

**UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA**

**MAGISTERSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM**

2017-2019

**DIPLOMOVÁ PRÁCE**

**Šárka Nymburská**

**Nezaměstnanost ve Středočeském kraji a možnosti  
uplatnění ve Středočeském kraji**

Praha 2019

Vedoucí diplomové práce: PhDr. Marie Farková

**JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE**

**MASTER COMBINED (PART TIME) STUDIES**

**2017-2019**

**DIPLOMA THESIS**

**Šárka Nymburská**

**Unemployment in the Central Bohemian Region and  
possibilities of employment in the Central Bohemia**

Prague 2019

The Diploma Thesis Work Supervisor: PhDr. Marie Farková

### **Prohlášení**

Prohlašuji, že předložená diplomová práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracovala samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem při zpracování čerpala, v práci řádně cituji a jsou uvedeny v seznamu použitých zdrojů.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

Ve Voticích dne 15. 2. 2019

Šárka Nymburská

## **Poděkování**

Chtěla bych velmi poděkovat především vedoucí mé diplomové práce PhDr. Marii Farkové za odborné vedení, trpělivý přístup, cenné informace, rady a konstruktivní připomínky, kterými mě provázela. Zvláštní poděkování patří paní Silvii Řeháčkové a Mgr. Kateřině Novotné z Úřadu práce ve Voticích a v Benešově, které mi několikrát věnovaly svůj čas a poskytly mi data a informace týkající se nezaměstnanosti ve vybraných oblastech Středočeského kraje.

## **Anotace**

Teoretická část diplomové práce obsahuje širší představení oblasti nezaměstnanosti, dělení nezaměstnanosti a souvisejícími pojmy. Pojednává o fungování a problémech na trhu práce, souvisejících sociálních a psychologických problémech nezaměstnaných. Dále se zabývá politikou nezaměstnanosti v České republice.

Praktická část obsahuje výsledky průzkumového šetření na úřadech práce, a to ve městech Benešov, Příbram, Vlašim a Votice. Dotazníky byly vyplněny respondenty, kteří jsou vedeni na úřadu práce. Jejich účelem bylo zjistit problematiku nezaměstnanosti a vyhodnocení stavu trhu práce ve vybraných regionech Středočeského kraje.

## **Klíčová slova**

Benešov, možnosti uplatnění, míra nezaměstnanosti, nezaměstnanost, nezaměstnaný, politika zaměstnanosti, Příbram, Středočeský kraj, úřad práce, Votice, Vlašim, zaměstnavatel.

## **Annotation**

The theoretical part of diploma work contains more extensive introduction of unemployment, types of unemployment and concepts, which are regarding with unemployment. Deals with problems and operation at labour market, social and psychological problems of unemployed people. Also deals with employment policy in the Czech Republic.

The practical part contains the results of the research on the labour offices in Benešov, Příbram, Vlašim, Votice. The questionnaires were fulfilled by respondents, who are registered in labour office. Their purpose was found out problems of unemployment and evaluate situation at labour market in selected regions of the Central Bohemian Region.

## **Keywords**

Benešov, employer, employment policy, labour office, possibilities of employment, Příbram, the Central Bohemian Region, unemployed, unemployment, unemployment rate, Vlašim, Votice.

# OBSAH

<b>ÚVOD.....</b>	<b>9</b>
<b>TEORETICKÁ ČÁST.....</b>	<b>11</b>
<b>1 NEZAMĚŠTNANOST V MAKROEKONOMICKÉM.....</b>	<b>11</b>
<b>POHLEDU.....</b>	<b>11</b>
1.1 Související pojmy a definice.....	12
1.1.1 Definice nezaměstnaného .....	12
1.1.2 Míra nezaměstnanosti .....	14
1.2 Dělení a teorie nezaměstnanosti .....	15
1.2.1 Teorie nezaměstnanosti.....	16
1.2.2 Formy nezaměstnanosti.....	17
1.2.3 Struktura nezaměstnanosti .....	21
1.3 Fungování trhu práce .....	23
1.4 Problémy na trhu práce .....	24
1.4.1 Ekonomické problémy .....	25
1.4.2 Sociální problémy .....	25
1.4.3 Psychologické a zdravotní problémy .....	26
<b>2 POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI ČESKÉ REPUBLIKY.....</b>	<b>27</b>
2.1 Cíle politiky zaměstnanosti.....	27
2.2 Legislativní zajištění .....	29
2.3 Instituce podpory zaměstnanosti.....	31
2.3.1 Ministerstvo práce a sociálních věcí .....	31
2.3.2 Úřad práce.....	32
2.4 Aktivní a pasivní politika zaměstnanosti .....	33
<b>PRAKTICKÁ ČÁST .....</b>	<b>36</b>
<b>3 CHARAKTERISTIKA ZKOUMANÉHO REGIONU .....</b>	<b>36</b>
3.1 Charakteristika středočeského kraje .....	36
3.1.1 Mikroregiony .....	38
3.1.2 Historie.....	39

3.1.3	Územní členění .....	40
3.1.4	Statistické údaje .....	44
3.2	Nezaměstnanost ve středočeském kraji .....	45
3.2.1	Nezaměstnanost v jednotlivých okresech .....	45
3.3	Struktura zaměstnavatelů .....	47
3.3.1	Klíčovní zaměstnavatelé .....	49
3.4	Úřady práce .....	52
<b>4</b>	<b>STANOVENÍ HYPOTÉZ A POSTUP ZPRACOVÁNÍ .....</b>	<b>54</b>
4.1	Postup zpracování .....	54
4.2	Hypotézy .....	54
4.3	Popis zpracování výzkumu .....	56
4.4	Struktura dotazníku .....	56
<b>5</b>	<b>VYHODNOCENÍ VÝZKUMU .....</b>	<b>57</b>
5.1	Vyhodnocení dotazníku jako celku .....	57
5.1.1	Osobní otázky .....	57
5.1.2	Důvody nezaměstnanosti a změna života .....	60
5.1.3	Nabídka práce a ochota změn .....	65
5.2	Shrnutí zjištěných výsledků .....	69
5.3	Další metody a Související výsledky .....	71
5.3.1	Přiblížení vybraných měst .....	71
5.4	Shrnutí všech výsledků dotazníku .....	74
5.5	Ověření hypotéz .....	77
	<b>ZÁVĚR .....</b>	<b>79</b>
	<b>SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ .....</b>	<b>82</b>
	<b>SEZNAM ZKRATEK .....</b>	<b>87</b>
	<b>SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ .....</b>	<b>88</b>
	<b>SEZNAM PŘÍLOH .....</b>	<b>90</b>

## ÚVOD

Tato práce se věnuje problematice nezaměstnanosti. Vzhledem k tomu, že se celou svoji profesní kariéru věnuji vzdělávání, je mi toto téma poměrně blízké. Osobně jsem se ve svém životě setkala s mnoha problematickými případy související se ztrátou zaměstnání a s tím souvisejícími komplikacemi. Ráda bych si touto diplomovou prací obohatila znalosti této problematiky a také získala další informace, které bych případně, jako pedagog základní školy využila.

Přestože je v současnosti v České republice nezaměstnanost na historickém minimu, a je zde dokonce nejnižší ze všech členských států Evropské unie, i tak je chápána jako velký problém. Nízká míra nezaměstnanosti je pozitivem pro uchazeče o zaměstnání i pro daný stát, méně potěšující je už pro samotné zaměstnavatele, kteří tak často mají nedostatek kvalitních pracovníků. Určitá komplikace je nízká míra nezaměstnanosti například i pro personalisty, kteří často velmi těžko hledají kvalitní uchazeče o práci.

