

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra ekonomických teorií



Diplomová práce

Rizikové skupiny na trhu práce ve Středočeském kraji

Klára Vlachová

© 2020 ČZU v Praze

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Klára Vlachová

Hospodářská politika a správa
Podnikání a administrativa

Název práce

Rizikové skupiny na trhu práce ve Středočeském kraji

Název anglicky

Risk groups in the labor market in the Central Bohemia Region

Cíle práce

Cílem této diplomové práce je analyzovat rizikové skupiny na trhu práce. Práce je zaměřena na rizikové skupiny ve Středočeském kraji a okresu Kutná Hora. V teoretické části se práce zabývá vysvětlením klíčových pojmů, které se týkají nezaměstnanosti, trhu práce a rozdělení rizikových skupin. Další částí je stručný popis kutnohorského regionu. Praktická část je zaměřena na konkrétní rizikové skupiny ve Středočeském kraji. Cílem práce je zjistit příčiny vzniku rizikových skupin a vyhodnotit, která skupina je na tom nejhůře v rámci Středočeského kraje. Závěrem je vysvětleno a navrženo řešení pro snížení nezaměstnanosti rizikových skupin.

Metodika

V teoretické části je první metodou využita metoda deskriptivní, kde se vychází z metody sběru dat a následné syntézy. Dále je využita metoda komparace k porovnání aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti. Informace jsou podloženy odbornou literaturou a internetovými stránkami Českého statistického úřadu. V praktické části se vychází nejen z webových stránek Českého statistického úřadu, ale také z webových stránek Ministerstva práce a sociálních věcí. Znovu je využita metoda komparativní k porovnání nezaměstnanosti ve Středočeském kraji a ostatních krajů České republiky. Metoda dotazníkového šetření slouží k vlatnímu výzkumu a následná data jsou využita pro návrh a doporučení ke snížení nezaměstnanosti rizikových skupin na trhu práce ve Středočeském kraji.

Doporučený rozsah práce

60 – 80

Klíčová slova

Rizikové skupiny, nezaměstnanost, Středočeský kraj, trh práce, politika zaměstnanosti, Kutná Hora, dotazníkové šetření

Doporučené zdroje informací

- BRČÁK, J. – STARÁ, D. – SEKERKA, B. *Makroekonomie – teorie a praxe*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2014. ISBN 978-80-7380-492-3.
- BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost : psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 2002. ISBN 80-247-9006-8.
- JÍROVÁ, H. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Praha: Vysoká škola ekonomická, Národohospodářská fakulta, 1999. ISBN 80-7079-635-9.
- JUREČKA, V. *Makroekonomie*. Praha: Grada, 2013. ISBN 978-80-247-4386-8.
- MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. ISBN 80-901424-9-4.
- PAVELKA, T. – SOUKUP, J. – POŠTA, V. – NESET, P. *Makroekonomie*. Praha: Management Press, 2018. ISBN 978-80-7261-537-7.
- SAMUELSON, P. A. – NORDHAUS, W. D. – MEJSTRÍK, M. – SOJKA, M. – KOTULAN, A. *Ekonomie*. Praha: Svoboda, 1995. ISBN 80-205-0494-.

Předběžný termín obhajoby

2019/20 LS – PEF

Vedoucí práce

doc. PhDr. Ing. Lucie Severová, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra ekonomických teorií

Elektronicky schváleno dne 11. 6. 2019

doc. PhDr. Ing. Lucie Severová, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 14. 10. 2019

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 30. 03. 2020

Čestné prohlášení

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

V Praze dne 7.3.2020

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala doc. PhDr. Ing. Lucii Severové, Ph.D. za vedení diplomové práce, konzultace, vstřícnost a cenné rad, které jsem využila na zpracování diplomové práce. Dále bych ráda poděkovala Úřadu práce Kutná Hora a Čáslav za poskytnuté materiály, odbornou pomoc a vyplněné dotazníky, které jsem použila k vlastnímu výzkumu.

Rizikové skupiny na trhu práce ve Středočeském kraji

Abstrakt

Nezaměstnanost je v dnešní době velmi důležitým a diskutovaným tématem naší společnosti, kdy práce ovlivňuje finanční i psychickou podporu každého jedince. Toto téma se neustále opakuje a česká společnost se s ním stále setkává.

Diplomová práce se zaměřuje hlavně na rizikové skupiny nezaměstnaných na trhu práce, a to především ve Středočeském kraji. V teoretické části je rozebráno několik klíčových pojmů, které jsou pro nezaměstnanost důležité, a také přiblížení Středočeského kraje a jeho okresů. V praktické části je nezaměstnanost porovnána pomocí internetového portálu MPSV, dle věku, délky dosaženého studia a délky evidence na úřadu práce. Dále je zaměřeno na vývoj podílu nezaměstnaných osob v jednotlivých okresech kraje. Vlastní výzkum za pomoci kvantitativní metody, a to dotazníkového šetření jsou rozebrány rizikové skupiny absolventů škol a lidé staršího věku, kteří jsou evidováni na úřadech práce v Kutné Hoře a Čáslavi. Pomocí dotazníkového šetření a dalších poznatků získaných vypracováním diplomové práce jsou zjištěny příčiny nezaměstnanosti a odvezeno doporučení a návrh pro snížení nezaměstnanosti a z toho sepsán závěr celé práce.

Klíčová slova: Rizikové skupiny, nezaměstnanost, Středočeský kraj, trh práce, politika zaměstnanosti, Kutná Hora, dotazníkové šetření, vlastní výzkum, míra nezaměstnanosti

Risk groups in the labor market in the Central Bohemia Region

Abstract

Unemployment is nowadays a very important and discussed topic of our society, where work affects the financial and psychological support of each individual. This theme is repeated and Czech society is still encountering it.

The diploma thesis focuses mainly on the risk groups of the unemployed on the labor market, especially in the Central Bohemia Region. Firstly, the theoretical part discusses several key terms that are important for unemployment and also the approach of the Central Bohemia Region and its districts. Secondly, in the practical part, unemployment is compared using the Internet portal of the Ministry of Labor and Social Affairs, according to age, length of study and the length of registration at the labor office. It also focuses on the development of the share of unemployed persons in individual districts of the region. Own research using quantitative method, namely the questionnaire survey analyses the risk groups of school leavers and older people who are registered with labor offices. By means of a questionnaire survey and other knowledge gained by the elaboration of the thesis, the causes of unemployment are identified and recommendations. Finally, for the reduction of unemployment are taken and wrote the conclusion of the whole work.

Keywords: Risk groups, unemployment, Central Bohemia Region, labor market, employment policy, Kutná Hora, questionnaire survey, own research, unemployment rate

Obsah

1. Úvod.....	12
2. Cíl práce a metodika	14
2.1. Cíl práce	14
2.2. Metodika	14
3. Teoretická východiska	16
3.1. Trh práce	16
3.1.1. Nabídka práce	17
3.1.2. Poptávka po práci.....	18
3.1.3. Rovnováha na trhu práce	19
3.1.4. Minimální mzda.....	20
3.2. Nezaměstnanost.....	21
3.2.1. Měření nezaměstnanosti	22
3.2.2. Zaměstnané osoby.....	22
3.2.3. Nezaměstnané osoby.....	23
3.3. Typy nezaměstnanosti.....	24
3.3.1. Frikční nezaměstnanost.....	24
3.3.2. Strukturální nezaměstnanost.....	24
3.3.3. Cyklická nezaměstnanost.....	25
3.3.4. Sezónní nezaměstnanost	25
3.3.5. Krátkodobá a dlouhodobá nezaměstnanost.....	25
3.3.6. Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost	26
3.3.7. Phillipsova křivka	27
3.3.8. Okunův zákon	29
3.4. Rizikové skupiny nezaměstnaných na trhu práce	31
3.4.1. Mladší věkové skupiny do třiceti let.....	31
3.4.2. Starší lidé	31
3.4.3. Ženy	32
3.4.4. Zdravotně postižení lidé.....	32
3.4.5. Lidé bez kvalifikace.....	33
3.4.6. Romské etnikum	33
3.5. Politika zaměstnanosti.....	34
3.5.1. Aktivní politika zaměstnanosti	34
3.5.2. Pasivní politika zaměstnanosti.....	35
3.6. Charakteristika Středočeského kraje	36
3.6.1. Silné stránky	38
3.6.2. Slabé stránky.....	39

4. Vlastní práce	40
4.1. Nezaměstnanost ve Středočeském kraji	40
4.1.1. Vývoj nezaměstnanosti ve Středočeském kraji.....	40
4.2. Dotazníkové šetření.....	45
4.2.1. Výsledky dotazníkového šetření	46
4.2.2. Analýza kvalitativních znaků	58
5. Návrhy a doporučení.....	68
6. Závěr.....	70
7. Seznam použitých zdrojů.....	72
8. Přílohy	75

Seznam obrázků

Obrázek 1 - Geografická mapa Středočeského kraje.....	37
---	----

Seznam tabulek

Tabulka 1- Vývoj nezaměstnanosti ve Středočeském kraji	41
Tabulka 2 - Struktura uchazečů o zaměstnání dle vzdělání ve Středočeském kraji	42
Tabulka 3 - Struktura uchazečů o zaměstnání dle věku ve Středočeském kraji	42
Tabulka 4 - Struktura uchazečů o zaměstnání dle délky evidence na ÚP	43
Tabulka 5 - Vývoj podílu nezaměstnaných osob v jednotlivých okresech kraje (%).....	44
Tabulka 6: Nejvyšší dosažené vzdělání a minimální hrubá mzda	59
Tabulka 7: Chí-kvadrát test (Hypotéza č.1).....	60
Tabulka 8: Síla závislosti (Hypotéza č.1)	60
Tabulka 9: Věk respondentů a délka evidence na ÚP	61
Tabulka 10: Chí-kvadrát test (Hypotéza č.2).....	61
Tabulka 11: Síla závislosti (Hypotéza č.2)	61
Tabulka 12: Věk respondentů a ochota přestěhovat se za prací	62
Tabulka 13: Chí - kvadrát test (Hypotéza č.3).....	62
Tabulka 14: Síla závislosti (Hypotéza č. 3)	63
Tabulka 15: Pohlaví a délka evidence na ÚP	63
Tabulka 16: Chí - kvadrát test (Hypotéza č.4).....	64
Tabulka 17: Síla závislosti (Hypotéza č.4)	64

Seznam grafů

Graf 1: Nabídka práce.....	18
Graf 2: Poptávka po práci	19
Graf 3: Rovnováha na trhu práce	20
Graf 4: Modifikovaná Phillipsova křivka	28
Graf 5: Krátkodobá Phillipsova křivka.....	29
Graf 6: Dlouhodobá Phillipsova křivka	29
Graf 7: Vývoj nezaměstnaných osob v jednotlivých okresech kraje (%).....	44
Graf 8: Jaké je Vaše pohlaví?	46
Graf 9: Jaký je Váš věk?	46
Graf 10: Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání.....	47
Graf 11: Jak dlouho jste evidován(a) na úřadu práce?.....	48
Graf 12: Jste evidován(a) na úřadu práce poprvé?	49
Graf 13: Jakým způsobem si nejčastěji hledáte nové zaměstnání?	49
Graf 14: Za jakou minimální hrubou mzdu jste ochoten (a) nastoupit?	50
Graf 15: Jste ochoten(a) pracovat za minimální mzdu?	51
Graf 16: Myslíte, že rekvalifikace je k nalezení Vaší práce důležitá?.....	51
Graf 17: Podstoupil(a) jste nějaký rekvalifikační kurz?	52
Graf 18: Jak dlouhou praxi máte v oboru, ve kterém chcete pracovat?.....	52
Graf 19: Co jste ochoten(a) udělat pro to, abyste získali nové zaměstnání?	53
Graf 20: Jste spokojený(á) s přístupem a prací na úřadu práce?	54
Graf 21: Je podle Vás dostatečná nabídka práce v okrese?	54
Graf 22: Myslíte si, že je nějaký faktor, který Vás limituje při hledání nové pozice?	55
Graf 23: Jakým jazykem umíte mluvit?.....	56
Graf 24: Umíte pracovat s programy na počítači?	56

1. Úvod

Každého člověka práce provází skoro celý jeho život, pracovní proces je součástí každého jedince, a tedy je nezbytnou součástí existence člověka. Práce poskytuje finanční prostředky pro určitou životní úroveň, přináší radost i starost, spousty nových lidí a přátel, ale na druhou stranu také problémy, které mohou být jak sociální, tak mohou mít vliv i na zdravotní stav jedince. Člověk je rád, pokud má jistotu v práci, jistotu peněz, aby uživil rodinu nebo jen proto, aby ho práce naplňovala a dodávala mu chuť se do ní stále vracet. Ve většině případů, ale člověk svou vysněnou práci nenajde, a proto do zaměstnání chodí nerad.

Pokud se poruší vztah, kdy člověk přijde o jistotu zaměstnání a jistotu peněz, přijde na řadu nejistota a strach, která naruší biologické, sociální nebo psychické zdraví. Následně se může projevit negativní dopad na jedince, pokud nějaký čas nemůže práci znovu najít. V těch složitějších případech může docházet k depresím, alkoholismu nebo v nejhorším případě k sebevraždám. Mezi závažné problémy v nezaměstnanosti je, pokud jedinec nemůže práci nalézt delší dobu. Člověk po nějaké určité době přestane hledat a smíří se s nižší úrovní života a hledá jiná východiska pro dosažení financí. V posledních letech je s hledáním nových pozic problém.

V současné době je nezaměstnanost hodně diskutabilním tématem. Nyní je v České republice nezaměstnanost velmi nízká, což také není nejlepší případ, jelikož firmy, které hledají zaměstnance do pracovního poměru nemají takový výběr z lidí, které potřebují, a proto si buď nevyberou nikoho, vezmou si nekvalitního zaměstnance, anebo zaměstnají lidi ze zahraničí.

Negativním důsledkem je nezaměstnanost nejen pro člověka, ale i pro celou společnost. Kdy se důsledkem těchto problémů vytvořily tzv. Rizikové skupiny. Jednou z nejrizikovějších skupin jsou lidé, kteří jsou starší 50 let a přijdou o své dlouhodobé zaměstnání. Tito lidé bez kvalifikací hledají práci složitě, také z důvodu, že se ve většině zaměstnání požaduje práce s novými technologiemi, jako jsou počítače. Další rizikovou skupinou jsou absolventi, kteří naopak nemají žádné pracovní zkušenosti ani praxi a špatně se uplatňují na trhu práce.

Diplomová práce se věnuje rizikovým skupinám na trhu práce ve Středočeském kraji a konkrétněji je zaměřena na okres Kutná Hora. V teoretické části se práce věnuje vysvětlení

klíčových pojmů, které se týkají nezaměstnanosti, trhu práce a detailnějším popsáním rizikových skupin. Dále se zaměřuje na charakteristiku Středočeského kraje.

V praktické části jsou pomocí tabulek a grafů zkoumány rizikové skupiny ve Středočeském kraji, kdy je zaměřeno na rizikové skupiny nezaměstnaných, ale hlavně je řešena nezaměstnanost z pohledu věku, pohlaví, délky evidence na ÚP a další. Pomocí dotazníkového šetření, které je zaměřeno především na rizikové skupiny hlavně na absolventy škol a mladistvé do 30 let, které spadají do rizikové skupin, a také na starší věkovou skupinu 45 let a výše, kdy se nové zaměstnání hledá velice složitě je dotazník řešen pomocí přehledných grafů a následně vyhodnocen. Součástí dotazníku jsou sestaveny 4 hypotézy, které jsou v praktické části vyhodnoceny pomocí statistického programu a potvrzeny nebo vyvráceny jejich výsledky. Na konci práce je sepsán návrh a doporučení na zlepšení v rámci nezaměstnanosti.

2. Cíl práce a metodika

2.1. Cíl práce

Hlavním cílem této diplomové práce je analyzovat rizikové skupiny na trhu práce. Analyzovat nezaměstnanost z pohledu věku, pohlaví, vzdělání a délky evidence na ÚP v letech 2011 – 2019. Dále na vývoj nezaměstnanosti v jednotlivých okresech Středočeského kraje v letech 2014 – 2019. Práce je zaměřena na nezaměstnanost ve Středočeském kraji a na okres Kutná Hora z pohledu dvou rizikových skupin, kterými jsou mladiství do 30 let a starší lidé ve věku 45 a více.

V teoretické části se práce zabývá vysvětlením klíčových pojmů, které se týkají nezaměstnanosti a trhu práce, kde se práce zaměřuje na nabídku a poptávku po práci, rovnováhu na trhu práce nebo na minimální mzdu, a dále na rozdělení rizikových skupin a rozdělení druhu nezaměstnaností. Dílčím cílem práce je stručný popis Středočeského kraje.

Praktická část je nejprve zaměřena na charakteristiku nezaměstnanosti ve Středočeském kraji. Dále je dílčím cílem upřesnit nezaměstnané z pohledu věku, pohlaví, vzdělání a délky evidence na ÚP pomocí přehledných tabulek ve Středočeském kraji. Součástí vlastní práce je dotazníkové šetření zaměřené na dvě rizikové skupiny, a to mladiství do 30 let a starší osoby ve věku 45 a více. Posledním dílčím cílem práce je vyhodnocení 4 stanovených hypotéz, které jsou stanoveny na základě dotazníkového šetření.

Na konci práce je vysvětleno a navrženo řešení pro snížení nezaměstnanosti rizikových skupin a vyhodnocení dotazníkového šetření a sepsán závěr.

2.2. Metodika

V teoretické části je první metodou využita metoda *deskriptivní*, kde se vychází z metody sběru dat, tedy analýzy a následné syntézy. Dále je využita metoda *komparace* k porovnání rozdílů aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti. Informace jsou podloženy odbornou literaturou a internetovými stránkami Českého statistického úřadu.

V praktické části se vychází nejen z webových stránek Českého statistického úřadu, ale také z webových stránek Ministerstva práce a sociálních věcí. Znovu je využita metoda *komparativní* k porovnání nezaměstnanosti ve Středočeském kraji a okresů, které spadají do

zmíněného kraje, kde se tabulky zaměřují na roky 2011 - 2019. Vše je rozebráno dle pohlaví, věku, vzdělání a délky evidence na ÚP. Tabulky a graf se zaměřují také na porovnání nezaměstnanosti ve Středočeském kraji a na průměrnou míru nezaměstnanost v jednotlivých okresech Středočeského kraje.

Do práce jsou zařazeny čtyři odpovídající hypotézy, které jsou součástí kvantitativního výzkumu a mají za cíl potvrdit nebo vyvrátit stanovené hypotézy u dvou vybraných rizikových skupin (mladiství do 30 let, straší osoby nad 45 let).

1. Lidé s vyšším vzděláním požadují vyšší mzdu než lidé s nižším vzděláním.
2. Věk nemá vliv na délku evidence na Úřadu práce.
3. Lidé s vyšším věkem mají menší ochotu se přestěhovat za práci než mladší lidé.
4. Ženy jsou registrovány na Úřadu práce déle než muži.

V práci je využita *kvantitativní* metoda dotazníkového šetření, která slouží k vlastnímu výzkumu. Dotazník je určen především osobám, které jsou staršího věku nad 45 let a mladistvý a absolventi škol, tedy lidé především do 30 let. Dotazníkové šetření probíhalo na pracovišti Úřadu práce v Kutné Hoře a Čáslavi. Následná data jsou využita pro návrh a doporučení ke snížení nezaměstnanosti rizikových skupin na trhu práce ve Středočeském kraji. Data získaná z dotazníkového šetření budou sloužit k potvrzení nebo vyvrácení stanovených hypotéz. K testování zmíněných hypotéz bude využit chí-kvadrát test a program IBM SPSS Statistics. Soubor dotazovaných respondentů byl 200, ale návratnost dotazníků z Úřadu práce Kutná Hora a Čáslav je 100 dotazníků. Závěrem diplomové práce bude shrnutí poznatků, které byly na základě výzkumu získány a sepsán závěr práce.

