

**Česká zemědělská univerzita v Praze**

**Institut vzdělávání a poradenství**

**Katedra pedagogiky**



**Česká zemědělská  
univerzita v Praze**

**Analýza nezaměstnanosti v působnosti úřadu práce a návrh  
rekvalifikačního kurzu pro vybranou kategorii  
nezaměstnaných**

Bakalářská práce

**Autor: Jana Trýbová**

Vedoucí práce: Ing. Kateřina Tomšíková

2020

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Jana Trýbová

Specializace v pedagogice  
Poradenství v odborném vzdělávání

Název práce

**Analýza nezaměstnanosti v působnosti úřadu práce a návrh rekvalifikačního kurzu pro vybranou kategorii nezaměstnaných**

Název anglicky

**Analysis of unemployment in the area of responsibility of the employment office and proposal for a re-training course for the selected category of the unemployed**

---

### Cíle práce

Cílem práce bude na základě analýzy vývoje nezaměstnanosti v okrese Beroun v letech 2015 – 2019 a komparace údajů se Středočeským krajem a Českou republikou a rovněž s využitím výsledků průzkumu trhu v oblasti nabídky rekvalifikačních kurzů vytvořit vlastní návrh rekvalifikačního kurzu pro vybranou kategorii nezaměstnaných.

### Metodika

Bakalářská práce je založena na analýze problematiky nezaměstnanosti vybraného úřadu práce a vývoji nezaměstnanosti v letech 2015 – 2019. Data budou získána z dostupných materiálů, které budou poskytnuty Úřadem práce v Berouně a Českého statistického úřadu. Budou použity metody sběru a analýzy dat a informací ze zdrojů jak primárních, tak sekundárních. V praktické části bude realizováno dotazníkové šetření, které bude zaměřeno na vybranou kategorii nezaměstnaných a na základě zjištěných skutečností bude s využitím metody syntézy navržen rekvalifikační kurz.

## Doporučený rozsah práce

Dle pravidel pro psaní bakalářské práce.

## Klíčová slova

trh práce, nezaměstnanost, úřad práce, rekvalifikace

---

## Doporučené zdroje informací

DANĚK, M. – VYŠKOVSKÁ, M. – FOJTÍKOVÁ, J. *Zaměstnávání cizinců na území České republiky*. Olomouc: ANAG, 2018. ISBN 978-80-7554-148-2.

KOTÝNKOVÁ, M. – NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce : vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU*. Praha: Professional Publishing, 2003. ISBN 80-86419-48-7.

MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 2., dopl. Praha: Sociologické nakladatelství, 1998. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-901424-9-4.

Občané třetích zemí – Ministerstvo vnitra České republiky. Úvodní strana – Ministerstvo vnitra České republiky [online]. Copyright © 2019. Dostupné z:  
<https://www.mvcr.cz/clanek/obcane-tretich-zemi.aspx>

ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost*. 2., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-4282-3.

Úřad práce ČR – Úřad práce. Úřad práce ČR – Úřad práce [online]. Copyright ©. Dostupné z:  
<http://www.uradprace.cz>

VÁCLAVÍKOVÁ, Anna, Helena KOLIBOVÁ a Alina KUBICOVÁ. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti: [studijní materiály pro kombinované studium Veřejná správa a regionální politika]*. Opava: Optys, 2009. ISBN 978-80-85819-76-2.

---

## Předběžný termín obhajoby

2020/21 ZS – IVP

## Vedoucí práce

Ing. Kateřina Tomšíková

## Garantující pracoviště

Katedra pedagogiky

---

Elektronicky schváleno dne 3. 11. 2020

**Ing. Karel Němejč, Ph.D.**

Vedoucí katedry

---

Elektronicky schváleno dne 3. 11. 2020

**Ing. Karel Němejč, Ph.D.**

Pověřený ředitel

V Praze dne 18. 11. 2020

## ČESTNÉ PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma: „**Analýza nezaměstnanosti v působnosti úřadu práce a návrh rekvalifikačního kurzu pro vybranou kategorii nezaměstnaných**“ vypracovala samostatně a citovala jsem všechny informační zdroje, které jsem v práci použila a které jsem rovněž uvedla na konci práce v seznamu použitých informačních zdrojů.

Jsem si vědoma, že na moji bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, především ustanovení § 35 odst. 3 tohoto zákona, tj. o užití tohoto díla.

Jsem si vědoma, že odevzdáním bakalářské práce souhlasím s jejím zveřejněním podle zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a to i bez ohledu na výsledek její obhajoby.

Svým podpisem rovněž prohlašuji, že elektronická verze práce je totožná s verzí tištěnou a že s údaji uvedenými v práci bylo nakládáno v souvislosti s GDPR.

V ..... dne .....

.....  
(podpis autora práce)

## **PODĚKOVÁNÍ**

Poděkování patří vedoucí mé bakalářské práce Ing. Kateřině Tomšíkové, která byla vždy ochotná, profesionální, a především trpělivá po celou dobu naší spolupráce. Děkuji jí za cenné rady, odborné vedení a připomínky, které mě vždy posunuly vpřed. Děkuji také respondentům, ochotným podílet se na dotazníkovém šetření a v neposlední řadě také mým kolegům z Úřadu práce ČR-Kontaktní pracoviště Beroun, za vstřícnost a přínosné rady, které napomohly ke zpracování mé práce.

## **Abstrakt**

Bakalářská práce na téma „**Analýza nezaměstnanosti v působnosti úřadu práce a návrh rekvalifikačního kurzu pro vybranou kategorii nezaměstnaných**“ byla zpracována na základě informací o vývoji nezaměstnanosti v okrese Beroun v letech 2015-2019.

V teoretické části byly použity metody sběru a analýzy dat a informací ze zdrojů sekundárních a cílem bylo vysvětlit pojmy, které souvisí s trhem práce, nezaměstnaností a úřadem práce. V kapitole „Trh práce“ byl tento termín definován a dále byla uvedena jeho typologie. Kapitola „Nezaměstnanost“ představila kromě základních pojmů také ukazatele a formy nezaměstnanosti. Samostatná kapitola se věnovala Úřadu práce České republiky, jeho působnosti, státní politice zaměstnanosti a také cizincům na trhu práce.

Praktická část byla zaměřena na analýzu vývoje nezaměstnanosti v okrese Beroun v letech 2015-2019, komparaci údajů se Středočeským krajem a Českou republikou. V rámci praktické části bylo realizováno vlastní dotazníkové šetření, na jehož základě a zjištěných skutečnostech byl s využitím metody syntézy navržen rekvalifikační kurz pro cizince ze třetích zemí s názvem „Skladník/Obsluha manipulačních vozíků“.

## **Klíčová slova**

trh práce, nezaměstnanost, úřad práce, rekvalifikace

## **Abstract**

The bachelor's thesis on the topic „**Analysis of unemployment in the area of responsibility of the employment office and proposal for a retraining course for the selected category of the unemployed**” was drawn up based on an information of the development of the unemployment in the Beroun district in the years 2015-2019.

In the theoretical part, methods of data collection and analysis from secondary sources were used and the aim was to explain the concepts related to the labour market, unemployment and the Labour Office. In the chapter "Labour market" this term was defined, and its typology was further mentioned. In addition to the basic concepts, indicators and forms of unemployment were presented in the chapter "Unemployment". A separate chapter was devoted to the Labour Office of the Czech Republic, its competence, the state employment policy, and the foreigners on the labour market.

The practical part focused on the analysis of the development of unemployment in the Beroun District in 2015-2019, a comparison of the data with the Central Bohemian Region and the Czech Republic. In the practical part, a separate questionnaire survey was carried out, on the basis of which and on the basis of the results a retraining course for foreigners from third countries, using the synthetic method, with the title "Warehouseman / Handling Truck Operator" was created.

## **Keywords**

labour market, unemployment, employment office, retraining

## **OBSAH**

ÚVOD.....	10
TEORETICKÁ VÝCHODISKA .....	11
1 Cíl a metodika .....	11
1.1 Cíl.....	11
1.2 Metodika.....	11
2 Trh práce .....	12
2.1 Typologie trhu práce .....	13
2.1.1 Primární a sekundární.....	13
2.1.2 Formální a neformální.....	14
2.1.3 Externí a interní.....	14
3 Nezaměstnanost.....	15
3.1 Definice nezaměstnanosti a nezaměstnaného .....	15
3.2 Ukazatele nezaměstnanosti.....	16
3.3 Formy nezaměstnanosti .....	17
3.4 Rizikové skupiny.....	21
4 Úřad práce .....	22
4.1 Působnost úřadu práce.....	22
4.1.1 Generální ředitelství .....	22
4.1.2 Krajské pobočky .....	23
4.1.3 Kontaktní pracoviště .....	23
4.2 Státní politika zaměstnanosti .....	24
4.2.1 Pasivní politika zaměstnanosti.....	25
4.2.2 Aktivní politika zaměstnanosti a její nástroje.....	26
4.3 Cizinci na trhu práce .....	30



4.3.1	Občané EU.....	30
4.3.2	Občané třetích zemí.....	30
PRAKTICKÁ ČÁST .....		32
5	Vlastní šetření.....	32
5.1	Charakteristika okresu Beroun.....	32
5.1.1	Demografická, sociální a ekonomická situace.....	32
5.1.2	Charakteristika regionu .....	33
5.2	Analýza nezaměstnanosti .....	35
5.2.1	Vývoj nezaměstnanosti v ČR v letech 2015-2019 .....	35
5.2.2	Vývoj nezaměstnanosti ve Středočeském kraji v letech 2015-2019....	36
5.2.3	Vývoj nezaměstnanosti v okrese Beroun v letech 2015-2019.....	39
5.2.4	Komparace údajů se Středočeským krajem a Českou republikou .....	40
5.3	Dotazníkové šetření.....	41
5.3.1	Realizace dotazníkového šetření.....	41
5.3.2	Zhodnocení výsledků dotazníkového šetření.....	41
5.4	Vlastní doporučení – návrh rekvalifikačního kurzu.....	45
ZÁVĚR.....		47
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ .....		48
SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ.....		51
SEZNAM PŘÍLOH.....		53

## ÚVOD

Tématem této bakalářské práce (BP) je „**Analýza nezaměstnanosti v působnosti úřadu práce a návrh rekvalifikačního kurzu pro vybranou kategorii nezaměstnaných**“.

BP je zaměřena na vývoj nezaměstnanosti v okrese Beroun, což je problematika, kterou se jako dlouholetý zaměstnanec Úřadu práce v ČR, Kontaktní pracoviště Beroun, na pozici odborný pracovník trhu práce, zabývám a zajímá mě. Ve svém zaměstnání se rovněž podílím na realizaci nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a zpracovávání podkladů za okres Beroun pro každoročně předkládané „Zprávy o situaci na krajském trhu práce“. Téma BP jsem si zvolila především z tohoto důvodu.

Problematicke trhu práce, nezaměstnanosti a státní politice zaměstnanosti se věnují ve svých publikacích kromě jiných autorů i Václavíková, Kolibová a Kubicová, Brožová, Vlček a Kaczor, z jejich poznatků vycházím především v teoretické části této práce. Cizinci, jejich zaměstnávání a postavením na trhu práce, se zabývá mimo jiné Daněk, Vyškovská a Fojtíková.

V praktické části zaměřené na analýzu vývoje nezaměstnanosti v okrese Beroun v letech 2015-2019, komparaci údajů se Středočeským krajem a Českou republikou, využívám především veřejně dostupných dat na webových stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí a Českého statistického úřadu. Stěžejní součástí praktické části této práce je dotazníkové šetření pro vybranou kategorii nezaměstnaných, zvolila jsem cizince z tzv. „třetích zemí“. Na základě výsledků vzešlých z dotazníkového šetření jsem v rámci svých doporučení navrhla pro tuto skupinu nezaměstnaných rekvalifikační kurz v oboru „Skladník/Obsluha manipulačních vozíků“. Podrobný projekt kurzu je součástí přílohy k této BP.

Závěr BP obsahuje shrnutí jejích jednotlivých částí, výsledků šetření a vlastních doporučení.

# TEORETICKÁ VÝCHODISKA

## 1 Cíl a metodika

### 1.1 Cíl

Cílem práce bylo na základě analýzy vývoje nezaměstnanosti v okrese Beroun v letech 2015-2019 a komparace údajů se Středočeským krajem a Českou republikou a rovněž s využitím výsledků průzkumu trhu v oblasti nabídky rekvalifikačních kurzů vytvořit vlastní návrh rekvalifikačního kurzu pro vybranou kategorii nezaměstnaných.

### 1.2 Metodika

Bakalářská práce byla založena na analýze problematiky nezaměstnanosti vybraného úřadu práce a vývoji nezaměstnanosti v letech 2015-2019. Data byla získána z dostupných materiálů, které poskytl Úřad práce v Berouně a Český statistický úřad. Byly použity metody sběru a analýzy dat a informací ze zdrojů jak primárních, tak sekundárních. V praktické části bylo realizováno dotazníkové šetření, které se zaměřilo na vybranou kategorii nezaměstnaných a na základě zjištěných skutečností byl s využitím metody syntézy navržen rekvalifikační kurz.