Na jakoukoliv nezaměstnanost je však obecně pohlíženo jako na negativní jev, který přináší ekonomické i sociální problémy, ale také problémy psychologické či dokonce zdravotní. Jedinec, který musel nedobrovolně odejít ze zaměstnání, a dlouhodobě nedokáže uspět na žádném pohovoru, se ne zřídka začne stranit přátel, nemá finance na své koníčky, trpí depresemi nebo nízkým sebevědomím.

V teoretické části práce se budeme věnovat kompletnímu představení oblasti nezaměstnanosti, souvisejícími pojmy, dělením nezaměstnanosti. Dále představíme fungování i problémy na trhu práce, související sociální i psychologické problémy nezaměstnaných. Další kapitola se bude věnovat politice zaměstnanosti v České republice, jejím cílům, legislativnímu zajištění i institucím podpory zaměstnanosti. Zmíníme také aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti.

Praktická část práce se bude skládat z charakteristiky zkoumaného regionu a dotazníkového šetření. V rámci charakteristiky regionu popíšeme demografické i další specifické údaje. Zkoumaným regionem je Středočeský kraj. Protože se jedná o poměrně široké území, zahrnující například Rakovník, Kladno, Mladou Boleslav,

Příbram, Benešov, Kolín nebo Kutnou horu, při provádění výzkumu se následně zaměříme především na oblast Příbramska a Benešovska.

Definujeme také strukturu zaměstnavatelů i klíčové zaměstnavatele Středočeského kraje. Přiblížíme i vybrané úřady práce. V rámci dotazníkového šetření pak zvolíme hypotézy a sestavíme dotazník, který následně vyplní respondenti evidovaní na vybraných úřadech práce. Následně bude dotazník vyhodnocen, zvolené hypotézy buď potvrzeny, nebo vyvráceny.

Práce bude čerpat jak z odborných knih, tak z některých zahraničních článků. Využijeme také různých webových stránek, jako jsou například oficiální stránky Českého statistického úřadu, Ministerstva práce a sociálních věcí nebo Eurostatu, tedy statistického úřadu Evropské unie.

Cílem práce je širší představení problematiky nezaměstnanosti a vyhodnocení stavu trhu práce ve vybraných oblastech Středočeského kraje na základě dotazníkového šetření.

# TEORETICKÁ ČÁST

## 1 NEZAMĚŠTNANOST V MAKROEKONOMICKÉM POHLEDU

V současné společnosti je nezaměstnanost chápána jako komplexní, nikoliv pouze ekonomický problém. V české, ale i evropské kultuře, i v mnoha dalších, hraje práce a zaměstnání klíčovou roli naprosté většiny lidských životů. Jedním z důkazů je skutečnost, že vstup do ekonomické aktivity i odchod z ní je společností vnímán jako důležitý životní mezník.<sup>1</sup>

Zatímco mikroekonomie studuje a vytváří modely ekonomického chování jednotlivců, tedy například domácností či firem, a jejich skupin na trhu, makroekonomie studuje a vytváří modely vztahů mezi různými sloučenými veličinami, které ekonomiku charakterizují jako celek. Makroekonomie je tedy národní ekonomii zkoumající státní ekonomiku směrem dovnitř, konkrétně se může jednat o vztahy mezi úrovní nezaměstnanosti v národním hospodářství jako celku, inflací, produktivitou a podobně.<sup>2</sup>

Nezaměstnanost jako taková není považována za vážný ekonomický či sociální problém, až do té doby, dokud se nestává masovou. Samotná nezaměstnanost je přirozeným jevem, atributem svobodné společnosti a je založená na tržním mechanismu a demokracii. Její existence vyplývá z pohybu ekonomiky, který si vyžaduje i související pohyb pracovníků, a vyplývá i ze svobodné volby osob o tom, zda přijmou zaměstnání. Pokud se nezaměstnanost stane masovým jevem a doba trvání jednotlivých případů nezaměstnanosti se prodlužuje, pak se dostává do centra pozornosti nejen těch, kdo o práci přišli, ale i celé společnosti a státu.<sup>3</sup>

Masová nezaměstnanost může vzniknout buď snížením poptávky po práci (v důsledku cyklických krizí nebo například technologického pokroku), zvýšením nabídky

---

<sup>1</sup> JUREČKA, Václav. *Makroekonomie*. 3., aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Grada Publishing, 2017. Expert (Grada). ISBN 978-80-271-0251-8.

<sup>2</sup> JANDOUREK, Jan. *Slovník sociologických pojmů: 610 hesel*. Praha: Grada, 2012. ISBN 978-80-247-3679-2.

<sup>3</sup> MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 3., upr. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-86429-08-3.

na trhu práce (například v důsledku nových zásadních vstupů na trh práce, při dospívání populačně silných generací, odstranění některých bariér například pro zahraniční pracovníky a podobně) nebo disproporcí mezi strukturou nabídky a poptávky (existence rozsáhlé nezaměstnanosti a současně velkého počtu pracovních míst, které ale vyžadují specifické vlastnosti, které nezaměstnaní nemají).<sup>4</sup>

## **1.1 SOUVISEJÍCÍ POJMY A DEFINICE**

V této podkapitole si uvedeme základní termíny, které jsou používány v souvislosti s nezaměstnaností, definujeme nezaměstnaného a stručně charakterizujeme míru nezaměstnanosti, která je základním ukazatelem v této oblasti.

### **1.1.1 DEFINICE NEZAMĚSTNANÉHO**

Aby bylo možné definovat a kvantifikovat nezaměstnanost z makroekonomického pohledu, je nejprve nutné vymezit určité kategorie obyvatelstva. Nezaměstnanost se tedy týká obyvatelstva v takzvaném produktivním věku, který je charakterizován jako věk od ukončení povinné školní docházky do odchodu do penze. V rámci skupiny obyvatel v produktivním věku jsou v této oblasti vymezovány další skupiny osob. Jedná se o zaměstnané a nezaměstnané osoby. Jako zaměstnaná osoba je chápán člověk, který pracuje nejen na plný úvazek, ale také na částečný. Nezaměstnaným jedincem je člověk, který zaměstnání nemá, ale aktivně jej hledá. Je tedy evidovaný na úřadu práce, pravidelně se tam hlásí a byl by ochoten nastoupit na volné místo v co nejkratším termínu. Společně pak zaměstnaní a nezaměstnaní lidé tvoří ekonomicky aktivní obyvatelstvo daného státu. Jako ekonomicky neaktivní jsou označováni ti, kteří sice jsou v produktivním věku, ale z nějakého důvodu aktivně

---

<sup>4</sup> MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 3., upr. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-86429-08-3.

zaměstnání nevyhledávají. Sem patří mimo jiné studenti, lidé v domácnosti nebo zdravotně postižení jedinci.<sup>5</sup>

Stručně můžeme shrnout, že tedy ne každý, kdo pracuje, je skutečně zaměstnaný. Naopak ale ne každý, kdo nepracuje, je nezaměstnaný. Pojem zaměstnání se vztahuje na práci se smluvním základem, která zahrnuje i odměnu za její výkon (v anglickém jazyce termín „work“), naopak práce jako taková nemusí zahrnovat ani smluvní základ, ani finanční odměnu (anglicky je označována jako „work“). Toto zpřesnění pak umožňuje dále rozlišovat například právě ženy v domácnosti, studenty, ale i dobrovolnickou práci. Definice nezaměstnaného je tedy založena na tom, že jedinec je osoba schopná práce, která je ale vyřazena z možnosti výkonu povolání, avšak s vyřazením není spokojená a hledá nové placené zaměstnání, i kdyby se jednalo jen o částečný úvazek. V současné společnosti je uplatňována takzvaná negativní definice nezaměstnaného, která předpokládá, že být nezaměstnaný představuje jakýsi „nenormální“ stav oproti zaměstnaným jedincům. Česká i evropská společnost spíše jaksi očekává, že každý práceschopný jedinec, který není ani příliš mladý, starý či nemocný, není zatížený péčí o rodinu, by měl usilovat o udržení stálého zaměstnání.<sup>6</sup>