3. Teoretická východiska

3.1. Trh práce

Primárním výrobním faktorem je trh práce, který je velmi výjimečný, i když je jako každý jiný trh. Výjimečnost přiřazujeme tomuto trhu z hlediska vázanosti práce na člověka. Každý člověk je originální, má odlišné schopnosti od jiných, je jinak talentovaný a nadaný, každý má jiné životní cíle a jiné pracovní zkušenosti. Na trhu práce si najímají výrobci službu práce, kterou nabízí člověk jako vlastník výrobního faktoru práce, aby mohli své zboží vyrobit. Trh práce můžeme zařadit jako jiné trhy do závislosti nabídky a poptávky po práci.¹

V poslední době je trhu práce věnována velká pozornost, protože začal problém s dlouhodobou nezaměstnaností a zaměstnaností pracovníků, kteří jsou mladí a chtějí získat první zaměstnání. Velkým problémem je existence volných pracovních míst, která nám zmenšují nezaměstnanost v ekonomice, ale příjem není dostatečný pro uspokojení základních potřeb pro život.²

Trh práce je zásadní při rozhodování v zásadních věcech a očekává se od něj, aby dokázal zabezpečit ekonomiku pracovními silami, které jsou nezbytně potřebné, a aby měly požadovanou strukturu v oborové, profesní, věkové a další oblasti. Výsledkem je umožnit produkci statků a služeb. Na trhu práce bohužel tržní mechanismy, které vyrovnávají nabídku a poptávku nefungují. Důvodem, kdy je tržní mechanismus zeslaben je například směna na trhu práce, kdy není důležitá jen cena práce, ale také jiné preference (rizikovitost práce, prestiž povolání...). Dalším příkladem je přizpůsobování nabídky a poptávky podle toho, jaká je mzda za práci. A v neposlední řadě je trh práce značně ovlivněn státem. Kdy se jedná hlavně o úpravu pracovní doby, stanovení minimální mzdy, délku školní docházky a další. Tyto věci ovlivňují výrazně nabídku práce.³

¹ BROŽOVÁ, Dagmar. Společenské souvislosti trhu práce. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, str. 13

² ROJÍČEK, Marek, Vojtěch SPĚVÁČEK, Jan VEJMĚLEK, Eva ZAMRAZILOVÁ a Václav ŽDÁREK. Praha: Grada Publishing, 2016, str. 222

³ KREBS, Vojtěch a Jaroslava DURDISOVÁ. Sociální politika. Praha, 1997, str. 226-228

3.1.1. Nabídka práce

Důležitým poznatkem u nabídky práce je volba mezi časem stráveným na trhu práce a časem, který chceme věnovat volnému času. Pokud je důležitější koupit si zboží a služby, po kterých lidé touží, je potřeba věnovat více úsilí v práci a naopak, pokud lidé nebudou pracovat musí se obejít bez zboží a služeb, které každého člověka dělají šťastnějším. Tedy pokud chce být člověk maximálně uspokojen, musí se rozhodnout kolik práce na trhu práce bude nabízet a kolik volného času si dopřeje. Tato směna nám dokáže určit životní úroveň, spotřebu na trhu zboží nebo jak pečovat o své zdraví. Celková velikost nabízené práce v rámci celé ekonomiky závisí na věku, velikosti populace a individuálních preferencích.⁴

Nabídka práce je rostoucího charakteru, tedy jasně řečeno, čím vyšší je mzdová sazba, tím více lidé nabízejí práci.⁵

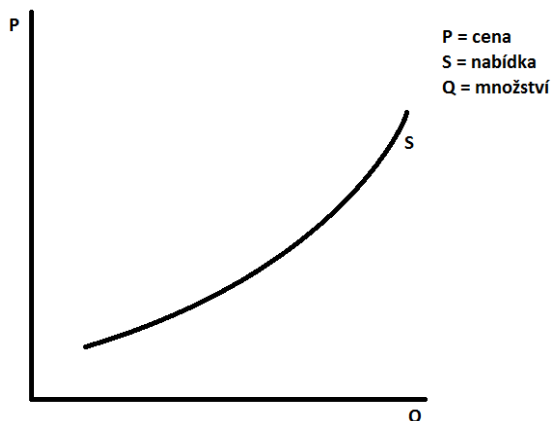
Nabízená práce závisí především na výši mzdové sazby. V případě, že by s vyšší mzdovou sazbou, která je nabízena vzrostly i ceny spotřebních statků, lidé by nemohli kupovat více statků než předtím. Pokud by vznikl takový růst mezd, potom by nabízeli stále stejné množství práce jako dříve. Výsledkem je, že lidé nereagují na nominální růst mezd, ale reagují na růst mezd reálných. Tedy i poptávka firem po práci je závislá na reálné mzdě. Příkladem je, že kdyby mzdy i ceny vzrostly stejně, firmy nezmění strategii a budou zaměstnávat stále stejné množství práce. Ale pokud by ceny rostly rychleji než mzdy, tak firmy budou chtít najímat více práce.⁶

⁴ BROŽOVÁ, Dagmar. Kapitoly z moderní ekonomie trhů práce. V Praze: C.H. Beck, 2018, str. 19

⁵ BRČÁK, Josef, Bohuslav SEKERKA a Dana STARÁ. Makroekonomie- teorie a praxe. Plzeň, 2014, str. 144

⁶ BROŽOVÁ, Dagmar. Společenské souvislosti trhu práce. Praha, 2003, str. 19-20

Graf 1: Nabídka práce



Zdroj: (BRČÁK, J. – SEKERKA, B. – Makroekonomie, 2014), vlastní zpracování

3.1.2. Poptávka po práci

Poptávka po práci je řízena několika základními otázkami. Jak velké množství práce je firma ochotna najmout? Zda nějak souvisí poptávka po práci a poptávka po jejím produktu, který je vyroben pracovníkem? Jsou další faktory, které by mohly determinovat poptávku firmy po práci? Proto výše zaměstnanosti a mzdové sazby nezávisí jen na tom, jak se pracovník rozhodne nebo kolik práce bude chtít na trhu nabízet, ale důležitá je ochota firmy, která práci najímá.⁷

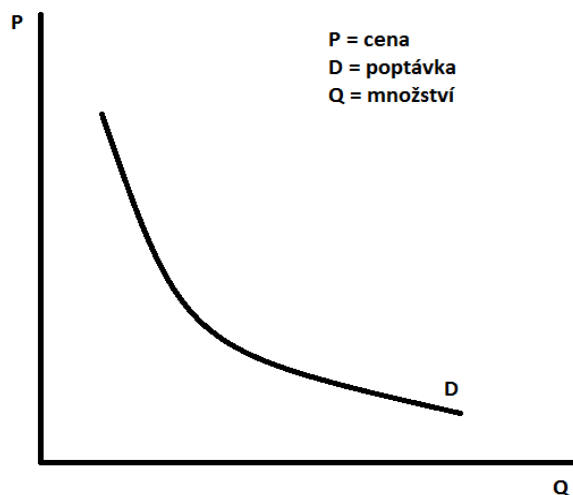
U každého výrobního faktoru, který je určen poptávkou po práci se řídíme mezním produktem (Mezním produktem práce). Příkladem je, že podnikatel má zájem a ochotu práci najímat, za podmínky, že příjem z mezního produktu, tedy přírůstek celkové tržby, který je realizován vznikem dodatečné produkce, která byla vytvořena přidáním jednotky práce do výroby, bude větší než náklad na její získání. Pokud přijde rovnost, o dodatečné jednotky práce není zájem. Tedy ve výsledku se poptávka v závislosti na množství ostatních výrobních faktorů utváří v jejich vzájemných poměrech.⁸

⁷ BROŽOVÁ, Dagmar. Kapitoly z moderní ekonomie trhů práce. V Praze: C.H. Beck, 2018, str. 55

⁸ BUCHTOVÁ, Božena. Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha: Grada, 2002, str. 62-63

Práce, která je poptávaná má v zásadě klesající charakter, která je závislá na mzdové úrovni (sazbě). Tedy pravidlem je, že čím nižší je mzdová sazba (cena práce), tím firmy budou více poptávat práci.⁹

Graf 2: Poptávka po práci



Zdroj: (BRČÁK, J. – SEKERKA, B. – Makroekonomie, 2014), vlastní zpracování

3.1.3. Rovnováha na trhu práce

Střetnutím poptávky po práci a nabídky práce na trhu práce, dojde k vyčištění trhu práce, a tedy trh práce se dostane do rovnováhy. Rovnovážné množství je poptáváno i nabízeno. V případě, že je vyšší mzdová sazba než rovnovážná, dojde k přebytku na trhu práce, tak vzniká nezaměstnanost. V druhém případě, když je nižší mzdová sazba než rovnovážná, tak je na trhu práce málo volné pracovní síly.¹⁰

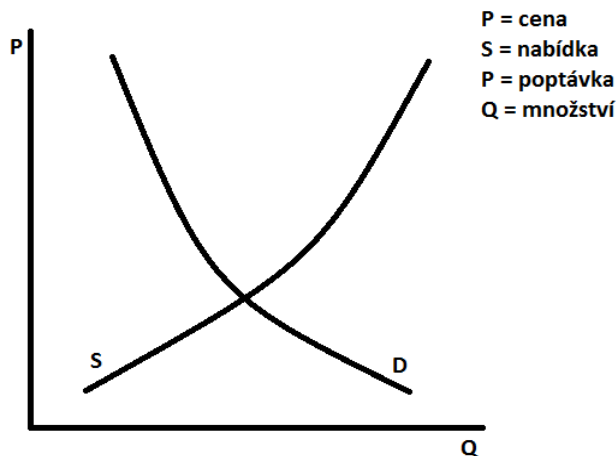
Při zaměření na rovnováhu konkurence, musí ten, kdo nabízí práci, nabízet jen malou část celkové tržní nabídky práce a v případě toho, kdo poptává, musí poptávat jen malou část poptávky, která je celková. Za případu, že není na trhu nikdo, kdo by mohl cenu práce ovlivnit. Potom se utvoří na konkurenčním trhu práce vztah mezi tržní nabídkou a tržní poptávkou. Tedy mzdová sazba se rovná zaměstnanosti práce. Rovnovážná mzdová sazba

⁹ BRČÁK, Josef, Bohuslav SEKERKA a Dana STARÁ. Makroekonomie Plzeň, 2014. str. 144

¹⁰ BRČÁK, Josef, Bohuslav SEKERKA a Dana STARÁ. Makroekonomie Plzeň, 2014. str. 144

tedy dokáže vyrovnat hodnotu mezního produktu práce a mezní újmu z práce. Výsledkem je, že mzdová sazba, která je rovnovážná vyčistí trh.¹¹

Graf 3: Rovnováha na trhu práce



Zdroj: (BRČÁK, J. – SEKERKA, B. – Makroekonomie, 2014), vlastní zpracování

3.1.4. Minimální mzda

Mzda, která je vyplácena nesmí klesnout pod hranici, kterou určuje minimální mzda. V případě, že na trzích dojde k poklesu pod hranici minimální mzdy, kterou nastavuje stát, tak dochází k nezaměstnanosti. Vytvoří-li se přebytek nabízené práce, tedy množství pracovních míst bude nižší, tak lidé, kteří by chtěli pracovat, volné pracovní místo nenajdou. Jedná se o člověka, který se zajímá o práci a je ochoten nastoupit za částku, kterou mu schopnosti a situace umožňují získat, ale stát nedovolí pracovníkům vydělat si jejich úsilím a nahradí nízkou mzdu podporou. Podle toho, jak vysokou podporu stát stanoví, tím horší bude situace v dalších souvislostech. Hlavní příčinou nezaměstnanosti, ale není jen minimální mzda.¹²

Minimální mzda je vztahována na zaměstnance, kteří jsou v pracovním poměru nebo právním vztahu, který je založen dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr (DPP a DPČ). Není dáno, že by se rozlišovali mezi dobou určitou či neurčitou. Minimální mzda se jako jediná vztahuje také na zaměstnance v organizacích podnikatelské sféry. V

¹¹ BROŽOVÁ, Dagmar. Společenské souvislosti trhu práce. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, str. 20-21

¹² BROŽOVÁ, Dagmar. Společenské souvislosti trhu práce. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, str. 26

kolektivních smlouvách může být dohodnuta vyšší minimální mzda než nařízená vládou. Základní právní úprava je uzákoněna zákoníkem práce a výše minimální mzdy stanovuje nařízení vlády. Od 1.ledna 2019 je výše hrubé minimální mzdy stanovena na 13 350 Kč (týdenní pracovní doba 40 hodin).¹³

3.2. Nezaměstnanost

Nezaměstnanost není nikdy nulová na trhu práce. Zásadní důvody mohou být, že lidé hledají novo pracovní pozici, stěhují se, nebo vystupují z trhu práce a za se vrací zpátky. Tedy tento potřebný čas, kdy hledají práci, jsou ve stavu nezaměstnaní. Tento pohyb je na trhu stále přítomný. Nezaměstnanost je v blízkém spojení s hospodářským cyklem. Pokud se ekonomice daří, tak mohou firmy zvyšovat výrobu a nabírat další volné pracovníky do výroby. Když se dostane nezaměstnanost do této fáze, tak klesá. V tomto okamžiku se může mluvit, také o nedostatku uchazečů, protože v červnu 2017 klesla nezaměstnanost na 4 % (uchazečů o práci bylo 297 439). Tento počet je nejnižší od roku 1998. Nevýhodou pro ekonomiku je spíše, že není volná pracovní síla, tedy firmy nemají dostatek zaměstnanců a nesplňují své závazky, což může zpomalit pohyb na trhu práce a musí se dovážet pracovníci ze zahraničí. Nejnižší míra nezaměstnanosti je tradičně u vysokoškoláků a středoškoláků s maturitou i bez maturity. Průměrný věk k červnu 2017 byl 42,8 roku.¹⁴

Za velmi složitý jev je považována nezaměstnanost, a nelze ji hodnotit pouze globálně. K řešení nezaměstnanosti je potřeba mít celou řadu informačních sítí a dat, např. koho se nezaměstnanost dotýká, kde se vyskytuje nebo jak dlouho trvá. Za nezaměstnané můžeme považovat a zařadit lidi, kteří práci hledají aktivně na úřadu práce, jsou řádně zaregistrováni. Důležité jsou specifické ukazatelé, kdy se získají další důležité informace např. míra dlouhodobé nezaměstnanosti, míry podle věkových skupin, vzdělání, profese, regionů, míry propuštěných z práce a další.¹⁵

Nezaměstnanost se dá považovat za velmi složitý společenský problém. Pro člověk, kteří ztratí zaměstnání to znamená, že se musí snížit na nižší životní úroveň a musí přemýšlet o ekonomické nejistotě. Lidé ztratí vztahy nebo kontakty, a tak ztratí smysluplnou věc, která

¹³ Informace o minimální mzdě od 1. ledna 2019. *MPSV* [online]. [cit. 2019-08-06]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/files/clanky/34725/Informace_o_MMe_od_1_ledna_2019_na_web_MPSV.pdf

¹⁴ BROŽOVÁ, Dagmar. Kapitoly z moderní ekonomie trhů práce. V Praze: C.H. Beck, 2018, str. 245-246

¹⁵ KREBS, Vojtěch a Jaroslava DURDISOVÁ. Sociální politika. Praha, 1997-. str. 228

je naplňovala. Někteří lidé mohou ztrátu zaměstnání brát, také jako zpochybnění vlastních schopností a být tak plnohodnotným členem společnosti.¹⁶

3.2.1. Měření nezaměstnanosti

V České republice existují dva typy, jak měřit míru nezaměstnanosti. První typ je „Podíl nezaměstnaných osob“, dříve se tento typ nazýval „Míra registrované nezaměstnanosti,“ kdy statistiky řešilo MPSV, kde míra nezaměstnanosti byla podílem lidí, kteří byli zaregistrováni na disponibilní pracovní síle (součet nezaměstnaných osob v evidenci úřadů práce podle místa bydliště a zaměstnaných osob z VŠPS). Druhý typ je „Míra obecné nezaměstnanosti“, kterou řeší ČSÚ. Každé čtvrtletí je prováděno šetření VŠPS (Výběrové šetření pracovních sil), podle kterého se udává tzv. obecná míra nezaměstnanosti.¹⁷

Nejčastěji se nezaměstnanost, která je velmi diskutovaným a sledovaným tématem měří pomocí vzorce míry nezaměstnanosti:¹⁸

$$u = \frac{U}{L} * 100 (\%)$$

u – míra nezaměstnanosti

U – podíl nezaměstnaných

L – počet zaměstnaných + počet nezaměstnaných obyvatel

3.2.2. Zaměstnané osoby

Za zaměstnané osoby se považují lidé, kteří jsou starší 15 let a nacházejí se v placeném zaměstnání ve firmě, nebo-li pracovní jednotce a odpracovali, alespoň jednu hodinu v referenčním týdnu. O charakteru zaměstnání se nejedná, může být jak jedno zaměstnání nebo dvě zaměstnání, může se jednat o trvalý, dočasný nebo sezónní charakter činnosti. Lidé, kteří jsou na dovolené nebo nemocní se také řadí mezi zaměstnané osoby.

¹⁶ BROŽOVÁ, Dagmar. Společenské souvislosti trhu práce. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, str. 76

¹⁷ Vybrané kapitoly ze socioekonomické geografie České republiky: Trh práce ČR. *Is.muni.cz* [online]. [cit. 2019-08-06]. Dostupné z: <https://is.muni.cz/do/rect/el/estud/pedf/js13/geograf/web/pages/03-trh-prace.html>

¹⁸ KLÍMA, Jan. Makroekonomie. Praha: Alfa Publishing, 2006. str. 78

Dále osoby, které pracují na částečný úvazek nebo učni a studenti, kteří musí být evidováni v evidenci dané jednotky.¹⁹

Lidé, kteří vykonávají jakoukoli práci, která je placená. Osoby, které práci mají, ale z důvodu nemoci nebo stávce právě neppracují, se řadí mezi zaměstnané.²⁰

Podle pracovního poměru se rozlišují dvě skupiny:²¹

1. Zaměstnaní ve vlastním podniku – jsou podnikatelé se zaměstnanci a dále pracovníci, kteří pracují na vlastní účet (podnikatelé bez zaměstnanců). Do skupiny se řadí lidé, kteří pomáhají rodinným příslušníkům bez ohledu, kolik hodin odpracují během referenčního týdne.
2. Zaměstnanci – pracují pro zaměstnavatele a jsou odměněni za vykonanou práci. Mezi tuto skupinu patří např.: placení pracující vlastníci, osoby zaměstnané s kontraktem, který byl uzavřen v rámci politiky zaměstnanosti nebo domácí a sezónní pracovníci.

3.2.3. Nezaměstnané osoby

Do skupiny nezaměstnané osoby se řadí lidé, kteří nejsou zaměstnáni, ale svou práci aktivně hledají nebo čekají, že se do práce budou moci v dohledné době vrátit. Aby mohl být člověk počítán mezi osoby nezaměstnané, musí dělat více, pouhé přemýšlení o práci není dostačující.²²

Tato skupina osob je definována buď jako registrovaný uchazeč o zaměstnání, nebo jako uchazeč o zaměstnání z VŠPS. Do skupiny patří lidé, kteří jsou bez zaměstnání nebo placeného sebezaměstnání, lidé kteří aktivně hledají práci nebo v posledním případě člověk, který je schopen okamžitě nebo v krátkém časovém intervalu nastoupit do práce nebo vlastního podniku. Pokud se nesplní nějaká z těchto podmínek je osoba považována za zaměstnanou nebo ekonomicky neaktivní.²³

¹⁹ ROJÍČEK, Marek, Vojtěch SPĚVÁČEK, Jan VEJMĚLEK, Eva ZAMRAZILOVÁ a Václav ŽĎÁREK. Makroekonomická analýza: teorie a praxe. Praha, 2016, str. 224

²⁰ SAMUELSON, Paul Anthony a William D. NORDHAUS. Ekonomie. Vyd. 2. Praha, 1995. str. 287

²¹ ROJÍČEK, Marek, Vojtěch SPĚVÁČEK, Jan VEJMĚLEK, Eva ZAMRAZILOVÁ a Václav ŽĎÁREK. Makroekonomická analýza: teorie a praxe. Praha: Grada Publishing, 2016, str. 225

²² SAMUELSON, Paul Anthony a William D. NORDHAUS. Ekonomie. Vyd. 2. Praha, 1995. str. 287

²³ ROJÍČEK, Marek, Vojtěch SPĚVÁČEK, Jan VEJMĚLEK, Eva ZAMRAZILOVÁ a Václav ŽĎÁREK. Makroekonomická analýza: teorie a praxe. Praha: Grada Publishing, 2016, str. 225

3.3. Typy nezaměstnanosti

3.3.1. Frikční nezaměstnanost

Tento typ nezaměstnanosti je považován za normální, a tedy standardní nezaměstnanost. Vzniká, pokud osoba hledá nové pracovní místo, a proto se vzdá místa, které má teď. V tomto případě se nerozhoduje, jestli chce místo opustit z důvodu lepší mzdy, lepšího prostředí v podniku nebo větší šanci na pracovní posun. Nebo může očekávat snížení pracovních míst na pracovišti. Tento druh je vymezen časem, potřebný pro hledání nové pozice. Dobrým znamením je, že pokud osoba hledá nové místo, znamená to, že jsou dobré podmínky na trhu práce. Doba frikční nezaměstnanosti je velice krátká asi do 3 měsíců.²⁴

V pojetí monetaristů je tento typ přirozenou součástí ekonomického prostředí. Dochází zde ke změnám na trhu práce s tím, že některé podniky mohou zaniknout a jiné se vytvořit, a tedy některé osoby vyčkávají a ihned nepřecházejí do nového pracovního procesu, ale vyčkávají na dobrou pozici. Vše je pouze krátkodobé povahy.²⁵

3.3.2. Strukturální nezaměstnanost

Strukturální nezaměstnanost vzniká v důsledku, že nabídka práce je vyšší, než poptávka po práci a pokud nejsou osoby, které hledají práci dostatečně mobilní, aby mohli jít pracovat do jiného odvětví nebo na jiné pracovní místo, tak se jedná o strukturální nezaměstnanost. Mezi ukazatele této nezaměstnanosti patří vysoký počet neobsazených volných pracovních míst. V tomto případě se jedná o problém, kdy poptávka po určitém druhu práce roste, ale poptávka po jiném druhu práce klesá a nabídka se nepřizpůsobuje dost rychle. Příčiny výskytu může být prostorová imobilita pracovních sil, pokles poptávky po pracovních silách v důsledku technických a technologických změn, pokles poptávky po pracovních silách, který způsobí konečný pokles poptávky, růst nabídky pracovních sil, který má za příčinu ekonomické příčiny (příchod imigrantů nebo demografické vlny). Tímto typem

²⁴ KOTÝNKOVÁ, Magdalena a Otakar NĚMEC. Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU. Praha, 2003. str. 122-123

²⁵ ROJÍČEK, Marek, Vojtěch SPĚVÁČEK, Jan VEJMĚLEK, Eva ZAMRAZILOVÁ a Václav ŽĎÁREK. Makroekonomická analýza: teorie a praxe. Praha: Grada Publishing, 2016, str. 229

nezaměstnanosti jsou ohroženy především ženy, které jsou vdané, rodiče s více dětmi, starší osoby anebo osoby s nízkou kvalifikací.²⁶