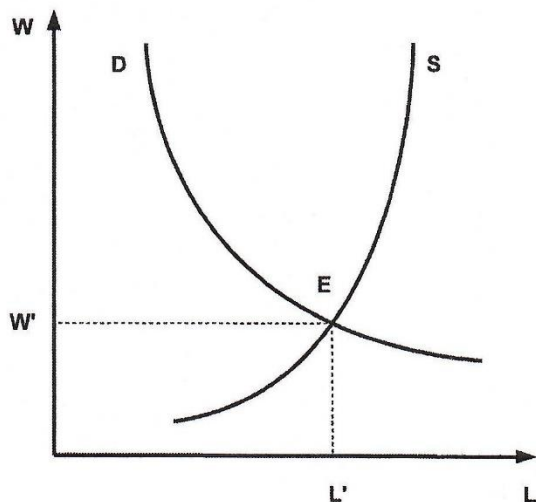
## 2 Trh práce

Trh práce se dá charakterizovat jako místo, kde se střetává nabídka, kterou tvoří zaměstnanci nebo uchazeči o zaměstnání nabízející svou pracovní sílu s poptávkou, na jejíž straně jsou zaměstnavatelé, kteří tuto pracovní sílu nakupují. Třemi základními faktory, kterými je trh práce tvořen je tedy nabídka práce, poptávka po práci a cena práce, mzda či plat (Václavíková, Kolibová, Kubicová, 2009, s. 23). Trh práce ovlivňují též faktory, kterými jsou dosažené vzdělání zaměstnanců nebo uchazečů o zaměstnání, jejich kvalifikace, praxe, pracovní podmínky. To vše má pak vliv na výši mzdy či platu. Trh práce utváří podmínky pro obě skupiny účastníků – zaměstnance i zaměstnavatele.

„Na trhu práce se střetávají odlišné subjekty s odlišnými cíli a odlišnými motivacemi. Na jedné straně stojí pracovník, který hledá ze svého pohledu „co nejlepší“ pracovní místo a chce prodat svoji službu práce za co nejvyšší cenu. Rozhoduje se např., kolik hodin práce bude na trhu práce nabízet, jaké úsilí bude vynakládat, do jakého množství a kvality lidského kapitálu bude investovat. Bude se snažit optimalizovat svoje rozhodování tak, aby dosáhl na maximální úroveň užitku, resp. blahobytu. Proti němu stojí firma, která chce dosáhnout co nejvyššího zisku a chce nakoupit službu práce za co nejnižší cenu. Firma rozhoduje např. o množství a kvalitě služby práce, kterou najme, o ochraně pracovníků a míře rizika v prostředí, do kterého práci najímá, a to vše na základě spotřebitelské poptávky a schopnosti uspokojit vyráběnou produkcí potřeby spotřebitele. Na trhu jsou tyto záměry poměřovány a situace tržní rovnováhy je uvádí do souladu“ (Brožová, 2012, s. 13-14).

Při každé změně nabídky či poptávky po práci na trhu práce se mění rovnovážná mzda i rovnovážná zaměstnanost (Brožová, 2003, s. 23). Nestabilita rovnováhy ovlivňuje situace v ekonomice (trh výrobků a služeb), změna předností domácností a firem, opatření státu (například změna minimální mzda) a také migrační toky. Češi dojíždějí za prací do zahraničí, a naopak cizinci využívají možnosti práce v České republice (Kaczor, 2013, s. 12).

**Obrázek 1 – Rovnováha na trhu práce**



Zdroj: Václavíková, Kolibová, Kubicová, 2009, s. 28

L – množství pracovních sil    W – mzdová sazba    L' – rovnovážná zaměstnanost  
W' – rovnovážná mzda    D – poptávka po práci    S – nabídka práce  
E – rovnováha

## 2.1 Typologie trhu práce

Podle Václavíkové, Kolibové a Kubicové (2009, s. 24) lze trh práce členit na primární a sekundární. Toto členění vychází z duální teorie trhu práce. Dále na formální a neformální trh práce a z perspektivy pohledu na trh práce, na externí a interní.

### 2.1.1 Primární a sekundární

Primární pracovní trh se vyznačuje lepšími podmínkami, jak pracovními, tak mzdovými. Poskytuje jistoty v práci nebo dobré možnosti kariérního růstu. Pozice vyskytující se na primárním trhu práce mají vyšší sociální prestiž. Sekundární trh práce je pravým opakem, nabízí pracovní místa, která mají ve společnosti nižší sociální významnost, a tudíž i horší mzdové či platové ohodnocení. Uplatnění zde nacházejí například nekvalifikovaní pracovníci, osoby zdravotně postižené nebo lidé, kteří jsou v předdůchodovém věku. Fluktuace pracovníků, častější nezaměstnanost a omezené možnosti profesního růstu patří k jevům, které se na sekundárním trhu často vyskytují (Mezihorák, 2006, s. 30).

### **2.1.2 Formální a neformální**

„Formální trh práce je trhem oficiálních pracovních příležitostí. Na tomto trhu se nacházejí místa, která kontrolují a regulují státní instituce. Naproti tomu neformální trh práce je trhem stojícím mimo kontrolu státu. V této souvislosti se hovoří o šedé nebo černé ekonomice“ (Václavíková, Kolibová a Kubicová, 2009, s. 24). Černý trh práce se týká nejen cizinců pracujících bez pracovního povolení, ale i osob, které si takto přivydělávají k oficiálním pracovním úvazkům (Winkler a Wildmannová, 1999, s. 27). Oba tyto trhy jsou recipročně propojeny, když dojde ke kolapsu na formálním trhu, promítne se tato skutečnost i na trhu neformálním, a naopak.

### **2.1.3 Externí a interní**

Externí trh (vnější) je otevřeným trhem a firmy si na něm konkurují (Václavíková, Kolibová a Kubicová, 2009, s. 24). Na jedné straně stojí pracovníci, kteří nabízejí svoji pracovní sílu, získanou kvalifikaci a dovednosti a na straně druhé firmy, poskytující volná pracovní místa. Interní neboli vnitřní trh práce jednotlivých firem nabízí pracovní příležitosti v rámci podniku. Typickým příkladem je přesun pracovníků dle potřeb firmy při změně výroby, aniž by došlo k nutnosti propouštět (Mezihorák, 2006, s. 32).

### 3 Nezaměstnanost

Základním cílem makroekonomické politiky vlády je dosáhnout plné zaměstnanosti. Zaměstnanost je rovna poptávce po pracovnících, což je hlavním úkolem trhů práce – propojit pracovní místa s pracovníky. Pokud v tomto procesu dojde k nerovnováze, jedná se o nezaměstnanost (převažuje-li poptávka po práci nad nabídkou na trhu práce). Při kolísající poptávce po práci je přímá souvislost s ekonomickým cyklem a jeho průběhem. Zaměstnanost roste, pokud se ekonomika nachází v konjunktuře, protože větší ekonomická aktivita zvyšuje poptávku po práci. Pokud je ekonomika v recesi, klesá poptávka po práci, firmy omezují výrobu a dochází k nezaměstnanosti (Vlček, 2016, s. 443-444).

„Nezaměstnanost je spíše složitým společenským problémem s multidimenzionálními důsledky. Ztráta zaměstnání je pro většinu lidí nepříjemnou událostí: znamená totiž pokles životní úrovně a ekonomickou nejistotu do budoucnosti. Znamená ztrátu vztahů a kontaktů“ (Brožová, 2003, s. 76).

Dlouhodobá nezaměstnanost je podle Mareše (1998, s. 13) nejen psychologickým problémem, ale i sociálním a kulturním. A to především proto, že vytlačuje osoby mimo hlavní dění společenského života. Nezaměstnaný, který ztratí hlavní příjem, na němž jsou závislí i ostatní členové jeho rodiny, je tímto uvržen do stavu chudoby. To má velký vliv na jeho sebevědomí a sebeúctu a často se tím naruší i sociální a rodinné vztahy.

#### 3.1 Definice nezaměstnanosti a nezaměstnaného

Dle Slovníku sociální práce (Matoušek, 2003, s. 125) je nezaměstnanost „stav, ve kterém člověk schopný práce a ochotný pracovat nemá placené zaměstnání“.

„Nejčastěji je nezaměstnanost definována jako jev, kdy lidé, kteří mají předpoklady pracovat a pracovat chtějí, nemohou práci najít. Statisticky a administrativně jsou však mezi nezaměstnanými zařazeni i ti, kteří sice pracovat mohou, ale nechtějí a zneužívají slabiny a mezer existujícího systému regulace zaměstnanosti“ (Nový a Surynek, 2006, s. 231).

Stejně tak Vlček (2016, s. 447) uvádí, že statistiky nezaměstnanosti jsou tvořeny z poptávky po zaměstnání (pracovních místech) a tak zpravidla neodpovídají skutečnosti, neboť hodně lidí, například OSVČ (osoby samostatně výdělečně činné) nebo osoby, které pracují načerno se o zaměstnání oficiálně neucházejí.

Podle definice ILO (Mezinárodní úřad práce) v Ženevě jde o nezaměstnanou osobu, pokud splňuje tyto podmínky:

- „věk – starší 15 let,
- postavení na trhu práce – není v placeném zaměstnání či sebezaměstnání,
- aktivnost – aktivně hledá zaměstnání prostřednictvím úřadů práce, soukromých agentur práce, inzerce, příbuzných, přímým oslovováním zaměstnavatelů či podnikáním kroků vedoucích k založení vlastní firmy,
- připravenost nastoupit do zaměstnání okamžitě nebo nejpozději do 14 dnů“ (Václavíková, Kolibová a Kubicová, 2009, s. 47).

V České republice je tato definice akceptována spolu s definicí Eurostatu, která se s předešlou shoduje, pouze s rozdílem, kdy určuje i horní věk nezaměstnané osoby, a to 74 let (Václavíková, Kolibová a Kubicová, 2009, s. 47). „Podmínkou pro udržení statusu nezaměstnaného bývá pravidelná návštěva úřadu práce jako manifestace snahy o získání zaměstnání“ (Mareš, 1998, s. 17).

### 3.2 Ukazatele nezaměstnanosti

Nezaměstnanost se do roku 2012 vyjadřovala ukazatelem míry nezaměstnanosti.

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

u – míra nezaměstnanosti v %

U – počet nezaměstnaných

L – počet zaměstnaných a nezaměstnaných (ekonomicky aktivní obyvatelstvo)

Od ledna 2013 se novým ukazatelem nezaměstnanosti stal tzv. Podíl nezaměstnaných osob, „který vyjadřuje podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15–64 let ze všech obyvatel ve stejném věku“ (Vlček, 2016, s. 449).



„Za dosažitelné uchazeče jsou považovány osoby, které mohou bezprostředně nastoupit do zaměstnání při nabídce vhodného pracovního místa – nemají žádnou objektivní překážku, která jim brání nastoupit do práce (např. nejsou ve vazbě, ve výkonu trestu, v pracovní neschopnosti, v rekvalifikačním kurzu, nevykonávají krátkodobé zaměstnání, nepobírají peněžitou pomoc v mateřství nebo hmotné zabezpečení pro dobu rodičovské dovolené)“ (Václavíková, Kolibová a Kubicová, 2009, s. 49).

Ke změně metodiky a změnu ukazatele nezaměstnanosti (registrované) vedlo po dohodě s ČSÚ Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR několik důvodů. Původní ukazatel srovnával dosažitelné uchazeče o zaměstnání s ekonomicky aktivním obyvatelstvem (pracovní sílou). Údaje byly nepřesné, neboť byly tvořeny kombinacemi z více zdrojů. Podstatným důvodem byl také fakt, že docházelo k záměně nebo srovnávání míry nezaměstnanosti od MPSV a ČSÚ (MPSV, 2020c).

### **3.3 Formy nezaměstnanosti**

#### **Frikční nezaměstnanost**

Slovník sociální práce (Matoušek, 2003, s. 125) označuje tuto formu nezaměstnanosti jako „nezaměstnanost vyvolávaná přirozenou mobilitou pracovníků svobodně se pohybujících na trhu práce. Jde o lidi, kterým skončila pracovní smlouva nebo ji sami ukončili a kteří hledají nové zaměstnání“. Frikční nezaměstnanost je přechodná, krátkodobá a jde o to, že se osoby, ať už z ekonomických nebo osobních důvodů se rozhodly pro změnu práce, anebo k tomu byly nuceni například z důvodu stěhování a vyhledání nového pracovního místa v novém bydlišti (Václavíková, Kolibová a Kubicová, 2009, s. 50), (Buchtová a kol., 2002, s. 66).

#### **Strukturální nezaměstnanost**

K této formě nezaměstnanosti dochází v důsledku strukturálních změn v národním hospodářství. Některá ekonomická odvětví se rozvíjejí a poptávka po práci v těchto odvětvích se zvyšuje, a naopak v jiných klesá, neboť jsou v recesi nebo dokonce v úpadku. Disharmonie mezi poptávkou po práci a nabídkou je indikátorem tohoto typu nezaměstnanosti. Na trhu práce jsou sice k dispozici pracovní místa, ale neodpovídají poptávce, především z důvodu kvalifikace (Václavíková, Kolibová

a Kubicová, 2009, s. 51). „Aby pracovníci mohli přecházet z útlumových do expandujících odvětví, musí většinou získat novou kvalifikaci. Změna kvalifikace v každém případě vyžaduje určitý čas, a pro některé to může být problém“ (Brožová, 2012, s. 233). Dalším příčinou jsou nároky na mobilitu pracovní síly, neboť strukturální nezaměstnanost vyplývá z nerovnosti regionálních trhů práce. Pohyb pracovních sil ovlivňují bariéry v podobě dopravního omezení nebo bydlení, ne vždy se chce každý za prací stěhovat (Buchtová a kol. 2002, s. 67).