Zahraniční literatura pracuje s klasickou definicí nezaměstnanosti a nezaměstnaného podle Mezinárodní organizace práce (ILO) neboli International Labour Organization. Nezaměstnanost je mezinárodně charakterizována pomocí tří kritérií nebo aspektů, které se vztahují k nezaměstnanému, jedná se o stav „bez práce“, dále „okamžitě k dispozici pro práci“, a následně „hledá práci“.<sup>7</sup>

Eurostat pak definuje nezaměstnaného jako osobu splňující tři podmínky. Konkrétně se jedná o osobu nevykonávající žádné povolání, avšak aktivně zaměstnání hledá, a současně je připravená do 14 dnů do nového zaměstnání nastoupit.<sup>8</sup>

---

<sup>5</sup> JUREČKA, Václav. *Makroekonomie*. 3., aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Grada Publishing, 2017. Expert (Grada). ISBN 978-80-271-0251-8.

<sup>6</sup> MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 3., upr. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-86429-08-3.

<sup>7</sup> HUSSMANN, Ralf, Farhad MEHRAN a Vijaya VARMA. *Surveys of economically active population, employment, unemployment, and underemployment: an ILO manual on concepts and methods*. Geneva: International Labour Office, 1990. ISBN 9221065162.

<sup>8</sup> Business center. *Nezaměstnaný*. 2018 [cit. 15. 12. 2018] Dostupné z: <https://business.center.cz/business/pojmy/p1655-nezamestnany.aspx>

Český statistický úřad definuje nezaměstnaného dvojím způsobem. První definice je používaná úřady práce v jejich evidenci o zaměstnání a vymezuje takzvanou registrovanou nezaměstnanost. Druhý typ definice je založený právě na mezinárodním vymezení a za nezaměstnaného považuje všechny osoby starší 15 let, které nejsou zaměstnané, ale zaměstnání aktivně hledají a jsou připraveny k nástupu nejpozději v průběhu dvou týdnů. Podle uvedených přístupů k definování nezaměstnaného jsou pak v různých statistikách používány základní ukazatele nezaměstnanosti, kterými jsou míra registrované nezaměstnanosti, případně obecná míra nezaměstnanosti.<sup>9</sup>

### 1.1.2 MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI

Nejčastěji používaným ukazatelem v oblasti nezaměstnanosti je takzvaná míra nezaměstnanosti, která se počítá jako podíl počtu nezaměstnaných k ekonomicky aktivním. Míra nezaměstnanosti je vyjadřovaná v procentech.<sup>10</sup>

Odborná literatura často používá pojem „přirozená“ míra nezaměstnanosti. Přirozená neboli optimální míra nezaměstnanosti je cílem tvůrců hospodářské politiky v dané oblasti. Z jednotlivých typů nezaměstnanosti ale vyplývá, že optimální určitě není nulová míra nezaměstnanosti. Například frikční nezaměstnanost, kterou si následně popíšeme, je způsobená tím, že zaměstnanec na určitou dobu opustí své dosavadní pracovní místo a poté hledá nové zaměstnání. Doba jeho hledání je v tomto případě přirozená a určitá úroveň nezaměstnanosti je tedy v ekonomice vždy nutná.<sup>11</sup>

Termín přirozené míry nezaměstnanosti je od 70. let minulého století spojen s koncepcí zvanou NAIRU, tedy Non Accelerating Inflation Rate of Unemployment.<sup>12</sup>

---

<sup>9</sup> Český statistický úřad. *Nezaměstnanost*. 2006 [cit. 15. 12. 2018] Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/20568935/311107k03.pdf/41c1a51c-cb1a-4276-8f00-e3b60ab32fe1?version=1.0>

<sup>10</sup> JUREČKA, Václav. *Makroekonomie*. 3., aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Grada Publishing, 2017. Expert (Grada). ISBN 978-80-271-0251-8.

<sup>11</sup> ŽÁK, Milan. *Hospodářská politika*. 1. vydání. Praha: Vysoká škola ekonomie a managementu, 2007. ISBN 978-80-86730-04-2.

<sup>12</sup> ŽÁK, Milan. *Hospodářská politika*. 1. vydání. Praha: Vysoká škola ekonomie a managementu, 2007. ISBN 978-80-86730-04-2.

Podle této koncepce existuje nepřímý úměrný vztah mezi inflací a nezaměstnaností. Závislost mezi inflací a nezaměstnaností je však vždy pouze dočasná a nemůže být systematicky využívána měnovou politikou k trvalému snižování nezaměstnanosti, jelikož by docházelo pouze ke zvyšování inflace. Někteří ekonomové se domnívají, že konfet NAIRU poskytuje měnové politice efektivní informace, ale jiní odborníci uvádějí, že daná teorie je nebezpečná a zavádějící. NAIRU navíc může představovat indikátor budoucí inflace pouze tehdy, je-li hospodářství zasaženo takzvanými poptávkovými šoky.<sup>13</sup>

Stručně shrnuto, optimální je podle NAIRU taková míra nezaměstnanosti, při které se ani míra inflace nemění. Nejde o to, zda je inflace nízká nebo nulová, ale jde o to, aby byla neměnná.<sup>14</sup>

Inflaci zde zmiňujeme proto, že inflace je s nezaměstnaností neodmyslitelně spojená. Někteří autoři dokonce inflaci a nezaměstnanost označují doslova za dvě „největší makroekonomická zla“.<sup>15</sup>

Můžeme tedy shrnout, že míra nezaměstnanosti je obecným pojmem, procentuálně vyjadřujícím počet nezaměstnaných vůči ekonomicky aktivním jedincům, a naproti tomu přirozená míra nezaměstnanosti je nejnižší dlouhodobě udržitelná míra nezaměstnanosti.<sup>16</sup>

## 1.2 DĚLENÍ A TEORIE NEZAMĚŠTNANOSTI

Tato podkapitola se bude věnovat obecnému dělení, typům, teoriím a strukturám nezaměstnanosti.

---

<sup>13</sup> JÍLEK, Josef. *Finance v globální ekonomice*. Praha: Grada, 2013. Finanční trhy a instituce. ISBN 978-80-247-4516-9.

<sup>14</sup> ŽÁK, Milan. *Hospodářská politika*. 1. vydání. Praha: Vysoká škola ekonomie a managementu, 2007. ISBN 978-80-86730-04-2.

<sup>15</sup> JUREČKA, Václav. *Makroekonomie*. 3., aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Grada Publishing, 2017. Expert (Grada). ISBN 978-80-271-0251-8.

<sup>16</sup> JUREČKA, Václav. *Makroekonomie*. 3., aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Grada Publishing, 2017. Expert (Grada). ISBN 978-80-271-0251-8.

