na trhu práce v okrese Příbram v letech 2005 – 2015. Bude zde rozebrán vývoj podílu nezaměstnaných osob, důsledek světové finanční krize z roku 2008 nebo proč právě okres Příbram má průměrně druhou nejvyšší nezaměstnanost ve Středočeském kraji. Druhá polovina analytické části bude založena na vypracování a zejména na vyhodnocení vlastního dotazníku. Dotazník, se bude kromě běžných otázek zabývat informovaností o rekvalifikačních kurzech a celkovou adaptabilitou nezaměstnaných.

### 2.2. Metodika

V první části bakalářské práce bude použita především metoda *deskriptivní*, vycházející z odborné literatury a dalších internetových zdrojů, jejichž seznam bude uveden v poslední části práce.

Při sledování vývoje podílu nezaměstnaných osob a struktury uchazečů bude aplikována metoda *analytická* a metoda *časových řad*. Čerpáno bude především z internetových stránek Českého statistického úřadu a Úřadu práce ČR. Nejvíce využity zde budou měsíční a roční zprávy o situaci na trhu práce v okrese Příbram. Pro lepší přehlednost budou získaná data zpracována do vlastních tabulek a grafů. Hodnoty podílu nezaměstnaných osob v jednotlivých letech budou vždy vypočteny jako průměr ze čtyř

hodnot zjištěných ČSÚ na konci kvartálu. Stejným způsobem budou vypočteny hodnoty u struktury uchazečů o zaměstnání dle pohlaví.

V tabulkách struktury uchazečů o zaměstnání dle věku a vzdělání, budou použity hodnoty zjištěny ČSÚ vždy k 31. 12. daného roku. K porovnání okresu Příbram se Středočeských krajem či Českou republikou bude sloužit metoda *komparace*. Poslední metodou bakalářské práce bude metoda *dotazníkového šetření*. Na závěr bude vše zhodnoceno a doplněno o návrhy řešení, které by mohly pomoci ke snížení nezaměstnanosti v okrese Příbram.

### **3. Teoretická východiska**

#### **3.1. Trh práce**

Trh práce je místo, kde se střetávají dva ekonomické subjekty- firmy a domácnosti. Na jedné straně je tu poptávka po práci, kterou představují firmy (zaměstnavatelé) a na druhé straně je tu nabídka práce, kterou tvoří domácnosti (zaměstnanci).

Práci nabízí mnoho lidí a poptává mnoho firem. (Holman, 2005, s. 275). Na trhu práce tedy působí zákon poptávky a nabídky, obdobně jako na ostatních trzích. I přesto, je trh práce z určitého pohledu specifický. Důvodem je člověk, který má v rukou výrobní faktor práci. Tato odlišnost je dána tím, že lidé nejsou jako ostatní výrobní faktory, protože přemýšlí, jsou ovlivnitelní a mají svá práva.

Cenou za práci je mzdová sazba (mzda), která je determinována ustalující se rovnováhou poptávky a nabídky pracovní síly.

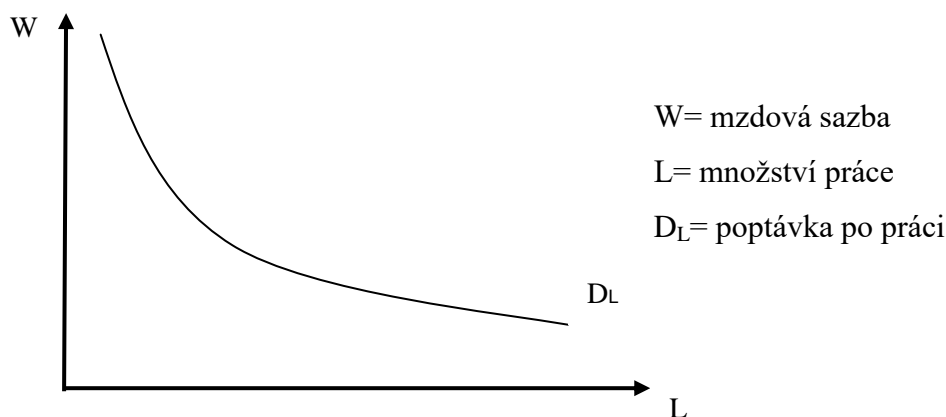
##### **3.1.1. Poptávka po práci**

Poptávka po práci je určena množstvím práce, které firma najímá při různých úrovních ceny práce, respektive při různých mzdových sazbách. Práce ale není jen statkem, je také výrobním faktorem. Proto platí, že funkce poptávky po výrobním faktoru práce je určena funkcí příjmu z mezního produktu práce. Firma vždy maximalizuje svůj zisk, bude tedy porovnávat náklady s příjmy, které plynou ze zaměstnání dalšího pracovníka. Pokud bude přínos vyšší (nižší) než náklad, bude firma přibírat (propouštět) nové pracovníky.

Firma poptává takové množství práce, při němž se příjem z mezního produktu vyrovná mezním nákladům na práci - tedy mzdě (Musil, 2008, s. 209)

Křivka poptávky po práci bude vždy klesající, což vyplývá z jednoduché logické úvahy - čím nižší bude mzdová sazba, tím více zaměstnanců bude moci firma zaměstnat.

**Graf 1 - Poptávka po práci**



Zdroj: Baldwin R., Wyplosz Ch., 2013, s. 236, vlastní zpracování

### 3.1.2. Nabídka práce

Nabídku práce tvoří domácnosti, respektive jednotliví spotřebitelé (Musil, 2008, s. 2011). Každý člověk si musí určit, kolik hodin denně stráví prací ve firmě a kolik hodin věnuje volnému času tak, aby maximalizoval svůj celkový žitek.

Práce ve firmě obvykle užitkem snižuje, neboť jde (až na výjimky) o práci monotónní, nepohodlnou, atd., současně však umožňuje zvyšování užitku prostřednictvím zboží, které si člověk může za získaný příjem koupit (Macáková, 2010, s. 162).

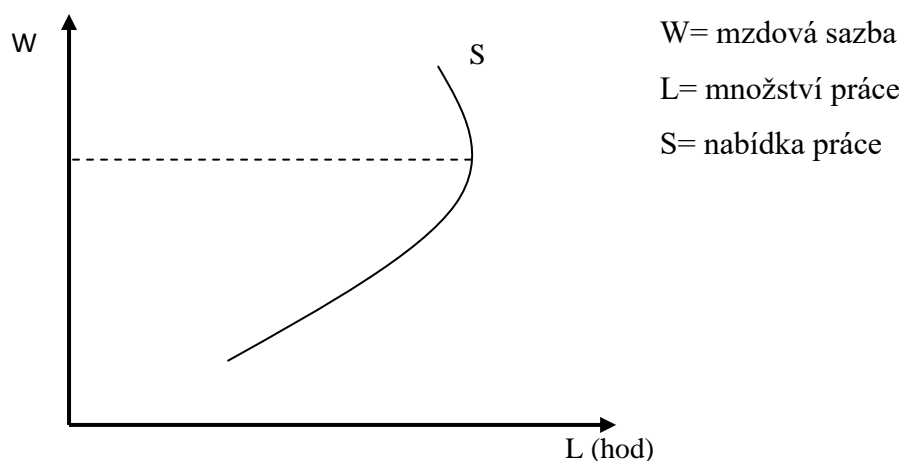
Volný čas přináší vždy užitkem, snad jen workoholik považuje volný čas za zbytečný. Maximálního užitku je dosaženo tehdy, když se mezní užitkem plynoucí ze zboží získaného díky poslední hodině práce rovná meznímu užitku z poslední hodiny volného času. Pokud je mezní užitkem poslední jednotky volného času větší, než mezní užitkem ze zboží financovaného poslední hodinou práce, člověk pracuje příliš dlouho. A naopak, jestliže je mezní užitkem ze zboží financovaného poslední hodinou práce větší než mezní užitkem poslední jednotky volného času, člověk dostatečně nepracuje a nemaximalizuje svůj celkový užitkem (Macáková, 2010, s. 162).

S nabídkou práce souvisí i tzv. substituční a důchodový efekt. Ty posuzují vliv změny mzdové sazby. V případě, že je mzdová sazba vyšší, nabízí spotřebitel více práce, neboť každá další hodina přináší vyšší důchod a tedy i možnost získání většího množství výrobků a služeb (Macáková, 2010, s. 163). To je substituční efekt změny mzdové sazby, ve kterém dochází k nahrazování volného času prací.

Volný čas je ale vzácný a člověk si časem uvědomí, že velké množství výrobků a služeb jej nedokáže nahradit. S vyšší mzdou roste i reálný důchod a proto začne spotřebitel upřednostňovat volný čas. V důchodovém efektu změny mzdové sazby dochází k nahrazování práce volným časem.

Oba efekty působí současně, a proto výsledný efekt bude záviset na tom, který z nich bude působit silněji a potlačí ten druhý, slabší (Brožová, 2003, s. 19). Při nižší mzdové sazbě převládá substituční efekt, a naopak při vyšší mzdové sazbě převládá efekt důchodový.

### Graf 2 - Nabídka práce



Zdroj: Brožová, 2003, s. 19, vlastní zpracování

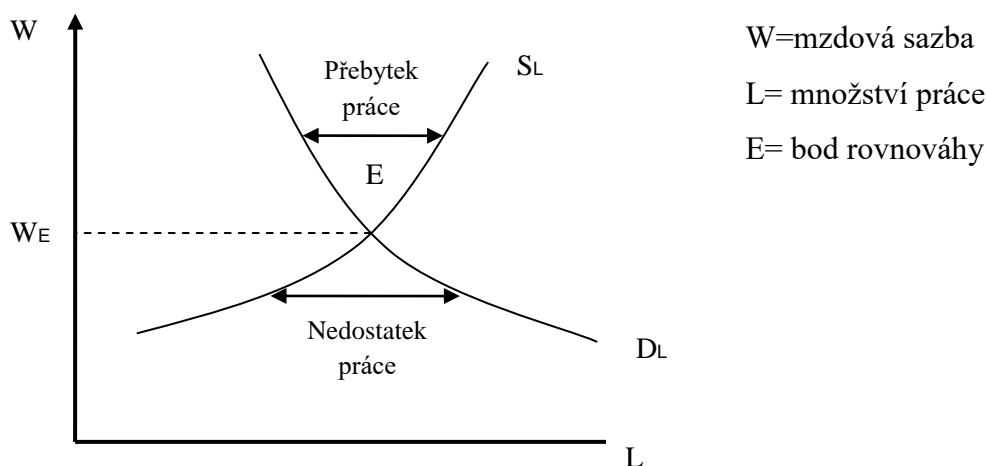
### 3.1.3. Rovnováha na trhu práce

Rovnováha na trhu práce vzniká při tzv. rovnovážné mzdové sazbě, která je dána průsečíkem tržní křivky nabídky a tržní křivky poptávky (Macáková, 2010, s. 165).

V případě, že by byla mzdová sazba nižší než rovnovážná, došlo by k převýšení poptávky nad nabídkou. Firmy by nenašly dostatek pracovníků, kteří by při dané mzdové sazbě pracovali. Z důvodu konkurence mezi firmami by postupně došlo ke zvýšení mzdové sazby a tím by se trh dostal opět do rovnováhy.

Při vyšší mzdové sazbě, by převyšovala nabídka práce poptávku po práci a vznikla by nezaměstnanost. To by vedlo k postupnému snižování mzdové sazby a navyšování poptávky ze strany firem. Nezaměstnanost by zmizela a trh práce by byl v rovnováze.

**Graf 3 - Rovnováha na trhu práce**



Zdroj: Brožová, 2003, s. 23, vlastní zpracování

### 3.1.4. Segmentace trhu práce

Trh práce není pouze jeden, je rozdělen (segmentován) na několik dílčích trhů, v podstatě tolik, kolik je odvětví, profesí či geografických oblastí. K nejznámější segmentační teorii patří teorie duálního trhu práce (Piore- Doeringer, 1971), ve které je trh práce rozdělen na primární a sekundární (Mareš, 2002, s. 51).

Další možné rozlišení trhu práce je na interní a externí. Interním trhem označujeme trh uvnitř firmy, zatímco externí je trh daného státu.

Primární trh nabízí velmi dobré a vážené pracovní příležitosti, s možností profesionálního růstu. Jsou zde perfektní pracovní podmínky, kde si člověk může lehce zlepšit kvalifikaci a tak posílit stabilitu svého zaměstnání. Práce je relativně dobře placená a ztráta zaměstnání téměř nehrozí.

Sekundární trh nabízí oproti primárnímu trhu pracovní příležitosti s nízkou prestiží a malými výdělky. Je tu téměř nulová možnost zvýšení kvalifikace a tudíž i šance na povýšení jsou mizivé. Pracovníci v druhém sektoru se častěji stávají nezaměstnanými, i když na druhé straně je zde snazší získat zaměstnání než v prvním sektoru (Mareš, 2002, s. 51).

Zatímco jednotlivci působící na primárním trhu mohou být z tohoto trhu vytlačeni na trh sekundární, k opačnému přesunu pracovních sil dochází zcela výjimečně, a to jak z důvodu nedostatku volných pracovních míst na trhu práce v primárním sektoru, tak z



důvodu existence institucionálních bariér, jež mají zpravidla podobu restriktivních opatření prosazovaných odborovými svazy (Tuleja, Nezval, Majerová, 2011, s. 147).

### **3.2. Nezaměstnanost**

K pochopení problematiky trhu práce a s ní spojenou nezaměstnanost, je potřeba si vysvětlit termín pracovní síla neboli ekonomicky aktivní obyvatelstvo. Za pracovní sílu lze označit obyvatelstvo od určitého věku (v České republice je tou hranicí 15 let), které pracuje nebo pracovat chce, tedy aktivně hledá práci a je schopno do ní okamžitě nastoupit. Lidé, kteří jsou bez práce, ale zároveň si žádnou nehledají, označujeme termínem ekonomicky neaktivní obyvatelstvo. Patří sem i ta část obyvatelstva, která z různých důvodů pracovat nemůže, např. děti, důchodci či invalidé (Tuleja, Nezval, Majerová, 2012, s. 131).

Obecně definujeme nezaměstnanost jako „sociálně-ekonomický jev spojený s existencí trhu, přesněji trhu práce. Představuje důsledek a současně projev nerovnováhy na trhu práce, mezi nabídkou a poptávkou po práci“ (Rievajová, 2003, s. 67).

V současné době je nezaměstnanost často diskutovaným tématem. Není to pouze ekonomický a politický problém ale také sociální.

Příčin nezaměstnanosti je mnoho. V České republice je to například stanovená zákonná minimální mzda. Na jedné straně dobrý nápad jak „nevykořisťovat“ občany a stanovit určitý základ. Ale na straně druhé jsou tu lidé bez kvalifikací a zkušeností, které zaměstnavatel nechce zaměstnat i za minimální mzdu a raději bude hledat někoho alespoň trochu kvalifikovaného. Dalším problémem je systém sociálních dávek, který člověka dostatečně nemotivuje k hledání práce. Proč by si také člověk hledal práci, když mu podpora v nezaměstnanosti nebo později nároky na jiná plnění (životní minimum, příspěvky na bydlení, jednorázová pomoc), dají dohromady minimální mzdu.