### **Cyklická nezaměstnanost**

Tato nezaměstnanost souvisí s hospodářskými cykly. Pokud se ekonomika dostává do recese, klesá celková (agregátní) poptávka, poptávka po práci a po vyrobených produktech. Tato nezaměstnanost postihuje všechna odvětví ekonomiky, firmy jsou nuceny propouštět. Propuštění pracovníci proto nemohou najít své uplatnění jinde. Počet pracovních míst v tomto období ekonomiky výrazně klesá (Brožová, 2012, s. 235). „Dle některých teoretiků lze cyklickou nezaměstnanost odstranit pomocí pružnosti nominálních mezd i cen zboží. Realita je však vzdálená cenové pružnosti. Tuto nezaměstnanost vyvolávají cyklické změny hospodářských aktivit, díky nim ovšem v období konjunktury dochází k její eliminaci“ (Václavíková, Kolibová a Kubicová, 2009, s. 52).

### **Sezonní nezaměstnanost**

Podle Mareše (1998, s. 21) sezonní zaměstnanost lze charakterizovat jako cyklickou, neboť je pravidelná a propojená s ročními obdobími (přírodními cykly). Je typická například v zimním období, pro obory ve stavebnictví, turistickém ruchu a zemědělství. „Výhodou sezonní zaměstnanosti je to, že je předvídatelná a zaměstnanec i zaměstnavatel se na ni tedy mohou předem připravit“ (Kaczor, 2013, s. 56).

### **Skrytá nezaměstnanost**

Definice skryté nezaměstnanosti je podle Matouška (2003, s. 125) „nezaměstnanost osob, které nejsou registrovány na úřadech práce, nepracují nebo pracují bez formální smlouvy se zaměstnavatelem“. Těmito osobami jsou například ženy v domácnosti, lidé, kteří odešli do předčasných důchodů nebo mladiství. Další skupinu skryté nezaměstnaných tvoří osoby, které nejsou vedeni na úřadech práce jako nezaměstnaní,

přesto ale nikde řádně nepracují, neboť jsou právě účastníky rekvalifikačního kurzu nebo jsou zařazení některém z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti (Kolibová, Kubicová, 2005, s. 75).

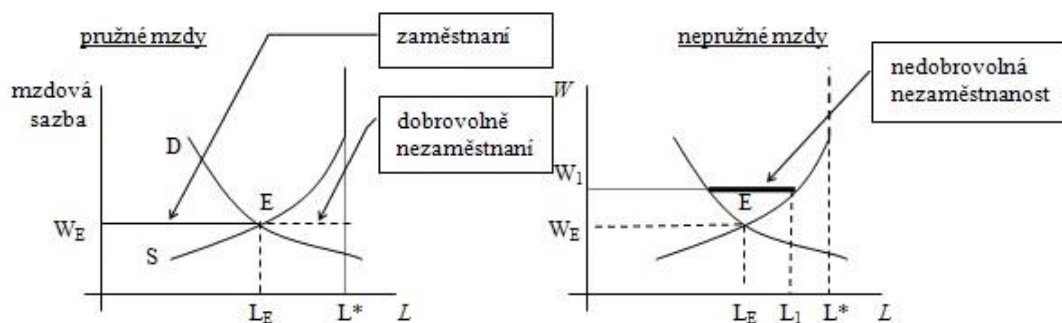
### Dobrovolná nezaměstnanost

Za dobrovolně nezaměstnané označujeme osoby, které nemají zájem pracovat za rovnovážnou mzdu, která je následkem působení trhu práce, chtějí mzdu vyšší. Raději studují, cestují nebo mají jiné aktivity, upřednostňují svůj volný čas. Do této skupiny nezaměstnaných patří i osoby, které si po ukončení studia hledají své první zaměstnání nebo lidé s nízkou kvalifikací, kteří žijí ze sociálních dávek (Vlček, 2016, s. 453). Doba vyplácení některých sociálních dávek není neomezená, a tak se časem i tito lidé registrují na úřadech práce a věří, že jim bude nabídnuta práce dle jejich představ a pokud ne, budou mít nárok na podporu v nezaměstnanosti (Brožová, 2003, s. 85).

### Nedobrovolná nezaměstnanost

Podle Václavíkové, Kolibové a Kubicové (2009, s. 53) vzniká nedobrovolná nezaměstnanost tehdy, „jestliže reálná mzdová sazba je příliš vysoká. V této situaci počet nabízejících převyšuje velikost poptávky. Jinými slovy, při vyšší než rovnovážné mzdě je mnoho lidí ochotno pracovat, ale ne všichni si práci najdou“. Touto nezaměstnaností jsou postiženi pracovníci s minimem jiných pracovních příležitostí a pro které je změna profese a kvalifikace obtížná (Brožová, 2012, s. 234).

**Obrázek 2 – Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost**



Zdroj: miras lebl, 2020

## **Dlouhodobá nezaměstnanost**

Vážnější problémy lidem nezpůsobuje nezaměstnanost krátkodobá, neboť se při ní nedostávají do příliš velkých existenčních potíží, pokud ale přechází v dlouhodobou, je to skutečný problém. Může to vést k poklesu životní úrovně celé rodiny, která je na příjmu závislá, klesá i sebeúcta nezaměstnaného a lidé ztrácejí motivaci k hledání nové práce a naději, že vůbec nějakou práci naleznou. Časem si zvyknou na skromnější život a žijí jen ze sociálních podpor (Holman, 2016, s. 293).

Pokud nezaměstnanost trvá více jak šest měsíců jedná se o dlouhodobou nezaměstnanost. „Dlouhodobá nezaměstnanost vyvolává nejvyšší ekonomické a psychologické a sociální náklady jak pro nezaměstnané, tak i pro celou společnost. Opětovné zařazení dlouhodobě nezaměstnaných na trh práce si vyžaduje nesrovnatelně vyšší náklady než zprostředkování zaměstnání osobám, pro které je nezaměstnanost jen krátkou životní epizodou“ (Mezihorák, 2006, s. 39). Dlouhodobě nezaměstnaní jsou na úřadech práce zařazováni přednostně na nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.

## **Podzaměstnanost**

Podzaměstnanost nebo též neúplná zaměstnanost úzce souvisí s problémem nezaměstnanosti, není ale jejím typem (Václavíková, Kolibová a Kubicová, 2009, s. 54). Ve Slovníku sociální práce (Matoušek, 2003, s. 269) je podzaměstnanost definována jako „stav, kdy pracovních míst existuje více než vhodných zaměstnanců“. Lidé jsou okolnostmi donuceni přijmout zaměstnání neadekvátní jejich kvalifikaci, na zkrácený pracovní úvazek, za nízkou mzdu nebo plat a tímto jsou vyřazeni z kategorie nezaměstnaných. V souvislosti s pojmem neúplná zaměstnanost, která se může jevit jako vhodné řešení nezaměstnanosti, se pojí termín „sdílení pracovního místa více zaměstnanci. Skutečností však zůstává neúplné využití pracovní síly“ (Václavíková, Kolibová a Kubicová, 2009, s. 54).

### 3.4 Rizikové skupiny

Mezi rizikové skupiny nezaměstnaných ohrožených dlouhodobou nezaměstnaností a opakovanou nezaměstnaností patří dle Buchtové, Šmajse a Bolelouckého (2013, s. 82):

- mladí lidé (do 30 let),
- starší osoby (nad 50 let věku),
- ženy s malými dětmi,
- osoby zdravotně postižené,
- osoby společensky nepřizpůsobivé,
- nekvalifikované osoby.

Tyto znevýhodněné skupiny vymezuje i Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb, § 33. Takovýmto uchazečům o zaměstnání se věnuje zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání a při zařazení na některý z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

## **4 Úřad práce**

Vznik Úřadu práce ČR je spojen s rokem 1990, kdy byl přijat zákon ČNR č. 306/1990 Sb., o zřízení úřadů práce. Do té doby plnily funkci ve věcech pracovních sil okresní národní výbory. Trh práce byl zabezpečen do té doby, než vstoupil v platnost Zákon o zaměstnanosti, to bylo 1. 2. 1992 (zákon č. 450/1992 Sb.). V rámci České republiky bylo zřízeno nejprve 76 úřadů práce ve všech okresech ČR a v hlavním městě Praha. Za šest let vznikl nový okres Jeseník a po dobu do 31. 3. 2011 v České republice působilo 77 úřadů práce s vlastní právní subjektivitou.

Dalším významným mezníkem byl rok 2003 a 2004. V roce 2003 bylo 14 úřadů práce pověřeno výkonem činnosti krajských koordinátorů, kteří měli na starosti realizaci státní politiky zaměstnanosti v územním obvodu kraje. Rok 2004 souvisí s převzetím agendy systému Státní sociální podpory, a to od obcí s rozšířenou působností, ovšem kromě Prahy, kde k převodu agendy došlo až v roce 2009.

V roce 2011, konkrétně 1. 4. 2011, dochází k zásadní změně organizační struktury a uspořádání úřadů práce. Zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky, z něhož tyto zásadní změny vycházejí, ustanovuje jednotný centralizovaný Úřad práce ČR. V čele stojí generální ředitel a v jednotlivých krajích vzniká 14 krajských poboček, jejichž součástí jsou kontaktní pracoviště. Úřad práce České republiky je organizační složkou státu, jehož řídí Ministerstvo práce a sociálních věcí, které je zároveň nadřízeným správním úřadem (Úřad práce ČR, 2020).

### **4.1 Působnost úřadu práce**

Úřad práce České republiky je tvořen generálním ředitelstvím, krajskými pobočkami a pobočkou pro hlavní město Prahu. Kontaktní pracoviště jsou součástí krajských poboček.

#### **4.1.1 Generální ředitelství**

Generální ředitelství kontroluje a řídí krajské pobočky Úřadu práce ČR. Koordinuje jejich výkon v jednotlivých oblastech a metodicky je usměrňuje. Zabezpečuje koordinačně, metodicky a finančně nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Dále řídí

EURES (Evropské služby zaměstnanosti), zajišťuje a organizuje poskytování investičních pobídek, vede evidenci agentur práce, uděluje či odnímá povolení ke zprostředkování zaměstnání těmto agenturám a jejich činnost kontroluje. Podílí se na přípravě projektů fondů EU, zajišťuje interní audit, personální úkony a v neposlední řadě vzdělávání zaměstnanců (Úřad práce ČR, 2020).

#### **4.1.2 Krajské pobočky**

Spolupracují s kontaktními pracovišti a vytvářejí podmínky pro státní politiku zaměstnanosti a pro činnosti v rámci Zákona o státní sociální podpoře (117/1995 Sb.), Zákona o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele (118/2000 Sb.), Zákona o pomoci v hmotné nouzi (111/2006 Sb.), Zákona o sociálních službách (108/2006 Sb.) a Zákona o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením (329/2011 Sb.). Také se podílí na realizaci projektů, provádí monitoring trhu práce a situaci vyhodnocují, evidují volná pracovní místa. V rámci aktivní politiky zaměstnanosti zabezpečují uplatňování jejích nástrojů, poskytují příspěvky, které jsou z prostředků určených na aktivní politiku zaměstnanosti. Zajišťují uchazečům a zájemcům o zaměstnání rekvalifikaci, pracovní rehabilitaci, poradenské služby při změně či volbě povolání. Zabezpečují výkon mnoha agend (například zprostředkování zaměstnání, plnění povinného podílu, zahraniční zaměstnanost, podpory v nezaměstnanosti, povolování výkonu činnosti dítěte, dávky pěstounské péče, nepojistných sociálních dávek) (Úřad práce ČR, 2020).

#### **4.1.3 Kontaktní pracoviště**

Kontaktní pracoviště je organizačním útvarem krajské pobočky. V oblasti zprostředkování zaměstnání plní zejména tyto úkoly:

- „sleduje databázi a podává informace o volných pracovních místech a aktualizuje je, a zároveň aktivně vyhledává informace o volných pracovních místech,
- vede evidenci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání,
- rozhoduje o nezařazení do evidence uchazečů o zaměstnání a o vyřazení z této evidence,

- vydává a ověřuje správní rozhodnutí v oblasti zprostředkování zaměstnání,
- vyhledává uchazečům o zaměstnání včetně zdravotně postižených vhodné pracovní uplatnění; v této souvislosti spolupracuje s oddělením zaměstnanosti krajské pobočky,
- projednává s uchazeči včetně zdravotně postižených možnosti pracovního uplatnění na společensky účelných pracovních místech, při veřejně prospěšných pracích a jedná s nimi o možnostech rekvalifikace a provádí v těchto oblastech průzkum zájmu uchazečů,
- podílí se na realizaci opatření a nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, provádí výběr uchazečů v rámci realizace jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti,
- ve spolupráci s krajskou pobočkou se podílí na sociálně právním a profesním poradenství v oblasti zaměstnanosti,
- vypracovává a sjednává individuální akční plány“ (Úřad práce ČR, 2020).

V oblasti podpor v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci rozhoduje o jejím přiznání a výši, to vše ve správním řízení. Je správním orgánem prvního stupně v oblasti nepojistných sociálních dávek dle příslušných zákonů. Úkoly z toho vyplývající jsou například vedení evidence žádostí o příslušných dávkách, rozhodnutí o přiznání či nepřiznání dávek, zpracovává výplaty dávek, provádí exekuce z těchto dávek, zajišťuje agendu posuzování zdravotního stavu a dávek péstounské péče (Úřad práce ČR, 2020).