3.3.3. Cyklická nezaměstnanost

Typ cyklická nezaměstnanost je spjata s cyklickým poklesem výkonu ekonomiky. Pokud přijde hospodářský pokles, tak tento typ narůstá, naopak při růstu ekonomiky a její výkonnosti je potlačována. Tato nezaměstnanost vzniká s poklesem agregátní nebo-li celkové poptávky v ekonomice.²⁷

Nezaměstnanost je vyvolána cyklickými změnami, jako jsou efektivní poptávky nebo produkce v makroekonomickém rozměru. Vznikne, pokud makroekonomická poptávka po zboží a službách není postačující, při mzdových sazbách a produktivitě práce postačující na zaměstnanost lidí, kteří chtějí a jsou schopni pracovat.²⁸

3.3.4. Sezónní nezaměstnanost

Sezónní nezaměstnanost patří mezi krátkodobé a je způsobena nespojitostí produkce v odvětvích, kde záleží na počasí. Příkladem může být stavebnictví, povrchová těžba nerostných surovin, lesnictví a zemědělství. A tento problém dále vstupuje do navazujících zpracovatelských odvětví, jako je průmysl cukrovarnický nebo konzervářský. Opatření jsou taková, že osobám, které v období listopad až únor kompenzují úřady práce za určitých předpokladů mzdu, tedy okolo 60-80% čisté mzdy. Tímto opatřením se dospělo například k udržení pracovního kolektivu a také, že osoby mají jistá pracovní místa.²⁹

3.3.5. Krátkodobá a dlouhodobá nezaměstnanost

Délka trvání nezaměstnanosti je důležitým problémem společnosti. Podle stylu a struktury se tržní ekonomika stále mění a s ní i aktuální poptávka. Důležitým faktorem a je neustálé vstupování a vystupování lidí z pracovních vztahů. Každý člověk potřebuje určitý čas, aby našel své vysněné místo, na které má určité kvalifikace a schopnosti. Pokud se jedná

²⁶ KOTÝNKOVÁ, Magdalena a Otakar NĚMEC. Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU. Praha, 2003. str. 123-124

²⁷ BUCHTOVÁ, Božena. Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha: Grada, 2002. Psyhé (Grada). str. 67

²⁸ KOTÝNKOVÁ, Magdalena a Otakar NĚMEC. Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU. Praha, 2003. str. 125

²⁹ KOTÝNKOVÁ, Magdalena a Otakar NĚMEC. Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU. Praha, 2003. str. 123

o krátkodobou nezaměstnanost není to žádný závažný problém u pracovníků ani v ekonomice. Ale pokud se jedná o dlouhodobou nezaměstnanost nastává velký problém. Lidem se nějaký delší čas nemusí podařit najít nová práce nebo se dostanou do ekonomických potíží, a to vede k existenčním problémům celé rodiny. S tímto propadem se může objevit spousta sociálních a psychologických problémů. Zásadní je, pokud se v ekonomice nevytváří nová pracovní místa a nezaměstnaní hledají dlouhou dobu pracovní místo, tak nedochází k oživení ekonomiky. Velkou příčinou jsou dlouhodobé mzdové strnulosti na pracovních trzích, pokud mzdy neklesají ani v době, kdy je nezaměstnanost vysoká. Mezi poslední zásadní problém spadá, že podpory v nezaměstnanosti jsou velmi vysoké, a tím lidé nemají motivaci k hledání nové práce a přizpůsobí se požadavkům na trhu práce.³⁰

3.3.6. Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost

V dobrovolné nezaměstnanosti je v popředí volný čas, který nahrazuje pracovní morálku, a tedy výkonem práce. Lidé, kteří jsou dobrovolně nezaměstnaní, mohou čekat na pracovní příležitosti a aktivně hledají nové pracovní pozice nebo lépe placené místo. Kdyby se stalo, že trh práce by se stal dokonale konkurenčním, potom by se při utváření rovnováhy došlo k řešení, že nezaměstnanost by byla pouze dobrovolná, protože rovnováha trhu nastává v situaci, pokud je část ekonomicky aktivního obyvatelstva nezaměstnaných. Při shrnutí jsou to ti, kdo jsou ochotni pracovat (tedy tvoří nabídku práce), ale jen pokud bude přidělena vyšší mzda. Tito lidé dobrovolně volí více volného času, než aby brali mzdu, za kterou nejsou ochotni práci vynakládat.³¹

Nedobrovolná nezaměstnanost obnáší, že lidé by byli rádi zaměstnaní za nabízenou mzdu, ale nejsou volná místa nebo vůbec místa neexistují, která by odpovídala jejich potřebám. Příkladem je člověk, který má příliš úzce zaměřenou kvalifikaci, bez možnosti změnit profesi. V posledním případě se může jednat o lidi, kteří jsou odrazeni činností odborů, které brání v tržním vývoji mezd přes kolektivní smlouvy a tedy neumožní, aby

³⁰ BROŽOVÁ, Dagmar. Společenské souvislosti trhu práce. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, str. 86-87

³¹ BUCHTOVÁ, Božena. Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha, 2002, str. 65-66

zaměstnavatelé mohli reagovat na výkyvy v poptávce po zboží, které je jejich, a tedy nejsou ochotni za takové náklady zaměstnat další pracovníky.³²

3.3.7. Phillipsova křivka

Phillipsovu křivku definujeme jako vztah inflace a míry nezaměstnanosti, a dále je součástí (neo)keynesovského ekonomického myšlení. Phillipsova křivka je vypracována v několika verzích. Pro představu může být původní mzdová Phillipsova křivka, rozšířená Phillipsova křivka z počátku 60. let minulého století a poslední je rozšířená o inflační očekávání.³³

Novozélandský ekonom A. W. Phillips na základě analýzy dat, jak se chovají mzdy a míra nezaměstnanosti ve Velké Británii v letech 1861-1957, vytvořil a formuloval teorii, že je určitý vztah mezi mírou nezaměstnanosti a mírou změny peněžních mzdových sazeb. A pro tento vztah je vyjádření v podobě křivky, která je nazvána Phillipsova křivka. Z původní mzdové Phillipsovi křivky vyplývá, že je zde vztah mezi mírou nezaměstnanosti u a mírou růstu peněžních nominálních mezd W .

Mzdová Phillipsova křivka má:³⁴

- Negativní sklon
- Svislá osa je pro mzdovou inflaci
- Vodorovná osa je pro míru nezaměstnanosti
- Pokud je mzdová inflace nulová, tak protíná vodorovnou osu u v bodě u^*

Phillipsovu křivku v nejjednodušší podobě (původní verze), lze zapsat jako vztah mezi mzdovými sazbami a mírou nezaměstnanosti:³⁵ $\Delta w_t = -\varepsilon \cdot \Delta u_t$

³² Nezaměstnanost a její typy: Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost. <https://is.mendelu.cz> [online]. [cit. 2019-08-06]. Dostupné z: https://is.mendelu.cz/eknihovna/opory/zobraz_cast.pl?cast=69764

³³ ROJÍČEK, Marek, Vojtěch SPĚVÁČEK, Jan VEJMĚLEK, Eva ZAMRAZILOVÁ a Václav ŽĎÁREK. Makroekonomická analýza: teorie a praxe. Praha, 2016, str. 237

³⁴ BRČÁK, Josef, Bohuslav SEKERKA a Dana STARÁ. Makroekonomie. Plzeň, 2014. str. 153

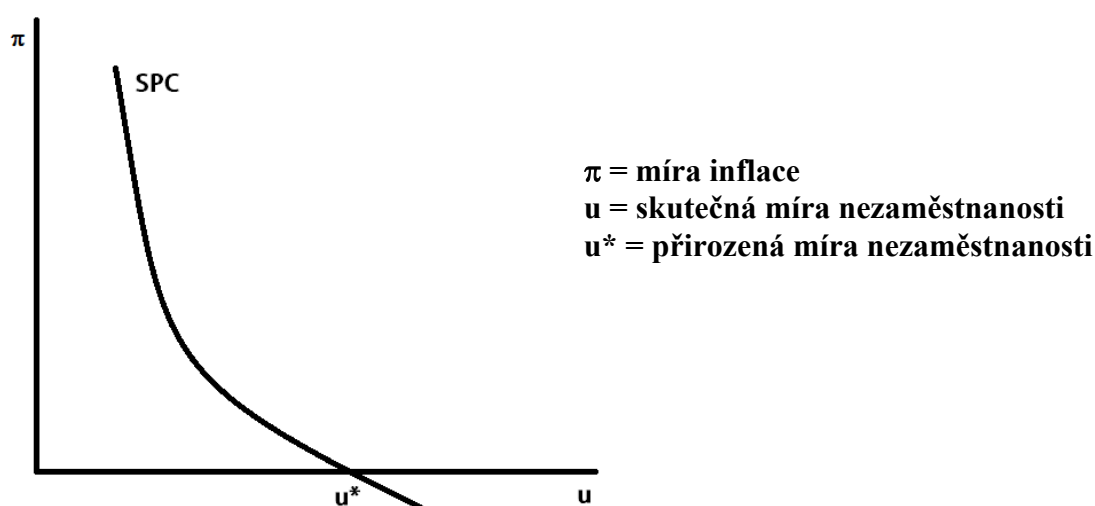
³⁵ ROJÍČEK, Marek, Vojtěch SPĚVÁČEK, Jan VEJMĚLEK, Eva ZAMRAZILOVÁ a Václav ŽĎÁREK. Makroekonomická analýza: teorie a praxe. Praha, 2016, str. 237

Mzdová Phillipsova křivka ukazuje:³⁶

- Rostoucí mzdy, kdy skutečná míra nezaměstnanosti u je nižší než přirozená míra nezaměstnanosti u^* , $u < u^*$
- Klesající mzdy, kdy skutečná míra nezaměstnanosti u je vyšší než přirozená míra nezaměstnanosti u^* , $u > u^*$
- Nerostoucí mzdy, kde míra růstu mezd je nulová a skutečná míra nezaměstnanosti u se rovná míře nezaměstnanosti u^* , $u = u^*$

Modifikovaná cenová Phillipsova křivka je vztah inverzní, tedy vztah mezi mírou růstu inflace π (cenová hladina) a mírou nezaměstnanosti u .³⁷

Graf 4: Modifikovaná Phillipsova křivka



Zdroj: (BRČÁK, J. – SEKERKA, B. – Makroekonomie, 2014), vlastní zpracování

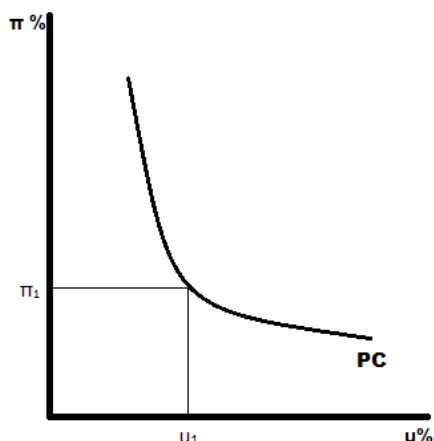
Krátkodobá Phillipsova křivka předpokládá, že se nemění setrvačná míra inflace. Pokud je vliv inflace, která je setrvačná, neutrální, poté se Phillipsova křivka znázorňuje inverzním vztahem mezi nezaměstnaností a inflací. Jestliže se zvýší setrvačná míra inflace, tak se krátkodobá Phillipsova křivka posune nahoru. Při posunu křivky směrem dolů se předpokládá pokles setrvačné míry inflace.³⁸

³⁶ BRČÁK, Josef, Bohuslav SEKERKA a Dana STARÁ. Makroekonomie. Plzeň, 2014. str. 154

³⁷ BRČÁK, Josef, Bohuslav SEKERKA a Dana STARÁ. Makroekonomie. Plzeň, 2014. str. 155

³⁸ BRČÁK, Josef, Bohuslav SEKERKA a Dana STARÁ. Makroekonomie, Plzeň, 2014. str. 223

Graf 5: Krátkodobá Phillipsova křivka

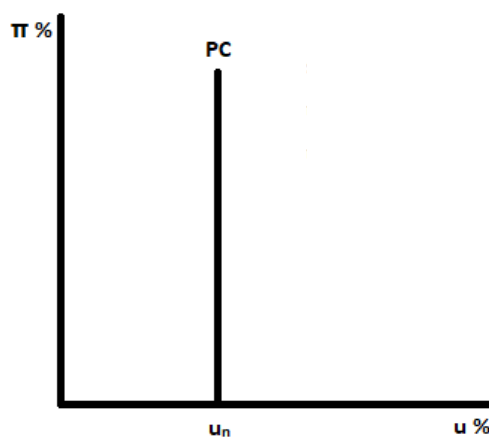


π = míra inflace v %
 u = míra nezaměstnanosti v %

Zdroj: (Jurečka a kol., 2013), vlastní zpracování

Dlouhodobá Phillipsova křivka předpokládá a je založena na snížení míry nezaměstnanosti. Na úrovni přirozené míry nezaměstnanosti (u_n) je dlouhodobá Phillipsova křivka ve tvaru vertikály.³⁹

Graf 6: Dlouhodobá Phillipsova křivka



π = míra inflace v %
 u = míra nezaměstnanosti v %
 u_n = přirozená míra nezaměstnanosti

Zdroj: (Jurečka a kol., 2013), vlastní zpracování

3.3.8. Okunův zákon

Vztah mezi mírou nezaměstnanosti a ekonomickou výkonností je označován jako Okunův zákon. Autorem zákona je americký neokeynsovský ekonom A. Okun, který sestavil první formulace Okunova zákona. Odhady, kterou jsou sestrojeny pomocí Okunova

³⁹ Jurečka, Váslav. Makroekonomie. 2. Praha 2013, str.159

zákona se provádějí pro jednotlivé ekonomiky a ukazují na stabilní vztahy před vznikem finanční krize.⁴⁰

Okunův zákon je vysvětlován jako negativní vztah mezi koeficientem poměru skutečného produktu a dále produktu potencionálního, a nakonec s mírou nezaměstnanosti. Ve zjednodušené větě se jedná o vztah mezi mírou nezaměstnanosti a tempem ekonomického růstu. Příkladem je, že pokud reálný produkt klesne o 2 pod úroveň produktu potencionálního, tak vznikne zvýšení míry nezaměstnanosti o 1 %.⁴¹

Dle aktuálního vydání učebnice makroekonomie, lze říci, že jak velká bude nezaměstnanost závisí na parametru δ . Pokud bude např. $\delta = 0,33$, poté zvýšení reálného produktu nad úroveň potencionálního bude o 3 procentní body a povede u míry nezaměstnanosti ke snížení o 1 procentní bod.

Skutečná míra nezaměstnanosti se počítá jako:⁴²

$$u = u^* - \delta \frac{Y - Y^*}{Y^*}$$

kde: Yje skutečně vytvořen reálný produkt,

Y^* ...je potencionální produkt

u je aktuální míra nezaměstnanosti (v%)

u^* ...je přirozená míra nezaměstnanosti (v%)

δ je koeficient vyjadřující citlivost odchylky aktuální míry nezaměstnanosti od přirozené míry nezaměstnanost v závislosti od produkční mezery ($Y - Y^*$).

⁴⁰ ROJÍČEK, Marek, Vojtěch SPĚVÁČEK, Jan VEJMĚLEK, Eva ZAMRAZILOVÁ a Václav ŽĎÁREK. Makroekonomická analýza: teorie a praxe. Praha, 2016, str. 233-234

⁴¹ BRČÁK, Josef, Bohuslav SEKERKA a Dana STARÁ. Makroekonomie. Plzeň, 2014. str. 149-150

⁴² SOUKUP, Jindřich, Vít POŠTA, Tomáš PAVELKA. *Makroekonomie*, Praha, 2018. str. 313

3.4. Rizikové skupiny nezaměstnaných na trhu práce

Lidé se dělí na různé skupiny ve společnosti, ať jsou to lidé, co naleznou své pracovní uplatnění a nemají žádné větší problémy anebo lidé, kteří jsou omezeni nepříznivými faktory pro vstup na trh práce. Do těchto skupin se řadí absolventi škol, bezdomovci, dlouhodobě nezaměstnaní, lidé mající problémy se čtením a psaním, lidé s nízkým vzděláním, mladiství, národnostní menšiny, osamělí rodiče, propuštění z výkonu trestu, lidé starší 50 let nebo lidé se špatným zdravotním stavem.⁴³

3.4.1. Mladší věkové skupiny do třiceti let

Mezi mladší věkové skupiny lidí se řadí především absolventi středních a vysokých škol. Absolventi, kteří se snaží prorazit na trh práce a najít svou první pracovní pozici. Tito lidé, jsou na trhu práce kvůli hledání první práce velice znevýhodněni, oproti jiným uchazečům. Chybí jim základní návyky a zkušenosti z praxe, nemají pracovní kontakty, které by jim pomohly prorazit na trh práce a také s lepší orientací na trhu. Do popředí vstupuje u absolventů vysokých škol hlavně ekonomické hledisko, kdy peníze pomáhají při zakládání rodin nebo k rozvinutí již založených rodin. V tomto případě, tedy malý příjem jednoho člena postihuje osoby v celé rodině. Problémem u těchto lidí je osvojení základních věcí ve výchově a psychologické problémy. Pokud si lidé v nízkém věku neosvojí pracovní návyky hned ze začátku, bude problém nejít nebo pracovat i v dospělosti, což vede k vyřazení ze společnosti. Což má vliv jak na jedince, tak na celou společnost. Důraz by měl pracovní trh klást na rekvalifikace nebo jazykové kurzy. Po dlouhé době, kdy jsou lidé nezaměstnaní jsou přinuceni vzít jakoukoliv pracovní nabídku, a to může mít dlouhodobé následky.⁴⁴

3.4.2. Starší lidé

Lidé ve věku okolo 41 – 50 roku života mají nejtěživější situace, pokud ztratí zaměstnání. Může se objevit nejistota se ztrátou sebedůvěry, bezradnost spojená se strachem nebo psychické problémy. Když se člověk stane nezaměstnaným ve středním věku své pracovní kariéry, tak v pozdním věku jsou možnosti ještě menší a tedy, čelí krizi základních

⁴³ KOTÝNKOVÁ, Magdalena a Otakar NĚMEC. Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU. Praha, 2003. str. 154-155

⁴⁴ BUCHTOVÁ, Božena. Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha, 2002. Psyché (Grada). str. 110

nejistot. V některých firmách se straší lidé mohou jevit, jako horší „investice“, pokud je srovnají s mladou generací. Pokud starší člověk přijde o práci, uzavírá se do sebe a je úzkostně opatrný, hlídá si a promýšlí veškeré jednání a chování. Jednou z lepších variant při pozdním stádiu zaměstnání je dobré začít samostatně podnikat, protože tato strategie může pomoci k získání ztracené důvěry a dodat pocit, že je osud v správných rukách. Starší lidé si upevnili již návykové stereotypy, a proto je pro ně namáhavé se přizpůsobit nebo učit novým zkušenostem a situacím.⁴⁵

3.4.3. Ženy

Na trhu práce byla vždy spíše upřednostňována mužská práce, proto postavené žen není na trhu práce tolik prioritní. Tento důvod je způsoben tím, že ženy se musí věnovat domácnosti a jsou více zatížené starostmi a muži jsou v tomto ohledu svobodnější a mohou pracovat na vícesměnný provoz, a tím zaměstnavatel nemusí řešit práci na zkrácený úvazek. Vše souvisí s plynulostí pracovní doby, matka s dítětem dost často porušuje pracovní dobu, protože mají častější absence kvůli dětem než muži. V současné době ohrožuje tuto rizikovou skupinu, pokud je rodina bez jednoho rodiče. Naskytnout se může v tomto případě sociálně obtížná situace. Řešení je nalezeno v možné finanční podpoře, která bude upravena přes legislativní zákony.⁴⁶

3.4.4. Zdravotně postižení lidé

Další riziková skupina se zabývá lidmi, kteří mají sníženou pracovní schopnost, neboli jsou zdravotně postižení (ZPS). Lidé se zdravotním postižením čekají různé problémy na trhu práce, a s tím spojené ekonomické, sociální a psychické problémy. Největším problémem je žít přiměřený smysl života a mít pocit lidské důstojnosti. Kvůli zvyšování produktivity práce a důrazu na vyšší výkony mají tito lidé menší šance prorazit na trhu práce. Při srovnání doby, kdy jsou evidováni na úřadu práce je několikanásobně větší než u lidí, kteří jsou zdraví. Často se potýkají se situací, kdy se musí jejich rodiny postarat o nezaměstnaného a postiženého jedince, a to je pro takovou rizikovou skupinu psychicky

⁴⁵ BUCHTOVÁ, Božena. Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha, 2002. Psyché (Grada). str. 111

⁴⁶ BUCHTOVÁ, Božena. Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha, 2002. Psyché (Grada). str. 113

náročné. Vše je závislé na širších sociálních a ekonomických podmínkách, kdy jsou základní potřeby zajišťovány pomocí systému sociálního zabezpečení.⁴⁷

Pokud majitel firmy zaměstnává více než 25 zaměstnanců, dle zákona má za povinnost zaměstnat osoby se změněnou pracovní schopností, a to ve výši povinného podílu zaměstnanců ZPS na celkovém počtu zaměstnanců, které zaměstnává. Povinný podíl činí 4 %.⁴⁸