### 3.2.1. Měření nezaměstnanosti

Celková úroveň nezaměstnanosti v národním hospodářství se nejčastěji měří pomocí míry nezaměstnanosti ( $u$ ), která zachycuje procentuální podíl nezaměstnaných na pracovní síle- ekonomicky aktivní obyvatelstvo (Tuleja, Nezval, Majerová, 2012, s. 148).

Vzorec pro výpočet míry nezaměstnanosti:

$$u = U / L + U * 100 \text{ kde:}$$

$u$ ..... je nezaměstnanost vyjádřená v procentech,

$U$ ..... je počet nezaměstnaných,

$L$ ..... je počet zaměstnaných (Holman, 2005, s. 287).

V České republice se využívají dvě metody pro zjišťování nezaměstnanosti. První je tzv. obecná míra nezaměstnanosti, kterou využívá Český statistický úřad. Tato míra je vypočítána jako podíl počtu nezaměstnaných na celkové pracovní síle (v procentech), kde čísel i jmenovatel jsou ukazatele konstruované podle mezinárodních definic a doporučení (Eurostatu a Mezinárodní organizace práce ILO). Obecná míra nezaměstnanosti se zjišťuje Výběrovým šetřením pracovních sil, které provádějí tazatelé ČSÚ na vzorku náhodně vybraných domácností.

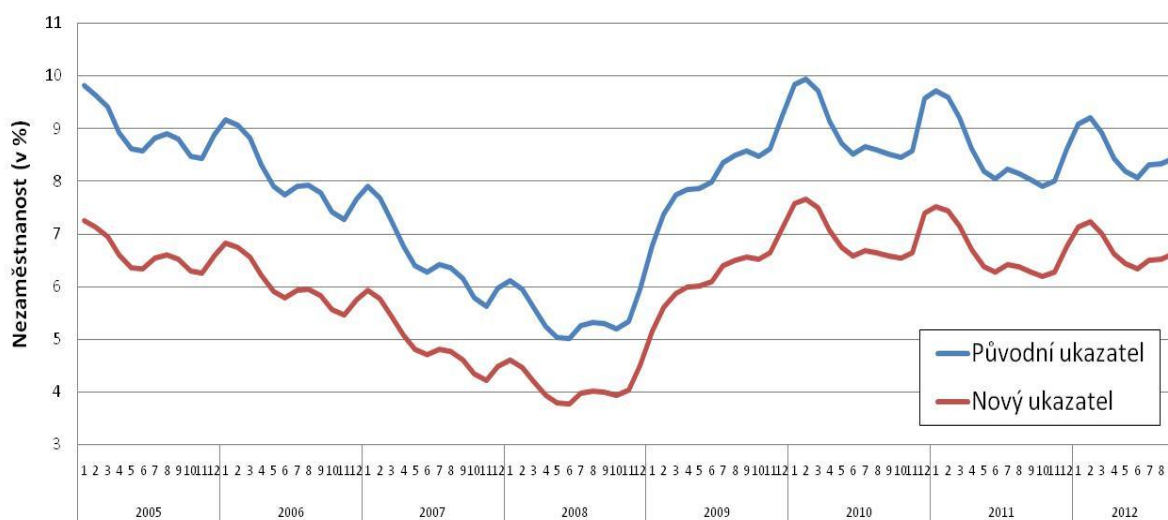
Za nezaměstnané se podle mezinárodně srovnatelné metodiky považují všechny osoby patnáctileté a starší, obvykle bydlící na sledovaném území, které v průběhu referenčního týdne souběžně splňovaly tyto podmínky ILO:

- Byly bez práce,
- Byly připraveny k nástupu do práce, tj. byly k dispozici okamžitě nebo nejpozději do 14 dnů,
- V průběhu posledních 4 týdnů hledaly aktivně práci.

Pracovní sílu tvoří zaměstnaní i nezaměstnaní (BusinessInfo, 2016).

Druhým ukazatelem je tzv. podíl nezaměstnaných osob, který vychází z registrací nezaměstnaných na úřadech práce. Je zveřejňován Ministerstvem práce a sociálních věcí od listopadu 2012. Podíl nezaměstnaných osob, který vyjadřuje podíl nezaměstnaných na veškerém obyvatelstvu ve věku 15 až 64 let, nahradil v roce 2013 do té doby zveřejňovanou míru registrované nezaměstnanosti, která vyjadřovala podíl nezaměstnaných pouze na ekonomicky aktivním obyvatelstvu (= zaměstnaní nebo aktivně hledající práci). Jmenovatel nového ukazatele se tedy zvětšil (o lidi ve věku 15-64 let, kteří pracovat nemohou nebo nechtějí) a tím se hodnota výsledného ukazatele zmenšila. Proto se v lednu 2013 pohybovala nezaměstnanost v České republice kolem 8 % místo původně očekávaných 10 %. Důvodem tedy nebylo snížení nezaměstnanosti ale pouze zavedení nového ukazatele (MPSV, 2015).

**Obrázek 1 - Původní a nový ukazatel nezaměstnanosti, vývoj 2005 - 2012 v ČR**



Zdroj: ČSÚ, 2016

### 3.2.2. Typy nezaměstnanosti

Nezaměstnanost má více forem či druhů nezaměstnanosti. Obecně se dělí podle příčin, které ji vyvolávají na frikční, strukturální a cyklickou. Podle míry dobrovolnosti rozlišujeme dobrovolnou a nedobrovolnou nezaměstnanost. Z časového hlediska rozlišujeme krátkodobou, střednědobou a dlouhodobou nezaměstnanost.

## **Frikční nezaměstnanost**

Frikční nezaměstnanost je přirozenou součástí každé ekonomiky. Patří sem lidé, kteří opustili své dosavadní pracovní místo a potřebují nějaký čas na hledání práce nové. Může se tak stát z různých důvodů, například chtějí práci lépe placenou či se v podniku přechází na nové technologie. Ať už je důvod jakýkoliv, lidé obvykle práci nenajdou ihned. Snaží se vybrat práci, která jim bude vyhovovat, a raději si chvíli počkají, než aby vzali první nabídku, s kterou pak spokojeni nebudou. Velkou část této skupiny tvoří mladí lidé, kteří poprvé vstupují na trh práce a hledají takové pracovní místo, které by odpovídalo jejich schopnostem a zároveň je naplňovalo. Za frikční nezaměstnanost tedy považujeme krátkodobou nezaměstnanost u ekonomicky aktivních osob, které přecházejí z jednoho pracovního místa na druhé nebo vstupují na trh práce (Brožová, 2003, s. 82), (Tuleja, Nezval, Majerová, 2012, s. 136).

## **Strukturální nezaměstnanost**

Strukturální nezaměstnanost vzniká v důsledku strukturálních změn v ekonomice, které jsou pro fungující ekonomiku nezbytně nutné. Zatím co, některá odvětví expandují a roste po nich poptávka, jiná odvětví jsou v útlumu a poptávka po nich klesá. Zmenšující se odvětví propouštějí část zaměstnanců, kteří si mohou najít práci v expandujícím odvětví. Nová pracovní místa ale většinou vyžadují novou a vyšší kvalifikaci. Změna práce a navíc i oboru, není pro člověka vůbec jednoduchá a často poznamená jeho i celou rodinu (Brožová, 2003, s. 83).

Typickým příkladem strukturální nezaměstnanosti u nás (tehdy ještě v Československu) byl v roce 1989 přechod pracovních sil z průmyslu a zemědělství do služeb.

## **Cyklická nezaměstnanost**

Dalším typem nezaměstnanosti je nezaměstnanost, která vzniká v důsledku nedostatku pracovních míst na trhu. Tato nezaměstnanost se nazývá cyklická a je spojena s hospodářským cyklem. V období recese, v sestupné fázi hospodářského cyklu, klesá agregátní poptávka po statcích, tedy i poptávka po práci a vzniká nezaměstnanost.

Propuštění zaměstnanci nemohou najít uplatnění ani v jiném odvětví, neboť poptávka po práci klesá všude a postihuje téměř všechny profese (na rozdíl od strukturální nezaměstnanosti, kde poptávka klesá jen v určitém odvětví). Nová pracovní místa se pak vytvářejí s rostoucí agregátní poptávkou ve fázi hospodářského vzestupu, expanze (Brožová, 2003, s. 84).

Cyklická nezaměstnanost se sice projevuje nejčastěji v období recese, může ale vzniknout i v době, kdy ekonomika roste. Konkrétně tehdy, zvětšuje-li se pracovní síla (populační růst, imigrace). Pokud chce ekonomika zabránit cyklické nezaměstnanosti, musí růst alespoň tak rychle jako pracovní síla (Tuleja, Nezval, Majerová, 2012, s. 138).

### **Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost**

Nezaměstnanost můžeme dělit i podle kritéria, jsou-li pracovníci nezaměstnaní dobrovolně či nedobrovolně. Dobrovolná nezaměstnanost je taková nezaměstnanost, kdy nezaměstnaný práci hledá, ovšem za vyšší mzdovou sazbu, než je na trhu nabízena. Tu ale najít nemůže a tak se raději stává nezaměstnaným, než aby šel pracovat za mzdu nižší. Někteří pracovníci jsou nezaměstnaní jen krátkodobě. Buď se nakonec smíří s nižší mzdovou sazbou, nebo se raději rekvalifikují, změni profesi a uplatní se na jiném odvětvovém trhu. Jiní nechtějí za nižší mzdu pracovat raději vůbec a dávají přednost životu závislému na sociálních dávkách. Zde je pak rozhodující výše a délka trvání podpory. Jsou-li podpory v nezaměstnanosti nízké a doba jejich poskytování krátká, je dobrovolná nezaměstnanost nižší, neboť jsou lidé více motivováni k hledání práce (Brožová, 2003, s. 85), (Holman, 2005, s. 294).

Při nedobrovolné nezaměstnanosti nastává situace, kdy nezaměstnaní hledají práci za takovou mzdu, která na trhu převládá, dokonce jsou ochotni pracovat i za mzdu nižší, avšak práci najít nemohou. Příčinou jsou například odbory, které si prosadí vysoké mzdy a na jejich případný pokles nepřistoupí. Neuvědomí si však, že v případě finančních problémů podniku, dojde k propouštění zaměstnanců právě z důvodu jejich vysokých mezd. Další překážkou je i státem uzákoněná minimální mzda, která způsobuje nedobrovolnou nezaměstnanost především u méně kvalifikovaných profesí. Největší vliv má minimální mzda na mladé lidi bez praxe. Dříve bylo běžné, že je firmy najímali za velmi nízkou nástupní mzdu a poté, co se osvědčili, jim mzdu navýšili. Uzákonění

minimální mzdy takový postup nepovoluje a firmy nejsou ochotny vyplácet minimální mzdu těmto pracovníkům (Brožová, 2003, s. 86), (Holman, 2005, s. 296).

### **Krátkodobá a dlouhodobá nezaměstnanost**

Rozlišení nezaměstnanosti dle časového hlediska je nezbytně nutné. Zatímco krátkodobá nezaměstnanost nepůsobí lidem ani ekonomice závažnější problémy, dlouhodobá nezaměstnanost (nezaměstnanost delší než 1 rok, podle EU) ano.

Informace o délce nezaměstnanosti je velmi důležitá pro vytipování problémových regionů. Region s nižší ale převážně dlouhodobou nezaměstnaností je závažnější, než region s nezaměstnaností sice větší ale s rychlejším obratem mezi nezaměstnanými. A to jak z hlediska samotných nezaměstnaných osob, tak i z hlediska zátěže nezaměstnanosti na státní rozpočet (Mareš, 2002, s. 24).

### **3.2.3. Rizikové skupiny nezaměstnaných**

Uplatnění člověka na trhu práce souvisí s celou řadou charakteristik (věk, zdravotní stav, vzdělání, pohlaví, příslušnost k etnické skupině), na jejichž základě jsou určeny skupiny lidí s větším rizikem ztráty práce. Tyto skupiny jsou také vystaveny riziku opakované nezaměstnanosti. Pracují především na sekundárním trhu, s horšími platebními podmínkami a nejistou budoucností. Část z nich pracovat ani nemůže, protože nesplňuje základní osobnostní a intelektuální požadavky.

Za rizikové skupiny na trhu práce jsou považovány:

- osoby se zdravotním postižením,
- absolventi škol a mladiství uchazeči o zaměstnání,
- osoby starší 50 let,
- ženy,
- společensky nepřizpůsobivé, nekvalifikované osoby,
- romské etnikum a přicházející imigranti (Buchtová, Šmajš, Bolelucký, 2013, s. 82).

## **Osoby do 30 let věku**

Do této skupiny patří mladiství a absolventi středních a vysokých škol. Pro mladé lidi, kteří nemají dostatečnou kvalifikaci, v některých případech jen základní vzdělání, je velmi obtížné nalézt jakoukoliv práci, na tož práci podle jejich představ. Hlavní překážkou je nízký věk, se kterým souvisí nemožnost získání pracovních zkušeností a dovedností. U mladistvých bez zájmu získat práci se objevují závažné výchovné a psychologické problémy. Pokud si tito mladí lidé do určitého věku neosvojí potřebné pracovní návyky, nebudou schopni pracovat ani v dospělosti (Buchtová, Šmajš, Boleloucký, 2013, s. 83)

Absolventi středních a vysokých škol, i přes vyšší dosažené vzdělání, nemají o moc lepší postavení na trhu práce, kde jsou v konkurenci s ostatními uchazeči značně znevýhodněni. Absolventům chybí praktické zkušenosti a též základní pracovní návyky. Často také mají nereálné představy a požadavky na finanční ohodnocení a nechtějí přijmout práci pod jejich úroveň vzdělání.

U mladistvých i absolventů je důležité, aby si co nejdříve po studiu našli práci a získali alespoň nějaké zkušenosti a osvojili si pracovní návyky. Případně si doplnili vzdělání pomocí kvalifikací či jazykových kurzů.

## **Osoby nad 50 let věku**

Osobám, kterým je věnována pozornost v širším rozsahu na trhu práce jsou například i lidé nad 50 let věku. V této životní etapě dochází u člověka k velkým změnám jak v pracovním tak i v osobním životě. Patří sem například sňatek dětí, odchod do důchodu, změna životního rytmu. Postupně si začínají uvědomovat blížící se staří a obtíže s tím spojené.

Čím je člověk starší, tím silnější jsou jeho návykové stereotypy a tím i obtížněji a pomaleji se přizpůsobuje novým životním situacím. Lidé v tomto věku často celý život pracovali na jednom pracovním místě, kde měli pocit jistoty a stability. Neměli důvod ani potřebu se dál vzdělávat proto případná ztráta zaměstnání je pro ně obrovskou zátěží. Zaměstnavatelé raději přijmou mladé perspektivní jedince se znalostí cizího jazyka a snahou se učit novým věcem. Starší lidé mají určité pracovní návyky a ne vždy jsou ochotni učit se novým postupům.

Řešením této skupiny nezaměstnaných jsou rekvalifikace, díky kterým by získali kvalifikaci pro nové zaměstnání. Jednou z možností pro nezaměstnaného v pozdním stadiu kariéry je zahájení samostatné výdělečné činnosti. Na jedné straně možnost jak získat zpět určitou životní úroveň ale na straně druhé obrovské riziko spojené s případným selháním.