## **4.2 Státní politika zaměstnanosti**

Podle Zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. má státní politika zaměstnanosti vést k dosažení rovnováhy mezi poptávkou po pracovní síle a nabídkou, k zabezpečení práva na zaměstnání a k efektivnímu využití všech zdrojů pracovních sil (Václavíková, Kolibová a Kubicová, 2009, s. 54). Státní politiku zaměstnanosti zabezpečuje Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad práce České republiky, vytváří ji stát a subjekty na trhu práce (především zaměstnavatelé a odbory) se na její tvorbě podílejí (ČR, 2020). Podle Kaczora (2013, s. 197) je potřeba situaci nezaměstnaných řešit jak



aktivně, snahou o návrat na trh práce (podpora trhu práce), tak pasivně (dávky – podpora nezaměstnaných).

#### **4.2.1 Pasivní politika zaměstnanosti**

Úkolem pasivní politiky zaměstnanosti je sociálně zabezpečit nezaměstnané. K tomuto účelu slouží dávková podpora úřadů práce, ať už se jedná přímo o podporu v nezaměstnanosti, podporu při rekvalifikaci či jiných dávek (dávky hmotné nouze, státní sociální podpory). Ačkoli je z pohledu nezaměstnaného i státu nezbytná, podstatu nezaměstnanosti neřeší. Smyslem je vrátit nezaměstnaného co nejdříve na trh práce tak, aby se stal finančně soběstačným (Kaczor, 2013, s. 197).

O podpoře v nezaměstnanosti, nároku na ni a o její výši rozhoduje úřad práce. Délka podpůrčí doby závisí na věku uchazeče o zaměstnání.

- do 50 let – 5 měsíců,
- od 50 do 55 let – 8 měsíců,
- nad 50 let – 11 měsíců (Václavíková, Kolibová a Kubicová, 2009, s. 92).

V § 39 Zákona o zaměstnanosti (435/2004 Sb.) se uvádí jaké podmínky musí splnit uchazeč o zaměstnání, aby měl nárok na podporu v nezaměstnanosti. Jedná se o uchazeče o zaměstnání, který:

- „získal v posledních dvou letech před svým zaevidováním na úřadu práce zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění v délce alespoň 12 měsíců,
- požádal pobočku úřadu práce, u které je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání, o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti a
- ke dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána, není poživatelem starobního důchodu“ (Kaczor, 2015, s. 104).

Pokud se uchazeč o zaměstnání účastní rekvalifikace, kterou mu zabezpečil úřad práce, má po celou dobu trvání rekvalifikačního kurzu nárok na podporu při rekvalifikaci (Václavíková, Kolibová a Kubicová, 2009, s. 95).

#### 4.2.2 Aktivní politika zaměstnanosti a její nástroje

Podle Slovníku sociální práce (Matoušek, 2003) je aktivní politika zaměstnanosti „snaha státu o rychlý návrat nezaměstnaných na trh práce, případně o poskytnutí pracovního místa těm, kteří ještě nepracovali a mají se získáním práce obtíže“. Aktivní politika zaměstnanosti (APZ) motivuje zaměstnavatele formou příspěvků k tomu, aby vytvořili nové pracovní místo nebo zaměstnali uchazeče o zaměstnání, který patří do rizikové skupiny nezaměstnaných (Kaczor, 2015, s. 114). Dlouhodobě nezaměstnaní jedinci ztrácejí motivaci a pracovní návyky, jejich znalosti a dovednosti zastarávají. Součástí APZ jsou rovněž poradenské služby, které mají za úkol s takovýmito jedinci pracovat (Václavíková, Kolibová a Kubicová, 2009, s. 78). Dle Zákona o zaměstnanosti (§ 104 odst. 2) jsou nástroji aktivní politiky zaměstnanosti:

- „rekvalifikace,
- investiční pobídky,
- veřejně prospěšné práce,
- společensky účelná pracovní místa,
- překlenovací příspěvek,
- příspěvek v době částečné nezaměstnanosti,
- příspěvek na zapracování,
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program“ (ČR, 2020).

Kaczor (2015, s. 115) zmiňuje i § 105 Zákona o zaměstnanosti, který mezi nástroje APZ řadí rovněž poradenství, cílené programy, podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením a sdílené zprostředkování zaměstnání.

S některými z těchto nástrojů, které jsou na úřadech práce nejčastěji realizovány, se seznámíme níže.

##### **Rekvalifikace**

„Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování kvalifikace u uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání“ (Václavíková, Kolibová a Kubicová, 2009, s. 87). Podmínky pro zařazení do rekvalifikačního kurzu jsou následující:

- „být v evidenci Úřadu práce jako uchazeč nebo zájemce o zaměstnání,
- mít odpovídající vstupní kvalifikační předpoklady pro daný rekvalifikační kurz a pro výkon profese, na kterou se rekvalifikuje (např. příslušný stupeň vzdělání, některé znalosti a dovednosti – záleží na typu rekvalifikace),
- být zdravotně způsobilý/lá pro absolvování rekvalifikačního kurzu a pro výkon nové profese,
- rekvalifikace musí být potřebná – dosavadní kvalifikace uchazeče nebo zájemce o zaměstnání neumožňuje získání vhodného pracovního místa,
- rekvalifikace musí být účelná – po ukončení rekvalifikace je reálná šance získat zaměstnání“ (Úřad práce ČR, 2020).

Rekvalifikaci může provádět pouze vzdělávací zařízení, které má akreditaci udělenou Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy. Rozlišujeme tři druhy rekvalifikace – zvolenou, klasickou a zaměstnaneckou. Na žádnou těchto rekvalifikací není právní nárok, každá žádost je posuzována individuálně komisí, která se skládá z pracovníků úřadu práce (Kaczor, 2015, s. 117).

Klasickou rekvalifikaci může absolvovat jak uchazeč, tak i zájemce o zaměstnání, který má po dobu trvání rekvalifikačního kurzu nárok na podporu při rekvalifikaci, jejíž výše činí 60 % průměrného čistého výdělku (měsíčního) z posledního zaměstnání. U této rekvalifikace je možnost hradit i výdaje s kurzem spojené, například jízdné (Kaczor, 2015, s. 117).

Zvolená rekvalifikace se od klasické liší tím, jak název napovídá, že si uchazeč nebo zájemce o zaměstnání volí sám druh činnosti, ve kterém se chce rekvalifikovat, tak i akreditované rekvalifikační zařízení. Při tomto druhu rekvalifikace nevzniká účastníkovi kurzu nárok na podporu při rekvalifikaci a částka, kterou úřad práce na rekvalifikaci vynaloží nesmí přesáhnout v období 3 let celkem 50000 Kč (Úřad práce ČR, 2020).

Zaměstnaneckou rekvalifikací se rozumí rekvalifikace prováděná přímo u zaměstnavatele v rámci dalšího pracovního uplatnění zaměstnanců. Úřad práce hradí pouze náklady, které jsou spojené s realizací rekvalifikačního kurzu, nikoli náhradu mzdy, která náleží zaměstnanci, který se účastní rekvalifikace v pracovní době (Kaczor, 2015, s. 117), (Úřad práce ČR, 2020).

**Tabulka 1 – Srovnání typů rekvalifikací**

<b>Rekvalifikace</b>	<b>Klasická (§ 109 ZoZ)</b>	<b>Zvolená (§ 109 a) ZoZ)</b>	<b>Zaměstnanecká (§ 110 ZoZ)</b>
<b>Pro koho je určena?</b>	uchazeč nebo zájemce	uchazeč nebo zájemce	zaměstnanec
<b>Kdo ji zařizuje?</b>	úřad práce	sám uchazeč (zájemce)	firma (zaměstnavatel)
<b>Existuje limit ceny?</b>	NE	ANO (50 tis./3 roky)	NE
<b>Je nárok na podporu?</b>	ANO (uchazeč) 60 % čisté mzdy	NE (ani uchazeč) je hrazen jen kurz	NE nebylo by logické
<b>Poznámka</b>	mohou být hrazeny i další výdaje (jízdné...)	musí provádět akreditovaná instituce, ÚP ji přesto nemusí povolit (komise)	není na ní právní nárok, v praxi se příliš nevyskytuje

Zdroj: (Kaczor, 2015, s. 118)

### **Veřejně prospěšné práce**

Veřejně prospěšné práce „jsou časově omezené pracovní příležitosti, nejdéle na dobu dvanácti po sobě jdoucích kalendářních měsíců, které slouží k zaměstnávání zejména dlouhodobě nezaměstnaných osob. Obsahem práce musí být činnost splňující veřejnou prospěšnost. Nejčastěji se jedná o práce při údržbě veřejných prostranství, veřejných budov, úklidu, práce, které přinášejí prospěch obcím, státním nebo jiným obecně prospěšným institucím“ (Václavíková, Kolibová a Kubicová, 2009, s. 87). Nezaměstnaní, kteří jsou na tento nástroj zařazeni se stávají zaměstnancem uživatele příspěvku, který „lze poskytnout až do výše skutečně vynaložených prostředků na mzdy nebo platy na zaměstnance umístěného na tyto práce, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance“ (ČR, 2020).

### **Společensky účelná pracovní místa**

Společensky účelná pracovní místa (SÚPM) jsou taková místa, která na základě dohody s ÚP zaměstnavatel vyhrazuje nebo zřizuje. Přednostně jsou na tato místa, stejně jako na většinu nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, umisťováni uchazeči o zaměstnání, kterým není možno jiným způsobem zajistit uplatnění na trhu práce (Václavíková, Kolibová a Kubicová, 2009, s. 88). V případě SÚPM je možno dotovat i uchazeče o zaměstnání, který se rozhodne zahájit výkon samostatné výdělečné činnosti. V tomto případě jde o jednorázový příspěvek, jehož výše je dána situací na trhu práce v daném regionu (Kaczor, 2015, s. 121).

### **Příspěvek na zapracování**

Zákon o zaměstnanosti vymezuje tento nástroj APZ takto: „Příspěvek na zapracování může Úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému krajská pobočka Úřadu práce věnuje zvýšenou péči (§ 33). Příspěvek se poskytuje na základě dohody mezi Úřadem práce a zaměstnavatelem. Příspěvek lze poskytovat maximálně po dobu 3 měsíců. Měsíční příspěvek na jednu fyzickou osobu, která zapracovává, může činit maximálně polovinu minimální mzdy“ (ČR, 2020).

### **Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením**

Novelou Zákona o zaměstnanosti v roce 2017 se do povědomí dostal pojem „chráněný trh práce“. Tento trh práce je tvořen zaměstnavateli, zaměstnávající více než 50 % OZP (osob zdravotně postižených) z celkového počtu všech zaměstnanců. Úřad práce s těmito zaměstnavateli uzavírá dohodu o uznání zaměstnavatele jako zaměstnavatele na chráněném trhu práce. Dohoda je uzavřena za podmínek, které vymezuje § 78 ZoZ (ČR, 2020).

### **4.3 Cizinci na trhu práce**

„Problematiku zaměstnávání cizinců v ČR řeší v rámci českého právního řádu především dva zákony, kterými jsou zákon o pobytu cizinců a zákon o zaměstnanosti. Tyto předpisy tvoří dohromady ucelený rámec podmínek, za kterých mohou zaměstnanci ze zahraničí vykonávat zaměstnání na území ČR“ (Daněk, Vyškovská, Fojtíková, 2018, s. 22). Vstupem České republiky do Evropské unie dělíme cizince do dvou základních skupin, občany členských států EU, Evropského hospodářského prostoru a Švýcarska (dále občan EU) a cizince z tzv. třetích zemí (dále cizinec). Občané EU mají na český trh práce volný přístup a mohou zde pobývat bez nutnosti jakéhokoliv povolení. Cizinci musí žádat o zaměstnaneckou kartu nebo povolení k zaměstnání, pokud nespĺňují některou z výjimek, povolených zákonem.

#### **4.3.1 Občané EU**

Občané EU mají právní postavení stejné jako občané ČR. Pokud chtějí v České republice pracovat není potřeba žádné povolení od úřadu práce. „Jejich zaměstnavatel je v takovém případě pouze povinen nejpozději v den nástupu těchto osob k výkonu práce písemně informovat o této skutečnosti úřad práce místně příslušný podle místa výkonu práce takového cizince. Tuto povinnost ukládá zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti“ (Kaczor, 2013, s. 129). Na formuláři, který je k dispozici na Portále Ministerstva práce a sociálních věcí, zaměstnavatel informuje úřad práce nejen o nástupu občana EU nebo jeho rodinného příslušníka, ale i o ukončení zaměstnání nebo jiných změnách, kde je lhůta 10 kalendářních dnů. (Daněk, Vyškovská, Fojtíková, 2018, s. 44).