### 1.2.1 TEORIE NEZAMĚSTNANOSTI

Tak jako existuje velké množství typů nezaměstnanosti, existují také různé teorie, které nezaměstnanost popisují z různých pohledů. Způsob, jakým společnost chápe nezaměstnanost do určité míry předurčuje způsob, jakým se jí bude snažit čelit. Zjednodušeně řečeno jsou názory na podstatu nezaměstnanosti i na to, jak se s ní má společnost vyrovnat, rozděleny do tří skupin s typickými paradigmaty ekonomického myšlení. Jedná se o liberalistické, keynesiánské a marxistické teorie.

Liberalistické a neoklasické ekonomie se věnují zejména rovnováze na trhu, svobodné soutěži, cenám jako základnímu mechanismu přizpůsobování a vytváření rovnováhy mezi množstvím a cenou. Každý existující trh má cenovou rovnováhu, která vyvažuje nabídku a poptávku, toho je dosahováno konkrétním tržním mechanismem, takzvanou „neviditelnou rukou trhu“. Nezaměstnanost je v tomto pojetí chápána jako krátkodobá nerovnováha mezi poptávkou a nabídkou práce, jako projev spíše výjimečného narušení ekonomické rovnováhy. Určitá minimální míra nezaměstnanosti je však chápána jako neodstranitelný jev. Liberalisté říkají, že kdo chce pracovat, vždy má možnost získat zaměstnání a nezaměstnanost je tak spíš dána tím, že lidé po ztrátě zaměstnání odmítají pracovní pozici, která je jim nabízena, protože je pro ně méně výhodná. Příjem dávek sociálního státu je chápán nepříznivě. Jedním z nabízených řešení liberalismu je krácení podpory tak, aby nemohla konkurovat finančním odměnám ze zaměstnání. Přílišná regulace trhu státem je chápána negativně.<sup>17</sup>

Keynesiánské teorie předpokládají čtyři druhy nezaměstnanosti. Zatímco liberalisté zjednodušeně řečeno chápou nezaměstnanost pouze ve smyslu frikčního typu, Keynes dělí nezaměstnanost na dočasnou (neboli frikční), sezónní, cyklickou a strukturální. Výchozím bodem keynesiánství je uznání existence stále nedobrovolné nezaměstnanosti, kdy se vždy na rozdíl od pojetí liberalistů nevyskytuje vyhýbání se práci, neochota pracovat za daných podmínek. Podle Keynese jsou hlavními příčinami stálé nezaměstnanosti technologický pokrok a obrovský nedostatek poptávky (nedostatečná kupní síla obyvatelstva a omezování investic). Oba tyto typy

---

<sup>17</sup> MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 3., upr. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-86429-08-3.

nezaměstnanosti, tedy nezaměstnanost daná technologickým pokrokem i ta spojená s nedostatečnou spotřebou, nejsou dle této teorie regulovatelné pouhým tržním mechanismem. Keynes tedy naopak vyžaduje státní intervence do ekonomiky, neboť vláda dané země může řídit poptávku, a tím i celou ekonomiku, díky podpoře ochoty investovat a podpoře sklonu ke spotřebě, například formou veřejných výdajů. Hlavní příčinou vysoké nezaměstnanosti je tak z Keynesova pohledu nesprávně zvolená peněžní a fiskální politika státu, která zahrnuje krácení veřejných výdajů v době recese.

18

Marxistické teorie spojují jev nezaměstnanosti s kapitalismem, který není vnitřně schopný vyhnout se opakujícím se krizím, a tím i opakující se masové nezaměstnanosti. Na rozdíl od obou předchozích pojetí chápou marxisté tržní ekonomiku jako nestabilní a inkonzistentní mechanismus, a to v důsledku vnitřních rozporů tržní ekonomiky. V marxistickém pojetí není v rámci kapitalismu problém nezaměstnatelnosti řešitelný, jelikož vlastně ani nepotřebuje být řešitelný, protože vytváří rezervu pracovních sil pro měnící se vykořisťovatelské potřeby kapitálu.<sup>19</sup>

## 1.2.2 FORMY NEZAMĚŠTNANOSTI

Současné sociální vědy nejčastěji počítají se třemi různými formami nezaměstnanosti. Jedná se o nezaměstnanost frikční, strukturální a cyklickou.<sup>20</sup>

Nezaměstnanost kromě těchto základních forem může být například také sezonní, skrytá nebo neúplná. Všechny typy nezaměstnanosti si blíže vysvětlíme.<sup>21</sup>

Frikční nezaměstnanost představuje nejstarší formu. Jedná se o stav v období mezi opuštěním původního a nalezením nového zaměstnání, což je pohyb vyplývající

---

<sup>18</sup> MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 3., upr. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-86429-08-3.

<sup>19</sup> MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 3., upr. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-86429-08-3.

<sup>20</sup> RÁKOSNÍK, Jakub. *Odvračená tvář meziválečné prosperity: nezaměstnanost v Československu v letech 1918-1938*. V Praze: Karolinum, 2008. ISBN 978-80-246-1429-8.

<sup>21</sup> MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 3., upr. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-86429-08-3.

z mobility pracovníků. Obecně bývá frikční forma považována za nejméně nebezpečnou, avšak i tento typ může představovat společensky nežádoucí jev. Obecně autoři také uvádějí, že vysoké státní podpory v nezaměstnanosti velmi často frikční nezaměstnanost prodlužují, neboť jedinec nemá důvod hledat nové zaměstnání tak rychle. Konkrétně může frikční nezaměstnanost zahrnovat jedince, kteří hledají své první zaměstnání, ty, kteří hledají lepší zaměstnání (ať už z hlediska finančního ohodnocení, kolektivu, větších možností samostatného rozhodování a větších kompetencí, komplexně většího uznání, výhodnějších benefitů a podobně), i ty, kteří byli propuštěni ze zaměstnání z jakýchkoliv důvodů (například z důvodů organizačních změn). Prodlužování frikční nezaměstnanosti nemusí být způsobeno jen zmiňovanou vysokou státní finanční podporou v nezaměstnanosti, ale i dalšími vlivy, jako například v případě nesouladu mezi strukturou nabídky práce a strukturou poptávky po práci.<sup>22</sup>

Frikční nezaměstnanost se tedy na trhu práce vyskytuje v podstatě neustále, ať už se jedná o nezaměstnanost danou potřebami ekonomického vývoje nebo danou potřebami a motivací samotných zaměstnanců. V anglickém jazyce je tato forma nezaměstnanosti označována jako „people between two jobs“, v překladu „lidé mezi dvěma zaměstnáními“, čímž je zdůrazněna dočasnost a přechodnost tohoto stavu.<sup>23</sup>

Strukturální nezaměstnanost vzniká v důsledku rozpadu neefektivních podniků a institucí, v důsledku eliminace celých zastaralých odvětví, přičemž dokonce může zmizet i celá řada povolání s daným odvětvím spojená. Nejedná se tedy o běžnou změnu zaměstnání, jako v případě frikční nezaměstnanosti, ale v případě strukturální nezaměstnanosti se jedná o nové požadavky na profesi. Z hlediska odvětví i z hlediska území se mění struktura ekonomiky, přičemž charakteristiky propouštěných osob nemusí odpovídat požadavkům nových pracovních míst. Požadovány mohou být nové profese, nové kvalifikace, nové dovednosti či nová územní distribuce práce.<sup>24</sup>

---

<sup>22</sup> RÁKOSNÍK, Jakub. *Odvracená tvář meziválečné prosperity: nezaměstnanost v Československu v letech 1918-1938*. V Praze: Karolinum, 2008. ISBN 978-80-246-1429-8.

<sup>23</sup> MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 3., upr. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-86429-08-3.

<sup>24</sup> MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 3., upr. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-86429-08-3.