### **Zdravotně postižení lidé**

Poslední rizikovou skupinou na trhu práce, které bude věnována pozornost, je skupina osob se zdravotním postižením.

Zákon o zaměstnanosti definuje osoby se zdravotním postižením jako osoby, kterým je poskytována zvýšená ochrana na trhu práce. Osobami se zdravotním postižením jsou fyzické osoby, které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními (podle § 67 zákona č. 435/2004 Sb.).

Zdravotně postižení lidé mají nejen ekonomické, sociální a psychické problémy, ale především problém přiměřeného smyslu života. V dnešní době, kdy je produktivita práce stále důležitější, je uplatnění na trhu práce pro zdravotně postižené velmi malé. Doba jejich evidence na úřadech práce několikanásobně převyšuje dobu evidence zdravých jedinců.

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením je upraveno zákonem o zaměstnanosti. Tento zákon ukládá zaměstnavatelům s více než 25 zaměstnanci povinnost zaměstnat osoby se zdravotním postižením. Povinný podíl těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele činí 4 %.

### **Romské etnikum**

Situace Romů na trhu práce a současně možnosti její změny patří k nejobtížněji řešitelným společenským jevům. Většina důvodů, které způsobují tento jev, se vyskytují i u ostatních ohrožených skupin na trhu práce ale v případě Romů jsou vždy násobeny jejich etnickou příslušností. Nezaměstnanost Romů se dlouhodobě odhaduje na 70 - 80%. Z toho je většina dlouhodobě nezaměstnaných.

Mezi hlavní důvody nezaměstnanosti Romů patří především nízká kvalifikovanost a neznalost dovedností, nutných k uplatnění na moderním trhu práce. Většina Romů absolvuje pouze základní vzdělání a další kvalifikaci nezíská. Značná část žáků v této



populaci dokonce neukončí ani základní vzdělání. Dalšími důvody je úbytek nekvalifikovaných pracovních příležitostí a špatné pracovní návyky Romů. V neposlední řadě je to diskriminace Romů na trhu práce.

Samozřejmě nesmí být opomenuto, že určitým důvodem malého úsilí Romů zaměstnat se je i to, že systém sociálních dávek byl dosud poměrně benevolentní a dávky relativně vysoké. Dávkový systém je důsledně chráněn proti diskriminaci a Romy je značně využíván. (Buchtová, Šmajš, Boleloucký, 2013, s. 91), (Frištenská, 2010, s. 3).

V posledních letech probíhají programy MŠMT (Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy), na podporu integrace romské komunity, které jsou nezbytné ke zlepšení této situace. V roce 2016 se dotační program bude zabývat podporou sociálně znevýhodněných romských žáků středních škol, studentů vyšších odborných škol a konzervatoří (MŠMT, 2016).

### **3.3. Důsledky nezaměstnanosti**

Negativní dopady nezaměstnanosti jsou patrné jak na státu, který přichází o velké finanční prostředky, tak i na jedinci, který se v důsledku nezaměstnanosti dostává do těžké životní situace. To znamená, že v důsledku nezaměstnanosti ztrácí jak nezaměstnaný, tak i celá společnost.

#### **3.3.1. Ekonomické důsledky nezaměstnanosti**

Nejzávažnějším důsledkem nezaměstnanosti je pokles celkové produkce v ekonomice. Ekonomika se nenachází ve stavu plné zaměstnanosti<sup>1</sup> a proto je její výstup pod potencionální úrovní. Vzniká ztráta mezi skutečnou a potencionální produkcí protože nezaměstnaní lidé, ačkoliv by rádi pracovali, nepřispívají k výrobě statků a služeb. Tyto ztráty jsou pro společnost obrovskou zátěží (Jurečka a kol., 2013, s. 148)

---

<sup>1</sup> Plná zaměstnanost je většinou chápána jako stav, kdy ten, kdo chce pracovat a akceptovat při tom mzdu, kterou mu zaměstnavatelé za daných podmínek mohou nabídnout, zaměstnání vždy najde. (Mareš, 2002. s. 24)

Negativním důsledkem nezaměstnanosti jsou také ztráty na daních. Lidé bez práce neodvádějí daně z mezd a navíc méně utrácí, což způsobuje pokles produkce firem, tedy nižší zisky firem a nižší daně. Stát přichází o daňové příjmy, zatímco jeho výdaje v důsledku nezaměstnanosti rostou. Stát musí zaplatit sociální dávky, podpory v nezaměstnanosti, rekvalifikace, apod. (Brožová, 2003, s. 103).

Dalším ekonomickým dopadem je snížení, případně ztráta kvalifikace pracovníků. Pokud je člověk dlouhodobě nezaměstnaný nemá možnost rozvíjet své znalosti a zkušenosti a tím dochází k tzv. dequalifikaci. Vzdělání nezaměstnané osoby se znehodnocuje a hodnota lidského kapitálu, který je vzácným ekonomickým zdrojem devaluje (Brožová, 2003, s. 104).

### **3.3.2. Sociální důsledky nezaměstnanosti**

Práce je důležitou součástí každého člověka. S příchodem práce přichází i pocit jistoty, seberealizace a společenské užitečnosti. Práce uspokojuje lidské potřeby ctižádosti, sebeuplatnění a sebeúcty. Ztráta zaměstnání nebo jen strach ze ztráty zaměstnání je obrovskou psychickou zátěží pro člověka. Nezaměstnanost, především dlouhodobá, znamená zhoršení finanční situace, což vede ke snížení životní úrovně nezaměstnaného i jeho rodiny. Neschopnost dosáhnout a udržet si určitou životní úroveň a potvrdit tak své místo ve společnosti vyvolává v člověku pocit selhání (Buchtová, Šmajš, Bolelucký, 2013, s. 104), (Brožová, 2003, s. 87).

Se ztrátou zaměstnání souvisí i změna ve vnímání času. Člověk byl zvyklý volit si mezi časem stráveným v práci a volným časem tak, aby maximalizoval svůj užitek. Užitek plynoucí z volného času je ale odvozen od obětované mzdy, kterou by člověk mohl získat, kdyby v tu dobu pracoval. Z toho vyplývá, že pokud člověk práci nemá, nepřináší mu volný čas žádný užitek. Volný čas už není vzácný a člověk tedy ztrácí potřebu ho aktivně využít. Pasivní trávení času přináší depresivní pocit nudy a marnivosti. (Brožová, 2003, s. 107).

Ztráta zaměstnání, společenských kontaktů i prostoru pro rozhodování může mít vliv na psychické i fyzické zdraví člověka. Na nezaměstnaného je vyvíjen obrovský tlak ze strany společnosti, která si může myslet, že dlouhodobá nezpůsobilost naleznout práci, už není způsobená malou nabídkou pracovních míst, nýbrž neschopností a nezájmem člověka.

To vše podněcuje napětí a zvyšuje míru jeho negativních pocitů. Poruchy spánku, deprese obavy z toho „co bude dál“ mohou vést k nadměrné konzumaci alkoholu, léků či drog.

Nezaměstnaní postupně přicházejí o kontakt s bývalými spolupracovníky, protože už nesdílí společný pracovní prostor ani zážitky s nimi. Kvůli pocitu podřadnosti nemají zájem se s nimi vídat. Vyhýbají se ale i nezaměstnaným, protože se podvědomě brání s nimi ztotožnit. Postupně se dostávají do sociální izolace, což jim ještě více ztěžuje nalezení nového zaměstnání (Jurečka a kol., 2013, s. 149).

Je to začarovaný kruh, neboť člověk, který je dlouhodobě bez práce postupně přestává věřit v sebe i ve své schopnosti a proto při přijímacím pohovoru může působit nervózně a nepřesvědčivě.

Všechny tyto sociální důsledky ovšem nejsou pravidlem. Vždy závisí na konkrétním člověku, jak se k tomu postaví on i jeho rodina, v jaké ekonomické situaci se zrovna nachází, apod. Někteří lidé se s nezaměstnaností vyrovnají lépe, jiní zase hůře. Většinou lidé, kteří nebyli spokojeni se svoji předchozí prací nebo jsou nezaměstnaní kratší dobu, se vyrovnávají s nezaměstnaností lépe než ostatní.

### **3.4. Státní politika zaměstnanosti**

Jedním ze základních cílů hospodářské a sociální politiky státu je dosažení plné, produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti. Právo na zaměstnání bez ohledu na rasu, barvu pleti, pohlaví, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, členství v politických stranách nebo příslušnost k politickým hnutím, národnost, etnický nebo sociální původ, majetek, zdravotní stav nebo věk je jedním ze základních práv občana (MPSV, 2015).

Státní politiku zaměstnanosti upravuje zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Tento zákon v souladu s právem Evropské unie upravuje zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti (MPSV, 2015). Politika zaměstnanosti je prováděna prostřednictvím pasivní a aktivní politiky zaměstnanosti.

Státní politika zaměstnanosti v České republice zahrnuje zejména:

- zabezpečování práva na zaměstnání
- sledování situace na trhu práce a vytváření prognóz zaměstnanosti
- uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti
- tvorbu a zapojení do mezinárodních programů souvisejících s rozvojem zaměstnanosti a lidských zdrojů na úseku trhu práce
- hospodaření s prostředky na politiku zaměstnanosti
- poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci
- usměrňování zaměstnávání pracovních sil ze zahraničí na území České republiky a z území České republiky do zahraničí (zákon č. 435/2004 Sb.)

Státní politiku zaměstnanosti vytváří stát a podílejí se na ní další subjekty činné na trhu práce, zejména zaměstnavatelé a odborové organizace. Při provádění státní politiky zaměstnanosti spolupracuje stát zejména s územními samosprávnými celky, profesními organizacemi, sdruženími osob se zdravotním postižením a organizacemi zaměstnavatelů.

Státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti v České republice vykonávají Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) a Úřad práce ČR (zákon č. 435/2004 Sb.).

### **3.4.1. Aktivní politika zaměstnanosti**

Zákon o zaměstnanosti říká, že aktivní politika je souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje ministerstvo a Úřad práce; podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty.

Aktivní politika, na rozdíl od pasivní, se zaměřuje na preventivní a agilní opatření vůči nezaměstnanosti. Jednotlivé skupiny uchazečů o zaměstnání se snaží zapojit zpět do pracovního života prostřednictvím poskytování příspěvků jak zaměstnavatelům, kteří uchazeče zaměstná tak i uchazečům samotným. Rovněž se snaží o to, aby finanční zdroje poskytované na pasivní politiku (sociální podpory a podpory v nezaměstnanosti) byly sníženy a raději využity při hledání nových metod využívání lidských zdrojů či na ověřování nových nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti.

Dle § 104 zákona 435/2004.Sb., o zaměstnanosti, jsou nástroje aktivní politiky především:

- rekvalifikace
- investiční pobídky
- veřejně prospěšné práce
- společensky účelná pracovní místa
- příspěvek na zapracování
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Součástí opatření aktivní politiky je také poradenství, které provádějí krajské pobočky úřadu práce za účelem zjišťování osobnostních a kvalifikačních předpokladů fyzických osob pro volbu povolání, pro zprostředkování vhodného zaměstnání, pro volbu přípravy k práci osob se zdravotním postižením a při výběru vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

Aktivní politika zaměstnanosti je financována z prostředků státního rozpočtu a hospodaření s těmito prostředky se řídí zvláštním právním předpisem (Zákon č. 218/2000 Sb., ve znění pozdějších předpisů). Z těchto prostředků lze rovněž přispívat na programy nebo opatření regionálního a celostátního charakteru a projekty zahraničních subjektů přispívající ke zvýšení zaměstnanosti a na ověřování nových nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti (MPSV, 2015).

### **3.4.2. Pasivní politika zaměstnanosti**

Pasivními intervencemi se stát snaží „zachránit“ již nastalou situaci, kdy se člověk ocitne v pozici nezaměstnaného a hrozí mu zhoršení ekonomické situace, kvality jeho života a další negativní důsledky (sociální izolace, deprese, zhoršení zdraví).

Mezi formy pasivní politiky patří podpory v nezaměstnanosti, které mají přispívat k vytváření sociálně přijatelných podmínek pro dočasně nezaměstnané a systém státní sociální podpory.

Vyplácení podpor v nezaměstnanosti je časově omezeno a výše je vázána na průměrnou výši měsíčního výdělku. Dávky sociální podpory jsou vázány na tzv. sociální

potřebnost, garantující určitou minimální úroveň příjmu. Dávky zohledňují jak příjmovou tak i sociální situaci rodiny. Čím je v rodině více nepříznivých sociálních událostí, tím více a vyšších dávek je rodině poskytováno (MPSV, 2015).

**Tabulka 1- Výdaje na politiku zaměstnanosti v ČR**

<b>Rok</b>	<b>APZ (v tis. Kč)</b>	<b>PPZ (v tis. Kč)</b>
2005	4 027 853	7 046 845
2006	5 300 675	7 307 521
2007	5 673 321	7 015 755
2008	6 131 729	7 114 895
2009	4 953 467	15 077 723
2010	6 171 493	13 354 778
2011	3 815 885	10 349 149
2012	2 451 117	8 759 749
2013	4 251 090	9 674 752
2014	6 386 632	9 279 634
2015	9 668 795	8 303 370

Zdroj: MPSV, 2016, vlastní zpracování

Celosvětová finanční krize, vyvolaná Americkou hypoteční krizí z roku 2007, zasáhla Českou ekonomiku nejvíce v roce 2009. Tvrdý dopad krize pocítil český trh práce, kde značně začal klesat počet volných pracovních míst, zatímco nezaměstnanost rostla. Největší ztráty v počtech zaměstnanců jsou zaznamenány ve zpracovatelském průmyslu (-8,8%). To vše mělo za následek obrovský nárůst výdajů na pasivní část státní politiky v roce 2009. I přes postupný pokles se náklady nevrátily na původní hodnoty (ČNB, 2016).

Výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti v letech 2005-2015 neustále kolísají. Pouze v roce 2011 a 2012 výdaje klesly z důvodu vysokých nákladů na pasivní politiku, neboť ta v té době, byla prioritní.

### 3.3. Charakteristika okresu Příbram

Okres Příbram leží v Jihozápadní části středních Čech a administrativně patří do Středočeského kraje. Svou rozlohou 1 692 km<sup>2</sup> je okres Příbram největším okresem ve Středočeském kraji, zaujímá 15,4 % z jeho rozlohy. V rámci celé České republiky je okres Příbram třetím největším.

Počet obyvatel 114 064 je pátý nejvyšší v kraji. Okres Příbram sousedí s okresy Benešov, Beroun a Praha - západ ze Středočeského kraje, s okresy Písek, Strakonice a Tábor z Jihočeského kraje a s okresy Plzeň – jih a Rokycany z Plzeňského kraje.

**Obrázek 2 - Poloha okresu Příbram**



Zdroj: obce-města, 2015

Od roku 2003 se okres administrativně člení na 3 správní obvody obcí s rozšířenou působností, a to Příbram, Dobříš a Sedlčany.

Území okresu Příbram je značně členité, s výrazným zalesněním krajiny. Přírozenou hranici okresu Příbram, tvoří na západě a severozápadě pohoří Brdy. Napříč územím protéká řeka Vltava, na které stojí dvě významné přehrady - Orlická a Kamýcká (ČSÚ, 2015).