3.4.5. Lidé bez kvalifikace

Mezi rizikové skupiny patří nejpočetnější skupina, která zahrnuje lidé bez kvalifikace. V současnosti je to něco okolo celé jedné třetiny všech nezaměstnaných. Mezi tuto skupinu patří také absolventi základních škol, mladí lidé, kteří se špatně vzdělávají nebo lidé s malým zájmem o zaměstnání. Dalším příkladem se uvádí lidé s deviantním chováním, jako jsou alkoholici, lidé z nápravných zařízení nebo lidé nepřizpůsobiví. Pro hledání dobré pracovní pozice nebo příležitosti je potřeba zdraví, úroveň dosažené kvalifikace, dovednosti, ale také charakterové vlastnosti. Pokud člověk s velmi nízkou kvalifikací bude vytlačován prací, která bude levnější a přesněji vykonána stroji. V brzké době nebude o lidi s nízkou kvalifikací zájem, pokud se priority společnosti výrazně nezmění. Těmto lidem nezbyde nic jiného, než se živit kriminalitou a stanou se potenciální ničivou silou.⁴⁹

3.4.6. Romské etnikum

Na trhu práce se stále požaduje vyšší kvalifikace a kvalita sociálních dovedností, aby byla lepší pracovní síla, a tedy romské etnikum bude špatně získávat zaměstnání. Tento problém vychází z toho, že Romové mají většinou pouze základní vzdělání a nemají žádné kvalifikace, někteří ani nedokončí základní vzdělání. V současné době prochází pozice, které byli pro romské etnikum dostačující velkými změnami, vlivem ekonomické reformy, a tedy uplatnění na trhu práce je minimální. V hodně lokalitách, kde se nachází více romských

⁴⁷ ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. Nezaměstnanost, Praha, 2013, str. 89

⁴⁸ KOTÝNKOVÁ, Magdalena a Otakar NĚMEC. Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU. Praha, 2003. str. 107

⁴⁹ ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. Nezaměstnanost., Praha, 2013, str. 90

obyvatel dochází k sociální problémům, vysoké kriminalitě a stále roste potřeba po prostředcích poskytovaných státem.⁵⁰

3.5. Politika zaměstnanosti

Pro vytvoření určité rovnováhy a dynamiky na trhu práce jsou spotřeba určitá opatření, kterými se zabývá politika zaměstnanosti. Tato rovnováha slouží hlavně k efektivnímu využití pracovních sil. Na tomto úsilí, aby vše bylo v pořádku se podílí stát, zaměstnavatelé, firmy, zaměstnanci a také odbory. Cílem je stabilizovat nabídku a poptávku na trhu práce a pružnost mechanismů, které působí mezi nimi. Politika zaměstnanosti se nezabývá přímo působností trhu práce (počtem pracovníků, výkonností, výdělkem,..), to je v kompetenci trhu. Chce přímo ovlivnit vztahy mezi nabídkou a poptávkou, ale v takové míře, aby šlo spíše o doladění, a ne o zásadní modifikace. Na rovnováhu trhu práce má zásadní vliv hospodářská politika a podpora ekonomického růstu, který tvoří pracovní místa.⁵¹

Cílem je vytvoření optimálních podmínek pro nabídku a poptávku po pracovních silách, velké využití zdrojů pracovních sil, a aby práva občana na zaměstnání byla bezpečná. Tedy chce dosáhnout plné, produktivní a svobodné možnosti si vybrat práci. Nerozlišuje se rasa, barva pleti, náboženství, členství v politických stranách a další věci, které patří mezi základní práva občana.⁵²

3.5.1. Aktivní politika zaměstnanosti

Mezi aktivity aktivní politiky zaměstnanosti řadíme:

- Utváření společensky účelných pracovních míst, kdy je potřeba udržet pracovní místa, aby byla trvalá.
- Poskytování finanční podpory pro nová pracovní místa, pro začínající lidé v podnikání. Podporu v rámci veřejně prospěšných prací, aby byla práce také pro uchazeče, kteří nemají tak vysokou kvalifikaci nebo jsou dlouhodobě nezaměstnaní.⁵³

⁵⁰ BUCHTOVÁ, Božena. Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha, 2002, str. 114-115

⁵¹ KREBS, Vojtěch a Jaroslava DURDISOVÁ. Sociální politika. Praha, 1997-. str. 232-233

⁵² KOTÝNKOVÁ, Magdalena a Otakar NĚMEC. Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU. Praha, 2003. str. 131

⁵³ BROŽOVÁ, Dagmar. Společenské souvislosti trhu práce. Praha, 2003, str. 130

- Vytvoření pracovních míst pro praxi absolventů nebo mladistvých. Místa jsou na omezenou dobu, kolem jednoho roku a slouží pouze k pomoci, aby se absolventi dokázali začlenit do pracovního procesu
- Více pracovních míst pro lidi se ZPS
- Rekvalifikační programy⁵⁴

Rekvalifikaci zajišťuje úřad práce, v případě, že uchazeč při umožnění rekvalifikace najde uplatnění ve vhodném zaměstnání. Pod rekvalifikací si uchazeč může představit zcela novou rekvalifikaci nebo pouze rozšíření stávající rekvalifikace. Rekvalifikace je určena také na základě zdravotního stavu, schopností, zkušeností a dosavadní kvalifikace. Uskutečnění rekvalifikace závisí na domluvě úřadu práce a uchazečem o zaměstnání nebo zájemcem o zaměstnání. Úřad práce poskytuje příspěvek, také na věci spojené s rekvalifikací, jako je pojištění, jízdné nebo strava).⁵⁵

3.5.2. Pasivní politika zaměstnanosti

„Pasivní politika zaměstnanosti představuje zabezpečení uchazečů v hmotné podobě o zaměstnání formou podpory v nezaměstnanosti nebo zabezpečení těch, kteří se dostávají v důsledku nízkých příjmů do kategorie „sociálně slabých“. Zahrnuje také stimulaci předčasného odchodu do důchodu, případně stimulaci nižší zaměstnanosti žen. Výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti mají charakter transferů.“⁵⁶

Pasivní politice zaměstnanosti se zabývá:

- Systémem pojištění v nezaměstnanosti, kdy dočasně nezaměstnané osoby dostanou podporu v nezaměstnanosti, aby si mohly vytvořit sociálně přijatelné podmínky.

⁵⁴ BROŽOVÁ, Dagmar. Společenské souvislosti trhu práce. Praha, 2003, str. 130

⁵⁵ Aktivní politika zaměstnanosti. *Integrovaný portál MPSV* [online]. [cit. 2019-08-20]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>

⁵⁶ Politika zaměstnanosti. *Integrovaný portál MPSV* [online]. [cit. 2019-08-20]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2007p1/Analyza0706.pdf

- Systém státní pomoci nezaměstnanosti, kdy závisí vyplacení podpory v nezaměstnanosti na času a na základě výše poslední vyplacené mzdy. Dávky sociální pomoci jsou vypláceny na základě sociální potřeby, a tedy jejich výše nezávisí na posledním výdělku, ale dává minimální úroveň příjmu, která je tak omezená.⁵⁷

Na Úřadu práce jsou vypláceny sociální dávky, kdy do 50 let věku je vyplácena po dobu pěti měsíců a ve věku 50 let až 55 let po dobu osmi měsíců. Nad věk 55 jsou vypláceny po dobu 11 měsíců. Celková výše podpory se vypočítá a stanoví podle výše mzdy, kterou měla osoba při svém posledním zaměstnání. První 2 měsíce je výše podpory v nezaměstnanosti 65 % z průměrného měsíčního výdělku. Další následující 2 měsíce je to 50 % a konečné období je počítáno ze 45 %. Při porušení pracovních povinností jako je například alkohol nebo návykové látky se podpora v nezaměstnanosti takovým osobám nevyplácí.⁵⁴

3.6.Charakteristika Středočeského kraje

Ve srovnání s ostatními kraji České republiky je Středočeský kraj svou rozlohou 10 928 km² (k 31.12.2017), počtem obyvatel 1 352 795 (k 31.12.2017) a počtem obcí 1 145 největším krajem České republiky. Jako jediný kraj obklopuje hlavní město Praha a sousedí skoro se všemi ostatními kraji, kromě Karlovarského kraje a krajů moravských. Jeho sídlo oproti ostatním krajům leží přímo na území města Prahy.

Kraj se dále dělí na 12 okresů s 10 okresními městy a svou rozlohou patří mezi největší okres Příbram a nejmenším Praha-západ. Mezi statutární města patří Kladno a Mladá Boleslav. Mezi největší města v tomto kraji patří současně s Kladnem a Mladou Boleslaví také Příbram, Kolín a Kutná Hora.

⁵⁷ BROŽOVÁ, Dagmar. Společenské souvislosti trhu práce. Praha, 2003, str. 131

Obrázek 1 - Geografická mapa Středočeského kraje



Zdroj: Úřad práce ČR - Úřad práce [online]. [cit. 27.02.2020]. Dostupné z: https://www.uradprace.cz/documents/37855/917761/Rocni%20SCK_2017.pdf/dbb544e7-f763-b393-319b-559e00a89192, vlastní zpracování

Poloha Středočeského kraje je velice výhodná, jelikož velmi úzká vazba mezi hlavním městem Praha a Středočeským krajem zvyhodňuje hustá síť dopravy, tedy je Praha velmi významným zdrojem pracovních sil, zásobou potravin i rekreačních možností, a tedy velmi ovlivňuje ekonomickou charakteristiku. Charakteristika zemědělská a průmyslová je na vysoké úrovni, díky vynikajícím podmínkám zemědělské výroby (pěstování pšenice, ječmene, cukrovky, a také ovoce a zeleniny). Známé průmyslové značky, jako ŠKODA AUTO a.s. Mladá Boleslav, která je podnikem významu celostátního nebo TPCA Czech, s.r.o. Kolín prosperuje ve výrobě malých aut.

Ve Středočeském kraji se dlouhodobě zvyšují jak průměrné mzdy, tak příjmy domácností a hned po Praze patří v ČR k druhým nejvyšším. Dlouhodobě je nejdůležitější

terciální sektor v oblasti služeb, ve kterém pracuje více než 6 z 10 zaměstnaných v kraji. Po zaměření na téma nezaměstnanost je dlouhodobě nižší proti republikovému průměru. V kraji ke dni 31.12.2017 podíl nezaměstnaných je 3,2 %. Nejvyšší nezaměstnanosti v rámci Středočeského kraje je v okrese Kladno (4,6 %) a nejnižší byla naměřena v okrese Praha-východ (1,3 %).

Z historického hlediska je ve Středočeském kraji mnoho významných památek a několik chráněných krajinných oblastí. Nejdůležitějším městem pro cenné památky je Kutná Hora. V Kutné Hoře je například chrám sv. Barbory, Vlašský dvůr, katedrála Nanebevzetí Panny Marie a sv. Jana Křtitele v Sedlci. Město je zapsáno do Seznamu světového přírodního a kulturního dědictví UNESCO. Dále je na seznamu společně s Prahou uveden zámek a park Průhonice. Nejznámějšími památkami jsou hrady Karlštejn, Točnick, Okoř, Křivoklát a Český Šternberk. Nejkrásnější a cenná oblast je CHKO Křivoklátsko a CHKO Český kras a Český ráj.⁵⁸

3.6.1. Silné stránky⁵⁹

- geografická poloha je ve středu republiky, je tedy velice příznivá a je v blízkosti Prahy, výhodou je hodně pracovních příležitostí
- velké množství dálnic, silnic a rychlostních komunikací
- spojení s Prahou je na výborné úrovni jak soukromou, tak veřejnou dopravou
- několik silných firem, které mají celostátní význam (automobilový průmysl, chemický, průmysl, letecký průmysl)
- růst sektoru služeb
- kvalifikovaní pracovníci mají dobré uplatnění v hlavním městě na specializovaných pracovištích
- dlouhodobě nižší nezaměstnanost ve vztahu k ČR i ostatním regionům

⁵⁸ Krajská správa ČSÚ pro Středočeský kraj: Charakteristika kraje. *Český statistický úřad* [online]. [cit. 2019-09-02]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/xs/charakteristika_kraje

⁵⁹ Úřad práce ČR - Úřad práce [online]. Copyright ©FOD [cit. 18.02.2020]. Dostupné z: https://www.uradprace.cz/documents/37855/917761/Rocni_SCK_2017.pdf/dbb544e7-f763-b393-319b-559e00a89192

3.6.2. Slabé stránky⁶⁰

- nerovnoměrná rozvinutost regionu
- silnice jsou ve špatném technickém stavu
- zhoršující se stav dopravní dostupnosti pro občany, kteří jsou z menších vesnic do větších měst
- spadá mezi kraje se špatným vzdělanostní strukturou obyvatel (nízký podíl lidí s vysokou školou a více lidí se základní školou nebo pouze vyučením)
- přirozený úbytek obyvatelstva, kdy mladí lidé se stěhují do Prahy
- konkurence Prahy odebírá kvalifikovanou pracovní sílu
- nedostatek kvalifikované pracovní síly
- nedostatek bytů a zastaralý bytový fond

⁶⁰ Úřad práce ČR - Úřad práce [online]. Copyright ©FOd [cit. 18.02.2020]. Dostupné z: https://www.uradprace.cz/documents/37855/917761/Rocni_SCK_2017.pdf/dbb544e7-f763-b393-319b-559e00a89192

4. Vlastní práce

Praktická část diplomové práce se skládá ze dvou částí, které jsou zaměřeny na nezaměstnané osoby ve Středočeském kraji. První částí je zaměřena celkově na nezaměstnané osoby ve Středočeském kraji z pohledu pohlaví, věku a výše dosaženého vzdělání v letech 2011 - 2019. Druhou částí je dotazníkové šetření, které vede ke zjištění, jak dlouho jsou lidé evidováni na ÚP, jakým způsobem hledají nové zaměstnání nebo jestli se zajímají o rekvalifikační kurzy a další doplňující otázky. Dotazníkové šetření se zaměřuje na dvě skupiny lidí, a to na mladé lidi, kteří jsou po dostudování školy, tedy do věku 30 let a druhá skupina jsou starší lidé nad 45 let, kteří mají také těžkou pozici, pokud ztratí zaměstnání v tomto věku a musí si hledat novou pozici. Pomocí dotazníkového šetření jsou vyhodnoceny 4 hypotézy, které budou na základně průzkumu potvrzeny, anebo vyvráceny.

4.1. Nezaměstnanost ve Středočeském kraji

4.1.1. Vývoj nezaměstnanosti ve Středočeském kraji

Podíl nezaměstnaných osob ve věku 15 – 64 let, které jsou součástí Středočeského kraje je dlouhodobě nejnižší v celé České republice. Však kvůli velkému vlivu blízkosti Prahy existují výrazné rozdíly v nezaměstnanosti uvnitř Středočeského kraje. Podíl nezaměstnaných k 31.12.2018 byl ve Středočeském kraji 2,6 % v porovnání s prosincem 2017 to bylo 3,2 %. Meziroční pokles v podílu nezaměstnanosti klesl ve všech okresech kraje. Počet uchazečů, kteří se zajímají o zaměstnání a jsou evidováni na úřadech práce ve Středočeském kraji k 31.12.2018 klesl z 29 370 uchazečů (k 31.12.2017) na 25 238 uchazečů, tedy o 4 132 uchazečů méně a z toho bylo 53,6 % žen. V roce 2017 to bylo 53,2 % žen.

Tabulka č.1, která se zabývá vývojem nezaměstnanosti ve Středočeském kraji, ukazuje procenta podílu nezaměstnanosti za roky 2014 – 2019, kdy je vidět, že v každém roce, až do roku loňského podíl nezaměstnaných osob klesá. V předešlém roce k 31.12.2019 je evidován podíl nezaměstnaných pouze 2,4 %. Zajímavý je ukazatel volných pracovních míst, kdy je vidět, že rok 2019 nabízí až 59 039 volných pracovních míst pro Středočeský kraj, tedy o 10 968 více volných míst než v roce 2018.

Tabulka 1- Vývoj nezaměstnanosti ve Středočeském kraji

Nezaměstnaní, VPM a PN	2014	2015	2016	2017	2018	2019
 evidovaní uchazeči o zaměstnání celkem	56 674	48 102	38 966	29 370	25 238	23 592
 z toho dosažitelní	55 691	46 957	37 393	27 545	22 968	21 357
 ženy	29 180	25 294	20 652	15 638	13 516	12 456
 absolventi škol a mladiství	2 839	2 319	1 729	1 227	1 144	1 080
 osoby se ZP	6 402	5 867	5 151	4 365	3 749	3 275
 volná pracovní místa	8 215	13 551	18 650	30 321	48 071	59 039
 uchazeči připadající na 1 VPM	6,9	3,5	2,1	1,0	0,5	0,4
 uchazeči pobírající podporu v nezaměstnanosti	13 181	12 518	11 681	9 743	9 630	9 651
 podíl nezaměstnaných osob (%)	6,4	5,4	4,3	3,2	2,6	2,4

Zdroj: MPSV, vlastní zpracování

Podíl počtu zdravotně postižených občanů, které evidovala Krajská pobočka ÚP ČR v Příbrami na celkovém počtu uchazečů do zaměstnání se v meziročním měřítku snížil o 616 osob na 3 749 (k 31.12.2018). U absolventů a mladistvých, kteří hledali zaměstnání pomocí ÚP ČR ve Středočeském kraji, bylo k 31.12.2018 zapsáno 1 144, tedy o 83 méně než v předchozím roce 2017.

Při zaměření na celkový vývoj nezaměstnanost ve Středočeském kraji se dá říci, že je velice podobný jako v celé České republice. Z celorepublikového pohledu se úroveň podílu nezaměstnaných osob v kraji dlouhodobě pohybuje v první polovině nejnižších hodnot nezaměstnanosti. V roce 2018 se Středočeský kraj pohyboval stále na šestém a sedmém místě mezi všemi kraji České republiky. Během roku 2018 se na úradech práce nově evidovalo 51 329 uchazečů, celkově se jedná o 4 531 uchazečů méně než v roce 2017.

Tabulka č. 2 se zaměřuje na vzdělanostní struktury osob nebo-li uchazečů o zaměstnání. Na prvních místech ve Středočeském kraji jsou uchazeči se středním odborným vzděláním s výučním listem, to je celkem 8 732 uchazečů (31.12.2019). Dalším v pořadí je kategorie základní vzdělání (7 062 uchazečů) a uchazeči se vzděláním ÚSO s maturitou (bez vyučení), kterých bylo evidováno 4 303.

Tabulka 2 - Struktura uchazečů o zaměstnání dle vzdělání ve Středočeském kraji

Stupeň vzdělání	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
základní vzdělání a bez vzdělání	13 582	14 800	16 530	15 065	13 095	11 075	8 686	7 308	7 062
střední odborné s vyuč. listem	19 633	21 739	24 584	21 445	17 703	14 094	10 399	8 702	8 734
ÚSO s vyučením i maturitou	2 487	1 893	1 926	2 517	2 055	1 720	1 254	1 093	1 131
ÚSO s maturitou (bez vyučení)	8 670	10 077	11 860	10 030	8 550	6 701	4 868	4 449	4 303
vyšší odborné vzdělání	430	538	583	586	521	413	334	283	258
vysokoškolské (bakalář, magistr, doktor)	2 685	3 006	3 652	3 602	3 330	2 650	2 071	1 939	1 981
Celkem	47 487	52 053	59 135	53 245	45 254	36 653	29 370	25 238	23 469

Zdroj: MPSV, vlastní zpracování

Tabulka č.3 se zaměřuje na strukturu uchazečů dle věku. Nejvíce uchazečů o zaměstnání bylo k 31.12.2018 evidováno ve věku 55 – 59 let, což bylo 3 511 uchazečů, další byli evidováni uchazeči ve věku 40 – 44 let, tedy 3 060 uchazečů a v poslední řadě 50 – 54 let, což je celkem 2 851 uchazečů. Dle počtu evidovaných je možné říci, že došlo k meziročnímu poklesu ve všech věkových kategoriích uchazečů, kteří jsou evidováni na ÚP. Meziroční pokles, který je uveden jako nejvyšší jsou uchazeči ve věku od 35 do 39 let, kdy pokles je o -0,8 procentního bodu a uchazečů ve věku 20 až 24 let, kdy je pokles o -0,5 procentního bodu. Nejvyšší nárůst podílu evidovaných na ÚP je u uchazečů nad 60 let věku, kdy podíl u této věkové skupiny v přepočtu na celkový počet uchazečů se meziročně zvýšil o 1,2 procentního bodu (k 31.12.2018). K roku 2019 pokles nadále trvá u uchazečů nad 60 let a to o 153 uchazečů méně než v roce 2018.

Tabulka 3 - Struktura uchazečů o zaměstnání dle věku ve Středočeském kraji

Věk	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
do 19 let	2 546	2 576	2 434	1 882	1 589	1 305	1 079	983	974
20 - 24 let	7 026	7 440	8 097	6 573	5 084	3 599	2 443	1 967	2 052
25 - 29 let	5 441	5 865	6 604	5 791	4 749	3 655	2 605	2 350	2 324
30 - 34 let	6 069	6 291	6 896	5 989	4 832	3 856	2 791	2 460	2 337
35 - 39 let	6 419	6 989	8 156	7 689	6 224	4 819	3 389	2 706	2 062
40 - 44 let	4 998	5 532	6 677	6 520	5 727	4 847	3 640	3 060	3 070
45 - 49 let	5 049	5 410	6 066	5 659	4 870	3 956	3 045	2 609	2 750
50 - 54 let	5 679	5 650	6 229	6 029	5 373	4 445	3 370	2 851	2 726
55 - 59 let	6 209	6 938	7 973	7 597	6 672	5 425	4 181	3 511	3 505
nad 60 let	1 158	1 760	2 549	2 945	2 982	3 059	2 827	2 741	2 583
Celkem	50 594	54 451	61 681	56 674	48 102	38 966	29 370	25 238	24 383

Zdroj: MPSV, vlastní zpracování

Poslední oblastí a tabulkou č.4 je nezaměstnanost podle délky evidence na Krajské pobočce ÚP ČR v Příbrami, která se zaměřuje nejčastěji na rizikové skupinky uchazečů, kteří jsou evidovaní déle než 12 a 24 měsíců. S celkovou délkou evidence nad 24 měsíců bylo na konci roku 2018 evidováno 4 293 uchazečů o zaměstnání. Celkově je to, ale o 1 910 osob méně než v předešlém roce 2017. V roce 2019 počet opět klesl o 1452 uchazečů, než v roce 2018. U uchazečů, kteří jsou evidováni od 12 do 24 měsíců na ÚP je zaznamenán pokles o 1,6 procentního bodu, což je přesně o 816 uchazečů méně (31.12.2018). K dalšímu snížení došlo i u kategorie s dobou evidence 3-6 měsíců, kdy se počet snížil o 451 uchazečů a u osob s dobou evidence od 9-12 měsíců se také počet snížil o 415 uchazečů, tedy o 0,6 procentního bodu. Podíly uvedených skupin uchazečů jsou vypsány v následující tabulce.