Zjednodušeně řečeno, jedinci vyřazení z trhu práce nevykazují potřebné dovednosti pro uplatnění, nejsou schopni naplnit poptávku, a naopak po tom, co umějí, poptávka není. Obecně může být strukturální nezaměstnanost způsobena například nezájmem o výrobky na světových trzích.<sup>25</sup>

Paradoxem strukturální nezaměstnanosti je fakt, že se v ní mohou ocitnout i vysoce kvalifikovaní pracovníci. Jejich kvalifikace v důsledku změn výroby není na trhu práce dále potřebná. Přitom se mohlo jednat o dlouho uznávanou profesi s vysokou prestiží.<sup>26</sup>

Největším problémem strukturální nezaměstnanosti je její dlouhodobost, neboť jedinci jsou fakticky „nezaměstnatelní“.<sup>27</sup>

Třetí základní formou nezaměstnanosti je nezaměstnanost cyklická, která je spojená s nevyužitím současných výrobních kapacit z odbytových důvodů. Způsobuje ji především pokles agregátní poptávky v ekonomice.<sup>28</sup>

Jedná se o klasický model nezaměstnanosti, který byl typický zejména v 19. století a na počátku 20. století. Neformálně je označován jako nezaměstnanost z nedostatečné poptávky.<sup>29</sup>

Příčinou cyklické nezaměstnanosti je cyklický pohyb ekonomiky, kdy se v recesi obvykle cyklická nezaměstnanost zvyšuje, ve fázi expanze pak klesá. Délka jejího trvání není vždy stejná, ovlivňuje ji délka aktuálního ekonomického cyklu. Její negativní důsledky umocňuje skutečnost, že postihuje celou ekonomiku země a všechny sektory národního hospodářství.<sup>30</sup>

---

<sup>25</sup> RÁKOSNÍK, Jakub. *Odvračená tvář meziválečné prosperity: nezaměstnanost v Československu v letech 1918-1938*. V Praze: Karolinum, 2008. ISBN 978-80-246-1429-8.

<sup>26</sup> MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 3., upr. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-86429-08-3.

<sup>27</sup> RÁKOSNÍK, Jakub. *Odvračená tvář meziválečné prosperity: nezaměstnanost v Československu v letech 1918-1938*. V Praze: Karolinum, 2008. ISBN 978-80-246-1429-8.

<sup>28</sup> RÁKOSNÍK, Jakub. *Odvračená tvář meziválečné prosperity: nezaměstnanost v Československu v letech 1918-1938*. V Praze: Karolinum, 2008. ISBN 978-80-246-1429-8.

<sup>29</sup> MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 3., upr. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-86429-08-3.

<sup>30</sup> JUREČKA, Václav. *Makroekonomie*. 3., aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Grada Publishing, 2017. Expert (Grada). ISBN 978-80-271-0251-8.

Zatímco tedy frikční nezaměstnanost je způsobena běžnými přesuny v nabídce a poptávce po výrobcích a službách, trvá nejčastěji několik dní, maximálně týdnů, nezaměstnanost cyklická, způsobená snížením celkové úrovně výdajů v ekonomice, zpravidla trvá několik měsíců. Nezaměstnanost strukturální je pak dána změnou technologických podmínek výroby či změnou v konkurenční schopnosti odvětví, kvůli tomu jsou požadované změny na kvalifikaci pracovníků. Trvá dokonce i několik let.<sup>31</sup>

Samostatnými typy nezaměstnanosti jsou pak například nezaměstnanosti sezónní, skrytá nebo neúplná.

Pokud je cyklická nezaměstnanost pravidelná a spojená s přírodním cyklem, hovoří se o ní jako o sezónní nezaměstnanosti.<sup>32</sup>

Sezónní nezaměstnanost se vyskytuje v průběhu celého roku v těch odvětvích, která jsou ovlivňována ročním obdobím. Konkrétně se jedná o zemědělství, stavebnictví, turismus a podobně.<sup>33</sup>

Pokud sezónní nezaměstnanost nebývá definována samostatně, je chápána jako součást frikční nezaměstnanosti.<sup>34</sup>

Takzvaná skrytá nezaměstnanost je ta, která není z různých důvodů zachycena v žádných statistických šetřeních.<sup>35</sup>

Skrytá nezaměstnanost neboli skrytá pracovní síla zahrnuje fakticky nezaměstnané, kteří však jako nezaměstnaní nejsou registrováni, přestože by při dostatečné nabídce zaměstnání často přijali. Jedná se například o studenty nebo osoby na rodičovské dovolené.<sup>36</sup>

---

<sup>31</sup> MÁČE, Miroslav a Pavel ROUSEK. *Makroekonomie pro technické školy*. Praha: Grada, 2013. Finanční řízení. ISBN 978-80-247-4575-6.

<sup>32</sup> RÁKOSNÍK, Jakub. *Odvračená tvář meziválečné prosperity: nezaměstnanost v Československu v letech 1918-1938*. V Praze: Karolinum, 2008. ISBN 978-80-246-1429-8.

<sup>33</sup> JUREČKA, Václav. *Makroekonomie*. 3., aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Grada Publishing, 2017. Expert (Grada). ISBN 978-80-271-0251-8.

<sup>34</sup> MÁČE, Miroslav a Pavel ROUSEK. *Makroekonomie pro technické školy*. Praha: Grada, 2013. Finanční řízení. ISBN 978-80-247-4575-6.

<sup>35</sup> JUREČKA, Václav. *Makroekonomie*. 3., aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Grada Publishing, 2017. Expert (Grada). ISBN 978-80-271-0251-8.

<sup>36</sup> MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 3., upr. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-86429-08-3.

Takzvaná nepravá nezaměstnanost pak představuje zejména osoby, které jsou nezaměstnané, ale nesnaží se hledat práci, pouze chtějí stále čerpat sociální dávky.<sup>37</sup>

Může se jednat také o osoby, které jsou registrováni jako nezaměstnaní, nicméně pracují nelegálně.

Posledním typem je takzvaná neúplná zaměstnanost. Jedná se o existenci pracovníků, kteří musí akceptovat práci, která však plně nevyužívá jejich schopnosti či kvalifikaci, nebo práci na snížený úvazek.<sup>38</sup>

Z jiných pohledů je možné nezaměstnanost dělit na krátkodobou a dlouhodobou, nebo na dobrovolnou či nedobrovolnou, může být také opakovaná.<sup>39</sup>

### 1.2.3 STRUKTURA NEZAMĚSTNANOSTI

Při hodnocení údajů o nezaměstnanosti v ekonomice není důležitá pouze již zmiňovaná míra nezaměstnanosti, ale také její struktura. Strukturou nezaměstnanosti je míněno například její členění z hlediska délky trvání, regionálního rozložení či dopadu na jednotlivé skupiny obyvatel. Zatímco krátkodobá nezaměstnanost je z hlediska struktury obecně chápána jako méně závažný problém, byť pro nezaměstnané jedince může být skutečně mimořádnou ekonomickou i psychologickou zátěží, dlouhodobá nezaměstnanost je pak chápána jako problém velmi závažný. Za dlouhodobou nezaměstnanost je považována ta, která trvá déle než jeden rok.<sup>40</sup>

Co se týká konkrétních statistik, ty na svých oficiálních stránkách zveřejňují především Český statistický úřad a Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky. Český statistický úřad uvádí, že obecná míra nezaměstnanosti v České

---

<sup>37</sup> RÁKOSNÍK, Jakub. *Odvracená tvář meziválečné prosperity: nezaměstnanost v Československu v letech 1918-1938*. V Praze: Karolinum, 2008. ISBN 978-80-246-1429-8.