#### 3.3.1. Silné stránky okresu Příbram

- Vyšší podíl osob se středním vzděláním s maturitou, nadstavbového a vyššího odborného vzdělání (v porovnání s ČR).
- Vysoká míra podnikatelské aktivity (v porovnání se Středočeským krajem a ČR).
- Diverzifikovaná odvětvová struktura největších zaměstnavatelů v okrese.
- Geografická poloha a dostupný pracovní trh Prahy.
- Příznivé podnikatelské prostředí.
- Dopravní dostupnost Prahy.
- Napojení na integrovaný dopravní systém Středočeského kraje.
- Kapacita mateřských a základních a středních škol (gymnázia, průmyslová, zdravotní, obchodní, ZUŠ...).

- Široká struktura neziskových organizací.
- Dostatečná infrastruktura zdravotnických služeb.
- Potenciál území pro rozvoj cestovního ruchu - dobrá geografická poloha, pohoří Brdy, Hornické muzeum, Svatá Hora.
- Poměrně dobrá kvalita ovzduší.

### **3.3.2. Slabé stránky okresu Příbram**

- Velký počet malých obcí.
- Dlouhodobý pokles obyvatel.
- Dlouhodobý pokles podílu obyvatel v předproduktivním věku, nárůst podílu obyvatel starších 65 let a vysoká hodnota indexu stárí.
- Dlouhodobě nadprůměrný podíl nezaměstnaných osob.
- Nízký počet volných pracovních míst.
- Absence silného investora v průmyslových částech okresu.
- Nedostatek parkovacích míst ve městech.
- Infrastruktura pro volnočasové aktivity.
- Absence informací o připravovaných projektech a akcích.
- Nesoulad vzdělávacího systému s požadavky trhu práce na kvalifikaci pracovní síly.
- Nedostatek pracovních příležitostí pro vzdělanou pracovní sílu.
- Konkurence Prahy způsobuje odchod kvalifikované pracovní síly.
- Podprůměrný počet, sortiment a kvalita ubytovacích a stravovacích zařízení.
- Nevyužívání celého potenciálu okresu pro rozvoj cestovního ruchu.
- Nedůvěra a výhrady občanů k vedení měst v okrese (Analytická část-profil města Příbram, 2013), (MPSV, 2015).



## 4. Analytická část

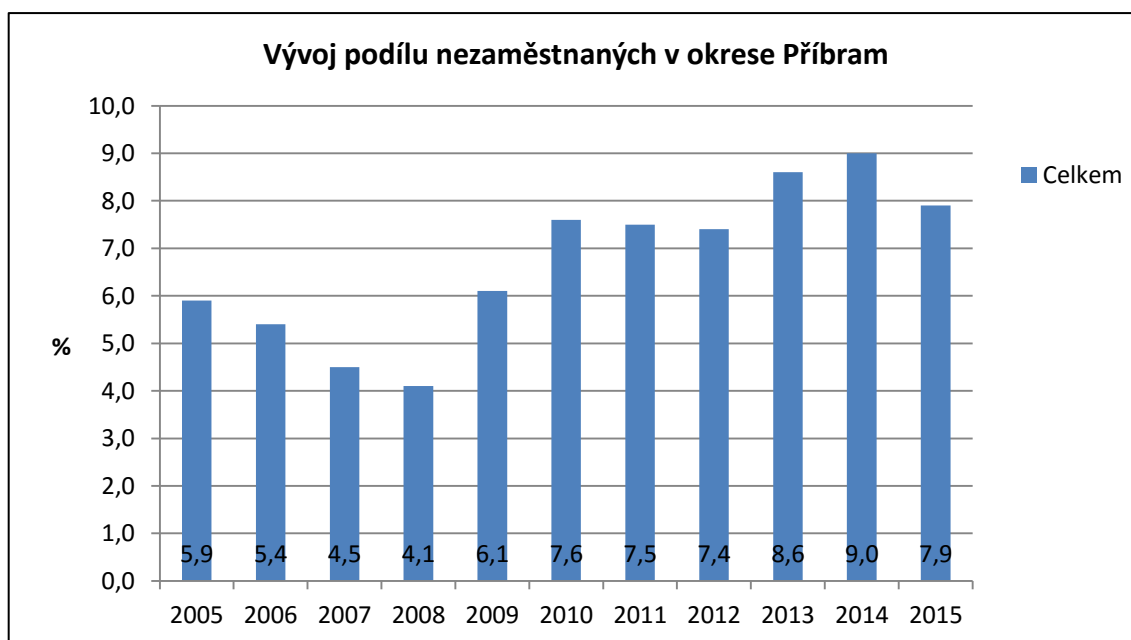
### 4.1. Vývoj nezaměstnanosti v okrese Příbram

Na začátku analytické části je důležité zmínit, že ekonomická situace v Příbrami a jeho okolí se odvíjela a byla přímo závislá na místním těžebním průmyslu. Těžba uranu zde začala v roce 1949 a probíhala až do roku 1991, kdy došlo k uzavření posledního uranového dolu poblíž Příbrami. V místních dolech v době největšího rozmachu pracovalo až několik tisíc lidí. Národní podnik Uranové doly Příbram (do roku 1966 pod názvem Jáchymovské doly Příbram) byl největším zaměstnavatelem ve městě i v celém okrese. Po zastavení těžby a zániku tohoto podniku došlo k výraznému zvýšení nezaměstnanosti ve městě i celém širokém okolí. Dosud nebyl tento velký zaměstnavatel nahrazen jiným velkým investorem (Analytická část- profil města Příbram, 2013).

#### 4.1.1. Vývoj podílu nezaměstnaných osob

I přesto, že se ukazatel s názvem Podíl nezaměstnaných osob začal používat až v roce 2013, byl použit v grafu pro celý vývoj kvůli lepší přehlednosti.

Graf 4 - Vývoj podílu nezaměstnaných osob



Zdroj: MPSV, 2016, vlastní zpracování

Podíl nezaměstnaných osob v okrese Příbram je za sledované období poměrně vysoký. Od roku 2005 až do roku 2008 sice číslo klesá, ale například ve Středočeském kraji se okres Příbram stále nachází na třetím místě v počtu nezaměstnaných a to po Kutné hoře a Nymburku. Na vysokém podílu nezaměstnaných v okrese Příbram má značný vliv nezaměstnanost na Příbramsku, do jejíž lokality patří i obce z odlehlejších částí okresu, kde je velmi omezený počet pracovních příležitostí.

V roce 2009 nastává přelom z důvodu globální hospodářské krize a podíl nezaměstnaných se zvyšuje až o 2%. Okres Příbram se vyšplhal na první místo v žebříčku nezaměstnanosti ve Středočeském kraji. Situace v poklesech či nárůstech hodnot nezaměstnanosti, která byla podobná několik let, kdy v zimních měsících dosahoval podíl nezaměstnaných maxima, a v letních minima se neopakovala. Obnovení sezonních prací tentokrát nevedlo k poklesu nezaměstnanosti, ale pouze dopomáhalo k udržení hladiny nezaměstnanosti na úrovni 6% v průběhu jarních měsíců. Bohužel i nadále docházelo k propouštění zaměstnanců z odvětví s poklesem poptávky na trhu a nezaměstnanost se na konci roku zvýšila až na 7,6%.

Ani na začátku roku 2010 nedochází k poklesu nezaměstnanosti, která je dál ovlivňována probíhající hospodářskou krizí. Její hodnoty vrcholí v lednu a únoru 2010 na úrovni 8,5 %, což je za posledních 20 let nejvyšší hodnota na úřadu práce. Ke snižování stavu zaměstnanců dochází i u nejvýznamnějších zaměstnavatelů v kraji. Společnost KOSTAL Kontakt Systeme sídlící v Čenkově je z důvodu poklesu poptávky nucena propustit nad 100 zaměstnanců. Také firma Doosan Bobcat Manufacturing s.r.o. z Dobříše, která patří mezi 7 největších světových výrobců stavebních strojů, musela během roku 2009 a 2010 propustit nemalý počet zaměstnanců.

Rok 2011 a 2012 nepřináší okresu Příbram značné naděje. Počet nezaměstnaných sice klesl ale o tak málo, že to na situaci okresu stále nic nemění. Podíl nezaměstnaných osob okresu Příbram je pořád nejvyšší ve Středočeském kraji a vyšší než průměr České republiky (MPSV, 2015).

I přesto, že bylo v okrese Příbram během roku 2013 vytvořeno nejvíce pracovních míst v rámci AZP (617), zvýšil se průměrný podíl nezaměstnaných na obyvatelstvu na 8,6 %. K 31. 12. 2013 úřad práce eviduje celkem 522 volných pracovních míst, kdy na jedno volné pracovní místo připadá v průměru 14 uchazečů.

V roce 2014 dosahuje podíl nezaměstnaných na obyvatelstvu nejvyšší hodnoty za celé sledované období. Průměrná hodnota ukazatele je 9% ale na začátku roku 2014 dosahuje podíl nezaměstnaných osob až 10,1 %. Dochází k opětovnému, i když ne tak dramatickému jako v roce 2010, snižování stavů u nejvýznamnějších zaměstnavatelů v okrese.

Díky ekonomickému růstu a oživení ekonomiky dochází v roce 2015 k očekávanému zlepšení situace na trhu práce. Průměrný podíl nezaměstnaných osob klesl na 7,9 %. I přes značné zlepšení situace má okres Příbram, co dohánět, neboť průměrný podíl nezaměstnaných osob ve Středočeském kraji je 5,4 % a v České Republice 6,2 % (MPSV, 2015).

## 4.2. Nezaměstnanost v roce 2015

**Tabulka 2 - Počet uchazečů o zaměstnání a podíl nezaměstnaných v r. 2015**

<b>2015</b>	<b>Počet uchazečů o zaměstnání</b>	<b>Podíl nezaměstnaných osob</b>
Leden	7 242	9,3%
Únor	7 068	9,1%
Březen	6 661	8,6%
Duben	6 246	8,1%
Květen	5 894	7,6%
Červen	5 754	7,5%
Červenec	5 800	7,5%
Srpen	5 759	7,5%
Září	5 670	7,4%
Říjen	5 531	7,2%
Listopad	5 572	7,2 %
Prosinec	5 955	7,8 %

Zdroj: MPSV, vlastní zpracování

Na začátku roku 2015 se jako každý rok zvyšuje počet nezaměstnaných a to zejména v důsledku ukončení pracovních poměrů na dobu určitou, zhoršení klimatických podmínek a rovněž v důsledku nově evidovaných sezonních pracovníků ze zemědělství, lesnictví a z ukončení sezony v turistických a rekreačních centrech. I přesto, že se počet nezaměstnaných zvýšil o 240, ve srovnání se stejným obdobím roku 2014, se počet uchazečů snížil o 627 osob. K 31. 1. 2015 činí podíl nezaměstnaných na obyvatelstvu 9,3%.

Během února a března roku 2015 počet nezaměstnaných postupně klesá a tudíž i podíl nezaměstnaných na obyvatelstvu. K 31. 3. 2015 eviduje úřad práce 879 volných pracovních míst což je o 463 volných pracovních míst více než v březnu roku 2014.

I přesto, že se trh práce nepřetržitě potýká s nedostatkem volných pracovních míst, situace na trhu práce se během dalších měsíců stále zlepšuje. Hlavními důvody jsou ekonomický růst, celkové oživení ekonomiky a zvýšení poptávky v klíčových odvětvích (stavební průmysl, zemědělství, hutnictví a železářství, lesnictví).

Během května, června a července se díky zlepšujícím klimatickým podmínkám, oživení stavebnictví a znovuotevření rekreačních zařízení, ubytování a stravování, dostává podíl nezaměstnaných na obyvatelstvu na 7,5%. Běžný nárůst podílu nezaměstnaných na obyvatelstvu z důvodu přílivu absolventů škol je pouze mírně zpozorovatelný v červenci, kdy se počet uchazečů o zaměstnání zvyšuje o 46 osob.

V průběhu podzimních měsíců počet uchazečů o zaměstnání klesá až na 5531 žadatelů. Ve srovnání se stejným obdobím roku 2014 se počet uchazečů snížil o 941 osob. K 31. 10. 2015 činí podíl nezaměstnaných osob v okrese Příbram 7,2%. Ve srovnání se Středočeských krajem je na tom obdobně jako v minulých obdobích. Okres Příbram má v kraji nejvyšší podíl nezaměstnaných osob a převyšuje i republikový průměr o 1,3%. (MPSV, 2015)

### 4.3. Vývoj struktury nezaměstnanosti

Nezaměstnanost lze sledovat i s přihlédnutím ke konkrétní struktuře obyvatel. V tomto případě se bude jednat o pohlaví, věk a dosažené vzdělání nezaměstnaných v letech 2005 – 2015.

#### 4.3.1. Struktura uchazečů o zaměstnání dle pohlaví

Tabulka 3 - Vývoj podílu nezaměstnaných podle pohlaví v % (2005 – 2015)

Rok	Ženy		Muži	
	abs.	PN (%)	abs.	PN (%)
2005	2 380	6,0	2 282	5,7
2006	2 198	5,5	2 160	5,3
2007	1 914	4,7	1 800	4,4
2008	1 707	4,2	1 677	4,0
2009	2 419	5,8	2 805	6,4
2010	2 795	7,0	3 428	8,2
2011	2 772	7,1	3 190	7,9
2012	2 787	7,1	3 110	7,6
2013	3 235	8,3	3 660	9,0
2014	3 243	8,5	3 662	9,4
2015	2 919	7,7	3 091	7,9

Zdroj: MPSV, vlastní zpracování

V okrese Příbram žije 114 064 obyvatel z nich 57 812 (50,7%) jsou ženy a 56 252 (49,3%) jsou muži. Tato čísla jsou obdobná jako v ostatních okresech v kraji.

Z tabulky lze vyčíst, že do roku 2009 převažovaly na úřadu práce ženy, které jsou často řazeny mezi tzv. rizikové skupiny na trhu práce. Nepříznivé postavení žen na trhu práce je způsobené především tím, že zaměstnavatelé preferují mužskou pracovní sílu pro její větší územní mobilitu a nezatíženost starostmi o domácnost. Je fakt, že většina žen, které mají děti, se o ně v nemoci starají, zůstávají častěji doma a nevyhledávají práci přesčas či na směny. Naopak u žen, které děti nemají, se předpokládá, že je v budoucnu mít

budou a tudíž přeruší práci kvůli mateřské dovolené. To vše ovlivňuje zaměstnavatele při výběru zaměstnance (Buchtová, 2013, s. 88).

V roce 2009 se ale něco změnilo a začali převažovat na trhu práce muži. Důvodů může být několik. V první řadě je to snižující se poptávka po mužské pracovní síle. Vlivem celosvětové hospodářské krize se zvýšila nezaměstnanost ve všech odvětvích. V okrese Příbram se ale nachází množství firem se strojírenským zaměřením, kde jsou ve výrobním procesu zaměstnaní především muži. Z toho vyplývá, proč se právě od tohoto období změnil poměr uchazečů o práci. Dalším důvodem je snižování počtu zaměstnanců v zemědělství a nakonec propouštění zaměstnanců z odvětví veřejné správy.