#### **4.3.2 Občané třetích zemí**

Možnost pracovního uplatnění v ČR je pro cizince komplikovanější než pro občany EU (Kaczor, 2013, s. 129). Podle Zákona o zaměstnanosti musí být cizinec držitelem platné zaměstnanecké nebo modré karty, platného povolení k zaměstnání nebo musí mít volný přístup na trh práce. Zaměstnaneckou a modrou kartu vydává Ministerstvo vnitra ČR, povolení k zaměstnání řeší úřady práce. Zaměstnanecká i modrá karta je duální, což znamená, že v rámci jednoho povolení má cizinec oprávnění pobývat na

území ČR a současně zde pracovat. Postup pro získání zaměstnanecké karty lze rozfázovat takto:

- nahlášení volného pracovního místa na úřadě práce, příslušného dle místa výkonu zaměstnání, budoucím zaměstnavatelem,
- sjednání pracovních podmínek (například pracovní smlouva, smlouva o smlouvě budoucí a ostatní dokumenty potřebné k žádosti),
- na zastupitelském úřadu ČR v zahraničí podat žádost spolu s příslušnými náležitostmi,
- vyzvednutí zaměstnanecké karty na Ministerstvu vnitra ČR (Daněk, Vyškovská, Fojtíková, 2018, s. 53, 54, 68, 78).

Modrá karta je pro cizince, kteří chtějí pracovat v ČR na pozici, která vyžaduje vysokou kvalifikaci. Je vyžadováno minimálně vysokoškolské vzdělání, možné je též vyšší odborné vzdělání, kdy trvalo studium alespoň 3 roky. Postup pro získání modré karty je obdobný jako u zaměstnanecké (MPSV, 2020d).

Rozhodnutí o povolení k zaměstnání vydává úřad práce na základě nahlášení volného pracovního místa a podání žádosti o povolení k zaměstnání spolu s dokumenty, které jsou nedílnou součástí žádosti (fotokopie cestovního pasu, pracovní smlouva nebo smlouva o smlouvě budoucí, doklad o odborné způsobilosti, pokud to vyžaduje charakter nahlášeného volného místa). Správní poplatek ve výši 500 Kč ve formě kolkové známky se přikládá k žádosti cizince o povolení k zaměstnání při jejím podání na příslušném úřadě práce. (Daněk, Vyškovská, Fojtíková, 2018, s. 120, 121).

## PRAKTICKÁ ČÁST

### 5 Vlastní šetření

Vlastní šetření probíhalo v okrese Beroun formou dotazníků na přelomu ledna a února 2020 a na základě zjištěných skutečností byl navržen rekvalifikační kurz. Zaměřeno bylo rovněž na charakteristiku regionu a analýzu vývoje nezaměstnanosti v okrese Beroun v letech 2015-2019.

#### 5.1 Charakteristika okresu Beroun

##### 5.1.1 Demografická, sociální a ekonomická situace

Z demografického a sociálního hlediska lze okres charakterizovat jako průměrný s dvěma spádovými centry (Beroun a Hořovice). Demografickou situaci okresu v posledních letech ovlivňuje blízkost hlavního města a s tím spojený proces suburbanizace.

**Tabulka 2 – Demografická situace okresu Beroun**

Obyvatelstvo	k 31.12.2019
Počet obyvatel	95 058
- z toho ženy	48 016
Ekonomicky aktivní obyvatelé (15-64 let)	59 288
<b>- z toho věková kategorie (%):</b>	
0-14 let	17,8
15-64 let	63,8
65 a více	18,4

Zdroj: vlastní zpracování dle údajů ČSÚ, 2020c



**Tabulka 3 – Sociální situace okresu Beroun**

<b>Uchazeči o zaměstnání</b>	<b>k 31.12.2019</b>
V evidenci úřadu práce	1 709
<b>- z toho (%):</b>	
ženy	50,0
absolventi škol a mladiství	4,6
osoby se zdravotním postižením	16,2
s nárokem na podporu v nezaměstnanosti	42,0
dosažitelní	89,8
ve věku do 24 let	12,8
ve věku 55 a více let	23,6
evidence 12 a více měsíců	22,0
podíl nezaměstnaných osob	2,56

Zdroj: vlastní zpracování dle údajů ČSÚ, 2020c

Podíl nezaměstnaných osob vyjadřuje podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15-64 let (okres Beroun – 1535 dosažitelných uchazečů o zaměstnání) ze všech obyvatel ve stejném věku (MPSV, 2020b).

**Tabulka 4 – Ekonomická situace okresu Beroun**

<b>Podnikatelé</b>	<b>k 31.12.2019</b>
Soukromí podnikatelé (živnostníci) na 1000 obyvatel	185,8
<b>z toho:</b>	
se zjištěnou ekonomickou aktivitou	101,0

Zdroj: vlastní zpracování dle údajů ČSÚ, 2020c

### 5.1.2 Charakteristika regionu

Okres Beroun jako průmyslově hospodářský okres má rozlohu 704 km<sup>3</sup> s 85 obcemi, 6 městy a leží přibližně 30 km jihozápadně od Prahy. Podíl nezaměstnaných osob ve srovnání s ČR je trvale podprůměrný.

Výrazným kladným rysem okresu Beroun, který se promítá do celkové situace v zaměstnanosti a do určité míry tlumí negativní makroekonomické vlivy, je členité zastoupení průmyslu a také existence několika významných zaměstnavatelů. Žádný z těchto zaměstnavatelů však nedosáhl dominantního vlivu na trhu práce okresu. Hlavními odvětvími je tak výroba komponentů pro automobilový průmysl, výroba nosičů zvuku, strojírenství a sklářství. Vyskytuje se zde také výroba střešní krytiny a textilní výroba.

Odvětví zemědělské výroby je stabilizované a nezasahuje výrazným způsobem do vývoje zaměstnanosti okresu. Přetrvává nezájem lidí pracovat v živočišné či rostlinné výrobě, a to především z důvodu nepřetržitého provozu či výrazně nižší mzdy v porovnání s jinými odvětvími. Někteří zaměstnavatelé by nebyli schopni udržet chod zemědělské prvovýroby nebýt zahraničních pracovníků, kteří našli v tomto odvětví své uplatnění. Jako pozitivní jev je možné hodnotit skutečnost, že vliv sezónnosti se díky převaze živočišné výroby takřka nevyskytuje, a tak dopady na výrazné výkyvy v nezaměstnanosti okresu Beroun jsou takřka zanedbatelné.

Jedním z trvale pozitivních faktorů, který ovlivňuje situaci na trhu práce v okrese Beroun je blízkost hlavního města a možnosti rychlého dopravního spojení (osobní, autobusové, vlakové) do pražské aglomerace i podniků, které vznikly v částech sousedního okresu Praha-západ. A to z toho důvodu, že není problém za práci každý den dojíždět. V minulých letech byla strategicky výhodná pozice okresu Beroun díky blízkosti hlavního města a dálnice D5 Praha – Plzeň – Rozvadov zajímavá pro některé zahraniční investory a výstavba nových výrobních hal tak na sebe nenechala dlouho čekat. Ve městě Hořovice, které je jedním ze dvou spádových center okresu (druhé je město Beroun) a v blízkém městě Žebrák vznikaly nové pracovní příležitosti, což mělo pozitivní vliv na vývoj na trhu práce celého okresu.

Negativním faktorem se v této souvislosti stala skutečnost, že přestože vznikala nová a nová pracovní místa, zdroj volných pracovních sil okresu Beroun byl brzo vyčerpán, a tak podniky začali zaměstnávat pracovníky ze sousedních okresů, kterým zajišťovali bezplatnou autobusovou dopravu do zaměstnání a také volná místa obsazovali pracovníky ze zahraničí (Interní materiály Úřadu práce v Berouně, 2020).

## 5.2 Analýza nezaměstnanosti

V této kapitole jsem se zaměřila na analýzu vývoje nezaměstnanosti v České republice, Středočeském kraji, a především v okrese Beroun v letech 2015-2019. Nedílnou součástí je komparace údajů v tomto okrese se Středočeským krajem a Českou republikou. Data jsem čerpala ze statistik, veřejně dostupných na webových stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí ČR. Neocenitelným zdrojem informací se pro tuto analýzu vývoje nezaměstnanosti staly každoročně zpracovávané „Zprávy o situaci na krajském trhu práce“, které předkládá každá krajská pobočka Úřadu práce ČR Generálnímu ředitelství Úřadu práce České republiky.

### 5.2.1 Vývoj nezaměstnanosti v ČR v letech 2015-2019

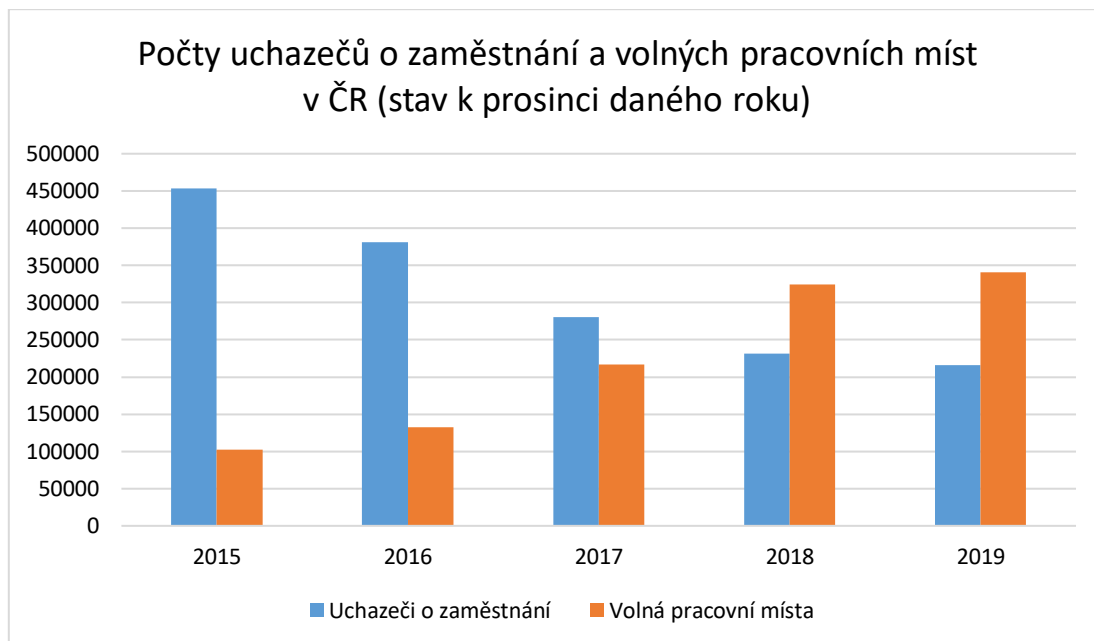
Z grafu č. 1 je patrné, že ve sledovaném období od roku 2015 do roku 2019 počty uchazečů o zaměstnání (UoZ) výrazně klesaly, oproti tomu volná pracovní místa (VPM) zaznamenala značný nárůst. K 31.12.2019 tak bylo v České republice 0,6 uchazeče o zaměstnání na 1 VPM. Tento vývoj nezaměstnanosti je zapříčiněn pravděpodobně ekonomickým růstem od roku 2014, stabilizací ekonomiky a trhu práce.

**Tabulka 5 – Vývoj nezaměstnanosti v ČR v letech 2015-2019**

Rok	Uchazečů o zaměstnání (UoZ)	Podíl nezaměstnaných osob (PNO) %	Volná pracovní místa (VPM)	UoZ na 1 VPM
2015	453 118	6,2	102 545	4,4
2016	381 373	5,2	132 496	2,9
2017	280 620	3,8	216 629	1,3
2018	231 534	3,1	324 410	0,7
2019	215 532	2,9	340 957	0,6