<sup>38</sup> MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 3., upr. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-86429-08-3.

<sup>39</sup> MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 3., upr. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-86429-08-3.

<sup>40</sup> JUREČKA, Václav. *Makroekonomie*. 3., aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Grada Publishing, 2017. Expert (Grada). ISBN 978-80-271-0251-8.

republike momentálně představuje 2,3 %, a je tak na svém historicky nejnižším minimu. Jedná se o nejnovější údaj za třetí čtvrtletí roku 2018. <sup>41</sup>

Česká republika v současnosti vykazuje dokonce nejnižší míru nezaměstnanosti v celé Evropské unii. V porovnání s evropskými státy vykazuje Česká republika nízkou nezaměstnanost dlouhodobě, naopak dlouhodobě vysokou nezaměstnanost vykazují například přímořské státy, jako například Řecko nebo Španělsko. Ty před několika lety dokonce vykazovaly míru nezaměstnanosti až 25 %. <sup>42</sup>

Nejnovější statistické údaje zveřejněné na stránkách Eurostatu, tedy statistického úřadu Evropské unie, ukazují porovnání jednotlivých evropských států v oblasti nezaměstnanosti právě z hlediska struktury, konkrétně z hlediska pohlaví a věku. Eurostat zveřejnil nejnovější informace za měsíc říjen 2018, ale u několika evropských států nejsou informace za daný měsíc dostupné. Dále tedy budeme pracovat se statistickými údaji za měsíc září 2018. V tomto měsíci průměrně činila obecná míra nezaměstnanosti států Evropské unie 6,9 %. Nejnižší míru nezaměstnanosti vykazovala Česká republika (2,2 %), následovaná Islandem (2,6 %), Německem (3,4 %), Maďarskem a Nizozemskem (obě země 3,7 %), Maltou a Polskem (3,8 %), Rumunskem (3,9 %) a Norskem (4,0 %), Velkou Británií (4,1 %), Dánskem (4,8 %) a Rakouskem a Lucemburskem (obě země 5,0 %). Země, které vykazují míru nezaměstnanosti vyšší než 5 %, jsou Slovinsko (5,2 %), Bulharsko (5,3 %), Irsko (5,4 %), Estonsko (5,8 %), Belgie (6,3 %), Švédsko (6,5 %), Slovensko, Portugalsko a Litva (všechny země 6,6 %), Lotyšsko (6,9 %) a Finsko (7,2 %), Chorvatsko (8,2 %), Kypr (8,4 %), Francie (9 %). Nejvyšší nezaměstnanost nad 10 % pak vykazují státy Itálie (10,3 %), Španělsko (14,9 %) a Řecko (18,6 %). <sup>43</sup>

Z hlediska struktury si můžeme uvést například míru nezaměstnanosti žen. I ta je nejnižší v České republice, konkrétně tvoří 2,7 %. Pod 3 % také vykazují míru

---

<sup>41</sup> Český statistický úřad. *Zaměstnanost, nezaměstnanost*. 2018 [cit. 15. 12. 2018] Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/czso/zamestnanost\\_nezamestnanost\\_prace](https://www.czso.cz/csu/czso/zamestnanost_nezamestnanost_prace)

<sup>42</sup> POŠTA, Vít, Libuše MACÁKOVÁ a Tomáš PAVELKA. *Strukturální míra nezaměstnanosti v ČR*. Praha: Management Press, 2015. ISBN 978-80-7261-296-3.

<sup>43</sup> Eurostat. *Unemployment by sex and age – monthly average*. 23. října 2018 [cit. 15. 12. 2018] Dostupné z: [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=une\\_rt\\_m&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=une_rt_m&lang=en)

nezaměstnanosti žen státy Island s 2,8 % a Německo s 2,9 %. V tomto ohledu vykazuje nejvyšší míru Řecko, konkrétně 23,4 %. Evropský průměr činí 7,1 %.<sup>44</sup>

Pokud bychom například zkoumali skupinu obyvatel mladších 25 let, situace by byla následující. Zatímco evropský průměr činí 15,2 %, Česká republika vykazuje 5,9 %, což je stále nejnižší číslo v rámci Evropské unie. Českou republiku následuje Německo (6,2 %) a Island (6,5 %). Nejvyšší míru nezaměstnanosti osob mladších 25 let vykazují státy Itálie (32,4 %), Španělsko (34,5 %), Řecko (36,6 %).<sup>45</sup>

### 1.3 FUNGOVÁNÍ TRHU PRÁCE

Trh práce v České republice prošel od roku 1990, kdy byla zahájena transformace ekonomiky, rychlými změnami. Již v průběhu 90. let minulého století změnila svou profesi či prošla změnou pracovního zařazení více než polovina zaměstnaných. Míra ekonomické aktivity je v naší zemi tradičně vysoká.<sup>46</sup>

Vývoj české ekonomiky je pak silně propojen s ekonomickým vývojem celé Evropské unie, přičemž se tento vztah prohloubil hlavně v roce 2004 po vstupu země do Evropské unie. Důvodem je zejména volný pohyb statků a služeb v Evropě.<sup>47</sup>

Trh práce se vyznačuje obecnými atributy, jako jsou hospodářská soutěž, soukromé vlastnictví nebo fungování nabídky a poptávky, oproti jiným trhům má ale i svá specifika. Práce nemá stejnou povahu jako jiné druhy zboží, práce je výrobním faktorem svého druhu. Trh práce je často předmětem státních zásahů a je místem, kde jsou utvářeny podmínky zaměstnanosti včetně mezd, a to prostřednictvím nabídky a poptávky po práci. Na straně nabídky jsou důležitými aspekty zejména reálné mzdy, majetkové poměry domácností, mimopracovní příjmy, demografický vývoj, míra

---

<sup>44</sup> Eurostat. *Unemployment by sex and age – monthly average*. 23. října 2018 [cit. 15. 12. 2018] Dostupné z: [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=une\\_rt\\_m&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=une_rt_m&lang=en)

<sup>45</sup> Eurostat. *Unemployment by sex and age – monthly average*. 23. října 2018 [cit. 15. 12. 2018] Dostupné z: [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=une\\_rt\\_m&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=une_rt_m&lang=en)

<sup>46</sup> DVORÁKOVÁ, Zuzana. *Management lidských zdrojů*. Praha: C.H. Beck, 2007. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7179-893-4.

<sup>47</sup> POŠTA, Vít, Libuše MACÁKOVÁ a Tomáš PAVELKA. *Strukturální míra nezaměstnanosti v ČR*. Praha: Management Press, 2015. ISBN 978-80-7261-296-3.

ekonomické aktivity obyvatel, nebo pracovní zvyky a kultura. Ze strany poptávky jsou určující cena práce a výše reálně mzdy, poptávka po produktech a službách, produktivita práce, očekávané tržby nebo volná pracovní síla na trhu práce.<sup>48</sup>

Dokonale konkurenční trh práce by teoreticky vypadal následovně. Na dokonale konkurenčním trhu vystupuje velký počet kupujících a prodávajících, žádný z nich nedisponuje tržní silou, kterou by mohl ovlivnit mzdu. Nepůsobí zde ani odbory, ale ani velké firmy kontrolující trh práce. Všichni pracovníci jsou stejně kvalifikovaní pro výkon práce. Pracovníci jsou mobilní, mohou se tedy pohybovat volně a bez větších nákladů. A konečně, na dokonale konkurenčním trhu práce existuje dokonalá informovanost.<sup>49</sup>

S trhem práce je také často spojován pojem hystereze. Jako hystereze je označován stav, kdy dlouhodobá nezaměstnanost příliš neklesá ani v období růstu ekonomiky. Hystereze je způsobena různými faktory, jako jsou ztráta pracovních návyků u dlouhodobě nezaměstnaných, neochota zaměstnavatelů tyto jedince zaměstnat, příliš vysoká finanční podpora státu v nezaměstnanosti, výrazná délka poskytování podpor v nezaměstnanosti a podobně.<sup>50</sup>

## 1.4 PROBLÉMY NA TRHU PRÁCE

V případě dlouhodobé nezaměstnanosti řeší problém jak samotný stát, tak i jednotliví obyvatelé, kteří jsou nezaměstnaností poznamenáni. Následný dopad na jedince se na něm projeví negativně, doloženo je zhoršení tělesného i duševního zdraví, nezaměstnanost má i velký finanční dopad jak na samotného jedince, tak na jeho rodinu.