V roce 2014 dosáhli ženy (8,5%) a muži (9,4%) nejvyššího podílu nezaměstnaných osob. Naopak v roce 2008 dosáhly ženy (4,2%) nejnižšího podílu nezaměstnaných a muži (4,0%) také.

#### 4.3.2. Struktura uchazečů o zaměstnání dle věku

Tabulka 4 - Vývoj počtu nezaměstnaných dle věku (2005 - 2015)

Rok	do 19 let	20 - 29 let	30 - 39 let	40 - 49 let	50 - 59 let	60 a více let
2005	250	1 213	1 004	995	1 228	79
2006	186	1 046	927	813	1 120	94
2007	148	790	837	737	1 003	122
2008	186	907	832	763	1 056	143
2009	267	1 518	1 429	1 161	1 500	199
2010	216	1 623	1 702	1 325	1 670	243
2011	237	1 435	1 528	1 230	1 525	192
2012	236	1 456	1 557	1 312	1 526	261
2013	224	1 743	1 847	1 530	1 765	351
2014	192	1 475	1 710	1 514	1 736	375
2015	172	1 194	1 328	1 322	1 541	398

Zdroj: MPSV, vlastní zpracování

V tabulce je možné vidět, že uchazeči o zaměstnání byli rozděleni dle věku do šesti skupin. Prakticky u všech skupin došlo během let 2005 – 2015 k nárůstu uchazečů.

Téměř nejmenší počet uchazečů má skupina do 19 let. Tato kategorie je také nejstabilnější, neboť výkyvy jsou pouze v řádu desítek na rozdíl od ostatních skupin. Nejvyšší počet je zaznamenán v roce 2009 a nejnižší skoro jako u všech skupin v roce 2007.

S relativně vysokou nezaměstnaností se potýká skupina uchazečů ve věku 20 - 29 let. Obvykle se jedná o absolventy středních a vysokých škol bez praktických zkušeností, které v dnešní době zaměstnavatelé často požadují.

Dalším důvodem tak vysoké nezaměstnanosti u této věkové skupiny uchazečů je fakt, že v posledních letech mezi nejžádanější profese patří pracovníci strojírenských oborů (soustružníci, obráběči, kovodělníci a strojní technici - všichni ovšem s praxí), dále pak svářeči, elektrikáři, operátoři call center, prodavači či řidiči nákladních a speciálních automobilů, což pro absolventy vysokých škol nejsou moc perspektivní zaměstnání.

Vývoj počtu uchazečů z kategorie 30 – 39 let má obdobný charakter jako předchozí skupina. Ačkoliv se může zdát počet uchazečů vysoký, je třeba vzít v potaz, že tato věková skupina tvoří největší část z celkového počtu obyvatel v okrese (MPSV, 2015).

Počet žadatelů ve věkové kategorii 40 – 49 let se sice zvýšil, ale stále je na tom lépe než většina skupin. Důvodem je to, že lidé v tomto věku mají už určitou praxi, naučené pracovní návyky ale také pořád dost energie na to pracovat a dále se rozvíjet. Pro zaměstnavatele je rovněž důležité, že na základě předchozích zaměstnání si mohou ověřit reference uchazeče.

Z výše uvedené tabulky vyplývá, že nejvíce uchazečů se nachází ve věkové kategorii 50 – 59 let. Zaměstnavatelé mají často dojem, že znalosti osob v tomto věku jsou již zastaralé a nemají potřebu se učit novým postupům a technologiím. Podceňují však zkušenosti a kvalitu těchto lidí. Proto je tato věková skupina často uváděna jako riziková na trhu práce.

Poslední skupina ve věku 60 a více let je sice stále nejméně početnou, ale rostla nejrychlejším tempem. V roce 2005 byl počet uchazečů 79 a v roce 2015 to je už 398, tedy rozdíl 319 (404%).

### 4.3.3. Struktura uchazečů o zaměstnání dle vzdělání

Tabulka 5 - Vývoj počtu nezaměstnaných dle vzdělání (2005 - 2015)

Vzdělání	Rok										
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Základní	1212	992	837	899	1285	1428	1412	1426	1619	1549	1353
Stř. odb. vzd. s výučním list.	2287	2041	1752	1870	3006	3351	2992	3086	3621	3287	2743
Stř. odb. vzd. s výč. a mat.	183	163	166	160	321	335	279	272	299	347	275
ÚSV (gymnázium s mat.)	146	154	94	122	158	196	181	171	269	208	178
ÚSO (SOŠ s maturitou)	752	675	631	643	995	1124	943	1021	1260	1182	1036
Vyšší	40	22	31	35	38	45	43	55	57	77	56
Vysokoškolské	114	96	105	135	242	263	262	291	305	320	288

Zdroj: MPSV, vlastní zpracování

Dosažené vzdělání je stále důležitějším kritériem při posuzování uchazeče o pracovní pozici. Vzdělanostní struktura okresu Příbram je úzce spojena s problémem nezaměstnanosti. V okrese Příbram funguje 72 mateřských škol, 54 základních škol, 16 gymnázií a středních škol ale pouze 2 vysoké školy v Příbrami a Březnici (MŠMT, 2015)

Z tabulky vyplývá, že nejvyšší počet uchazečů o zaměstnání z hlediska dosaženého vzdělání tvoří kategorie střední odborné vzdělání s výučním listem, osoby se základním vzděláním a úplným středním odborným vzděláním s maturitou. Vysoký počet nezaměstnaných se základním vzděláním je způsoben nejen nízkou poptávkou z důvodu nízké kvalifikace těchto osob, ale také tím, že rozdíl mezi mzdou a podporou v nezaměstnanosti není dostatečně velký, aby přinutil tyto lidi pracovat.

Na úřadu práce dále přibývá počet uchazečů s vysokoškolským vzděláním. To je způsobeno zvyšujícím se počtem absolventů vysokých škol. Kategorie se vzděláním střední bez maturity a vyšší vzdělání mají nejnižší počet uchazečů o zaměstnání.



#### 4.4. Dotazníkové šetření

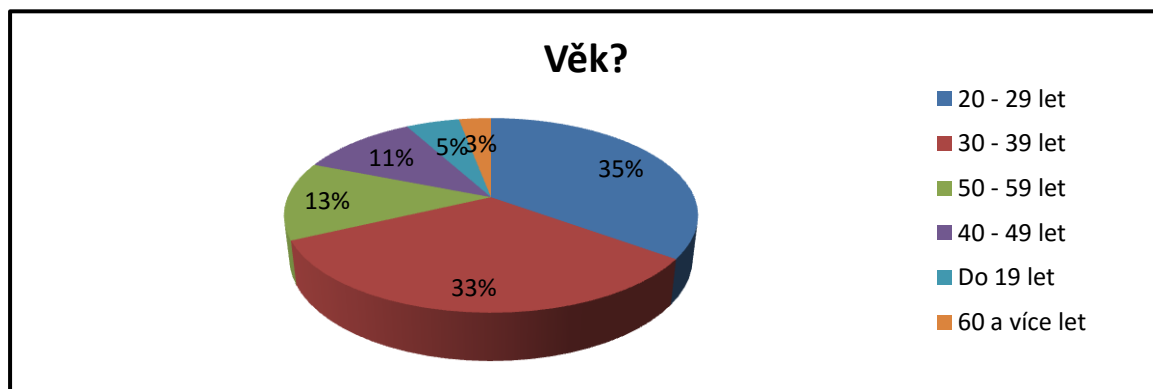
Nedílnou součástí analytické části je dotazníkové šetření realizované v okrese Příbram na začátku roku 2016. Dotazníkové šetření bylo provedeno na základě dotazníku (viz příloha č. 1), který byl dotazovaným předkládán v elektronické i písemné podobě na úřadu práce v Příbrami. Dotazník obsahuje pouze otázky uzavřené, na které se odpovídalo zcela anonymně a dobrovolně.

Hlavním cílem dotazníkového šetření bylo zjistit, jak lidé přistupují k nezaměstnanosti a co všechno dělají proto, aby si našli nová zaměstnání. Zda jim úřad práce aktivně pomáhá k nalezení zaměstnání či je dostatečně informuje o možnostech rekvalifikací. Dílčím cílem bylo pak zjistit, jakým způsobem si nezaměstnaní nejčastěji hledají práci, za jakou minimální mzdu jsou ochotni nastoupit do práce, nebo zda patří do nějaké rizikové skupiny na trhu práce.

##### 4.4.1. Charakteristika výběrového souboru

Dotazníkového šetření se zúčastnilo celkem 100 osob. Z toho bylo 62 žen a 38 mužů.

Graf 5 - Věk uchazečů o zaměstnání

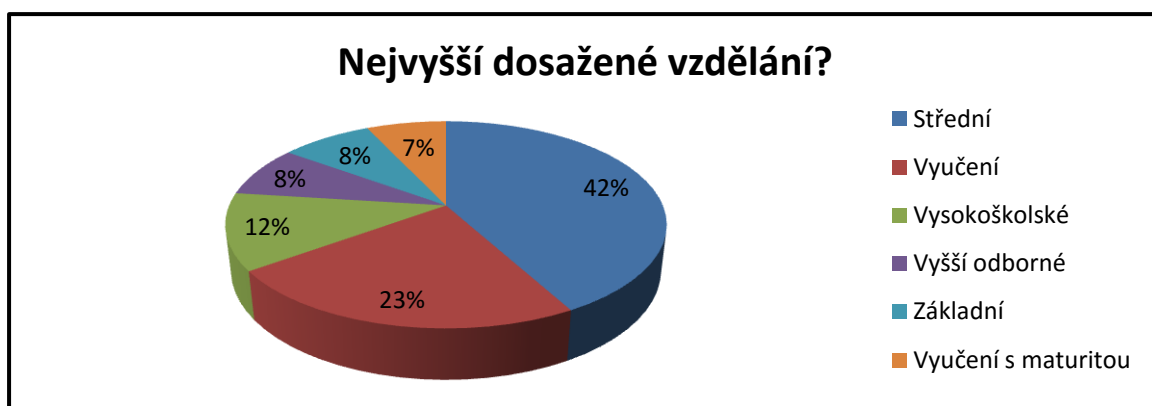


Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Nejvíce respondentů se vyskytovalo ve věkové hranici 20 - 29 let (35%). V této skupině se nachází velké množství absolventů, kteří mají často potíže při přechodu ze vzdělávacího systému do praxe.

Velké zastoupení bylo též ve skupině 30 – 39 let (33%). Naopak nejméně respondentů se nacházelo ve věkové hranici do 19 let (5%) a 60 a více let (3%).

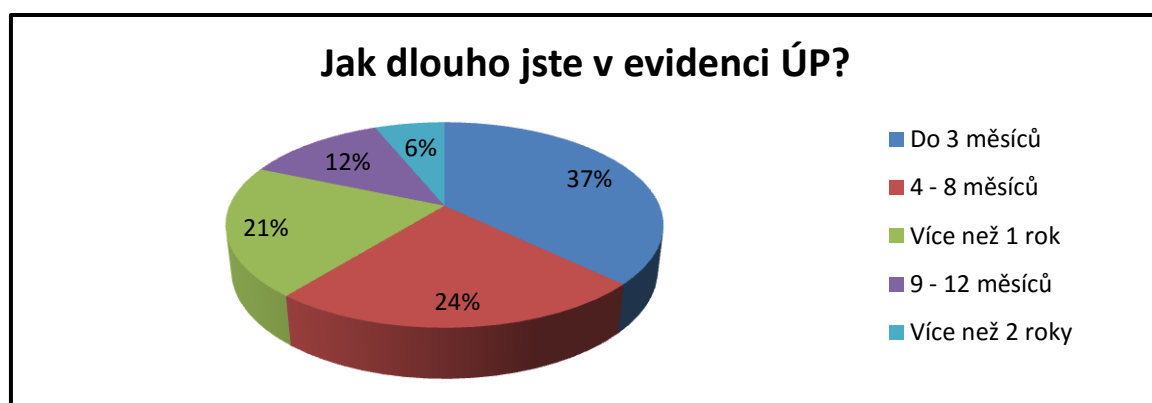
**Graf 6 - Nejvyšší dosažené vzdělání uchazečů o zaměstnání**



Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

V otázce č. 3 bylo zjišťováno nejvyšší dosažené vzdělání uchazečů o zaměstnání. Nejčastěji mají uchazeči střední vzdělání s maturitou (42%). Stejně zastoupení (8%) mají uchazeči se základním a vyšším odborným vzděláním. Vysokoškolského vzdělání dosáhlo 12% respondentů a středního odborného vzdělání s výučním listem 23%.

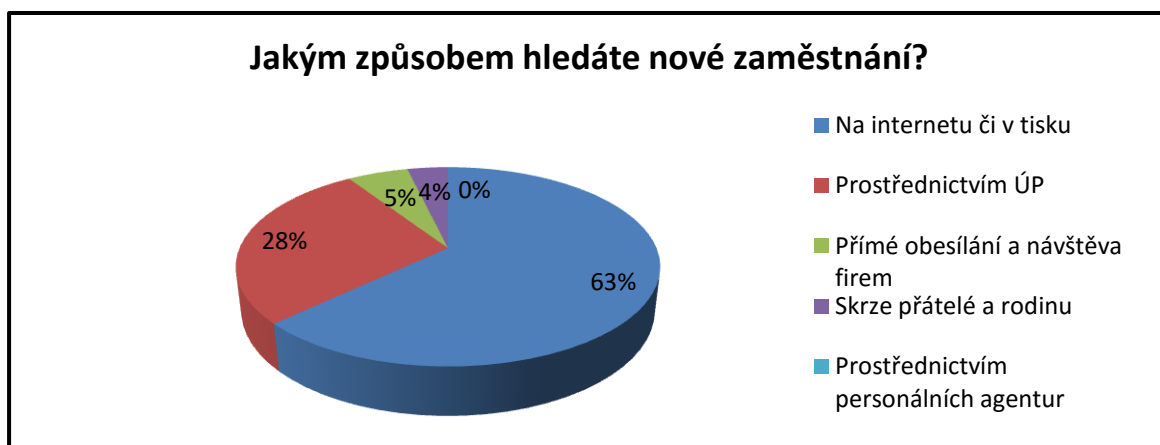
**Graf 7 - Doba v evidenci na ÚP**



Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Z grafu č. 4 vyplývá, že mezi nejpočetnější skupiny patří uchazeči s délkou nezaměstnanosti do 3 měsíců (37%) a 4 – 8 měsíců (24%), což řadíme do krátkodobé nezaměstnanosti. To je pozitivní jev, neboť do krátkodobé nezaměstnanosti se řadí frikční nezaměstnanost, díky které lze předpokládat, že většina z těchto uchazečů v brzké době práci nalezne. Dále 21% dotazovaných uvedlo, že je nezaměstnaných déle než 1 rok, což už je považováno za nezaměstnanost dlouhodobou, při které nezaměstnaní ztrácejí pracovní návyky a je pro ně náročnější práci najít. Doba nezaměstnanosti 9 – 12 měsíců uvedlo 12% dotazovaných a pouze 6% uvedlo více než 2 roky.