Zdroj: vlastní zpracování dle údajů MPSV, 2020a

**Graf č. 1 – Porovnání počtu uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst v ČR v letech 2015-2019**

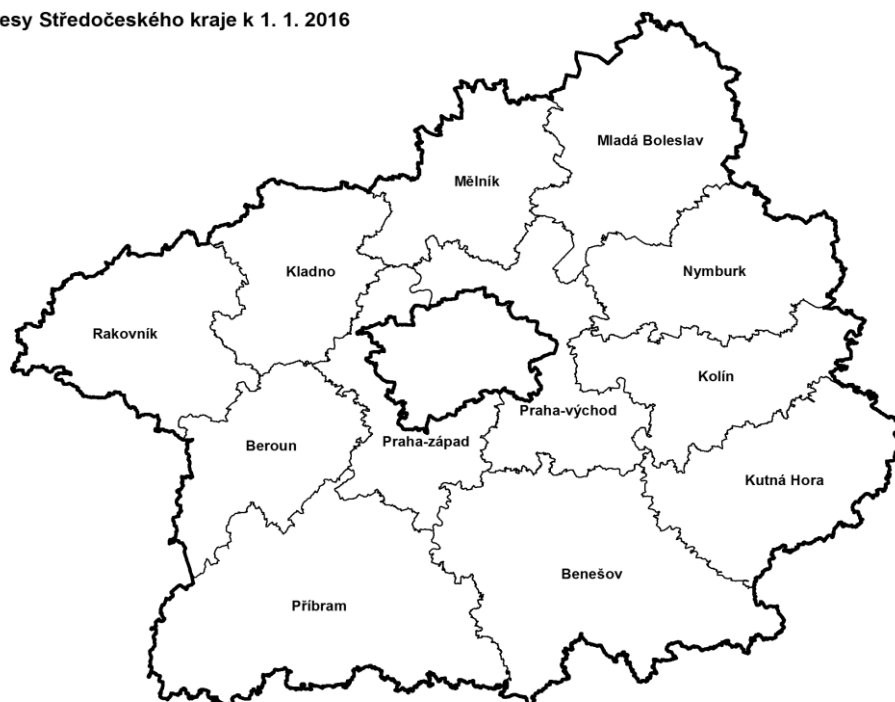


Zdroj: vlastní zpracování dle údajů MPSV, 2020a

### 5.2.2 Vývoj nezaměstnanosti ve Středočeském kraji v letech 2015-2019

**Obrázek 3 – Okresy Středočeského kraje**

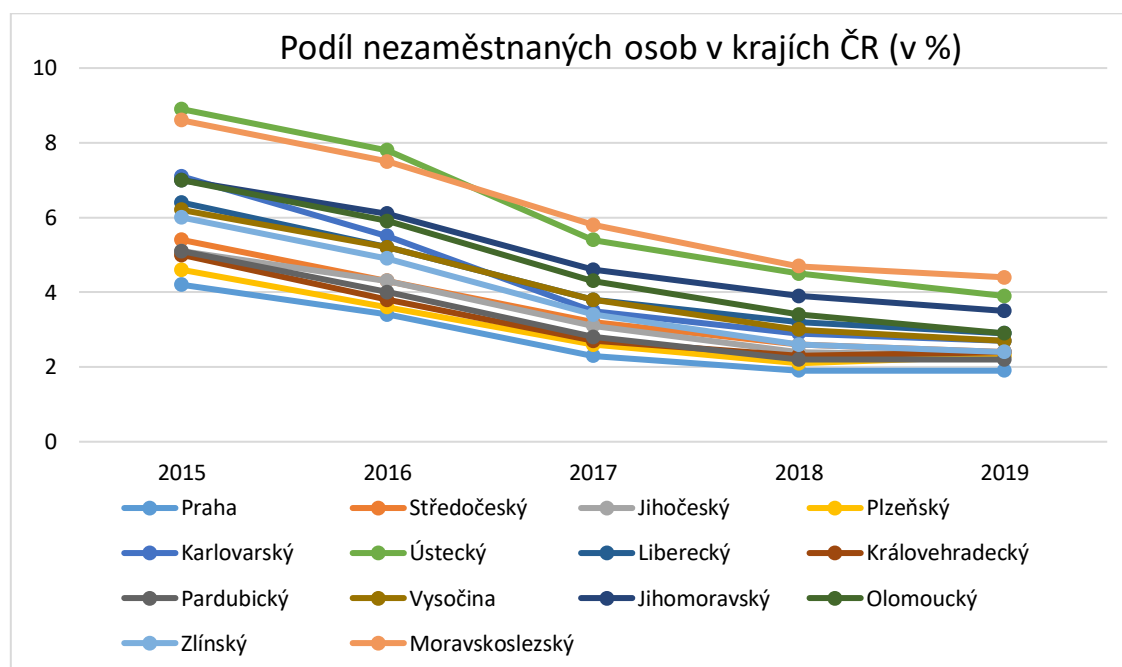
Okresy Středočeského kraje k 1. 1. 2016



Zdroj: ČSÚ, 2020b

Středočeský kraj je největším krajem ČR, s 12 okresy (Benešov, Beroun, Kladno, Kolín, Kutná Hora, Mělník, Mladá Boleslav, Nymburk, Praha-východ, Praha-západ, Příbram a Rakovník). S podílem nezaměstnaných osob 2,4 % zaujímal ke konci roku 2019 v rámci celé ČR sedmé místo. Jak je vidět na grafu č. 2 měla nezaměstnanost v letech 2015-2019 ve všech krajích klesající tendenci, ve Středočeském kraji tak k 31.12.2019 byla nejmenší nezaměstnanost v okresech Praha-východ (1,1 %) a Praha-západ (1,4 %), což bylo způsobeno blízkostí hlavního města Prahy s dostatkem pracovním příležitost. Nejvyšší podíl nezaměstnaných osob v kraji zaznamenal okres Příbram (3,5 %) a okres Kolín (3,4 %).

**Graf č. 2 – Podíl nezaměstnaných osob v krajích ČR v letech 2015-2019**



Zdroj: vlastní zpracování dle údajů MPSV, 2020a

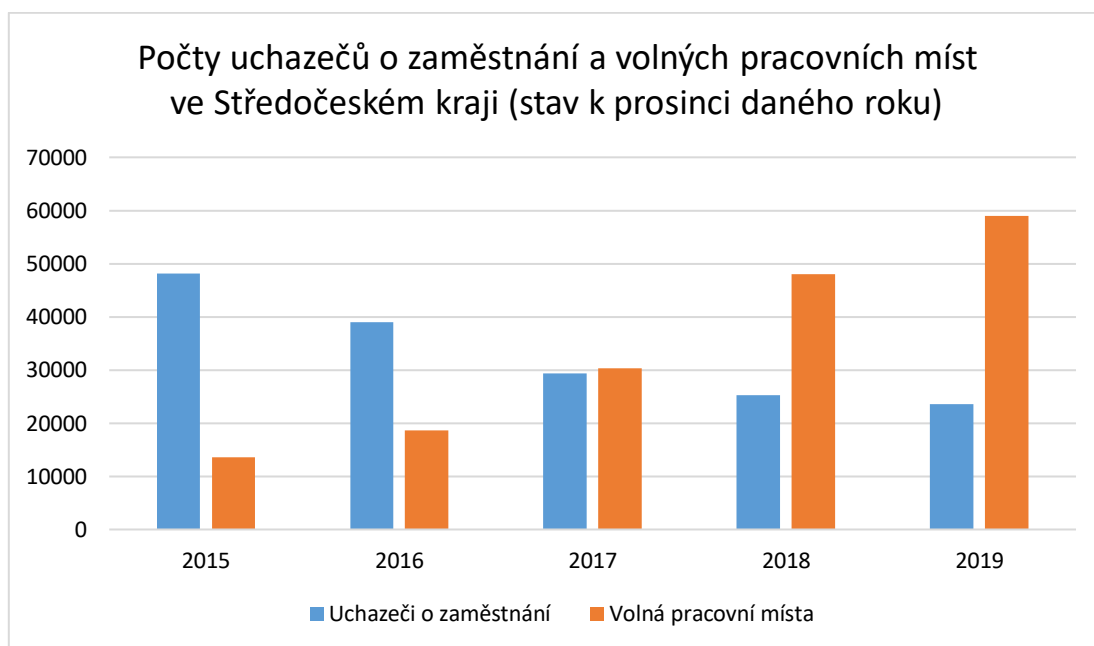
V grafu č. 3 jsem se zaměřila na porovnání počtu uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst. Stejně jako v celé ČR i ve Středočeském kraji v období od roku 2015 do roku 2019 nezaměstnanost výrazně klesala a počty volných pracovních míst zaznamenaly výrazný nárůst. Ke konci roku 2019 tak bylo o 45 488 více volných pracovních míst než v roce 2015.

**Tabulka 6 – Vývoj nezaměstnanosti ve Středočeském kraji v letech 2015-2019**

Rok	Uchazečů o zaměstnání (UoZ)	Podíl nezaměstnaných osob (PNO) %	Volná pracovní místa (VPM)	UoZ na 1 VPM
2015	48 102	5,4	13 551	3,6
2016	38 966	4,3	18 650	2,1
2017	29 370	3,2	30 321	1,0
2018	25 238	2,6	48 071	0,5
2019	23 592	2,4	59 039	0,4

Zdroj: vlastní zpracování dle údajů MPSV, 2020a

**Graf č. 3 - Porovnání počtu uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst ve Středočeském kraji v letech 2015-2019**



Zdroj: vlastní zpracování dle údajů MPSV, 2020a

### 5.2.3 Vývoj nezaměstnanosti v okrese Beroun v letech 2015-2019

Obrázek 4 – Administrativní rozdělení okresu Beroun

Administrativní rozdělení okresu Beroun - stav k 1. 1. 2016



Zdroj: ČSÚ, 2020a

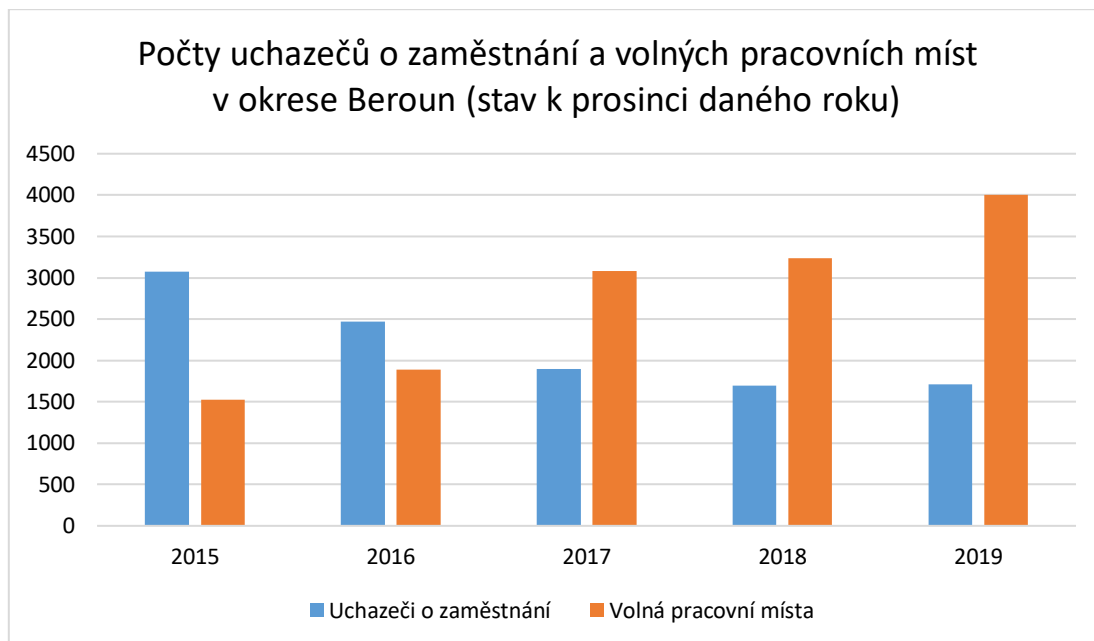
Okres Beroun je rozčleněn na dva regiony, východní Berounsko a západní Hořovicko, každý je dále rozdělen na mikroregiony, kterých je celkem 12 (Beroun, Hořovice, Hostomice, Komárov, Králův Dvůr, Liteň, Loděnice, Mořina, Suchomasty, Zdice, Žebrák, Nižbor). V těchto mikroregionech se situace ve sledovaném období v letech 2015-2019 nijak výrazně neměnila. Z grafu č. 4 vyplývá, že nezaměstnanost v okrese Beroun klesala až na 2,6 % podílu nezaměstnaných osob k 31.12.2020. K tomuto datu bylo 4006 volných pracovních míst, což představovalo 0,4 uchazeče na jedno volné pracovní místo.

Tabulka 7 – Vývoj nezaměstnanosti v okrese Beroun v letech 2015-2019

Rok	Uchazečů o zaměstnání (UoZ)	Podíl nezaměstnaných osob (PNO) %	Volná pracovní místa (VPM)	UoZ na 1 VPM
2015	3 072	5,1	1 525	2,0
2016	2 471	4,1	1 886	1,3
2017	1 896	3,0	3 085	0,6
2018	1 693	2,6	3 236	0,5
2019	1 709	2,6	4 006	0,4

Zdroj: vlastní zpracování dle údajů MPSV, 2020a

**Graf č. 4 - Porovnání počtu uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst v okrese Beroun v letech 2015-2019**



Zdroj: vlastní zpracování dle údajů MPSV, 2020a

#### 5.2.4 Komparace údajů se Středočeským krajem a Českou republikou

Graf č. 5 je zaměřen na porovnání podílu nezaměstnaných osob v České republice, Středočeském kraji a v okrese Beroun. Křivky jednotlivých subjektů mají v období 2015-2019 prakticky totožný vývoj. Prognóza vývoje nezaměstnanosti v následujícím období (2020) bude mít dle dostupných informací spíše vzrůstající tendenci.