51

---

<sup>48</sup> DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. *Management lidských zdrojů*. Praha: C.H. Beck, 2007. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7179-893-4.

<sup>49</sup> JUREČKA, Václav. *Makroekonomie*. 3., aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Grada Publishing, 2017. Expert (Grada). ISBN 978-80-271-0251-8.

<sup>50</sup> ŽÁK, Milan. *Hospodářská politika*. 1. vydání. Praha: Vysoká škola ekonomie a managementu, 2007. ISBN 978-80-86730-04-2.

<sup>51</sup> 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.

### 1.4.1 EKONOMICKÉ PROBLÉMY

Pokud se nezaměstnanost stává masovým fenoménem, pak vytváří pro společnost i pro vládu daného státu vážné problémy v oblasti finanční (vzrůstající náklady na podporu osob bez příjmu ze zaměstnání), organizační (potřeba rozsáhlého byrokratického aparátu služeb zaměstnanosti) i politické (ohrožení probíhajících sociální i ekonomických reforem). Pro stát může dlouhodobá vysoká míra nezaměstnanosti znamenat až rozdělení společnosti, ohrožení legitimacy státní moci. Nezaměstnanost nepředstavuje pouze ekonomický problém a jakousi „nerovnováhu“ na trhu práce, ale její důsledky pro život jedince i celé společnosti jsou daleko rozsáhlejší. Dlouhodobá nezaměstnanost je tak i psychologickým, sociálním i kulturním problémem.<sup>52</sup>

### 1.4.2 SOCIÁLNÍ PROBLÉMY

Zaměstnání hraje v české i evropské kultuře významnou roli. Se zaměstnáním je úzce spojeno uspokojování lidských potřeb, přičemž nejde pouze o finanční stránku, ale jakýsi status zaměstnaného, který je společností pozitivně přijímán. Zaměstnání je i prostředkem společenského vzestupu. Ze zaměstnání jedince jsou často odvozovány životní cíle, sociální kontakty i struktura jeho života, ale také struktura jednotlivých dnů.<sup>53</sup>

Různé sociální průzkumy dokázaly, že vysoká míra nezaměstnanosti často narušuje život komunit i sociální vazby. Lidé se méně angažují v občanských aktivitách, tráví spolu méně času. Zkušenosti lidí s nezaměstnaností se liší podle příslušnosti k určité sociální skupině. Lidé propuštění ze zaměstnání s nižším finančním ohodnocením pocítují jako negativní důsledky, zejména ve finanční oblasti. Pro

---

<sup>52</sup> MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 3., upr. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-86429-08-3.

<sup>53</sup> MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 3., upr. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-86429-08-3.

obyvatele ze středních vrstev je obecně nezaměstnanost spíše ohrožením jejich společenského postavení.<sup>54</sup>

### 1.4.3 PSYCHOLOGICKÉ A ZDRAVOTNÍ PROBLÉMY

Ztráta zaměstnání má pro konkrétního jedince negativní důsledky jak v somatické, tak psychické oblasti. Různé studie prokázaly u nezaměstnaných jedinců zhoršení tělesného zdraví. V souvislosti s tím bylo prokázáno i vyšší využívání zdravotnických služeb. Dlouhodobé vlivy zahrnují různá kardiovaskulární onemocnění, vysoké hodnoty cholesterolu nebo vysoký krevní tlak, dokonce proti zaměstnaným jedincům i vyšší úmrtnost. Takové výzkumy jsou prováděny po celém světě. V Indii byl například zkoumán vzorek populace a bylo prokázáno, že nezaměstnanost byla významnou příčinou vzniku tuberkulózy u nekvalifikovaných dělníků. K obecným duševním následkům nezaměstnanosti se často řadí deprese, alkoholismus, poruchy chování, sebevraždy a domácí násilí. Zhoršení duševního zdraví nezaměstnaných jedinců bylo prokázáno i různými nálezy v psychiatrických nařízeních. Jedinci mají po ztrátě zaměstnání často pocit ztráty motivace a sebeúcty, mají pocity vlastní nepotřebnosti, závislosti na druhých i strachu z budoucnosti. Obecně je tedy ztráta zaměstnání, zejména v případě dlouhodobé nezaměstnanosti, chápána jako stresující skutečnost, která může ovlivňovat jedincovo tělesné i duševní zdraví.<sup>55</sup>

---

<sup>54</sup> GIDDENS, Anthony. *Sociologie*. Praha: Argo, 2013. ISBN 978-80-257-0807-1.

<sup>55</sup> 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.

## 2 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI ČESKÉ REPUBLIKY

Podle zákona o zaměstnanosti zodpovídá za politiku zaměstnanosti především stát a jeho orgány, tedy Ministerstvo práce a sociálních věcí a jeho úřady práce. Český stát je zodpovědný za vývoj státní politiky zaměstnanosti s účastí zaměstnavatelů a odborů. Úkolem státu je také spolupráce s dalšími subjekty, které jsou na trhu práce aktivní, například s místními a krajskými samosprávami či profesními organizacemi. Každé orgány mají stanoveny příslušné kompetence, například kraj v rámci regionálního rozvoje podporuje podnikání, vytváří nové pracovní příležitosti, rozvíjí lidské zdroje na trhu práce, dopravu i veřejné služby.<sup>56</sup>

Obecně je tedy možné politiku zaměstnanosti charakterizovat jako soubor těch opatření, která vytváří podmínky pro dynamickou rovnováhu na trhu práce a pro efektivní využívání pracovních sil. V posledních letech je pak politika zaměstnanosti stále více závislá na opatřeních přijatých v Evropské unii, například v souvislosti s cíli Lisabonské smlouvy, které se zaměřují na dosahování plné zaměstnanosti.<sup>57</sup>

### 2.1 CÍLE POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI

Hlavním cílem státní politiky zaměstnanosti je zabezpečení práva na zaměstnání všem svým občanům, neboť právo na zaměstnání vychází z Listiny základních práv a svobod, přičemž související je také právo na svobodnou volbu povolání a přípravu na něj. Politika zaměstnanosti nezasahuje do působnosti trhu práce na mikroúrovni, ale tvoří komplexní rámec. To znamená, že například počet pracovníků, náklady nebo kvalifikační nároky jsou dané trhem. Rozhodující vliv na rovnováhu na trhu práce tak má hospodářská politika státu a její opatření směřující k podpoře ekonomického růstu a tvorbě pracovních míst.<sup>58</sup>

---

<sup>56</sup> POTŮČEK, Martin. *Strategické vládnutí a Česká republika*. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-2126-2.

<sup>57</sup> RIEVAJOVÁ, Eva a kol. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Bratislava: Vydavatel'stvo EKONÓM, 2009. ISBN 978-80-225-2878-8.