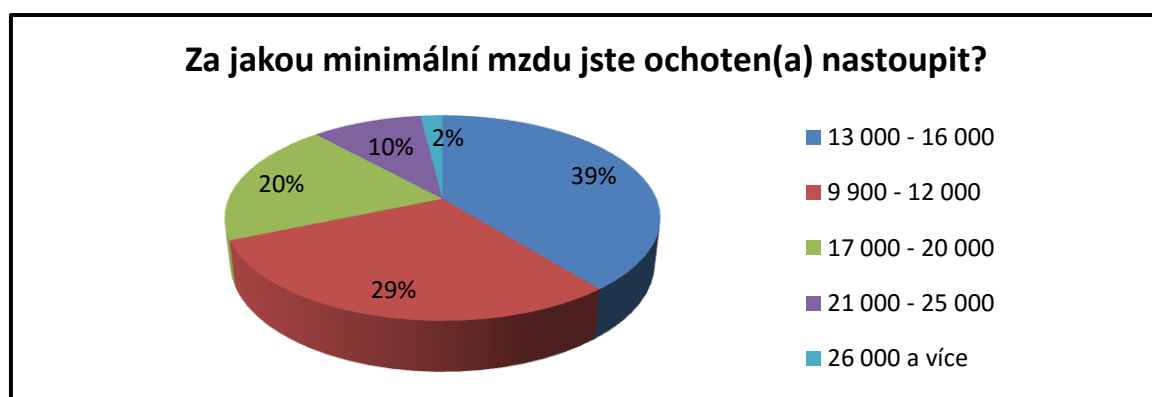
**Graf 8 - Způsob hledání zaměstnání**



Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Z dotazníkového šetření jednoznačně vyplývá, že nejvíce lidí hledá nové zaměstnání na internetu nebo v novinových inzercích (63%). Druhým nejčastějším způsobem hledání práce je prostřednictvím úřadu práce. Nejméně uchazečů přímo obesílá či navštěvuje firmy (5%) a hledá práci skrze přátele a rodinu (4%). Z dotazovaných nikdo nevedl, že by si hledal práci prostřednictvím personálních agentur.

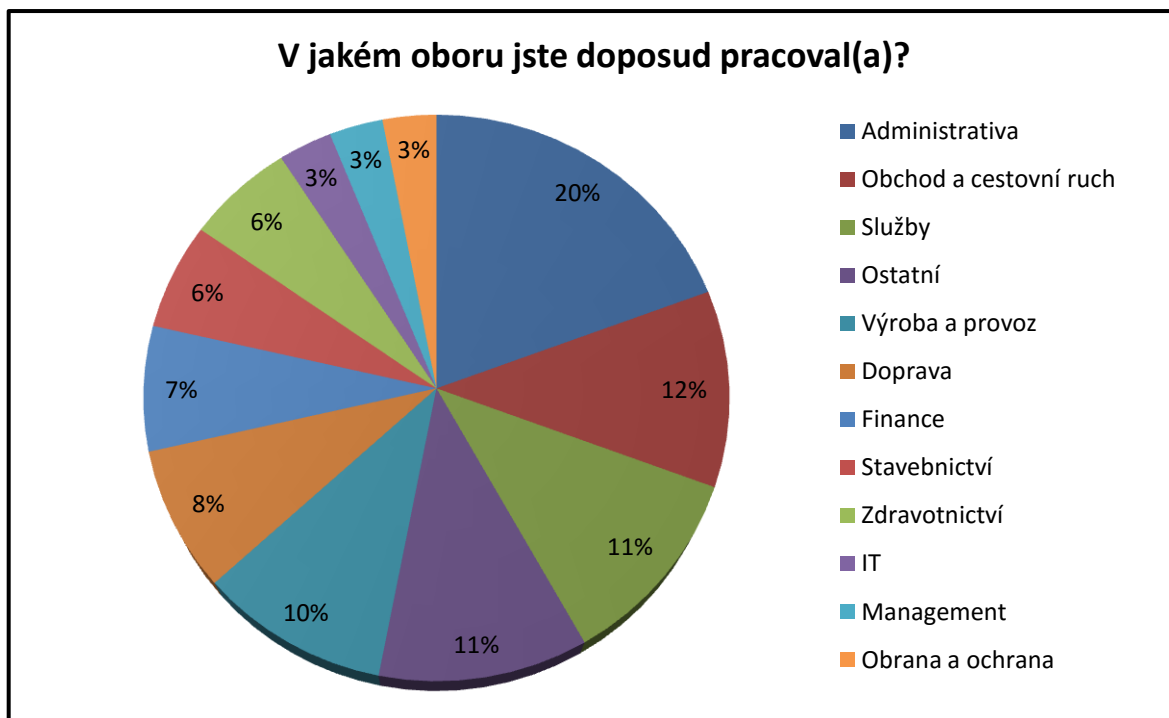
**Graf 9 - Minimální mzda, za kterou jsou nezaměstnaní ochotní nastoupit**



Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Nejvíce respondentů (39%) by nastoupilo do zaměstnání za mzdu v rozmezí 13 000 – 16 000 Kč. Druhou nejpočetnější skupinou jsou uchazeči, kteří by nastoupili do práce za mzdu minimální 9 900 až 12 000 Kč (29%). Pouze 2% uchazečů požaduje po zaměstnavateli alespoň 26 000 Kč.

**Graf 10 - V jakém oboru doposud uchazeči nejčastěji pracovali**



Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Další otázka zjišťovala, v jakém oboru doposud uchazeči o zaměstnání pracovali. Nejčastější odpovědí byla administrativa (20%), dále pak obchod a cestovní ruch nebo služby. Naopak ani jeden z dotazovaných nevedl, že by pracoval v oboru právo, výchova a vzdělání a zemědělství a lesnictví.

**Graf 11 - Příčina ztráty předchozího zaměstnání**



Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Mezi nejčastější důvody ztráty předchozího zaměstnání je nadbytečnost (28%) a vlastní rozhodnutí (28%). Nejmenší procento uchazečů (3%) uvedlo jako důvod ztráty zaměstnání závažné porušení pracovní kázně.

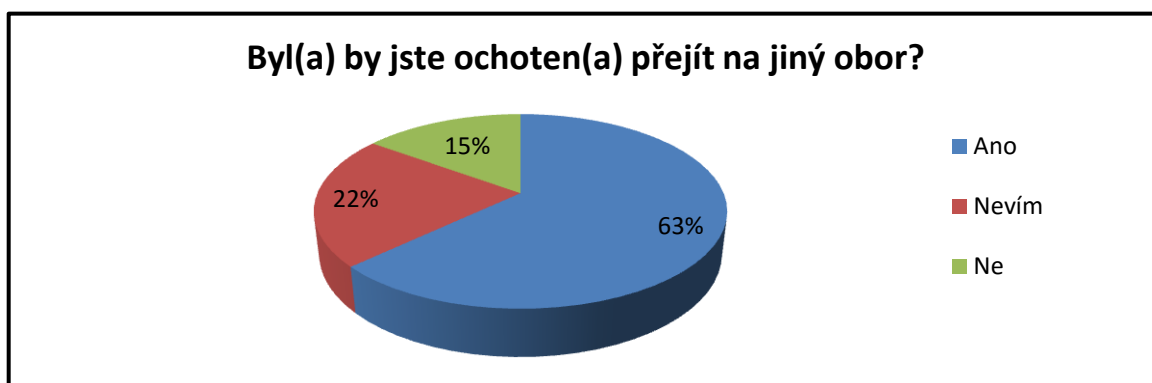
**Graf 12 - Počet předchozích zaměstnání uchazečů**



Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Více než polovina (55%) respondentů v dotazníku sdělila, že měla nejvíce 2 – 3 zaměstnání. Pouze 1 zaměstnání mělo 17% respondentů. To je způsobené pravděpodobně věkovou strukturou respondentů, neboť nejčastěji na dotazník odpovídali mladí lidé do 29 let.

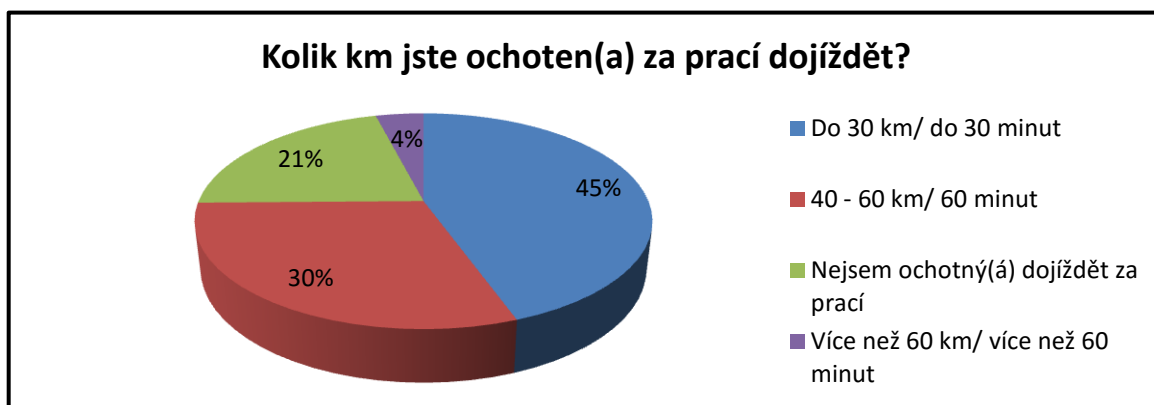
**Graf 13 - Ochota respondentů pracovat v jiném oboru**



Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Z grafu č. 9 vyplývá, že nadpoloviční většina (63%) by byla ochotna přejít na jiný obor. Jednoznačné ne označilo pouze 15% dotazovaných.

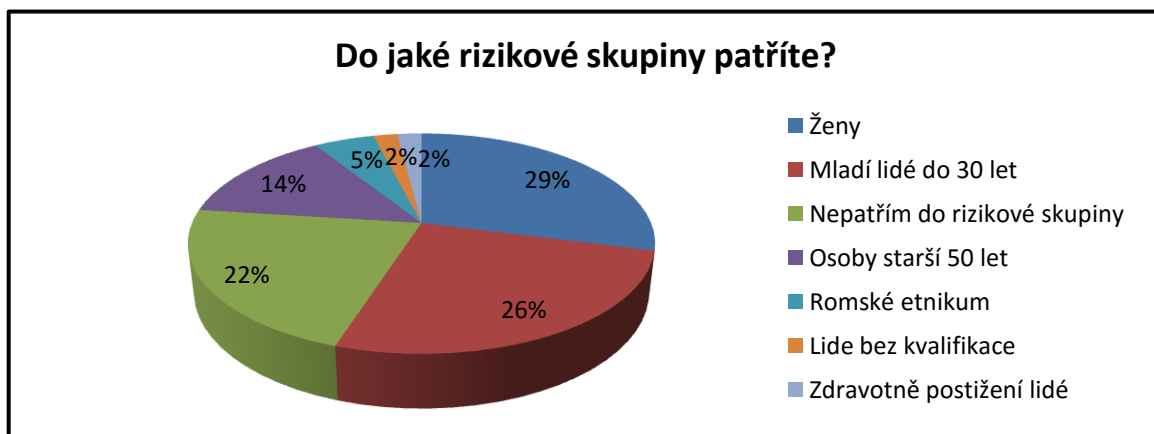
**Graf 14 - Jak daleko je uchazeč o zaměstnání ochoten dojíždět za prací**



Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Téměř polovina (45%) respondentů uvedla, že by byla ochotna dojíždět za prací do 30 km, což je přibližně 30 minut. Toto zjištění vyplývá z velikosti okresu Příbram a rozmístění obcí, kdy je pro mnohé pracující dojíždění do zaměstnání nezbytné. Na druhé straně 21% osob by za prací nechtělo dojíždět vůbec.

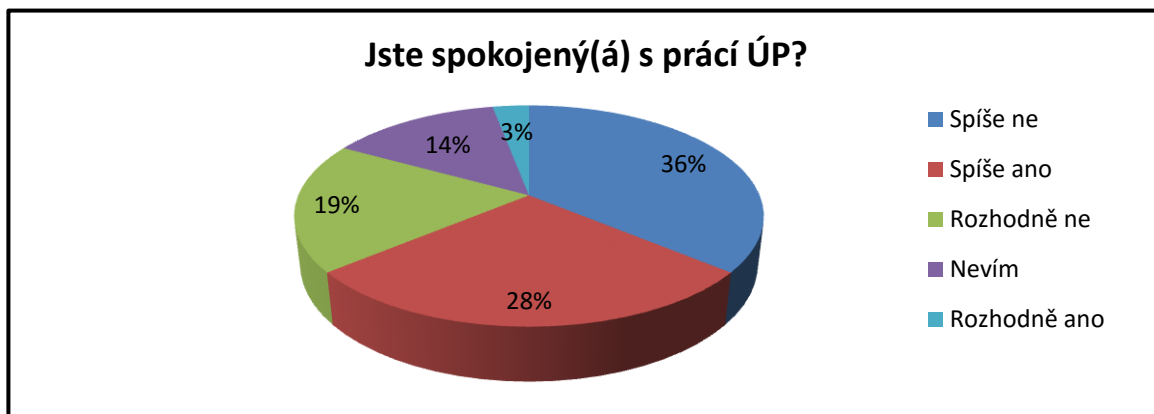
**Graf 15 - Rizikové skupiny mezi nezaměstnanými**



Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Nejčastější rizikovou skupinou mezi dotazovanými byly ženy (29%) a mladí lidé do 30 let (26%). Pouze 22% z respondentů nepatřilo do žádné rizikové skupiny. Je fakt, že z dlouhodobého hlediska má okres Příbram problém s vysokým zastoupením rizikových skupin na trhu práce, což způsobuje vyšší nezaměstnanost.

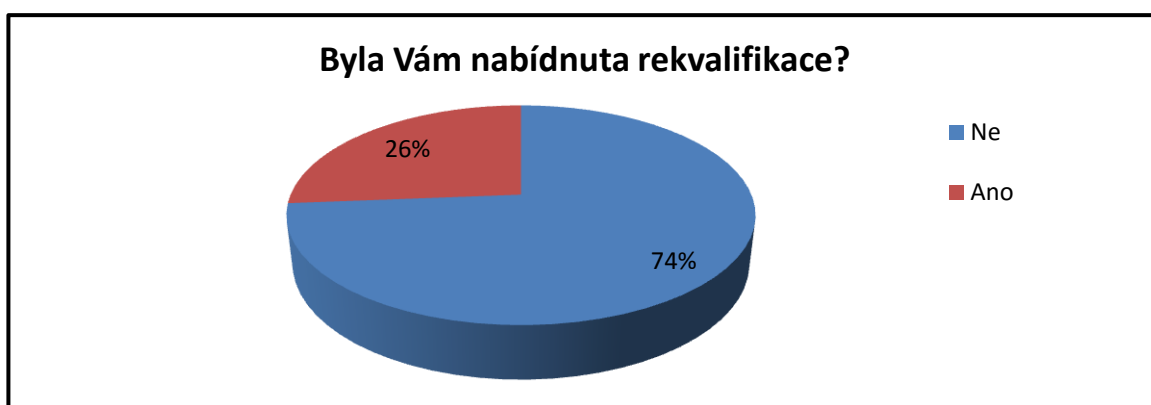
**Graf 16 - Spokojenost respondentů s prací ÚP**



Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Více jak polovina dotazovaných uvedla, že spíše není (36%) nebo rozhodně není (19%) spokojená s prací ÚP. Zatímco spokojených žadatelů je pouze 28%.