Tabulka 4 - Struktura uchazečů o zaměstnání dle délky evidence na ÚP

Délka evidence	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
do 3 měsíců	15227	15634	15556	14244	13833	12 594	10 499	10 245	11246
3 - 6 měsíců	9788	10554	11173	9155	789	6 876	5 293	4 842	5061
6 - 9 měsíců	4973	5463	6098	5141	4223	3 481	2 512	2 226	2474
9 - 12 měsíců	3681	4594	5678	4158	3159	2 408	1 852	1 437	1165
12 - 24 měsíců	8465	8242	10763	9624	6224	4 426	3 011	2 195	2136
nad 24 měsíců	8460	9964	12413	14352	12 764	9 181	6 203	4 293	2841
Celkem	50594	54451	61681	56674	40992	38 966	29 370	25 238	24923

Zdroj: MPSV, vlastní zpracování

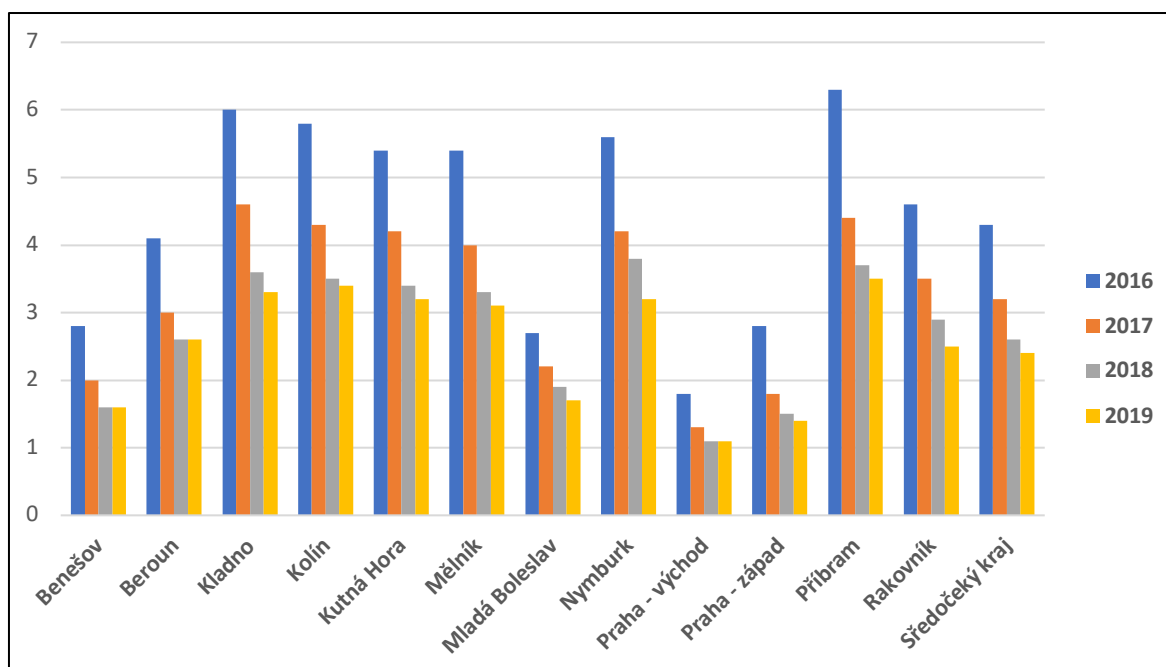
Tabulka číslo 5 řeší vývoj nezaměstnaných osob v jednotlivých okresech kraje. Ve Středočeském kraji patří registrovaná nezaměstnanost mezi ty kraje s nejnižší nezaměstnaností v ČR. Kraj je však značně ovlivňován blízkostí hlavního města Prahy, tedy uvnitř kraje jsou výrazné rozdíly v nezaměstnanosti. Okres Praha východ a Praha západ mají podíl nezaměstnaných osob 1,1 % a 1,4 % spolu také okres Mladá Boleslav (1,7 %) a Benešov (1,6 %), kdy tyto okresy tvoří dlouhodobě velmi nízkou registrovanou nezaměstnanost. Oproti tomu Nymburk (3,2 %), Příbram (3,5 %), Kladno (3,3 %), Kolín (3,4 %), Kutná Hora (3,2 %) a Mělník (3,1 %) jsou po celý rok nad hranicí celorepublikové registrované nezaměstnanosti (ČR – k 31.12.2019 = 3,1 %).

Tabulka 5 - Vývoj podílu nezaměstnaných osob v jednotlivých okresech kraje (%)

Okres	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Benešov	4,3	3,8	2,8	2	1,6	1,6
Beroun	5,9	5,1	4,1	3	2,6	2,6
Kladno	8,2	6,9	6	4,6	3,6	3,3
Kolín	8,3	7,3	5,8	4,3	3,5	3,4
Kutná Hora	7,6	6,6	5,4	4,2	3,4	3,2
Mělník	7,9	7	5,4	4	3,3	3,1
Mladá Boleslav	4,4	3,5	2,7	2,2	1,9	1,7
Nymburk	7,8	6,8	5,6	4,2	3,8	3,2
Praha - východ	3,3	2,6	1,8	1,3	1,1	1,1
Praha - západ	4,4	3,7	2,8	1,8	1,5	1,4
Příbram	9	7,8	6,3	4,4	3,7	3,5
Rakovník	7,1	5,8	4,6	3,5	2,9	2,5
Středočeský kraj	6,4	5,4	4,3	3,2	2,6	2,4

Zdroj: MPSV, vlastní zpracování

Graf 7: Vývoj nezaměstnaných osob v jednotlivých okresech kraje v letech 2014 – 2019(%)



Zdroj: MPSV, vlastní zpracování

4.2. Dotazníkové šetření

Další částí diplomové práce je vlastní výzkum, pro který je využito dotazníkové šetření. Dotazníkové šetření probíhalo dva měsíce, a to v prosinci 2019 a v lednu 2020. V průběhu těchto měsíců byly předány dotazníky v papírové formě na úřady práce v Kutné Hoře a Čáslavi, které spadají do Středočeského kraje. Celkem bylo předáno 200 dotazníků, na každé pracoviště 100 kusů. Zpátky se vrátilo z Úřadu práce v Kutné Hoře 80 dotazníků, ze kterých bylo 20 vyřazeno z důvodu nesplnění cílové skupiny, tedy mladí lidé do věku 30 let a starší lidé nad 45 let. A z Úřadu práce v Čáslavi se vrátilo 50 dotazníků, kdy vyřazeno bylo 10, také z důvodu nesplnění cílové skupiny, pro tuto diplomovou práci. Dohromady je využito 100 dotazníků, které splnily potřebné parametry, pro vlastní výzkum. Dotazníky jsou anonymní a respondentům byly předloženy, jen pokud sami chtěli, tedy dobrovolně. Celý dotazník je zaměřen na otázky kolem nezaměstnanosti a spokojenosti s prací na úřadu práce nebo na rekvalifikační kurzy a další potřebné věci pro vlastní výzkum. Skoro všechny otázky jsou uzavřené s jednou možností odpovědi, pouze u pár otázek je možné zvolit více možností.

V rámci diplomové práce, a hlavně pomocí dotazníkového šetření byly zvoleny 4 hypotézy, které jsou vyvráceny nebo potvrzeny na konci této části. Jedná se o tyto hypotézy:

1. Lidé s vyšším vzděláním požadují vyšší mzdu, než lidé s nižším vzděláním.
2. Věk nemá vliv na délku evidence na Úřadu práce.
3. Lidé s vyšším věkem mají menší ochotu se přestěhovat za prací než mladší lidé.
4. Ženy jsou registrovány na Úřadu práce déle než muži.

4.2.1 Výsledky dotazníkového šetření

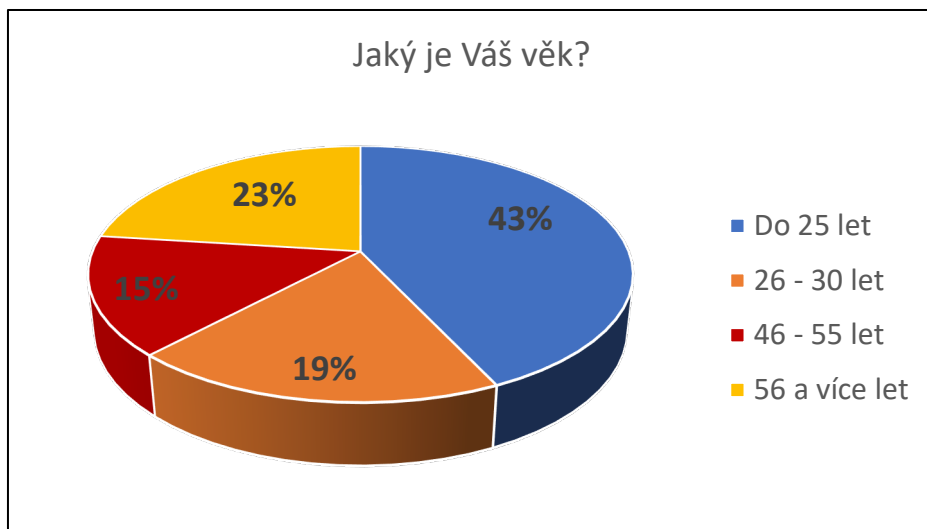
Graf 8: Jaké je Vaše pohlaví?



Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Vlastního výzkumu na úřadě práce ve Středočeském kraji, přesněji Úřad práce Kutná hora a Úřad práce Čáslav se dotazníkového šetření zúčastnilo 54 žen a 46 mužů, tedy dohromady 100 respondentů, kteří splnili podmínky filtračních otázek z pohledu věku.

Graf 9: Jaký je Váš věk?

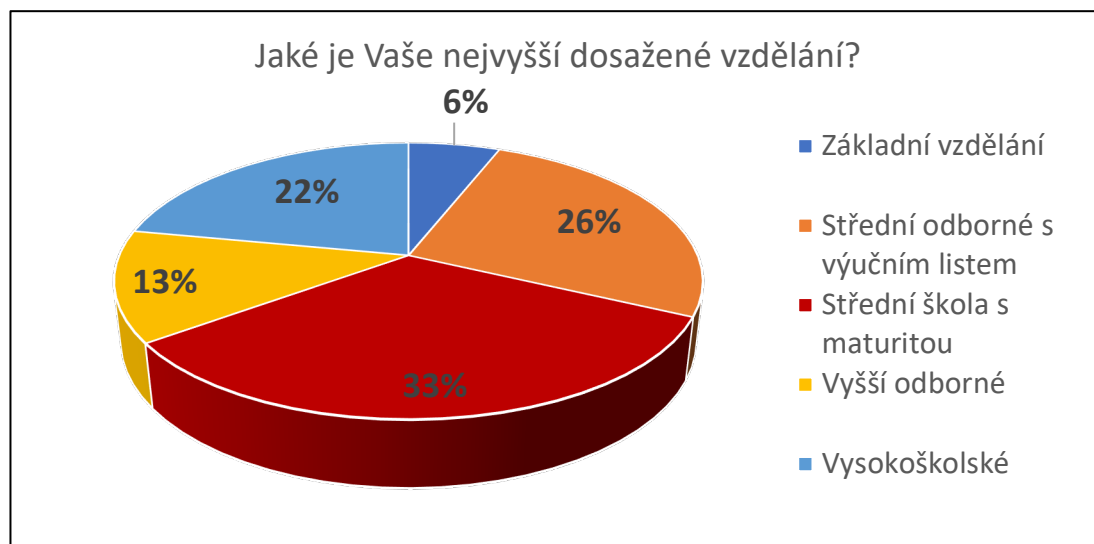


Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Pomocí filtrační otázky v dotazníkovém šetření „Jaký je Váš věk“, je v grafu č.9 vidět, že lidé z rizikové skupiny „Mladiství do 30 let“ jsou lidé do 25 let, kde vyplnilo dotazník celkem 43 respondentů, tedy stala se tato skupina nejpočetnější ve vlastním výzkumu této práce, hned po této skupině se stala další nepočetnější skupinou riziková skupina 56 a více let a do této rizikové skupiny patří i lidé věku nad 46 let „Starší lidé“, ve

věku 46 – 55 let vyplnilo dotazník 15 respondentů. Poslední místo v nejmenším počtu respondentů, kteří vyplnili dotazník je skupina 26 – 30, kteří také spadají do rizikové skupiny mladiství do 30 let.

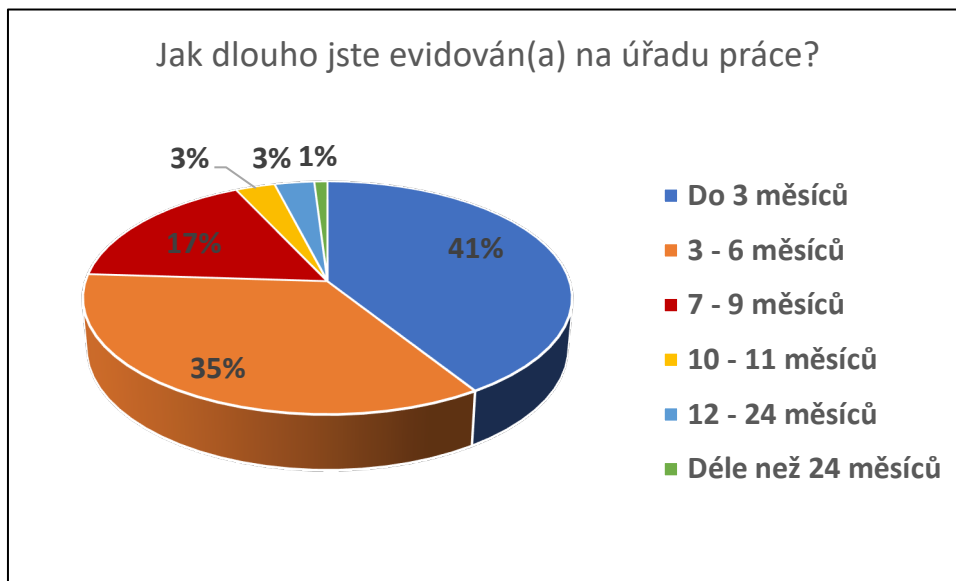
Graf 10: Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání



Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Ve vybraných skupinách, pro tento dotazník, tedy skupiny mladistvých do 30 let a straší věkové skupiny nad 46 let je nejvíce lidí se vzděláním s maturitou, tedy celkem 33 lidí, další nejpočetnější skupinou jsou lidé se středním odborným vyučením s výučním listem, tedy 26 respondentů, na předpoledních místech jsou lidé s vysokoškolským vzděláním 22 respondentů a nejméně početné skupinky jsou lidé s vyšším odborným vzděláním (13 respondentů) a pouze 6 lidí má jen základní vzdělání, kteří nemají moc možností s výběrem pracovních pozic a je potřeba podstoupit rekvalifikační kurz nebo jinou praxi, aby měli možnost získat práci, kterou by chtěli.

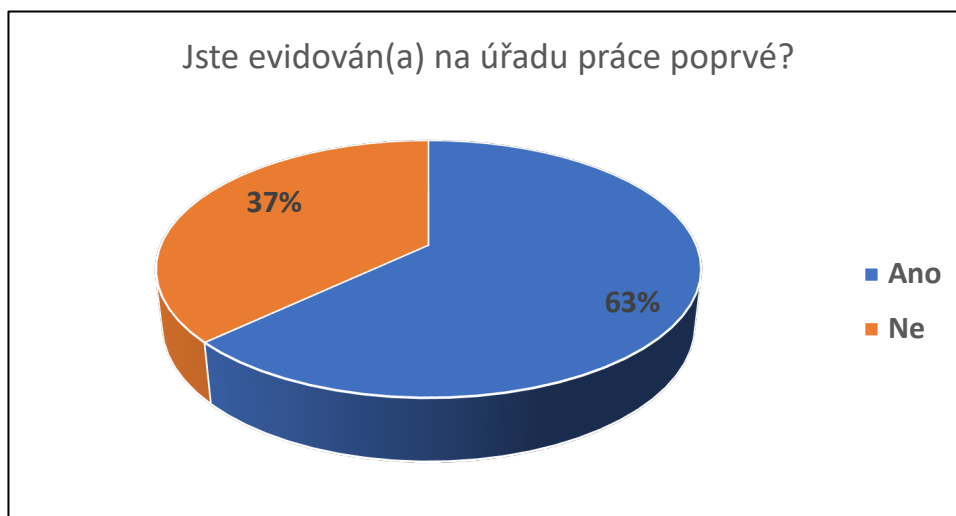
Graf 11: Jak dlouho jste evidován(a) na úřadu práce?



Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Z grafu číslo 11 je zřejmé, že nejvíce lidí je evidováno na úřadu práce pouze do 3 měsíců, je to nejspíše dáno tím, že dotazník je zaměřen i na mladší věkové skupiny, proto je možné, že lidé z této skupiny teprve dokončili školu a jsou evidováni na úřadu práce krátce právě proto, že ještě nestihli nové zaměstnání nalézt, je to celkem 41 respondentů. Hned další velmi početnou skupinou jsou lidé, kteří jsou také evidováni jen velmi krátce, a to v rozmezí o 3 – 6 měsíců, kde je podobné odůvodnění jako u předešlé skupiny, tedy evidence do půl roku není nijak závažný problém a tyto lidé by neměli mít problém nalézt práci v krátké době. Třetí skupinou jsou lidé, kteří překročili půl rok, jsou evidováni od 7 do 9 měsíce, tady už je důležité se zamyslet, z jakého důvodu nemohou najít svou pozici na pracovním trhu nebo jaký problém jim přetrvává, že nemohou zaměstnání najít. Nejméně početnou skupinou jsou lidé evidovaní od 10 - 11 měsíce, a od jednoho roku do dvou let, tyto lidé možná ztratili chuť pracovat a stačí jim pouze životní minimum na to, aby se uživil. Jeden člověk z dotazovaných je evidován déle než 24 měsíců.

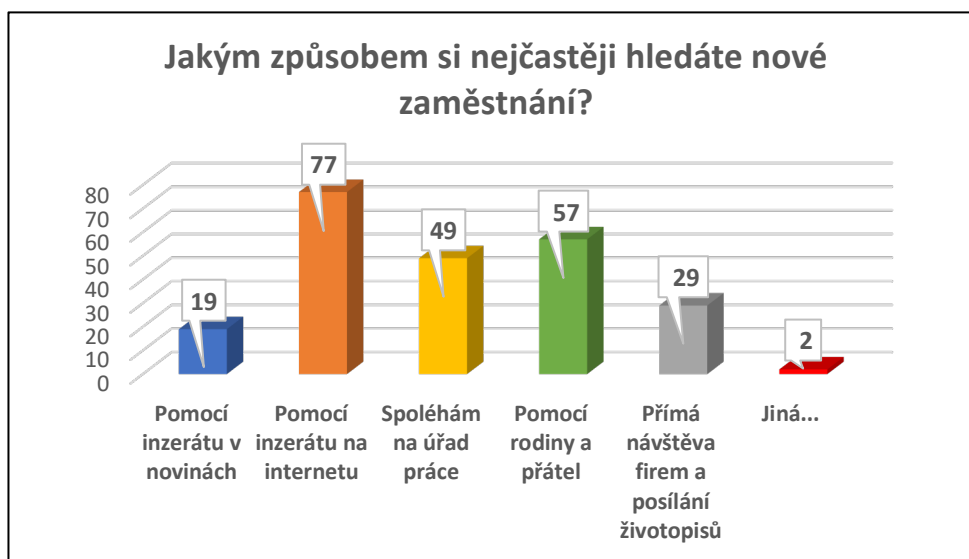
Graf 12: Jste evidován(a) na úřadu práce poprvé?



Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Z grafu číslo 12 je patrné, že dotazovaní respondenti jsou z většiny evidováni na úřadu práce poprvé a to celkem 63 respondentů, to je zřejmě stejně jako u předchozího grafu, že hodně respondentů je z mladší věkové skupiny, tedy teprve dokončili školu a jsou na úřadě práce evidováni poprvé.

Graf 13: Jakým způsobem si nejčastěji hledáte nové zaměstnání?