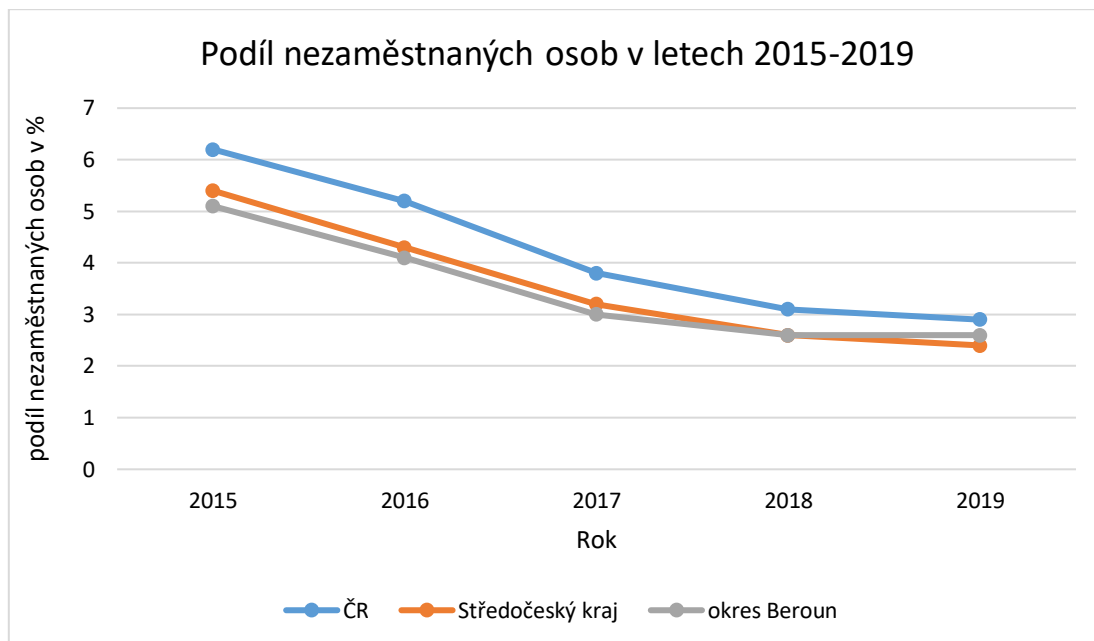
**Tabulka 8 – Podíl nezaměstnaných osob v ČR, Středočeském kraji a v okrese Beroun v letech 2015-2019**

Rok	Podíl nezaměstnaných osob (v %)		
	ČR	Středočeský kraj	Okres Beroun
2015	6,2	5,4	5,1
2016	5,2	4,3	4,1
2017	3,8	3,2	3,0
2018	3,1	2,6	2,6
2019	2,9	2,4	2,6

Zdroj: vlastní zpracování dle údajů MPSV, 2020a



**Graf č. 5 – Porovnání podílu nezaměstnaných osob v ČR, Středočeském kraji a v okrese Beroun v letech 2015-2019**



Zdroj: vlastní zpracování dle údajů MPSV, 2020a

## 5.3 Dotazníkové šetření

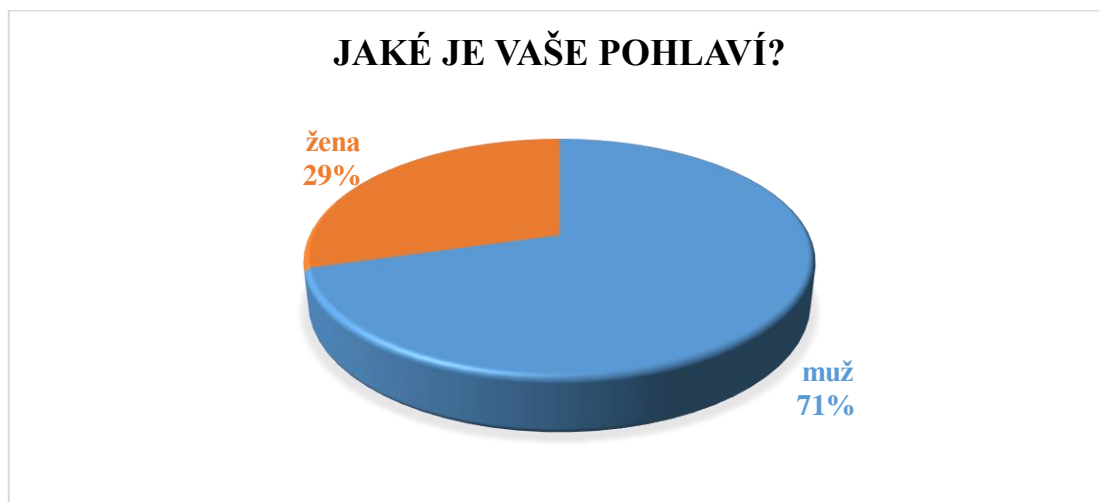
### 5.3.1 Realizace dotazníkového šetření

Dotazníkové šetření se uskutečnilo na přelomu ledna a února 2020, obsahovalo celkem 7 uzavřených a jednu otevřenou otázku. Respondentům byly dotazníky předány prostřednictvím specialistky evidence a dávek podpory v nezaměstnanosti, která vede agendu nezaměstnaných cizinců a pracovnice z oddělení trhu práce, která se zabývá zahraniční zaměstnaností. Rozdáno bylo takto celkem 70 dotazníků, z nichž se zpět vrátilo vyplněno 51. Znamená to, že úspěšnost návratnosti dotazníků je 73 %.

### 5.3.2 Zhodnocení výsledků dotazníkového šetření

První otázka se zaměřila na pohlaví respondentů a z grafu č. 6 vyplývá, že převážně odpovídali muži (71 %), žen se dotazníkového šetření zúčastnilo 29 %. Většina dotazníků byla předána respondentům prostřednictvím oddělení trhu práce, kde se řeší zahraniční zaměstnanost. V době šetření převládal nedostatek pracovních sil ve stavebnictví, a to je oblast, kde jsou především muži.

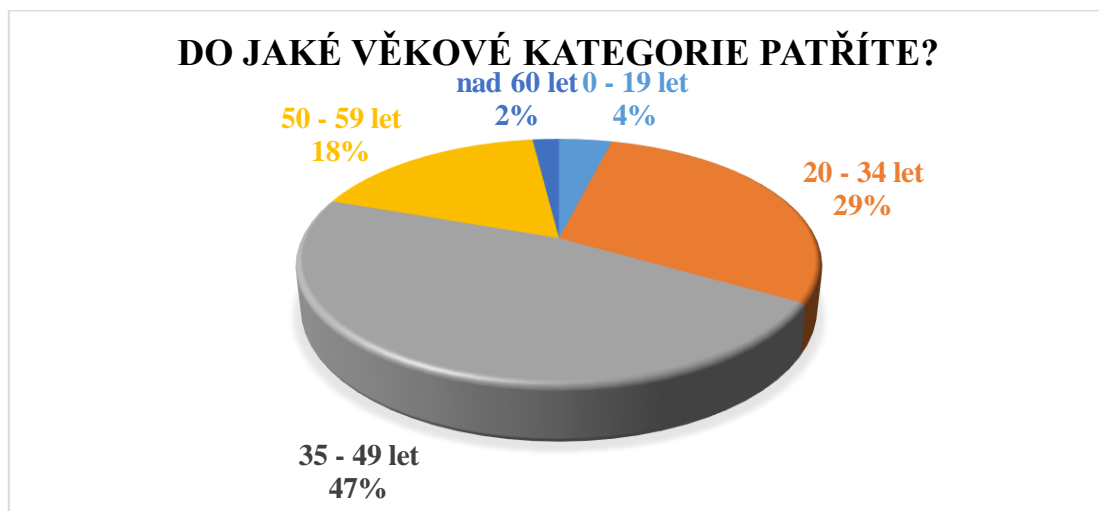
**Graf č. 6 – Pohlaví respondentů**



Zdroj: vlastní zpracování, 2020

Ve druhé otázce bylo zjišťováno, do jaké věkové kategorie respondenti patří. Z grafu č. 7 vyplývá, že nejvíce z dotazovaných bylo ve věku 35-45 let (47 %) a ve věku 20-34 let (29 %). Ostatní věkové kategorie byly zastoupeny jen nepatrně, například ve věku do 19 let se dotazníkového šetření zúčastnili pouze 2 respondenti a 1 respondent byl v kategorii nad 60 let. Věkovou kategorií 50-59 let označilo 18 % dotazovaných.

**Graf č. 7 – Věková kategorie respondentů**

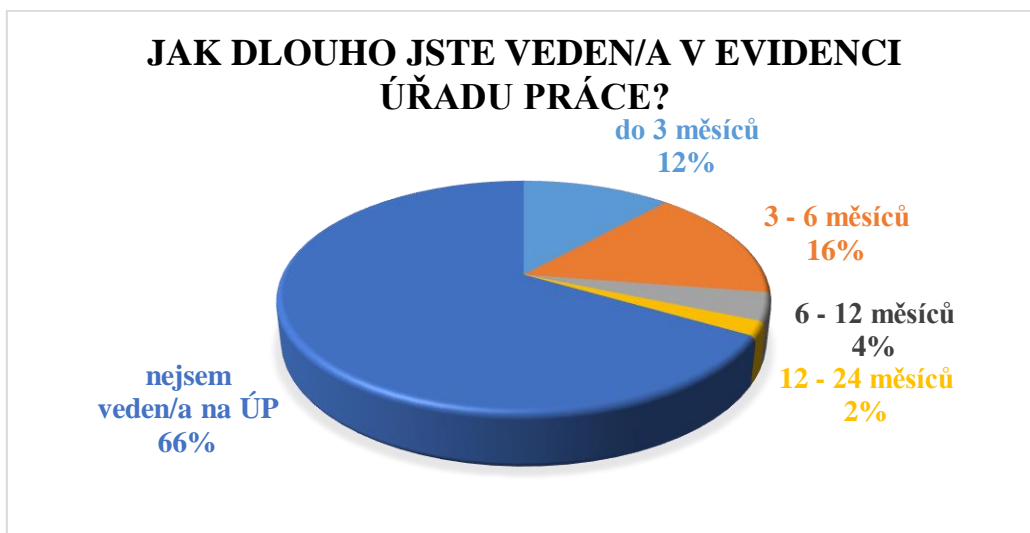


Zdroj: vlastní zpracování, 2020

Jak vyplývá z grafu č. 8, a jak jsem i předpokládala, nejčastější odpovědí na tuto otázku bylo to, že většina respondentů není v evidenci ÚP (66 %). Ostatní respondenti jsou vedeni na úřadě práce jako uchazeči o zaměstnání a mají trvalý pobyt na území ČR

nebo zde pobývají za účelem společného soužití rodiny. Do 3 měsíců (12 %), 3-6 měsíců (16 %), 6-12 měsíců (4 %), 12-24 měsíců (2 %). Nad 24 měsíců v době dotazníkového šetření nebyl v evidenci úřadu práce ani jeden cizinec ze třetích zemí.

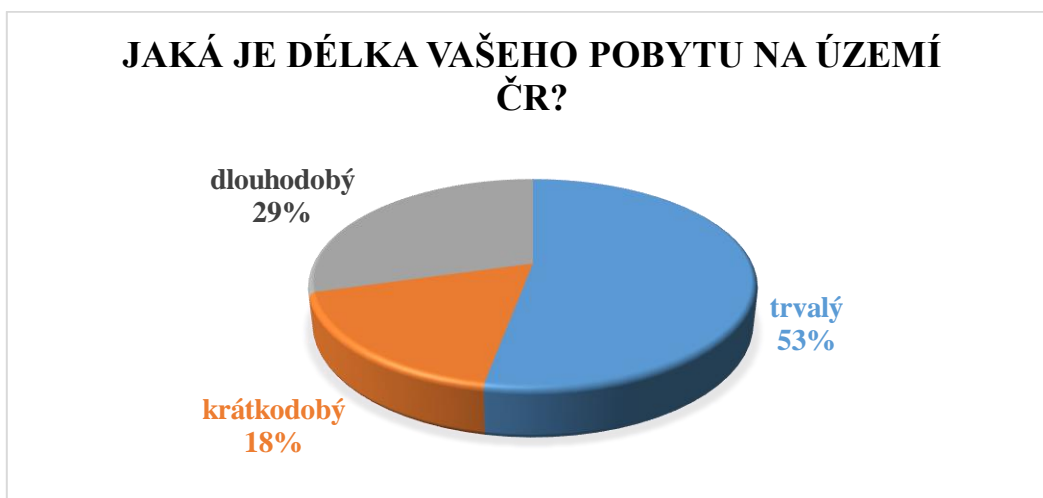
**Graf č. 8 – Délka evidence na ÚP**



Zdroj: vlastní zpracování, 2020

Čtvrtá otázka se zaměřila právě na délku pobytu na území ČR. Z 51 dotazovaných odpovědělo 53 % tak, že na území ČR pobývají trvale. Přečasně na krátkodobý pobyt je zde 18 % a dlouhodobý pobyt má uděleno 29 % dotazovaných. Právě pro cizince ze třetích zemí s trvalým pobytem a pro cizince ze třetích zemí s dlouhodobým pobytem na území ČR má být určen návrh rekvalifikačního kurzu.

**Graf č. 9 – Délka pobytu v ČR**



Zdroj: vlastní zpracování, 2020

V páté otázce byla zkoumána úroveň znalosti českého jazyka. Z výsledků vyplývá, že nejvíce dotazovaných respondentů (43 %) by svoji znalost českého jazyka zařadila do úrovně středně pokročilí. Ostatní znalost ohodnotili úrovní mírně pokročilí (27 %), pokročilí (10 %), velmi pokročilí (4 %). K začátečníkům českého jazyka se zařadilo 16 % respondentů.

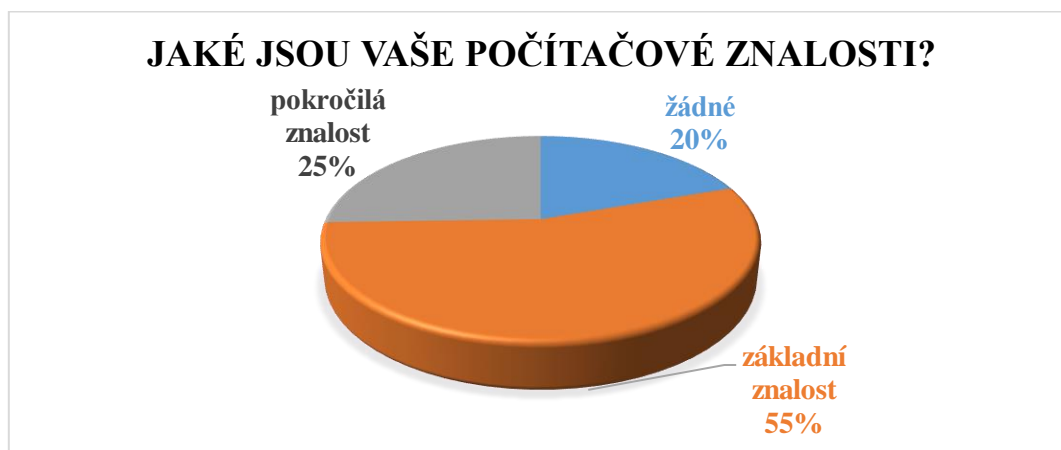
**Graf č. 10 – Úroveň znalosti českého jazyka**



Zdroj: vlastní zpracování, 2020

Šestá otázka zjišťovala, jak jsou na tom respondenti s počítačovými dovednostmi a znalostmi. Nejvíce respondentů (55 %) ohodnotilo svoji počítačovou znalost jako základní, což byl i můj předpoklad. Ostatní dotazovaní svoji počítačovou gramotnost zhodnotilo jako pokročilou (25 %) a 20 % respondentů nemá v této oblasti znalosti žádné.