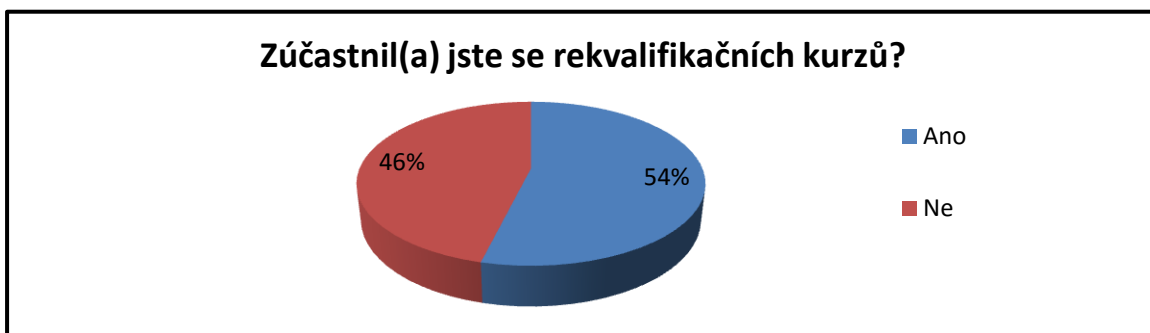
**Graf 17 - Nabídka rekvalifikace pro uchazeče o zaměstnání**



Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Z dotazníkového šetření jasně vyplývá, že uchazeči o zaměstnání ve většině případů vůbec nejsou informováni o možnosti zúčastnit se rekvalifikace. To je spojené s tím, že velká část dotazovaných je zatím krátkodobě nezaměstnaná tzn., že jim nabídnuta rekvalifikace prozatím nebyla.

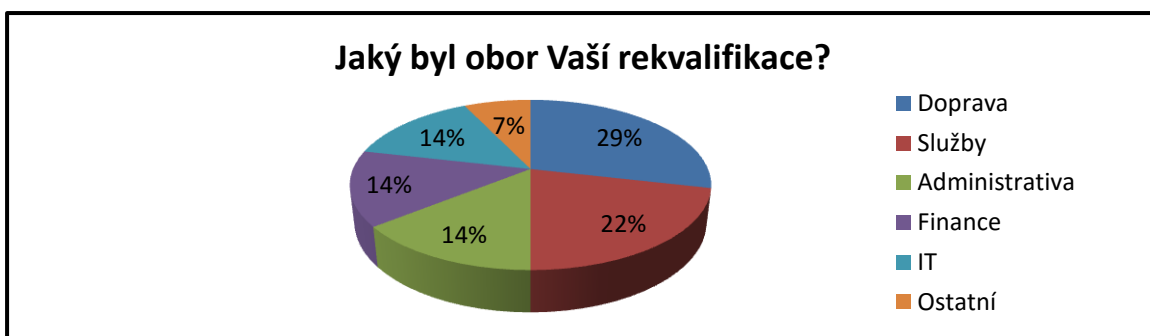
**Graf 18 - Účast na rekvalifikačním kurzu**



Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Informováno o možnosti rekvalifikace bylo 26 lidí z toho 14 osob (54%) se rekvalifikace zúčastnilo.

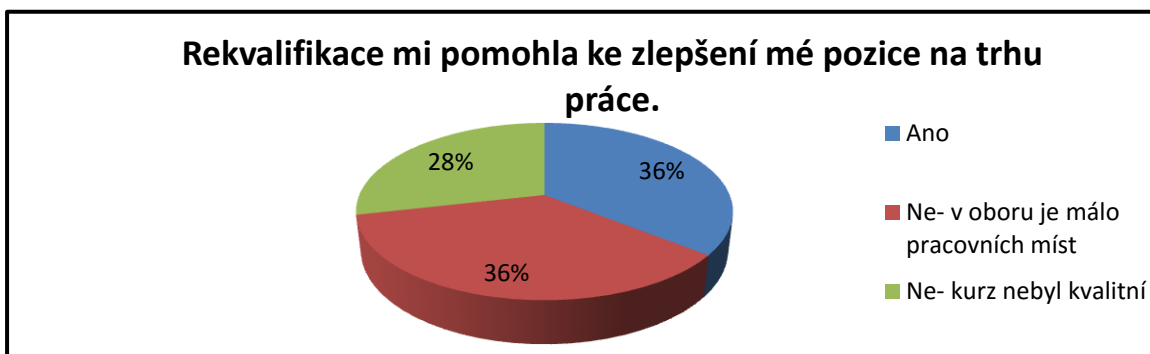
**Graf 19 - Obor rekvalifikace zúčastněných osob**



Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Nejčastější obor zvolené rekvalifikace je doprava, kam se řadí různé typy řídičských oprávnění. Dále to jsou služby, administrativa, finance a informační technologie.

**Graf 20 - Užitečnost rekvalifikace**



Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování



Třetině respondentů (36%) se absolvováním rekvalifikačního kurzu zlepšilo postavení na trhu práce. Zarážející je ovšem skutečnost, že pro více než polovinu uchazečů nebyl rekvalifikační kurz přínosem.

#### **4.4.2. Zhodnocení dotazníkového šetření**

Součástí analytické části bylo vlastní dotazníkové šetření, kterého se zúčastnilo celkem 100 osob evidovaných na úřadu práce. Na začátku je důležité zmínit, že věková struktura dotazovaných se nejvíce pohybovala v rozmezí 20 – 39 let (68%) a 50 – 59 let (13%), neboť od toho se bude odvíjet většina následných zjištění.

Nadpoloviční většina respondentů je nezaměstnaná krátkodobě, tzn., že jsou bez práce méně než 6 měsíců. To je pozitivní situace, neboť během takto krátké doby lidé neztrácejí pracovní návyky a lépe se integrují zpět do pracovního prostředí. Psychická ani vědomostní stránka člověka není prozatím poznamenána ztrátou profesního sebevědomí.

Určitá konzervativnost dotazovaných vyplývá ze skutečnosti, že 55% z nich mělo pouze 2 – 3 zaměstnání během pracovního života. Může to být způsobeno například neochotou učit se novým věcem, obavou ze změny jako takové a navíc i riskováním ztráty pravidelného příjmu.

I přes výše uvedený fakt, téměř třetina respondentů uvedla jako důvod odchodu ze zaměstnání vlastní rozhodnutí. To signalizuje oživení ekonomiky státu a celkově zlepšující se situaci na trhu práce, neboť se lidé nebojí mít vyšší požadavky a nároky vzhledem k již nabyté praxi a zkušenostem. Z vlastního rozhodnutí mohou odcházet ze zaměstnání i lidé ve věkové kategorii 50 a více let, kteří raději volí předčasný odchod do důchodu i za cenu poklesu příjmu.

Z vlastního šetření je patrná nízká informovanost o možnosti absolvování a financování rekvalifikačního kurzu. Kdo vlastně splňuje vstupní kvalifikační předpoklady pro daný rekvalifikační kurz, například příslušný stupeň vzdělání, určité dovednosti ale i zdravotní a psychickou způsobilost. Uchazeči, kteří již absolvovali rekvalifikační kurz často uvedli buď nespokojenost s úrovní kurzu, nebo nedostatečnou poptávku po nově získaném pracovním zařazení.

Na integrovaném portálu MPSV je zdůrazněno, že v každém případě se úřad práce snaží nejdříve nalézt pracovní uplatnění bez rekvalifikace. Otázkou však zůstává, do jaké míry se tato snaha promítá do praxe při osobních jednáních referentů ÚP s uchazeči o zaměstnání. Protože z dotazníkového šetření vyplývá značná nespokojenost respondentů s činností úřadu práce. Důvodů k nespokojenosti může být více. V povědomí občanů stále zůstává fakt, že povinné návštěvy nezaměstnaných na úřadu práce jsou pouze o kontrole dodržování termínů schůzek, nikoliv o zprostředkování zaměstnání.

#### **4.5. Návrhy a doporučení**

Jak už bylo několikrát uvedeno, okres Příbram byl do značné míry závislý na těžebním průmyslu, který zde probíhal až do roku 1991. Od této doby se potýká okres Příbram s vysokou mírou nezaměstnanosti. Při tom je území z hlediska dopravy a případných investic velmi dobře přístupné. Proto by zde měl být podporován vznik nebo přilákání velké firmy, která by vyplnila mezeru vzniklou ukončením těžby uranu v Příbrami. V okrese je dlouhodobě registrována vysoká míra podnikatelské aktivity, nejspíše způsobená nízkou nabídkou volných pracovních míst. Je tedy důležité neustále zlepšovat podmínky pro podnikatelské prostředí a podporovat podnikatelské aktivity obyvatel okresu.

Z dotazníkového šetření vylýnula značná nespokojenost dotazovaných s činností úřadu práce. Je pochopitelné, že referenti ÚP mají hodně práce, ale určitě by bylo dobré více komunikovat a pracovat s uchazeči o zaměstnání. Aktivní přístup by možná více motivoval nezaměstnané k hledání práce. V rámci zvýšení efektivity rekvalifikačních kurzů je nezbytné sledovat jejich kvalitu a více se zaměřit na provázanost mezi nabídkou profesních rekvalifikací a jejich následnou poptávkou u zaměstnavatelů.

Větší část práceschopného obyvatelstva patří do rizikových skupin. Z toho je patrné, že velká pozornost by měla být směřována k této skutečnosti.

U mladých lidí do 30 let je největším úskalím požadavek praxe ze strany zaměstnavatele ale zároveň nemožnost tuto praxi získat. Přitom pokud zaměstnavatelé přijmou absolventy do pracovního poměru, kteří ještě nemají nežádoucí pracovní návyky, mají možnost si je vyškolit podle svých představ. Toto by si měli zaměstnavatelé uvědomit

a nebránit se přijmout čerstvé absolventy. Mladí lidé jsou otevření se dále po škole specializovat. Z těchto pracovníků se pak stávají loajální zaměstnanci a zaměstnavatel tím zamezuje fluktuaci ve své firmě nebo podniku.

U další rizikové skupiny (lidé nad 50 let) je třeba se zaměřit na rekvalifikace, kde by se naučili nové metody, postupy a technologie ve svých oborech. Dále jim nabídnout studium cizích jazyků, což je v dnešní době jeden z hlavních požadavků zaměstnavatelů. Zaměstnavatelé by měli u těchto lidí ocenit nejen jejich profesní zkušenosti, ale i možnost být v práci nad stanovenou pracovní dobu, protože již nejsou omezováni péčí o rodinu s dětmi.

Lidé bez kvalifikace by mohli být více zaměstnáváni u technických služeb, kde se prostor pro vytvoření takových pracovních míst nabízí. Lepším řešením by však mohlo být zaměření se na doplnění kvalifikace těchto lidí podle aktuální poptávky na trhu práce. Vyučení v oboru totiž znamená možnost větší volby pro zaměstnavatele i pro pracovníka.

Vyšší nabídka zaměstnání na zkrácený úvazek nebo možnost pracovat z domova je alternativa řešení u rizikové skupiny žen. Právě práce z domova může navíc zaměstnavatelům ušetřit náklady, např. energie.

Kritickou rizikovou skupinou jsou Romové, u nichž není snadná realizace návrhu řešení. Možným východiskem je zlepšení povědomí většiny o romské populaci a tímto způsobem také případně ovlivnit negativní očekávání ze strany zaměstnavatele.

Řešením nezaměstnanosti poslední rizikové skupiny (osoby zdravotně postižené) je více informovat stávající zaměstnavatele o možnosti vytvoření chráněných pracovních míst pro tyto osoby. Úřad práce na zřízení chráněných pracovních míst poskytuje zaměstnavateli příspěvek. Další variantou může být také práce z domova, kde se zdravotně postižený člověk může přizpůsobit svým individuálním potřebám.

## 5. Závěr

Nezaměstnanost vzniká, pokud na trhu práce převyšuje nabídka zaměstnanců poptávku firem. Takto snadno vysvětlitelný ukazatel se v poslední době stává obrovskou hrozbou jak pro člověka, tak pro celou společnost. Cílem této bakalářské práce bylo nejen popsat vývoj nezaměstnanosti v letech 2005 – 2015 v okrese Příbram, nýbrž i vysvětlit problematiku nezaměstnanosti a s tím spojená rizika.

V první části práce byly vymezeny aspekty nezaměstnanosti, se kterými se dále pracuje v ostatních kapitolách. Byly zde popsány dvě používané metody pro zjišťování nezaměstnanosti v České republice, obecná míra nezaměstnanosti a podíl nezaměstnaných osob. Podíl nezaměstnaných osob nahradil v roce 2013 do té doby zveřejňovanou míru registrované nezaměstnanosti a zásadním způsobem byl změněn jeho výpočet, jehož příčinou se stalo snížení procenta nezaměstnanosti. Proto na začátku roku 2013 bylo v okrese Příbram podle nového ukazatele stanoveno 8,9% nezaměstnaných místo 11,5%. Dopady nezaměstnanosti ukazují, proč je nezaměstnanost problémem nejen pro jedince, ale i pro stát. Dále jsou v práci uvedeny možnosti využívání státní politiky zaměstnanosti, jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a celková ochrana proti nezaměstnanosti.

Analytická část začíná se samotným vývojem nezaměstnanosti v okrese Příbram v letech 2005 – 2015. Pozitivní vývoj růstu počtu pracovních míst a poklesu uchazečů o zaměstnání, který probíhal mezi roky 2005 – 2008 byl zastaven na začátku roku 2009 příchodem ekonomické recese v důsledku globální hospodářské krize. Průměrný podíl nezaměstnaných osob v okrese v roce 2009 bylo 6,1%, což bylo ve Středočeském kraji nejvíce. Po mírném poklesu v průběhu let 2011 a 2012 dosahuje nezaměstnanost na počátku roku 2014 svého maxima ve sledovaném období. Průměrná hodnota ukazatele v okrese (9%) značně převyšuje průměr Středočeského kraje (6,6%) i České republiky (7,7%). V roce 2015 nakonec dochází vlivem oživení ekonomiky ke zlepšení situace na trhu práce. Průměrná hodnota podílu nezaměstnaných osob v okrese Příbram dosahuje 7,9%. Měsíční nezaměstnanost příbramského okresu každoročně vykazuje značné sezonní kolísání, způsobené průmyslovou a zemědělskou výrobou. I přesto na konci roku 2015 dochází k pouze mírnému nárůstu nezaměstnanosti, což signalizuje celkové zlepšení situace v okrese.

Druhá část práce se soustředí na vývoj struktury uchazečů o zaměstnání dle pohlaví, věku a vzdělání. Bylo zjištěno, že do roku 2009, převládaly na trhu práce ženy, které se řadí mezi tzv. rizikové skupiny na trhu práce. Avšak v roce 2009 se to obrátilo a na trhu práce začali převažovat muži. Nejpravděpodobnějším důvodem byla snižující se poptávka po mužské pracovní síle způsobená útlumem v sekundárním sektoru v důsledku hospodářské krize. Nejvíce uchazečů o zaměstnání se nejčastěji nachází ve věkové kategorii 50 – 59 let, jež se už řadí mezi rizikové skupiny na trhu práce. Nejstabilnější kategorie z hlediska vývoje je ve věku do 19 let, naopak nejvyšší procentuální nárůst zaznamenala kategorie s uchazeči ve věku 60 a více let.