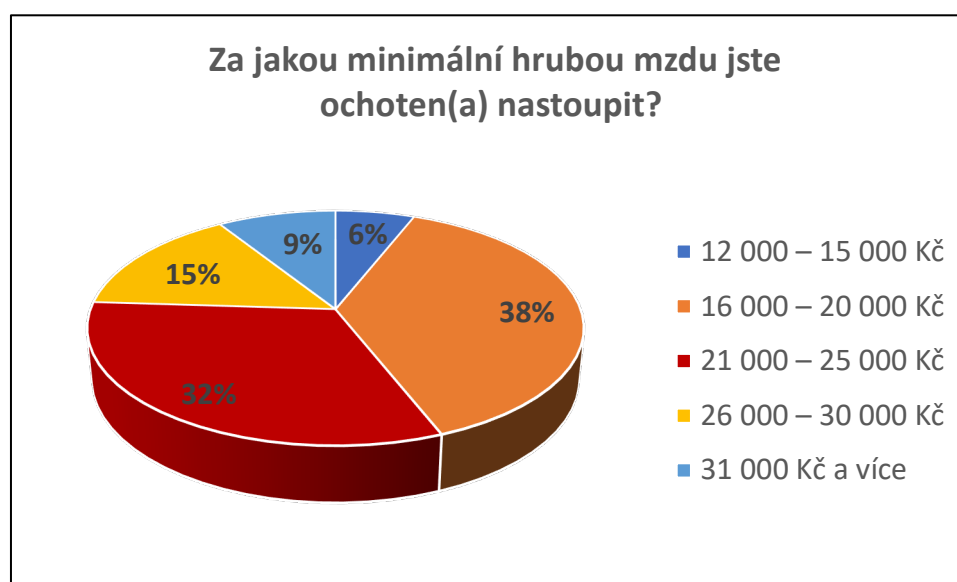


Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

V dalším grafu, kde byla možnost vybrat více odpovědí se otázka zabývá tím, jak si lidé nejčastěji hledají nové zaměstnání a ukázalo se, že nejčastějším způsobem je moderní

forma, tedy hledání práce pomocí inzerátů, které jsou na internetových stránkách. Tato odpověď byla zvolena 77x ze 100 respondentů. Dalším početným způsobem je hledání pomocí známých, kamarádů a rodiny, tedy doporučení přes lidi, se kterými se setkáváme často v našem životě. Celkem tuto možnost zvolilo 57 lidí. Na třetím místě je možnost, že lidé spoléhají na úřad práce, tedy čekají až jim úřad práce nabídne pracovní možnost, která by je zaujala, tato možnost byla zvolena 49x. V dnešní době moc není automatické navštěvovat firmy osobně a pouze 19x byla zaškrtnuta možnost hledání inzerátů v novinách, tedy internet překonal tištěnou formu. Dva lidé, také používají jinou možnost, pro hledání nové pracovní pozice.

Graf 14: Za jakou minimální hrubou mzdu jste ochoten (a) nastoupit?

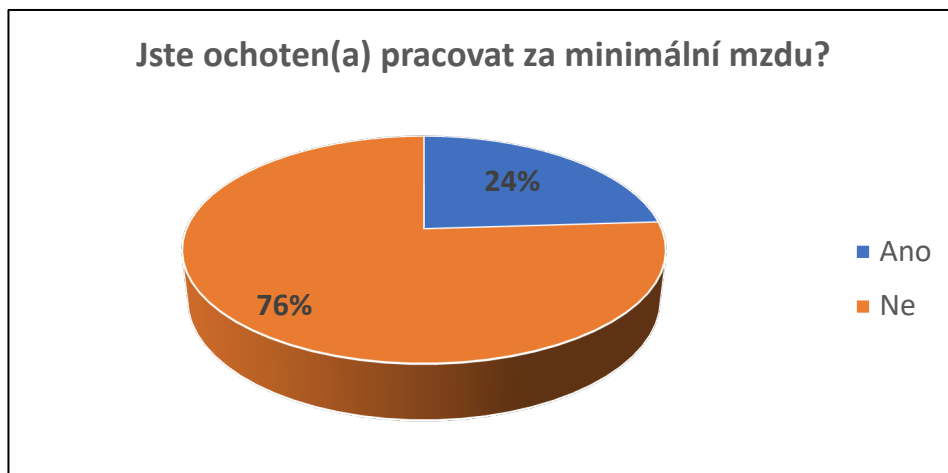


Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Otázka zabývající se minimální hrubou mzdou a jakému finančnímu ohodnocení dávají respondenti přednost je jednoznačné. Nejvíce lidí by bylo ochotno pracovat za 16 000 - 20 000 Kč, tedy je možné, že lidé čerstvě po škole, ještě nemají takové nároky, protože nemají dostatečnou praxi, aby si mohli říci více peněz a naopak lidé, kteří přijdou o zaměstnání ve starším věku, nemohou nalézt jejich vysněnou práci, a proto jsou ochotni začít v nové práci za menší finanční ohodnocení. Další možností, která také převažuje je 21 000-25 000 Kč, tedy pro osoby, které mají již vyšší vzdělání nebo větší praxi by byli ochotni pracovat za tuto finanční nabídku. V neposlední řadě je možnost 26 000 – 30 000, kde chce za tuto minimální hrubou mzdu pracovat 15 lidí. Lidé, kteří jsou ochotni pracovat za nejnižší

nabídky tedy 12 000 – 15 000 Kč je celkem 9 lidí a 6 lidí by chtělo být finančně oceněno na 31 000 Kč a více.

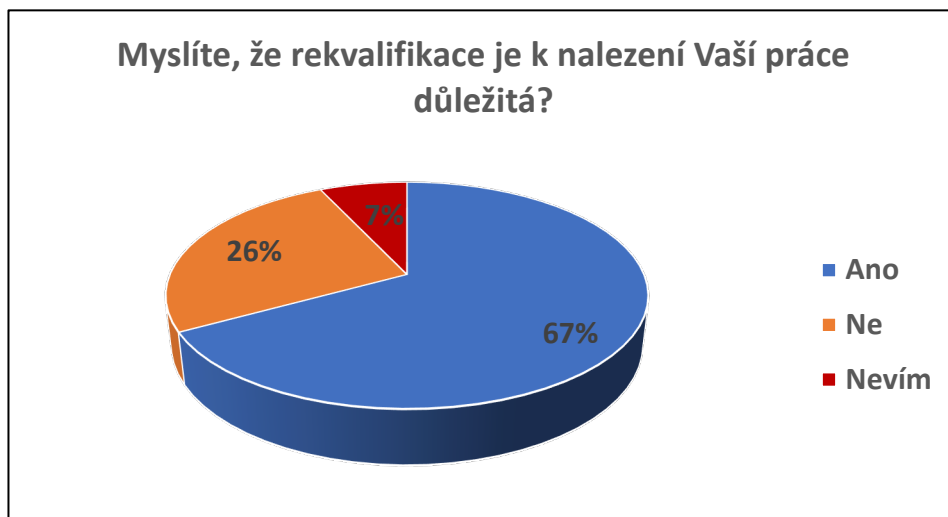
Graf 15: Jste ochoten(a) pracovat za minimální mzdu?



Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Z celkového počtu 100 respondentů je pouze 24 % respondentů ochotno pracovat za minimální mzdu a zbytek (76 %) zodpovězených dotazníků zaznamenalo, že tito lidé by za minimální mzdu nikdy nepracovali. Tedy za 14 600 Kč (k 1.1.2020).

Graf 16: Myslíte, že rekvalifikace je k nalezení Vaší práce důležitá?

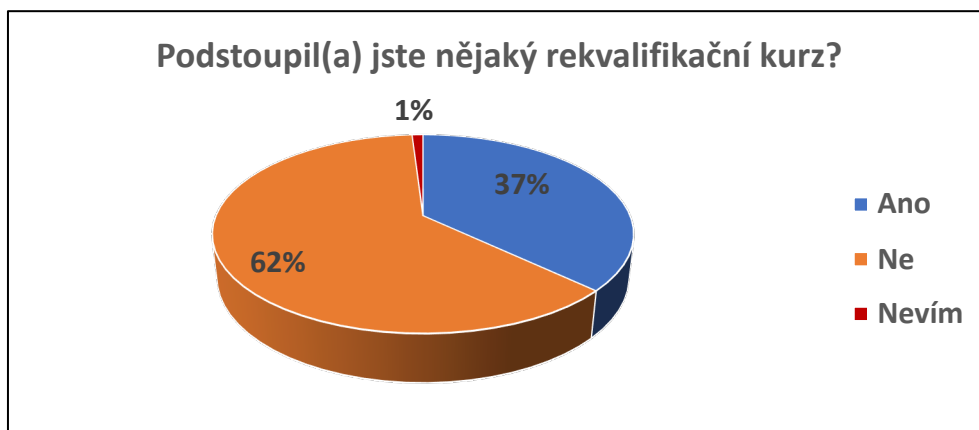


Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Rekvalifikační kurz je v dnešní době velice oblíbeným, jak mladší lidi, tak i pro staší osoby. Projít rekvalifikační kurz je velká pomoc k tomu, aby se práce mohla nalézt snadněji. Z dotazovaných respondentů si myslí celkem 67 %, tedy nadpoloviční většina lidí, že

rekvalifikační kurz je pro nalezení nové práce důležitý. Dalších 26 % si myslí, že není potřeba k nalezení nové práce a 7 % vůbec neví, zda je důležitý nebo není důležitý, aby jim to pomohlo nalézt nové zaměstnání.

Graf 17: Podstoupil(a) jste nějaký rekvalifikační kurz?



Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

V návaznosti na předchozí graf číslo 16 je doplňující otázka, jestli někdo z respondentů využil příležitost navštěvovat rekvalifikační kurzy. Z odpovědí je jasné, že 62 % lidí žádný rekvalifikační kurz nepodstoupilo a 1 % o rekvalifikačních kurzech neví. Ale 32 % respondentů potvrdilo, že rekvalifikační kurz podstoupil. V dnešní době je rekvalifikace důležitá, ať je to rekvalifikace z v rámci ovládnání počítačových dovedností, nebo jazykových dovedností nebo okruh účetnictví, daní či administrativa. Nebo v další oblasti to může být například manikúra, floristika, či barmanství.

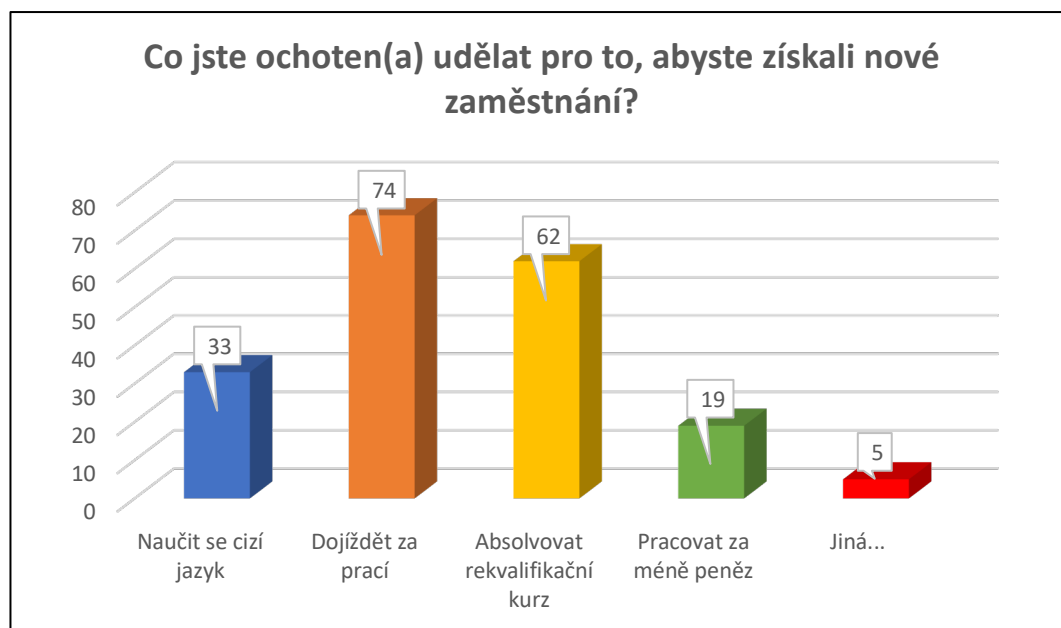
Graf 18: Jak dlouhou praxi máte v oboru, ve kterém chcete pracovat?



Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Ohledně dalšího grafu č.18, lze vyčíst, že nejčastější praxe v oboru je 1 – 3 roky. Taková praxe je velmi malá, ale pro nalezení nové práce je dostačující. Pod 1 rok, což je další skupiny (28 respondentů), je větší problém s nalezením práce a je potřeba dodělat rekvalifikaci nebo vyzkoušet pracovníka, kterému tak malá praxe nevádí a zaučí si respondenta sám ve vlastní firmě. Poslední tři skupiny jsou skoro na stejné úrovni, tedy praxe nad 11 let a více je pro nalezení nové práce velké plus, to stejné u praxe 7 – 10 let (15 respondentů) a praxe 4 -6- let (11 respondentů).

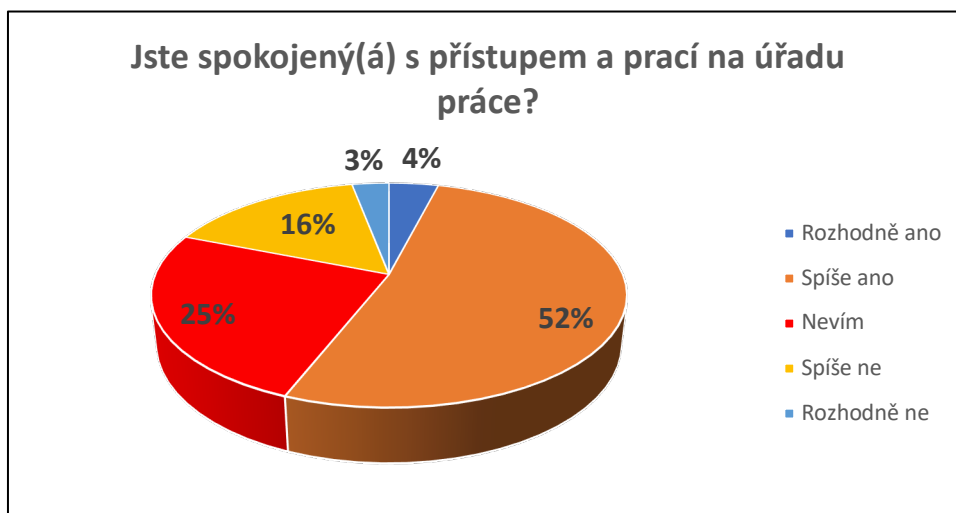
Graf 19: Co jste ochoten(a) udělat pro to, abyste získali nové zaměstnání?



Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Z grafu číslo 19 je patrné, že respondenti jsou ochotni pro nalezení nového zaměstnání z velké části dojíždět za prací. V této otázce je možné vybrat více odpovědí, tedy nejvíce lidí, který by byli ochotni za prací dojíždět zvolili tuto možnost celkem 74x. Další nejpočetnější možnost je absolvování rekvalifikačního kurzu, tato možnost je zvolena 62x. Hodně lidí je také ochotno se naučit nový nebo další jazyk, aby našli svou pozici na trhu práce (33x). A na posledním místě je, že lidé nejsou moc ochotni pracovat za méně peněz, ale i tak byla tato možnost zvolena 19x.

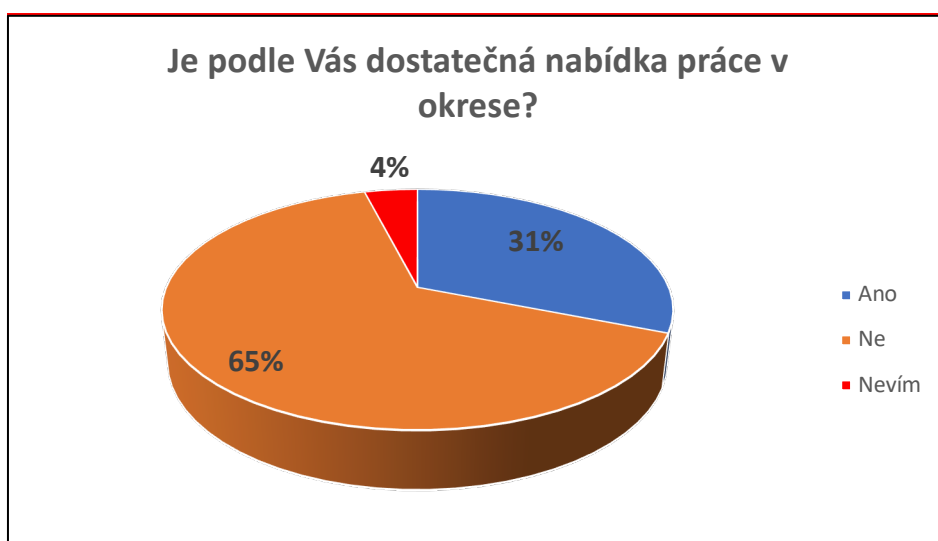
Graf 20: Jste spokojený(á) s přístupem a prací na úřadu práce?



Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Graf č.20 shrnuje spokojenost s přístupem na úřadu práce v Kutné Hoře a Čáslavi. Přes polovinu respondentů (52 %) odpovědělo, že jsou spíše spokojeni s prací na úřadu práce, což je velmi pozitivní ohlas. Dalších 25 % respondentů neví, zda jsou spokojeni nebo nikoliv. 16 % respondentů odpovědělo, že spíše nejsou spokojeni s prací na úřadu práce, tedy asi nebylo vyhověno jejím podmínkám a zatím se nepovedlo nalézt nic pro jejich případné nové zaměstnání. O tom, že práce na úřadě práce je bezchybná tedy odpověď je rozhodně ano, odpověděla 4 % a u negativní odpovědi rozhodně ne je celkem 3% ohlas.

Graf 21: Je podle Vás dostatečná nabídka práce v okrese?



Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

V návaznosti na spokojenost v předchozím grafu, je další otázka zaměřena, jestli si respondenti myslí, že je nabídka práce ve Středočeském kraji, a hlavně v jejich okrese dostatečná. Celkem 65 % respondentů si nemyslí, že je nabídka práce dostačující, ale na druhou stranu 31 % osob odpovědělo, že nabídka v okrese je dostačující. Pouze 4 % neví, jak to s nabídkou práce v okrese vypadá.

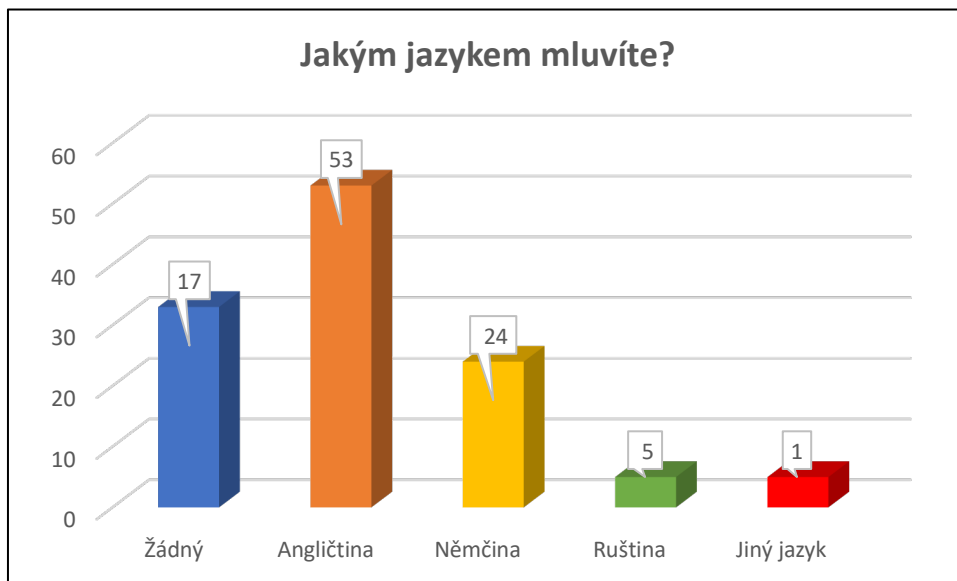
Graf 22: Myslíte si, že je nějaký faktor, který Vás limituje při hledání nové pracovní pozice?



Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Graf č. 22 se zaměřuje na faktory, které respondenty limitují v hledání jejich nové pozice na pracovním trhu. Nejčastějším důvodem je dostatečná praxe, kterou nemají spíše mladší věkové skupiny, ale i tak byla zvolena jako nejčastější důvod v dotazníku, celkem 44x byla zvolena ve výběru. Dalším důležitým faktorem je nedostatečná nabídka práce v okrese, což bylo důvodem zaškrtnout celkem 37x. Dalším limitujícím faktorem je vzdělání, které je důležité pro nalezení lepší pozice za vyšší platové ohodnocení, zvoleno 35x. V dnešní době je důležité umět i cizí jazyky, tedy dalším faktorem, který byl zvolen 33x je jazyková bariéra. V neposlední řadě je jisté, že někteří lidé nemohou najít práci i s ohledem na svůj zdravotní stav, tedy 23x byla zvolena možnost špatný zdravotní stav. A celkem 4x byla zvolena možnost, že to není žádný faktor z těchto uvedených.

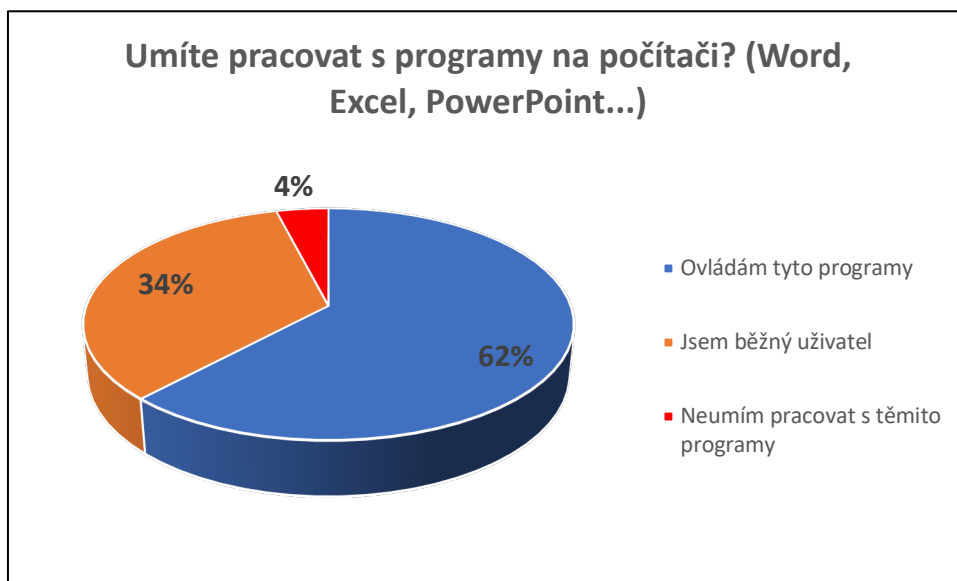
Graf 23: Jakým jazykem umíte mluvit?



Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Jak již bylo zmíněno v předešlém grafu, že umět další jazyk je důležitým benefitem pro nalezení pracovní pozice. Z grafu číslo 23 je zřetelné, že nejvíce používaným jazykem je angličtina, kterou se domluví více než 53 respondentů. Další lidé ovládají také němčinu, ale bohužel na třetím místě převládá 17x zvolena možnost, že lidé neumí žádný jazyk. V dnešní době je umění, alespoň jednoho jazyku navíc plusem pro každého z nás nejen z důvodu pracovní pozice, ale i z důvodu, že člověk může více cestovat.

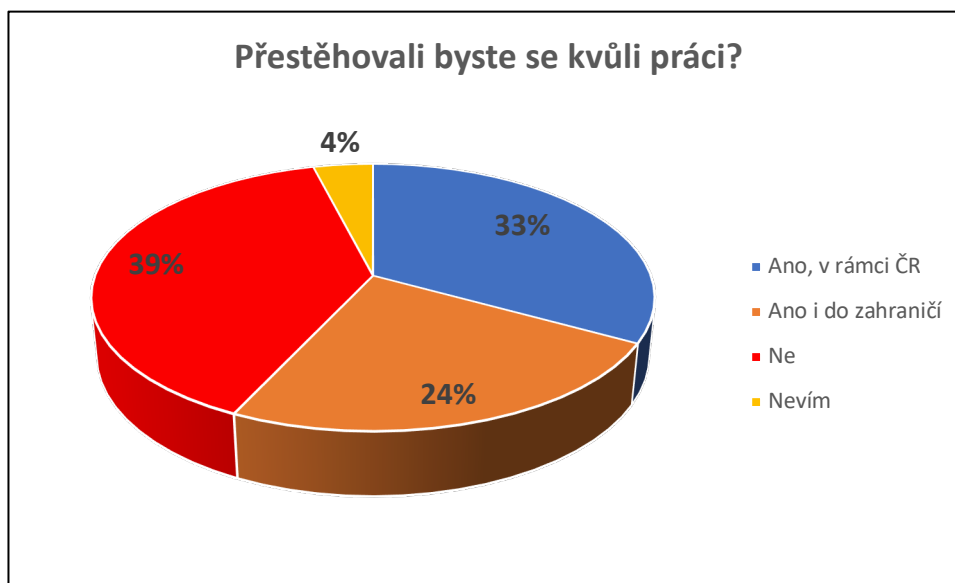
Graf 24: Umíte pracovat s programy na počítači? (Word, Excel, PowerPoint...)



Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

V dnešní době je práce s počítači velice důležitá, proto je nutné umět základní funkce a programy, které jsou nutné pro většinu nabízených pozic na úřadu práce. Z předposledního grafu číslo 24 je ale velice potěšující, že základní programy na počítači jako je Word, Excel nebo PowerPoint ovládá až 63 % respondentů. Dalším běžným uživatele je až 34 % a pouze 4 % respondentů tyto programy vůbec neovládá nebo neví o co se jedná.

Graf 25: Přestěhovali byste se kvůli práci?



Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Z posledního grafu číslo 25 je patrné, že většina respondentů by se kvůli nalezení nové pracovní pozice nebyla ochotna přestěhovat je to celkem 39 respondentů. Ale skoro stejná část dotazovaných by byla ochotna se přestěhovat alespoň v rámci České republiky, tedy z dotazovaných je to celkem 33 respondentů. Překvapivé je, že 24 respondentů odpovědělo, že by bylo ochotno pracovat i v zahraničí, což by mělo být prisuzováno spíše mladším lidem, kteří chtějí cestovat a nemají závazky jako rodinu nebo další důležité věci v České republice a chtějí nasbírat nové zkušenosti i za hranicemi. Pouze 4 respondenti neví, za by byli ochotni se za prací přestěhovat, či nikoliv.

4.2.2. Analýza kvalitativních znaků

Na základě dotazníkového šetření byly stanoveny 4 hypotézy. Hypotézy byly řešeny pomocí statistického programu IBM SPSS Statistics Data Editor, kde se pomocí zadaných hodnot vypočítaly výsledky požadovaných hypotéz, za pomoci jednoduchých tabulek.

Metoda matematické statistiky neboli test dobré shody umožňuje ověřit, jestli náhodná veličina má předem určité dané rozdělení pravděpodobnosti. Test dobré shody nebo také chí-kvadrát test je nejpoužívanějším testem nezávislosti, používá se pro ověřování hypotéz v kontingenční tabulce. Nejvíce používanější test chí-kvadrát je Pearsonův chí- kvadrát test. Tento test řeší a testuje shodu očekávaných a skutečných četností v částech oboru možných hodnot. Čím více částí, tím je přesnější testování, ale musí se zachovat pro úplně všechny části alespoň minimální požadovaná očekávaná četnost 5. Podmínkami, které musí být dodrženy při použití chí-kvadrát testu v kontingenční tabulce je, že nejvíce 20 % teoretických četností může být menších než 5 a žádná teoretická četnost nesmí být menší než 1.⁶¹

Velmi důležitým parametrem nebo ukazatelem pro testování je P-hodnota. U P- hodnoty můžeme říci, že zda je menší než 0,05, poté nulovou hypotézu zamítáme a z toho vyjde statisticky významný prvek na hladině významnosti $\alpha = 0,05$.

V poslední řadě je pro testování důležitá síla závislosti. Síla závislosti souvisí s hodnotou korelace, pokud dosahuje korelace těchto hodnot tak:⁶²

1. 0,01 – 0,09 – není žádná souvislost
2. 0,10 – 0,29 – je souvislost nízká až střední
3. 0,30 – 0,49 – střední až podstatná
4. 0,50 – 0,69 – podstatná až velmi silná
5. 0,70 – 0,89 – velmi silná
6. 0,90 – 0,99 téměř perfektní

Pomocí uvedených statistik jsou testovány všechny hypotézy v této práci a je vycházeno z teoretických ukazatelů, které byly uvedeny a na jejich základě jsou u hypotéz

⁶¹ Matematická biologie učebnice: Testování nezávislosti (Pearsonův chí-kvadrát test). Matematická biologie učebnice: Úvod [online] [cit.2020-02-29] Dostupné z: <https://portal.matematickabiologie.cz>

⁶² Pokročilé statistické metody geografického výzkumu [online]. [cit.2020-02-29]. Dostupné z: http://geoinovace.data.quonia.cz/materialy/ZX510_

stanoveny jejich výsledky. Všechny hypotézy jsou zaměřeny na dvě vybrané rizikové skupiny, a to mladí lidé do 30 let a starší lidé nad 45 let věku.

Hypotéza č.1: Lidé s vyšším vzděláním požadují vyšší mzdu, než lidé s nižším vzděláním

Vzdělání, kterého lidé dosáhnou za svého života velice souvisí s nástupní mzdou a ohodnocením. Mezi vzděláním a mzdou existuje závislost, proto vyšší dosažené vzdělání by mohlo být důležité pro vyšší mzdu. Z praxe je pochopitelné, že lidé s vyšším vzděláním budou požadovat vyšší mzdu než například lidé se základním vzděláním. Lidé s větším vzděláním mají více šancí se dostat na vedoucí pozice.

Do hypotézy byly zahrnuty otázky 3 a 7 z dotazníkového šetření, všechny hodnoty jsou vypsány do následující tabulky č. 6. Pro možnost využití testu a pro jednoznačnost odpovědi se sloučily hodnoty jako základní vzdělání, vyučení a střední škola s maturitou jako jedna oblast a druhou oblastí je vyšší odborné vzdělání a vysokoškolské vzdělání.

Tabulka 6: Nejvyšší dosažené vzdělání a minimální hrubá mzda

Nejvyšší dosažené vzdělání /hrubá mzda	12 000 – 25 000 Kč	26 000 Kč a více
Základní škola, Vyučení, Střední škola s maturitou	62	14
Vyšší odborné vzdělání Vysokoškolské vzdělání	3	21

Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Při vložení do programu IBM SPSS Statistics je výsledkem analýza, která je zapsána v tabulce č. 7. Tato tabulka ukazuje testování Chí-kvadrát testu, tedy vypočtená hodnota je menší než stanovená hladina významnosti ($0,0021 < \alpha = 0,05$). Při takovém výsledku se nulová hypotéza zamítá a přijímá se alternativní hypotéza H_1 .

H_0 : Výška mzdy není závislá na dosaženém vzdělání.

H_1 : Výška mzdy je závislá na dosaženém vzdělání.

Tabulka 7: *Chi-kvadrát test (Hypotéza č.1)*

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	38,259 ^a	1	0,0021
Continuity Correction ^b	35,283	1	0,0006
N of Valid Cases	100		
a 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 8,40.			
b Computed only for a 2x2 table			

Zdroj: IBM SPSS Statistics Data Editor, vlastní zpracování

Síla závislosti, která souvisí s hodnotou korelace je uvedena v následující tabulce č. 8. Vypočtenou závislost je možné považovat za podstatnou až velmi silnou, protože výše hodnoty je 0,619.

Tabulka 8: *Síla závislosti (Hypotéza č.1)*

Symmetric Measures		
		Value
Nominal by Nominal	Phi	0,619
	Cramer's V	0,619
N of Valid Cases		100

Zdroj: IBM SPSS Statistics Data Editor, vlastní zpracování

Hypotéza č. 2: Věk nemá vliv na délku evidence na úřadu práce.

Mezi věkem respondentů a délkou evidence na úřadu práce je určitá závislost. Z praxe je pochopitelné, že lidé s nižším věkem, kteří teprve opustili školu nebo shánějí práci poprvé budou hlavně lidi, kteří nemají žádnou praxi, proto je možné že budou potřeba více času, aby našli práci, kterou chtějí nebo podstoupila nějaký rekvalifikační kurz. Starší lidé již praxi mají, ale mohou mít problémy s technickými znalostmi nebo se začleněním do kolektivu, či neznalostí dalších jazyků.

Do hypotézy č. 2 byly zahrnuty otázky 2 a 4 z dotazníkového šetření, všechny hodnoty jsou vypsány do následující tabulky č. 9. Pro možnost využití testu a pro jednoznačnost odpovědí se sloučil věk do 25 let a 26 – 30 let jako jedna oblast a druhou oblastí jsou lidé 46 – 55 let a 56 a více let. K dalšímu sloučení došlo u délky evidence na ÚP, tedy jedna oblast je evidence do 3 měsíců a od 4 - 6 měsíců a další oblast je 7 – 9 měsíců a 10 – 12 měsíců a 13 – 24 měsíců.

Tabulka 9: Věk respondentů a délka evidence na ÚP

Věk respondentů/ délka evidence na ÚP	Do 6 měsíců	7 – 24 měsíců
Do 25 let, 26 – 30 let	57	5
46 – 55 let, 56 a více let	20	18

Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Při vložení do programu IBM SPSS Statistics je výsledkem analýza, která je zapsána v tabulce č. 10. Tato tabulka ukazuje testování Chí-kvadrát testu, tedy vypočtená hodnota je menší než stanovená hladina významnosti ($0,00006 < \alpha = 0,05$). Při takovém výsledku se nulová hypotéza zamítá a přijímá se alternativní hypotéza H_1 .

H_0 : Věk nemá vliv na délku evidence na Úřadu práce.

H_1 : Věk má vliv na délku evidence na Úřadu práce.

Tabulka 10: Chí-kvadrát test (Hypotéza č.2)

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	20,551 ^a	1	0,00006
Continuity Correction^b	18,391	1	0,00018
N of Valid Cases	100		
a 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 8,74.			
b Computed only for a 2x2 table			

Zdroj: IBM SPSS Statistics Data Editor, vlastní zpracování

Síla závislosti, která souvisí s hodnotou korelace je uvedena v následující tabulce č. 11. Vypočtenou závislost je možné považovat za střední až podstatná, protože výše hodnoty je 0,453.

Tabulka 11: Síla závislosti (Hypotéza č.2)

Symmetric Measures		
		Value
Nominal by Nominal	Phi	0,453
	Cramer's V	0,453
N of Valid Cases		100

Zdroj: IBM SPSS Statistics Data Editor, vlastní zpracování

Hypotéza č. 3: U vybraných rizikových skupin se liší ochota se přestěhovat za práci.

V dnešní době mladým lidem nedělá problém se přestěhovat za práci ať už v rámci České republiky nebo do zahraničí. Mladí lidé nemají žádné závazky, aby je drželi na jednom místě a mohou si většinou svobodně vybrat na jakou cestu se vydají. Oproti tomu starší lidé mohou mít rodiny a určité závazky, proto při ztrátě zaměstnání většinou nemohou při nabídce pracovní příležitosti přejít do jiného města nebo se přestěhovat za hranice země.

Do hypotézy č. 3 byly zahrnuty otázky 2 a 18 z dotazníkového šetření, všechny hodnoty jsou vypsané do následující tabulky č. 12. Pro možnost využití testu a pro jednoznačnost odpovědí se sloučil věk do 25 let a 26 – 30 let jako jedna oblast a druhou oblastí jsou lidé 46 – 55 let a 56 a více let. K dalšímu sloučení došlo u ochoty přestěhování se za práci. Jedna oblast je ano v rámci ČR i do zahraničí a druhá oblast je nestěhují se, „Ne“.

Tabulka 12: Věk respondentů a ochota přestěhovat se za práci

Věk respondentů/ ochota přestěhovat se za práci	Ano (ČR i zahraničí)	Ne
Do 25 let, 26 – 30 let	51	6
46 – 55 let, 56 a více let	6	32

Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Při vložení do programu IBM SPSS Statistics je výsledkem analýza, která je zapsána v tabulce č. 13. Tato tabulka ukazuje testování Chí-kvadrát testu, tedy vypočtená hodnota je menší než stanovená hladina významnosti ($0,0025 < \alpha = 0,05$). Při takovém výsledku se nulová hypotéza zamítá a přijímá se alternativní hypotéza H_1 .

H_0 : Dle věku se neliší ochota přestěhovat se za práci.

H_1 : Dle věku se liší ochota přestěhovat se za práci.

Tabulka 13: Chí - kvadrát test (Hypotéza č.3)

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	19,235 ^a	1	0,0025
Continuity Correction ^b	23,554	1	0,0004
N of Valid Cases	95		
a 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 15,20.			
b Computed only for a 2x2 table			

Zdroj: IBM SPSS Statistics Data Editor, vlastní zpracování

Síla závislosti, která souvisí s hodnotou korelace je uvedena v následující tabulce č. 14. Vypočtenou závislost je možné považovat za střední až podstatná, protože výše hodnoty je 0,375.

Tabulka 14: Síla závislosti (Hypotéza č. 3)

Symmetric Measures		
		Value
Nominal by Nominal	Phi	0,375
	Cramer's V	0,375
N of Valid Cases		95

Zdroj: IBM SPSS Statistics Data Editor, vlastní zpracování

Hypotéza č. 4: Ženy jsou registrovány na úřadu práce déle než muži.

Do hypotézy č. 4 byly zahrnuty otázky 1 a 4 z dotazníkového šetření, všechny hodnoty jsou vypsané do následující tabulky č. 15. Pro lepší vyhodnocení došlo ke sloučení u délky evidence na ÚP, tedy jedna oblast je evidence do 3 měsíců a od 4 - 6 měsíců a další oblast je 7 – 9 měsíců a 10 – 12 měsíců a 13 – 24 měsíců.

Tabulka 15: Pohlaví a délka evidence na ÚP

Pohlaví/ délka evidence na ÚP	Do 6 měsíců	7 – 24 měsíců
Žena	43	11
Muž	33	13

Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Při vložení do programu IBM SPSS Statistics je výsledkem analýza, která je zapsána v tabulce č. 16. Tato tabulka ukazuje testování Chí-kvadrát testu, tedy vypočtená hodnota je větší než stanovená hladina významnosti ($0,357 < \alpha = 0,05$). Při takovém výsledku se nulová hypotéza přijímá.

H_0 : Délka evidence na ÚP není závislá na pohlaví.

H_1 : Délka evidence na ÚP je závislá na pohlaví.

Tabulka 16: *Chi - kvadrát test (Hypotéza č.4)*

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	0,848 ^a	1	0,357
Continuity Correction ^b	0,47	1	0,493
N of Valid Cases	100		
a 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 11,04.			
b Computed only for a 2x2 table			

Zdroj: IBM SPSS Statistics Data Editor, vlastní zpracování

Síla závislosti, která souvisí s hodnotou korelace je uvedena v následující tabulce č. 17. Vypočtenou závislost je možné považovat, že není žádná souvislost, protože výše hodnoty je 0,092.

Tabulka 17: *Síla závislosti (Hypotéza č.4)*

Symmetric Measures		
		Value
Nominal by Nominal	Phi	,092
	Cramer's V	,092
N of Valid Cases		100

Zdroj: IBM SPSS Statistics Data Editor, vlastní zpracování

4.5.3. Zhodnocení dotazníkového šetření

Důležitou součástí diplomové práce byl vlastní výzkum. Pro který bylo využito dotazníkové šetření. Dotazníkové šetření probíhalo dva měsíce, a to v prosinci 2019 a v lednu 2020. V průběhu těchto měsíců byly předány dotazníky v papírové formě na Úřady práce v Kutné Hoře a Čáslavi, které spadají do Středočeského kraje. Celkem bylo předáno 200 dotazníků, na každé pracoviště 100 kusů. Zpátky se vrátilo z Úřadu práce v Kutné Hoře 80 dotazníků, ze kterých bylo 20 vyřazeno z důvodu nesplnění cílové skupiny, tedy mladí lidé do věku 30 let a starší lidé nad 45 let. A z Úřadu práce v Čáslavi se vrátilo 50 dotazníků, kdy vyřazeno bylo 10, také z důvodu nesplnění cílové skupiny, pro tento vlastní výzkum. Dohromady bylo využito 100 dotazníků, které splnily potřebné parametry.

Ze všech vybraných respondentů se zúčastnilo 54 žen a 46 mužů, které splnili filtrační otázky, věkové skupiny, tedy mladí lidé do věku 30 let a starší lidé od 45 let. Kdy první riziková skupina byla početnější, tedy odpovídalo 62 respondentů ve věku do 25 let a 26 – 30 let. Druhá skupina byla méně početná, tedy 38 respondentů ve věku 46 – 55 let a 56 a více let. Dalším důležitým faktorem pro dotazníkové šetření bylo nejvyšší dosažené vzdělání, kdy nejvíce odpovědělo lidí se střední školou s maturitou (33 %), další v pořadí byli lidé se středním odborným vzděláním s výučním listem (22 %) a lidé s vysokoškolským titulem (22 %). Nejméně početnou skupinou byli lidé s vyšším odborným vzděláním (13 %) a nejmenší skupinkou jsou lidé pouze se základním vzděláním (6 %).

Důležitou otázkou je samotná nezaměstnanost, která je tématem celé práce a délka evidence na ÚP. Tedy nejvíce respondentů je evidováno do 6 měsíců (76 %), jsou to většinou mladší věkové skupiny, nebo-li lidé, kteří právě dokončili vzdělání a snaží se sehnat první pracovní poměr. Další početnější skupina jsou lidé od 7 – 9 měsíců a pouze malé procento je více jak rok evidováno na ÚP, tyto lidé by mohli mít problém se znovuzačleněním do pracovního kolektivu nebo opět najít chuť pracovat, raději se smíří s nižší životní úrovní, ale pracovat nechtějí. Na tuto otázku navazovala doplňující věta, jestli jsou evidováni poprvé. 63 % uvedlo, že jsou na ÚP evidováni poprvé a 37 % už někdy v předchozích letech na ÚP evidováni byli. Lidé, kteří jsou evidováni na ÚP si své zaměstnání nehledají jen pomocí úřadu práce, ale nejčastěji pomocí internetových stránek, kde firmy nabízejí své pozice na firemních stránkách nebo pracovních portálech. Tato možnost byla zvolena až 77x v dotazníkovém šetření, kde respondenti mohli vybrat více možností. Další nejčastější

odpovědí byla pomoc od rodiny a přátel, na které se nejčastěji obrací 57 lidí z dotazovaných. Respondenti, také často odpovídali, že věří úřadu práce, že dokáže sehnat jejich pozici na trhu a někteří lidé (29x) raději přímo zajdou do firmy, kam donesou svůj životopis. Jen velmi málo lidí spoléhá na inzeráty v novinách (19x).

Při hledání nové pracovní pozice je samozřejmě nutné vědět za kolik peněz jsou respondenti ochotni nastoupit do pracovního poměru. Dvě nejčastější odpovědi byly za minimální hrubou mzdu 16 000 – 20 000 Kč, kdy odpovědělo 38 % a také za 21 000 – 25 000 Kč, kde odpovědělo 32 %. Druhou možností, která také převažuje je 26 000 – 30 000 Kč, tuto odpověď volili hlavně lidé s dlouhou praxí nebo vysokou školou. Pouze 6 % by pracovalo za 12 000 – 15 000 Kč.