**Graf č. 11 – Úroveň počítačových znalostí**



Zdroj: vlastní zpracování, 2020

Poslední uzavřená otázka dotazníku se soustředila přímo na rekvalifikační kurz „Skladník/Obsluha manipulačních vozíků“ a zájem o něj. Z 51 dotazovaných respondentů odpovědělo 41 % určitě ano a 25 % spíše ano. Ostatní odpověděli spíše ne (16 %), určitě ne (6 %) a 12 % respondentů zaškrtno odpověď nevím. Jak vyplývá z grafu č. 12 o tento kurz by měla zájem většina dotazovaných.

**Graf č. 12 – Zájem o rekvalifikační kurz**



Zdroj: vlastní zpracování, 2020

Otevřená otázka č. 8 měla za úkol zjistit, o jaký jiný rekvalifikační kurz by respondenti měli zájem. Většina tuto poslední otázku z dotazníku vůbec nevyplnila nebo napsala „nevím“, několik respondentů se přesto o svůj zájem o jiný kurz podělila. Zmínili například rekvalifikaci v profesi „Kuchař/číšník“, „Prodavač/ka“, „Řidič sk. C, E“ nebo kurz „Modelace nehtů“.

#### **5.4 Vlastní doporučení – návrh rekvalifikačního kurzu**

Z výsledků dotazníkového šetření vyplývá, že o rekvalifikační kurz v oboru „Skladník/Obsluha manipulačních vozíků“ pro cizince ze třetích zemí s trvalým nebo přechodným dlouhodobým pobytem na území ČR by byl velký zájem, proto jsem se rozhodla vytvořit návrh rekvalifikačního kurzu právě v tomto oboru a pro tuto vybranou kategorii uchazečů nebo zájemců o zaměstnání.

Kurz bude veden v českém jazyce, ale bude brán ohled na jazykovou bariéru (například v oblasti odborných výrazů). Nedílnou součástí rekvalifikačního kurzu bude i modul „Základní znalosti práce na PC“, kde by rekvalifikovaní své počítačové znalosti získali

nebo si je prohloubili a naučili by se pracovat i s programy, které jsou specifické pro obor „Skladník/Obsluha manipulačních vozíků“ (například skladová evidence).

Kurz bude zakončen závěrečnou zkouškou, účastníci získají „Osvědčení o účasti v rekvalifikačním kurzu“ a „Osvědčení o získání profesní kvalifikace“, které bude mít celostátní platnost. Díky tomuto kurzu budou mít absolventi vyšší uplatnění na trhu práce. Kompletní návrh rekvalifikačního kurzu viz Příloha č. 3.

## ZÁVĚR

Bakalářská práce na téma „**Analýza nezaměstnanosti v působnosti úřadu práce a návrh rekvalifikačního kurzu pro vybranou kategorii nezaměstnaných**“ se zabývala analýzou vývoje nezaměstnanosti v okrese Beroun v letech 2015-2019.

V teoretické části byly vysvětleny pojmy související s trhem práce, nezaměstnaností a úřadem práce. Tato část se také věnovala cizincům, jejich zaměstnáním a postavením na trhu práce. Bylo použito metod sběru a analýzy dat a informací ze sekundárních zdrojů.

Obsahem praktické části byla analýza vývoje nezaměstnanosti v okrese Beroun v letech 2015-2019 a komparace údajů se Středočeským krajem a Českou republikou. Využito bylo materiálů a dat z Úřadu práce v Berouně, Ministerstva práce a sociálních věcí a Českého statistického úřadu. Analýzou byla zjištěna skutečnost, že pravděpodobně v důsledku ekonomického růstu od roku 2014, stabilizací ekonomiky a trhu práce, měla nezaměstnanost ve sledovaném období klesající tendenci, a to jak v okrese Beroun, ve Středočeském kraji, tak i v celé ČR. Předpokládaný vývoj nezaměstnanosti v následujícím období, vzhledem k současné situaci, bude mít spíše opačnou tendenci. Lze očekávat nárůst podílu nezaměstnaných osob ve všech krajích ČR.

Z realizovaného dotazníkové šetření, které se zaměřilo na vybranou kategorii nezaměstnaných, konkrétně na cizince ze třetích zemí, vyplývá, že by z jejich strany byl zájem o rekvalifikační kurz v oboru „Skladník/Obsluha manipulačních vozíků“. Z tohoto důvodu byl s využitím metody syntézy navržen kurz právě pro tuto kategorii a v tomto oboru. Cílem navrženého rekvalifikačního kurzu je zvýšit uplatnitelnost na trhu práce cizincům ze třetích zemí s trvalým nebo přechodným dlouhodobým pobytem na území ČR.

## SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

### MONOTEMATICKÉ PUBLIKACE

BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Vyd. 1 Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. 140 s. ISBN 80-86429-16-4.

BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. Vyd. 1 Praha: Oeconomica, 2012. 290 s. ISBN 978-80-245-1880-0.

DANĚK, Matěj, VYŠKOVSKÁ, Magdaléna a FOJTÍKOVÁ, Jaroslava. *Zaměstnávání cizinců na území České republiky*. 1 vyd. Olomouc: ANAG, 2018. 375 s. ISBN 978-80-7554-148-2.

HOLMAN, Robert. *Ekonomie*. 6. vydání. Praha: C.H. Beck, 2016. 696 s. ISBN 978-80-7400-278-6.

MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 2., dopl. Praha: Sociologické nakladatelství, 1998. 172 s. ISBN 80-901424-9-4.

MATOUŠEK, Oldřich. *Slovník sociální práce*. Vyd. 1 Praha: Portál, 2003. 288 s. ISBN 80-7178-549-0.

MEZIHORÁK, František. *Úvod do světa práce: soubor učebních testů*. 1. vyd. Olomouc: Votobia Olomouc, 2006. 129 s. ISBN 80-7220-277-4.

NOVÝ, Ivan a SURYNEK, Alois. *Sociologie pro ekonomy a manažery*. 2., přepracované a rozšířené vydání. Praha: Grada Publishing, 2006. 287 s. ISBN 80-247-1705-0.

KACZOR, Pavel. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. Vyd. 1 Praha: Oeconomica, 2013. 242 s. ISBN 978-80-245-1930-2.

KACZOR, Pavel. *Sociální politika a sociální systém ČR*. Vyd. 1 Praha: Oeconomica, nakladatelství VŠE, 2015. 269 s. ISBN 978-80-245-2096-4.

KOLIBOVÁ, Helena a KUBICOVÁ, Alina. *Trh práce a politika zaměstnanosti: distanční studijní opora*. Vyd. 1 Karviná: Slezská univerzita v Opavě, Obchodně podnikatelská fakulta v Karviné, 2005. 233 s. ISBN 80-7248-321-8.



ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Vyd. 1 Praha: Grada, 2002. 240 s. ISBN 80-247-9006-8.

ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena, ŠMAJS, Josef a BOLELOUCKÝ, Zdeněk. *Nezaměstnanost. 2.,* přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013. 192 s. ISBN 978-80-247-4282-3.

VÁCLAVÍKOVÁ, Anna, KOLIBOVÁ, Helena a KUBICOVÁ, Alina. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti: [studijní materiály pro kombinované studium Veřejná správa a regionální politika]*. Vyd. 1 Opava: Optys, 2009. 149 s. ISBN 978-80-85819-76-2.

VLČEK, Josef. *Ekonomie a ekonomika. 5.,* aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2016. 556 s. ISBN 978-80-7552-190-3.

WINKLER, Jiří a WILDMANNOVÁ, Mirka. *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*. Vyd. 1 Praha: Computer Press, 1999. 143 s. ISBN 80-7226-195-9.

## **ELEKTRONICKÉ ZDROJE**

ČR. *Zákony pro lidi- Sbírka zákonů ČR v aktuálním konsolidovaném znění* [online]. [cit. 2020-10-26]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435/zneni-20201001>

ČSÚ. *Beroun | ČSÚ pro Středočeský kraj*. [online]. [cit. 2020a-10-22]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xs/beroun>

ČSÚ. *Územní členění kraje na okresy k 1.1.2016 | ČSÚ pro Středočeský kraj*. [online]. [cit. 2020b-10-18]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xs/uzemni-cleneni-kraje-na-okresy-k-1-1-2016>

ČSÚ. *Základní tendence demografického, sociálního a ekonomického vývoje Středočeského kraje – 2019*. [online]. [cit. 2020c-9-15]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/zakladni-tendence-demografickeho-socialniho-a-ekonomickeho-vyvoje-stredoceskeho-kraje-2019>

MIRAS LEBL. *Nezaměstnanost - Makroekonomie - Miras.cz/Seminárky*. [online]. [cit. 2020-11-01]. Dostupné z: <https://www.miras.cz/seminarky/makroekonomie-n10-nezamestnanost.php>

MPSV. *Měsíční – MPSV Portál*. [online]. [cit. 2020a-10-18]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/mesicni>

MPSV. *Průvodce - MPSV Portál*. [online]. [cit. 2020b-10-20]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/statistiky-2>

MPSV. *Průvodce - MPSV Portál*. [online]. [cit. 2020c-10-30]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/upozorneni-na-zmenu-metodiky>

MPSV. *Pro cizince - MPSV Portál*. [online]. [cit. 2020d-11-06]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/pro-cizince-1>

NSK. *Skladník/skladnice - Národní soustava kvalifikací*. [online]. [cit. 2020-10-05]. Dostupné z: <https://www.narodnikvalifikace.cz/kvalifikace-334-Skladnikskladnice/revize-2643>

ÚŘAD PRÁCE ČR [online]. [cit. 2020-11-3]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/urad-prace-cr>

## SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ

<b>Obrázek 1 – Rovnováha na trhu práce.....</b>	<b>13</b>
<b>Obrázek 2 – Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost.....</b>	<b>19</b>
<b>Obrázek 3 – Okresy Středočeského kraje .....</b>	<b>36</b>
<b>Obrázek 4 – Administrativní rozdělení okresu Beroun .....</b>	<b>39</b>
<b>Tabulka 1 – Srovnání typů rekvalifikací .....</b>	<b>28</b>
<b>Tabulka 2 – Demografická situace okresu Beroun .....</b>	<b>32</b>
<b>Tabulka 3 – Sociální situace okresu Beroun.....</b>	<b>33</b>
<b>Tabulka 4 – Ekonomická situace okresu Beroun.....</b>	<b>33</b>
<b>Tabulka 5 – Vývoj nezaměstnanosti v ČR v letech 2015-2019.....</b>	<b>35</b>
<b>Tabulka 6 – Vývoj nezaměstnanosti ve Středočeském kraji v letech 2015-2019</b>	<b>38</b>
<b>Tabulka 7 – Vývoj nezaměstnanosti v okrese Beroun v letech 2015-2019 .....</b>	<b>39</b>
<b>Tabulka 8 – Podíl nezaměstnaných osob v ČR, Středočeském kraji a v okrese Beroun v letech 2015-2019 .....</b>	<b>40</b>
<b>Tabulka 9 – Moduly rekvalifikace a hodinová dotace .....</b>	<b>62</b>
<b>Graf č. 1 – Porovnání počtu uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst v ČR v letech 2015-2019 .....</b>	<b>36</b>
<b>Graf č. 2 – Podíl nezaměstnaných osob v krajích ČR v letech 2015-2019.....</b>	<b>37</b>
<b>Graf č. 3 - Porovnání počtu uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst ve Středočeském kraji v letech 2015-2019.....</b>	<b>38</b>
<b>Graf č. 4 - Porovnání počtu uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst v okrese Beroun v letech 2015-2019.....</b>	<b>40</b>
<b>Graf č. 5 – Porovnání podílu nezaměstnaných osob v ČR, Středočeském kraji a v okrese Beroun v letech 2015-2019.....</b>	<b>41</b>
<b>Graf č. 6 – Pohlaví respondentů.....</b>	<b>42</b>
<b>Graf č. 7 – Věková kategorie respondentů .....</b>	<b>42</b>
<b>Graf č. 8 – Délka evidence na ÚP.....</b>	<b>43</b>
<b>Graf č. 9 – Délka pobytu v ČR.....</b>	<b>43</b>

<b>Graf č. 10 – Úroveň znalosti českého jazyka .....</b>	<b>44</b>
<b>Graf č. 11 – Úroveň počítačových znalostí .....</b>	<b>44</b>
<b>Graf č. 12 – Zájem o rekvalifikační kurz .....</b>	<b>45</b>

## **SEZNAM PŘÍLOH**

Příloha č. 1 – Anonymní dotazník (v českém jazyce)

Příloha č. 2 – Anonymní dotazník (v ukrajinštině)

Příloha č. 3 – Návrh rekvalifikačního kurzu