Součástí analytické části bylo též vlastní dotazníkové šetření, které se kromě běžných otázek zabývalo i rekvalifikacemi. Jedinou podmínkou pro vyplnění dotazníku byla nutnost být zaevidován na úřadu práce v okrese Příbram. Dotazník zcela anonymně vyplnilo celkem 100 osob. Nejčastěji na dotazník odpovídali lidé ve věku 20 – 29 let (35%) a 30 – 39 let (33%). Nejvíce dotazovaných (37%) uvedlo délku nezaměstnanosti do 3 měsíců, dále pak 24% osob 4 – 8 měsíců. Překvapivé bylo, že stejné procento (28%) uvedlo jako příčinu ztráty zaměstnání nadbytečnost a vlastní rozhodnutí. Z těchto skutečností vyplývá, že v okrese Příbram vedle negativní cyklické nezaměstnanosti probíhá též nezaměstnanost frikční, která je přirozenou součástí každé ekonomiky. Ať už lidé odcházejí ze zaměstnání z různých důvodů, obvykle práci v brzké době naleznou. Jako součást frikční nezaměstnanosti se často také uvádí nezaměstnanost sezonní, která právě v okrese Příbram způsobuje výkyvy mezi letními a zimními měsíci. Ochotu dojíždět vyjádřilo v dotazníku 80% osob, což je v okrese Příbram, který je 3. největší v České republice, v podstatě nezbytné. Poslední otázky dotazníku se týkaly spokojenosti dotazovaných s prací ÚP, a zda jsou informováni o možnostech dalšího vzdělání prostřednictvím rekvalifikací. Více než polovina respondentů je nějakým způsobem nespokojena s činností úřadu práce. Pouze část dotazovaných (26%) byla nabídnuta rekvalifikace, což je pravděpodobně způsobené tím, že většina respondentů byla prozatím krátkodobě nezaměstnána. Ovšem z těch, co se rekvalifikace zúčastnili, uvedlo pouze 36%, že jim rekvalifikace pomohla ke zlepšení pozice na trhu práce.

Na závěr bakalářské práce bylo uvedeno několik doporučení, které by mohly v budoucnu pomoci se snížením nezaměstnanosti v okrese Příbram.

## 6. Seznam použitých zdrojů

### Odborná literatura

1. BALDWIN, Richard, Charles WYPLOSZ. *Ekonomie evropské integrace*. 4. vydání. Praha: Grada, 2013, 580 s. ISBN 978-80-247-4568-8.
2. BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost*. 2. vydání. Praha: Grada Publishing, 2013, 187 s. ISBN 978-80-247-4282-3.
3. BRČÁK, Josef, Bohuslav SEKERKA, Roman SVOBODA. *Mikroekonomie: teorie a praxe*. 1. vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2013, 283 s. ISBN 978-80-7380-453-4.
4. BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vydání. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, 140 s. ISBN 80-86429-16-4.
5. FRIŠTENSKÁ, Hana. *Specifická situace romské mládeže na trhu práce*. 2010.
6. HOLMAN, Robert. *Ekonomie*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2005, 736 s. ISBN 978-80-7179-891-0.
7. HRUŠKA, Lubor. *Analytická část – profil města Příbram*. Ostrava: Proces, 2013, 72 s.
8. JUREČKA, Václav. *Makroekonomie*. 2. vydání. Praha: Grada, 2013, 342 s. ISBN 978-80-247-4386-8.
9. MACÁKOVÁ, Libuše. *Mikroekonomie: základní kurz*. 11. vydání. Slaný: Melandrium, 2010, 275 s. ISBN 978-80-86175-70-6.
10. MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vydání. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, 172 s. ISBN 80-86429-08-3.
11. MUSIL, Petr. *Ekonomie*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2008, 412 s. ISBN 978-80-7380-126-7.

12. RIEVAJOVÁ, Eva. *Teória a politika zamestnanosti*. 1. vydanie. Bratislava: Ekonóm, 2003, 105 s. ISBN 80-22517-44-7.
13. TULEJA, Pavel, Pavel NEZVAL, Ingrid MAJEROVÁ. *Základy makroekonomie*. 2. vydání. Brno: BizBooks, 2012, 312 s. ISBN 978-80-265-0007-0.
14. TULEJA, Pavel, Pavel NEZVAL, Ingrid MAJEROVÁ. *Základy mikroekonomie*. 2. aktualizované vydání. Brno: ComputerPress, 2011, 261 s. ISBN 978-80-251-3577-8.

### Internetové zdroje

1. Aktivní politika zaměstnanosti. Integrovaný portál MPSV. [online]. 23. 1. 2012 [cit. 2015-08-30]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>
2. Aktuální znění vybraných právních předpisů. Integrovaný portál MPSV. [online]. 1. 1. 2015 [cit. 2015-08-30]. Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav\\_predpisy/akt\\_zneni/zoz\\_-\\_22.\\_1.\\_2015.pdf](https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/zoz_-_22._1._2015.pdf)
3. Časové řady míry nezaměstnanosti a podílu nezaměstnaných osob. Integrovaný portál MPSV. [online]. 13. 1. 2016 [cit. 2016-01-17]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/casove\\_rady](http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/casove_rady)
4. Hlavní makroekonomické ukazatele ČR. BusinessInfo.cz. [online]. © 1997-2016 [cit. 2016-02-08]. Dostupné z: <http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/hlavni-makroekonomicke-ukazatele-cr-3112.html#obmiranezam>
5. Charakteristika okresu Příbram. Český statistický úřad. [online]. 14. 4. 2014 [cit. 2015-08-30]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/xs/charakteristika\\_okresu\\_pribram](https://www.czso.cz/csu/xs/charakteristika_okresu_pribram)
6. Obecné informace. Integrovaný portál mpsv. [online]. 5. 1. 2015 [cit. 2015-08-30]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/soc/ssp/obcane/obecne>

7. Okres Příbram. Města, obce a vesnice ČR. [online]. [cit. 2016-02-08]. Dostupné z: <http://www.obce-mesta.info/okres.php?id=Pribram>
8. Okres Příbram. Integrovaný portál MPSV. [online]. 18. 1. 2016 [cit. 2016-02-08]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/statistiky/mesicni/pb\\_okres](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/statistiky/mesicni/pb_okres)
9. Program na podporu integrace romské komunity. Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. [online]. © 2013 – 2016 [cit. 2016-01-29]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/socialni-programy/integrace-romske-komunity>
10. Rejstřík škol a školských zařízení. Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. [online]. [cit. 2016-02-08]. Dostupné z: <http://rejskol.msmt.cz/>
11. Roční zprávy o situaci na trhu práce ve Středočeském kraji. Integrovaný portál MPSV. [online]. [cit. 2016-02-08]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/statistiky/rocnipz>
12. Strategický plán rozvoje města Příbram na období let 2014 – 2020. Město Příbram. [online]. 20. 04. 2015 [cit. 2016-02-08]. Dostupné z: <http://pribram.eu/mesto-pribram/rozvoj-mesta-a-uzemni-plan/strategicky-plan-rozvoje-mesta-pribram-na-obdobi-let-2014-2020.html>
13. Veřejnost. Čnb. [online]. 17. 3. 2009 [cit. 2015-08-30]. Dostupné z: [http://www.cnb.cz/cs/verejnost/pro\\_media/konference\\_projevy/vystoupeni\\_projevy/download/rezabek\\_20090317\\_caki.pdf](http://www.cnb.cz/cs/verejnost/pro_media/konference_projevy/vystoupeni_projevy/download/rezabek_20090317_caki.pdf)
14. Výdaje na státní politiku zaměstnanosti. Integrovaný portál MPSV. [online]. 25. 2. 2016 [cit. 2016-02-27]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydaje>
15. Změna metodiky ukazatele registrované nezaměstnanosti. Integrovaný portál MPSV. [online]. [cit. 2015-08-30]. Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/zmena\\_metodiky](https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/zmena_metodiky)



16. Změna výpočtu ukazatele registrované nezaměstnanosti. Český statistický úřad. [online]. 7. 11. 2012 [cit. 2016-01-07]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/czso/zmena\\_vypoctu\\_ukazatele\\_registrovane\\_nezamestnanosti20121107](https://www.czso.cz/csu/czso/zmena_vypoctu_ukazatele_registrovane_nezamestnanosti20121107)

## 7. Seznam grafů, obrázků a tabulek

Graf 1 - Poptávka po práci.....	14
Graf 2 - Nabídka práce.....	15
Graf 3 - Rovnováha na trhu práce.....	16
Graf 4 - Vývoj podílu nezaměstnaných osob.....	33
Graf 5 - Věk uchazečů o zaměstnání .....	41
Graf 6 - Nejvyšší dosažené vzdělání uchazečů o zaměstnání.....	42
Graf 7 - Doba v evidenci na ÚP.....	42
Graf 8 - Způsob hledání zaměstnání .....	43
Graf 9 - Minimální mzda, za kterou jsou nezaměstnaní ochotní nastoupit .....	43
Graf 10 - V jakém oboru doposud uchazeči nejčastěji pracovali .....	44
Graf 11 - Příčina ztráty předchozího zaměstnání.....	44
Graf 12 - Počet předchozích zaměstnání uchazečů .....	45
Graf 13 - Ochota respondentů pracovat v jiném oboru .....	45
Graf 14 - Jak daleko je uchazeč o zaměstnání ochoten dojíždět za prací.....	46
Graf 15 - Rizikové skupiny mezi nezaměstnanými .....	46
Graf 16 - Spokojenost respondentů s prací ÚP.....	47
Graf 17 - Nabídka rekvalifikace pro uchazeče o zaměstnání .....	47
Graf 18 - Účast na rekvalifikačním kurzu .....	48
Graf 19 - Obor rekvalifikace zúčastněných osob.....	48
Graf 20 - Užitečnost rekvalifikace.....	48
Obrázek 1 - Původní a nový ukazatel nezaměstnanosti, vývoj 2005 - 2012 v ČR.....	19
Obrázek 2 - Poloha okresu Příbram.....	31
Tabulka 1- Výdaje na politiku zaměstnanosti v ČR .....	30
Tabulka 2 - Počet uchazečů o zaměstnání a podíl nezaměstnaných v r. 2015 .....	35
Tabulka 3 - Vývoj podílu nezaměstnaných podle pohlaví v % (2005 – 2015) .....	37
Tabulka 4 - Vývoj počtu nezaměstnaných dle věku (2005 - 2015).....	38
Tabulka 5 - Vývoj počtu nezaměstnaných dle vzdělání (2005 - 2015) .....	40

## Seznam zkratk

ILO	Mezinárodní organizace práce
MŠMT	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
ČR	Česká republika
APZ	aktivní politika zaměstnanosti
PPZ	pasivní politika zaměstnanosti
ZUŠ	Základní umělecká škola
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
ÚSV	úplně střední vzdělání
ÚSO	úplné střední odborné vzdělání s maturitou
IT	informační technologie
PN	podíl nezaměstnaných
ÚP	úřad práce

## 8. Přílohy

### Příloha č. 1: Dotazníkové šetření

#### Nezaměstnanost v okrese Příbram

Dobrý den, jmenuji se Martina Petříková, jsem studentkou 3. 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 bakalářské práce. Dotazník je zaměřen na otázky týkající se nezaměstnanosti v okrese Příbram. Vámi vyplněný dotazník je zcela anonymní a výsledky budou sloužit výhradně pro účely mé bakalářské práce. U jednotlivých otázek vždy zaškrtněte tu variantu, která nejvíce vystihuje Vaši odpověď.

Předem Vám děkuji za spolupráci.

1. Pohlaví?
  - Žena
  - Muž
2. Věk?
  - Do 19 let
  - 20 – 29 let
  - 30 – 39 let
  - 40 – 49 let
  - 50 – 59 let
  - 60 a více let
3. Nejvyšší dosažené vzdělání?
  - Základní
  - Vyučení
  - Vyučení s maturitou
  - Střední
  - Vyšší odborné
  - Vysokoškolské
4. Jak dlouho jste v evidenci ÚP?
  - Do 3 měsíců

- 4 – 8 měsíců
  - 9 – 12 měsíců
  - Více než 1 rok
  - Více než 2 roky
5. Jakým způsobem hledáte nové zaměstnání?
- Na internetu či v novinových inzercích
  - Prostřednictvím personálních agentur
  - Prostřednictvím úřadu práce
  - Přímé obesílání a návštěva firem
  - Skrze přátele a rodinu
6. Za jakou minimální mzdu jste ochoten(a) nastoupit?
- 9 900 – 12 000
  - 13 000 – 16 000
  - 17 000 – 20 000
  - 21 000 – 25 000
  - 26 000 a více
7. V jakém oboru jste doposud pracoval(a)?
- Administrativa
  - Doprava
  - Finance
  - Informační technologie
  - Management
  - Obchod a cestovní ruch
  - Obrana a ochrana
  - Právo
  - Služby
  - Stavebnictví
  - Výchova a vzdělání
  - Výroba a provoz
  - Zdravotnictví
  - Zemědělství a lesnictví
  - Jiné

8. Z jakého důvodu si myslíte, že jste ztratil(a) minulé zaměstnání?

- Nadbytečnost
- Nízká kvalifikace
- Vlastní rozhodnutí
- Závažné porušení pracovní kázně
- Zrušení pozice
- Jiné

9. Kolik zaměstnání jste již měl(a)?

- Pouze 1
- 2 – 3
- 4 – 5
- 6 a více

10. Byl(a) by jste ochotný(á) přejít na jiný obor?

- Ano
- Ne
- Nevím

11. Kolik km jste ochotný(á) za prací dojíždět?

- Do 30 km/ do 30 minut
- 40 – 60 km/ 60 minut
- Více než 60 km/ více než 60 minut
- Nejsem ochotný(á) dojíždět za prací

12. Do jaké rizikové skupiny patříte?

- Lidé bez kvalifikace
- Mladí lidé do 30 let
- Osoby starší 50 let
- Romské etnikum
- Ženy
- Zdravotně postižení lidé
- Nepatřím do rizikové skupiny

13. Jste spokojený(á) s prací ÚP?

- Rozhodně ano

- Spíše ano
- Rozhodně ne
- Spíše ne
- Nevím

14. Byla Vám nabídnuta rekvalifikace?

- Ano
- Ne

15. Zúčastnil(a) jste se rekvalifikačních kurzů? (Pokud ano, přejděte na další otázky, pokud ne, dotazník odešlete)

- Ano
- Ne

16. Jaký byl obor Vaší rekvalifikace?

- Administrativa
- Doprava
- Finance
- Informační technologie
- Management
- Obchod a cestovní ruch
- Obrana a ochrana
- Právo
- Služby
- Stavebnictví
- Výchova a vzdělání
- Výroba a provoz
- Zdravotnictví
- Zemědělství a lesnictví
- Jiné

17. Rekvalifikace mi pomohla ke zlepšení mé pozice na trhu práce.

- Ano
- Ne - v oboru je málo pracovních míst
- Ne – kurz nebyl kvalitní