V dnešní době lidé hodně vyhledávají rekvalifikační kurzy, které se staly celkem moderní záležitostí. Využívají je jak mladší, tak starší věkové skupiny. V otázce, zda si lidé myslí, že jim rekvalifikace pomůže k nalezení lepší pracovní pozice si 67 % myslí, že ano, 26 % předpokládá, že ne a 7 % vůbec neví o rekvalifikačních kurzech nebo zda jim pomohou se v něčem zlepšit. Celkově se rekvalifikačních kurzů zúčastnilo 37 %, nikdy se nezúčastnilo 62 % a pouze jeden člověk neví, jestli rekvalifikační kurz podstoupil. Lidé, kteří hledají nové zaměstnání jsou nejčastěji ochotni dojíždět za prací, tedy celkem 74x byla tato odpověď zvolena u otázky, která měla možnost více odpovědí. Další věcí, kterou lidé podstoupí je rekvalifikační kurz (62x) nebo se naučit cizí jazyk (33x). Nejméně hodnocená odpověď bylo, že lidé budou ochotni pracovat za méně peněz (19x).

V celkovém zaměření na Úřad práce v Kutné Hoře a Čáslavi jsou lidé z 52 % spíše spokojeni s prací na ÚP. Celkem 25 % neví, jestli se úřad dostatečně snaží jim nalézt vhodnou pracovní pozici a 16 % spíše nesouhlasí s dobrým přístupem na ÚP. Pouze 4 % jsou rozhodně spokojena s prací na ÚP a jen 3 % rozhodně nejsou spokojena s prací na ÚP. Podle respondentů si 65 % myslí, že nabídka práce v okrese není dostačující a 31 % je přesvědčena, že nabídka v okrese je dostatečná. Nejvíce limitujícím faktorem, který respondenty limituje v nové práci je dostatečná praxe (44x), dalšími faktory je vzdělání (35x) a jazyková bariéra (33x). Hodně lidí si myslí, že vinou je nedostatečná nabídka práce v okrese (37x), ale 23 respondentů dalo jako možnost zdravotní stav. V této otázce, kde byla možnost zvolit více odpovědí, čtyři respondenti zvolili, že nic z vybraného je nelimituje.

Respondenti, kteří odpovídali na dotazník, nejčastěji mluví anglicky (53x) a německy (24x). Ale 17x byla zvolena možnost, že lidé nemluví žádný dalším jazykem. Více jak polovina lidí (62 %) v dotazníkové šetření ovládá programy na počítači (Word, Excel, PowerPoint.), pouze 34 % jsou lidé s běžným používáním a pouze 4 % nezná a neovládá tyto programy. Poslední otázkou byla ochota dojíždět za prací, kdy převážně mladší část respondentů nemá problém s přestěhováním v rámci ČR (33 %) ani v rámci zahraničí (24 %), ale stále převládá možnost, že se lidé za prací stěhovat nechtějí (39 %). Pouze 4 % neví, jestli by bylo ochotno se přestěhovat nebo ne.

V rámci diplomové práce, a hlavně pomocí dotazníkového šetření byly zvoleny 4 hypotézy, kde byly tři potvrzeny, že jsou statisticky významné a jedna vyvrácena. Hypotézy byly hodnoceny pomocí chí-kvadrát testu. Tedy výška mzdy je závislá na dosaženém vzdělání, věk má vliv na délku evidence na ÚP a dle věku respondentů se liší ochota přestěhovat se za prací. Pouze hypotéza, zda jsou ženy registrovány na úřadu práce déle, než muži byla vyvrácena a byla přijata nulová hypotéza, tedy délka evidence na ÚP není závislá na pohlaví.

5. Návrhy a doporučení

Středočeský kraj je v podílu nezaměstnaných osob od 15 – 64 dlouhodobě nejnižší v celé České republice. Nejvíce Středočeský kraj ovlivňuje hlavní město Praha, kde kvůli těsné blízkosti kraje jsou velké výkyvy v jednotlivých oblastech Středočeského kraje v rámci nezaměstnanosti. Diplomová práce a její praktická část byla zaměřena hlavně na absolventy škol a mladistvé a také osoby staršího věku nad 45 let. Mladiství a absolventi škol mají v současné době, ale také dlouhou dobu potíže při přechodu ze školní docházky a systému vzdělávání do praxe. Nejvíce je tato kumulace znát září a říjnu, kdy mladiství už nejsou chráněny vzdělávacím systémem, před pracovní povinností. Největším problémem absolventů je nedostatek praxe, tedy by byla potřeba u některých studentů podstoupit praxi již během studia, aby při opuštění školy neměli takové problémy s nalezením práce. Ale v dalším případě se studenti ani nesnaží najít krátkodobé pracovní poměry, proto by byla potřeba zavést povinné praxe, alespoň na několik hodin měsíčně. Tento problém je v dnešní době kumulován pomocí zaměstnavatelů, kteří začali nabírat absolventy bez praxe a sami si je zaučují na potřebné pozice a vytvářejí nová pracovní místa, a to i pro nezkušené absolventy i mladistvé.

Při pohledu na další rizikovou skupinou a to lidé, kteří přijdou o své zaměstnání v pozdějším věku, by jako doporučení měla být hlavně rekvalifikace. Pro hodně lidí ve starším věku je práce s počítačem nebo novými technologiemi obtížná, proto je potřeba zajít na kurz pro zlepšení této dovednosti, aby se pracovní pozice hledala lépe. Pokud Úřad práce nedostatečně informuje své klienty, je potřeba se zajímat samostatně nebo použít internetové stránky jako pomocnou ruku, kde lidem bez počítače někdo vyhledat kurzy pomůže, i kdyby se měli obrátit na samotný ÚP. Z dotazníkového šetření vyšlo, že lidé jsou spíše spokojeni s prací na úřadu práce, což je velké plus, ale i tak je potřeba, aby se ÚP zajímal o své klienty a pomohl jim pracovní místo, co nejlépe sehnat. Pokud jsou někteří lidé nezaměstnaní delší dobu je potřeba osoby motivovat zpátky do pracovního procesu, aby si našli pracovní místo a nespokojili se pouze s nízkou úrovní života. Bohužel výše dávek je na takové úrovni, že lidem stačí pouze nízká finanční podpora a nesnaží se do pracovní morálky zpátky začlenit.

Do budoucích let je potřeba dále řešit prevenci ve věci eliminace dlouhodobé nezaměstnanosti. Rozvíjet podnikání z cíle zlepšení hospodářské struktury a vytváření nových míst a ohrožená místa více stabilizovat. Je třeba zvyšovat kvalifikaci, které trh

potřebuje. Je potřeba ke všem uchazečům a zájemcům o zaměstnání přistupovat individuálně, komplexně posoudit jejich možnosti, schopnosti a uplatnitelnost na trhu. Pro všechny uchazeče poskytovat odborné a intenzivní poradenství pro poskytnutí vhodného zaměstnání. Zkvalitnění monitoringu trhu práce a podporovat snížení registrované nezaměstnanosti u vybraných cílových skupin uchazečů.

Ve Středočeském kraji a blízkosti hlavního města Prahy je stále dobrá nabídka pracovních příležitostí. Do budoucna je předpokládáno, že v kraji nebude rapidně růst nezaměstnanost, spíše bude míra nezaměstnanosti klesat a bude tedy podobný vývoj jako v předchozích letech.

6. Závěr

Diplomová práce je zaměřena na rizikové skupiny na trhu práce ve Středočeském kraji, kdy nezaměstnanost je velmi důležitým tématem, které ovlivňuje každého jedince nejen z finanční, ale i psychické stránky. Práce se v první části zaměřovala na rozebrání klíčových pojmů jako je nabídka po práci, poptávka po práci, rozdělení na určité druhy nezaměstnaností nebo jak je pro tuto práci důležité, tak rozebrání jednotlivých všech rizikových skupin na trhu práce. Další částí je specifikace Středočeského kraje a jeho okresů.

Rizikové skupiny nezaměstnaných jsou lidé, kteří se dělí na různé skupiny ve společnosti. Mohou to být absolventi škol, bezdomovci, dlouhodobě nezaměstnaní, mladiství, národnostní menšiny, lidé starší 50 let nebo lidé, které mají potíže se zdravotním stavem. Tyto skupiny lidí nemají velkou šanci se udržet v pracovní pozici nebo si nově zaměstnání snadno nalézt. Nemají návyky pracovat z pohledu na mladistvé, kteří nemají žádnou praxi. Nebo si lidé musí najít rekvalifikaci, aby o práci nepřišli nebo si pracovní pozici našli. Lidé se zdravotním postižením mají problém se smyslem života nebo lidskou důstojností a s dnešním velkým důrazem na produktivitu práce se jejich šance na zaměstnání snižují. Romské etniku je na ÚP také ve většině případů závislé, důvodem je hlavně pouze základná vzdělání a žádná snaha si najít práci z důvodu závislosti na poskytování sociálních dávek.

Praktická část je rozdělena na dvě části. První je zaměřená na nezaměstnanosti pomocí portálu MPSV, kde je rozebrána nezaměstnanost pomocí přehledných tabulek dle vzdělání, věku, pohlaví a evidence na ÚP. Důležitou tabulkou je vývoj nezaměstnaných osob v jednotlivých okresech kraje, kde se je vidět, že registrovaná nezaměstnanost ve Středočeském kraji patří mezi nejnižší nezaměstnanost v ČR. Uvnitř kraje jsou však značné výkyvy v nezaměstnanosti z důvodu blízkosti hlavního města Prahy. Nejmenší podíl nezaměstnaných je v okrese Praha východ a Praha západ (1,1 % a 1,4 %), a také v Mladé Boleslavi (1,7 %) a Benešově (1,6 %). Na druhou stranu jsou okresy, které drží podíl nezaměstnanosti nad 3 %, jsou to Nymburk, Příbram, Kladno, Kolín, Kutná Hora a Mělník. Druhou částí je vlastní výzkum, který byl proveden pomocí dotazníkového šetření, a poté stanovení a vyhodnocení 4 hypotéz, které vychází z výsledků dotazníkového šetření. Dotazníky byly vyplněny na Úřadu práce v Kutné Hoře a Čáslavi, kdy tyto dva okresy spadají do Středočeského kraje. Dotazníkového šetření se zúčastnilo 54 žen a 46 mužů, které

splnili podmínky a byli buďto absolventi a mladiství do 30 let nebo lidé staršího věku nad 45 let. Početnější skupinou byli mladiství do 30 let, tedy 62 respondentů a lidé staršího věku vyplnilo dotazník 38 respondentů. Nejvíce dotazovaných mělo střední vzdělání s maturitou (33 %) a nejméně odpovědí bylo od lidí pouze se základním vzděláním (6 %). Při pohledu na délku evidence se nejčastější odpovědí stalo do 6 měsíců (76 %) a nejméně častou nad 12 měsíců. Z dotazníků vyplynulo, že lidé nejčastěji hledají práci přes internetové stránky, anebo pomocí rodiny a přátel. Nejméně častá bylo hledání práce přes inzerát v novinách nebo navštívení firmy osobně. Minimální finanční ohodnocení by přijalo pouze 6 respondentů (12 000 – 15 000 Kč). Nejvíce by byli lidé ochotní pracovat za 16 000 - 20 000 Kč (38 %) a také za 21 000 – 25 000 Kč (32 %). V dnešní době jsou rekvalifikační kurzy vhodnou záležitostí, jak najít pracovní pozici. Rekvalifikačního kurzu se z respondentů zúčastnilo 37 % a 62 % se rekvalifikace nezúčastnilo. Celková spokojenost s prací na Úřadu práce v Kutné Hoře a Čáslavi je v pořádku a lidé jsou spíše spokojeni s přístupem na ÚP (52 %) a vůbec nespokojených byla pouze 3 % respondentů. Další částí bylo zaměření na jazykové a technické dovednosti, kdy lidé nejvíce mluví anglicky a německy a programy na PC (Word, Excel, PowerPoint) ovládá více jak polovina respondentů (62 %). Poslední otázkou byla ochota dojíždět za prací, tedy 33 % respondentů je ochotno se přestěhovat za prací v ČR, 24 % nemá problém se přestěhovat do zahraničí. Ale 39 % respondentů by se za prací nikam stěhovat nechtělo.

V rámci diplomové práce byly zařazeny 4 hypotézy, které byly sestaveny pomocí dotazníkového šetření. Při vyhodnocení pomocí programu IBM SPSS Statistics Data Editor, byly tři hypotézy potvrzeny a jedna vyvrácena. Tedy výška mzdy je závislá na dosaženém vzdělání, věk má vliv na délku evidence na ÚP a dle věku respondentů se liší ochota přestěhovat za prací. Poslední hypotéza se nepotvrdila, tedy výsledkem je, že ženy nejsou registrovány na úřadu práce než muži, a tedy délka evidence na ÚP není závislá na pohlaví.

Poslední částí diplomové práce je zhodnocení celé dotazníkové části včetně vyhodnocení hypotéz. Uvedeny byly návrhy a doporučení jak v závislosti na dotazníkovém šetření, tak v rámci nastudovaných informací v rámci zpracování diplomové práce v současné době i do budoucích let.

7. Seznam použitých zdrojů

7.1. Literatura

1. BRČÁK, Josef, Bohuslav SEKERKA a Dana STARÁ. Makroekonomie - teorie a praxe. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2014. ISBN 978-807-3804-923.
2. BROŽOVÁ, Dagmar. Společenské souvislosti trhu práce. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-864-2916-4.
3. BROŽOVÁ, Dagmar. Kapitoly z moderní ekonomie trhů práce. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-807-4007-194.
4. BUCHTOVÁ, Božena. Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha: Grada, 2002. Psyché (Grada). ISBN 80-247-9006-8.
5. DUDOVÁ, Radka. *Souvislosti proměn pracovního trhu a soukromého, rodinného a partnerského života*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2007. 166 s. ISBN 978-80-7330-119-4.
6. JUREČKA, Václav. *Makroekonomie*. 2., aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013. Expert (Grada). ISBN 978-80-247-4386-8.
7. KLÍMA, Jan. Makroekonomie. Praha: Alfa Publishing, 2006. ISBN 80-865-7529-2.
8. KOTÝNKOVÁ, Magdalena a Otakar NĚMEC. Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU. Praha: Professional Publishing, 2003. ISBN 80-864-1948-7.
9. KREBS, Vojtěch a Jaroslava DURDISOVÁ. Sociální politika. Praha: Codex Bohemia, 1997-. ISBN 80-863-9533-2.
10. KUCHAR, Pavel. Trh práce: sociologická analýza. V Praze: Karolinum, 2007. ISBN 9788024613833.

11. LIPOVSKÁ, Hana. Moderní ekonomie: jednoduše o všem, co byste měli vědět. Praha: Grada, 2017. ISBN 978-80-271-0120-7.
12. MAREŠ, Petr. Nezaměstnanost jako sociální problém. Vyd. 3., upr. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-864-2908-3.
13. MARUŠKA, Zdeněk. Nenechte si líbit nezaměstnanost!: hospodářská krize a nezaměstnanost jsou odstranitelné. [Olomouc: Z. Maruška], 2012. ISBN 978-80-260-2443-9.
14. ROJÍČEK, Marek, Vojtěch SPĚVÁČEK, Jan VEJMĚLEK, Eva ZAMRAZILOVÁ a Václav ŽDÁREK. Makroekonomická analýza: teorie a praxe. Praha: Grada Publishing, 2016. Expert (Grada). ISBN 978-802-4758-589.
15. SAMUELSON, Paul Anthony a William D. NORDHAUS. Ekonomie. Vyd. 2. Praha: Svoboda, 1995. ISBN 80-205-0494-X.
16. SOUKUP, Jindřich, Vít POŠTA, Tomáš PAVELKA a Pavel NESET. *Makroekonomie*. 3. aktualizované vydání. Praha: Management Press, 2018. ISBN 978-80-7261-537-7.
17. ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. Nezaměstnanost., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013. Psyché (Grada). ISBN 978-802-4742-823.

7.2. Internetové zdroje:

1. Úřad práce ČR - Úřad práce [online]. Copyright ©FOd [cit. 27.02.2020]. Dostupné z: https://www.uradprace.cz/documents/37855/917761/Rocni%20SCK_2017.pdf/dbb544e7-f763-b393-319b-559e00a89192
2. Aktivní politika zaměstnanosti. Integrovaný portál MPSV [online]. [cit. 2019-08-20]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>
3. Politika zaměstnanosti. Integrovaný portál MPSV [online]. [cit. 2019-08-20]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2007p1/Analyza0706.pdf
4. Krajská správa ČSÚ pro Středočeský kraj: Charakteristika kraje. Český statistický úřad [online]. [cit. 2019-09-02]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/xs/charakteristika_kraje
5. Úřad práce ČR - Úřad práce [online]. [cit. 18.02.2020]. Dostupné z: https://www.uradprace.cz/documents/37855/917761/Rocni_SCK_2017.pdf/dbb544e7-f763-b393-319b-559e00a89192
6. Matematická biologie učebnice: Testování nezávislosti (Pearsonův chí-kvadrát test). Matematická biologie učebnice: Úvod [online]. Dostupné z: <https://portal.matematickabiologie.cz/index.php?pg=aplikovana-analyza-klinicky-a-biologicky-dat--analyza-a-management-dat-pro-zdravotnicke-obory--testovani-hypotez-o-kvalitativnich-promennych--analyza-kontingencnich-tabulek--testovani-nezavislosti-pearsonuv-chi-kvadrat-test>
7. Pokročilé statistické metody geografického výzkumu [online]. [cit.2020-02-29]. Dostupné z: http://geoinovace.data.quonia.cz/materialy/ZX510_Pokrocile_statisticke_metody_geografickeho_vyzkumu_MU/Korelacni_analyza.pdf
8. Vývoj minimální mzdy od jejího zavedení v roce 1991. Integrovaný portál mpsv. [online]. 2018 [cit. 2020-02-29]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/871>

8. Přílohy

Příloha 1: Dotazníkové šetření

Dobrý den,

jmenuji se Klára Vlachová a jsem studentkou Provozně ekonomické fakulty České zemědělské univerzity v Praze. Ráda bych Vás tímto požádala o vyplnění krátkého dotazníku, který mi poslouží ke zpracování praktické části mé diplomové práce. Dotazník je anonymní, nezabere Vám víc než pár minut, všechny výsledky budou sloužit pouze pro účely mé diplomové práce.

Moc Vám děkuji za Váš čas.

1. Jaké je Vaše pohlaví?
 - a. Žena
 - b. Muž
2. Jaký je Váš věk?
 - a. Do 25 let
 - b. 26 – 30 let
 - c. 31 – 45 let
 - d. 46 – 55 let
 - e. 56 a více let
3. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?
 - a. Základní
 - b. Střední odborné s výučním listem
 - c. Střední škola s maturitou
 - d. Vyšší odborné
 - e. Vysokoškolské
4. Jak dlouho jste evidován(a) na úřadu práce?
 - a. Do 3 měsíců
 - b. 3 – 6 měsíců
 - c. 7 – 9 měsíců
 - d. 10 – 11 měsíců
 - e. 12 – 24 měsíců

- f. Déle než 24 měsíců
5. Jste evidován na úřadu práce poprvé?
- a. Ano
 - b. Ne
6. Jakým způsobem si nejčastěji hledáte nové zaměstnání?
- a. Pomocí inzerátu v novinách
 - b. Pomocí inzerátu na internetu
 - c. Spoléhám na úřad práce
 - d. Pomocí rodiny a přátel
 - e. Přímá návštěva firem a posílání životopisů
7. Za jako minimální hrubou mzdu jste ochoten(a) nastoupit?
- a. 12 000 – 15 000 Kč
 - b. 16 000 – 20 000 Kč
 - c. 21 000 – 25 000 Kč
 - d. 26 000 – 30 000 Kč
 - e. 31 000 Kč a více
8. Jste ochoten(a) pracovat za minimální mzdu?
- a. Ano
 - b. Ne
9. Myslíte, že rekvalifikace je k nalezení Vaší práce důležitá?
- a. Ano
 - b. Ne
 - c. Nevím
10. Podstoupil(a) jste nějaký rekvalifikační kurz?
- a. Ano
 - b. Ne
 - c. Nevím
11. Jak dlouhou praxi máte v oboru, ve kterém chcete pracovat?
- a. Méně než 1 rok
 - b. 1 - 3 roky
 - c. 4 - 6 let
 - d. 7 – 10 let
 - e. 11 let a více

12. Co jste ochoten(a) udělat pro to, abyste získali nové zaměstnání?
- Naučit se cizí jazyk
 - Dojíždět za prací
 - Absolvovat rekvalifikační kurz
 - Pracovat za méně peněz
 - Jiná možnost
13. Jste spokojený(á) s přístupem a prací na úřadu práce?
- Rozhodně ano
 - Spíše ano
 - Nevím
 - Spíše ne
 - Rozhodně ne
14. Je podle Vás dostatečná nabídka práce v okrese?
- Ano
 - Ne
 - Nevím
15. Myslíte si, že je nějaký faktor, který Vás limituje při hledání nové pracovní pozice?
- Jazyková bariéra
 - Dostatečná praxe
 - Vzdělání
 - Zdravotní stav
 - Nedostatečná nabídka práce v okrese
 - Nic z uvedeného
16. Jakým jazykem mluvíte?
- Žádný
 - Angličtina
 - Němčina
 - Ruština
 - Jiný jazyk
17. Umíte pracovat s programy na počítači? (Word, Excel, PowerPoint)
- Ovládám tyto programy
 - Jsem běžný uživatel
 - Neumím pracovat s těmito programy

18. Přestěhovali byste se kvůli práci?

- a. Ano, v rámci ČR
- b. Ano i do zahraničí
- c. Ne
- d. Nevím