<sup>58</sup> RIEVAJOVÁ, Eva a kol. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Bratislava: Vydavatel'stvo EKONÓM, 2009. ISBN 978-80-225-2878-8.

Politika zaměstnanosti se zaměřuje na tyto aktivity:

- Rozvoj infrastruktury trhu práce (prostřednictvím sítě specializovaných institucí zabezpečuje informační a poradenské služby, čímž vytváří dokonalejší informovanost o volných pracovních místech i o uchazečích o práci).
- Podpora vytváření nových pracovních míst (poskytuje finanční podporu zaměstnavatelům na vznik nových míst, podporu začínajícím podnikatelům, ulehčuje zaměstnání postižených jedinců).
- Zvyšování adaptability pracovní síly (podstatnou úlohu hraje již samotná školní docházka i rozmanité rekvalifikační programy).
- Zabezpečování životních podmínek těch, kteří se stali dočasně nezaměstnanými, a to formou dávek a podpory v nezaměstnanosti.<sup>59</sup>

Jako konkrétní cíle aktivní politiky zaměstnanosti můžeme zmínit následující:

- Vytváření rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce
- Řešení nezaměstnanosti ve prospěch nejvíce ohrožených skupin nezaměstnaných
- Umožnění prvního kontaktu (či udržení kontaktu) s trhem práce při jeho delším přerušení (například pro absolventy škol)
- Prevence sociálního vyloučení a prevence zhoršování kvality života nezaměstnaných.

K faktorům, které ovlivňují dosahování cílů, patří dostatečný rozsah opatření aktivní politiky zaměstnanosti, vhodná struktura aktivních opatření a jejich cílenost i kvalita.<sup>60</sup>

---

<sup>59</sup> RIEVAJOVÁ, Eva a kol. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Bratislava: Vydavateľ'stvo EKONÓM, 2009. ISBN 978-80-225-2878-8.

<sup>60</sup> RIEVAJOVÁ, Eva a kol. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Bratislava: Vydavateľ'stvo EKONÓM, 2009. ISBN 978-80-225-2878-8.

## 2.2 LEGISLATIVNÍ ZAJIŠTĚNÍ

Jedním z nejdůležitějších českých zákonů, které souvisí s politikou zaměstnanosti, je zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti. Tento zákon byl přizpůsoben evropskému právu, neboť Evropská unie začala českou politiku zaměstnanosti ovlivňovat již během takzvaného přístupového období.<sup>61</sup>

Zákon o zaměstnanosti upravuje kompletní oblast státní politiky zaměstnanosti s jejím cílem dosažení plné zaměstnanosti a ochrany proti nezaměstnanosti. Zákon stanovuje, že státní politika zaměstnanosti představuje v rámci České republiky především zabezpečování práva na zaměstnání, sledování a vyhodnocování situace na trhu práce, zpracování souvisejících prognóz a koncepcí, koordinaci opatření v této oblasti, uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti, tvorbu a zapojení do mezinárodních programů pro rozvoj zaměstnanosti, hospodaření s prostředky na politiku zaměstnanosti, poskytování informačních, poradenských i zprostředkovatelských služeb na trhu práce nebo poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci, a další.<sup>62</sup>

Zákon dále stanovuje působnost Ministerstva práce a sociálních věcí jako jednoho z těch, kteří v České republice vykonávají státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti. Ministerstvo usměrňuje a kontroluje výkon státní správy a dodržování legislativní úpravy, zpracovává celostátní koncepcie státní politiky zaměstnanosti, zabezpečuje zpracovávání analýz a prognóz vývoje, zajišťuje národní financování dané oblasti, spolupracuje s ostatními orgány veřejné správy členských států unie nebo předkládá zprávy Evropské komisi. Úřady práce, které jsou také zodpovědné za výkon státní správy v rámci státní politiky zaměstnanosti, vytváří podle potřeby poradní sbory. Jejich účelem je koordinace při realizaci státní politiky zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů, a to v souvisejícím správním obvodu. Poradní sbory hodnotí zejména poskytování příspěvků zaměstnavatelům, programy rekvalifikace, organizaci poradenské činnosti, a další. Generální ředitelství Úřadu práce zajišťuje ministerstvu

---

<sup>61</sup> POTŮČEK, Martin. *Strategické vládnutí a Česká republika*. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-2126-2.

<sup>62</sup> *Zákony pro lidi. Zákon č. 435/2004 Sb.* 2018 [cit. 29. 12. 2018] Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435?text=Z%C3%A1kon+o+zam%C4%9Bstnanosti>

podklady ke zpracovávání státních koncepcí, spolupracuje se správními úřady i územními samosprávnými celky, orgány státního zabezpečení a dalšími orgány definovanými v zákoně. Generální ředitelství Úřadu práce dále například přijímá opatření na podporu rovného zacházení s muži a ženami, osobami bez ohledu na jejich národnost či osobami se zdravotním postižením, uděluje i odebírání povolení ke zprostředkování zaměstnání, vede evidenci agentur práce, zřizuje rekvalifikační střediska a další. Krajské pobočky Úřadu práce jsou pak zodpovědné za zpracovávání koncepcí vývoje zaměstnanosti v daném obvodu, sledují a vyhodnocují situaci na trhu práce, ve svém obvodu přijímají opatření na podporu rovného zacházení s muži, ženami a osobami bez ohledu na jejich národnost či etický původ, zajišťují zprostředkování zaměstnání uchazečům o volná pracovní místa, poskytují poradenské a informační služby, zajišťují vedení evidence volných pracovních míst a evidence zájemců o zaměstnání, poskytují informace orgánům pomoci v hmotné nouzi.<sup>63</sup>

Zákon o zaměstnanosti dále definuje a přibližuje podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci. Nárok na podporu v nezaměstnanosti má uchazeč o zaměstnání, který v definovaném rozhodném období získal výdělečnou činností dobu důchodového pojištění v minimální délce 12 měsíců, požádal o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti, současně se nejedná o příjemce starobního důchodu. Na podporu v nezaměstnanosti má uchazeč o zaměstnání nárok po dobu 5 měsíců (uchazeč ve věku méně než 50 let), případně 8 měsíců (uchazeč ve věku 50 až 55 let), nebo 11 měsíců (nad 55 let). Příspěvek není jedinci poskytován po dobu poskytování starobního důchodu, po dobu poskytování dávek nemocenského pojištění, a také po dobu vazby. Výše podpory v nezaměstnanosti je stanovována procentuálně, a to z průměrného měsíčního čistého výdělku, který byl zjištěn a naposledy používán pro pracovní právní účely v posledním zaměstnání daného jedince. V prvních dvou měsících se příjemci podpory stanovuje 0,15násobek průměrného měsíčního čistého výdělku, další dva měsíce 0,12násobek a následně 0,11násobek.<sup>64</sup>

---

<sup>63</sup> *Zákony pro lidi. Zákon č. 435/2004 Sb.* 2018 [cit. 29. 12. 2018] Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435?text=Z%C3%A1kon+o+zam%C4%9Bstnanosti>

<sup>64</sup> *Zákony pro lidi. Zákon č. 435/2004 Sb.* 2018 [cit. 29. 12. 2018] Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435?text=Z%C3%A1kon+o+zam%C4%9Bstnanosti>

## 2.3 INSTITUCE PODPORY ZAMĚSTNANOSTI

Jak uvádí zákon o zaměstnanosti, výkon státní správy politiky zaměstnanosti České republiky zajišťují Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad práce České republiky.<sup>65</sup>

### 2.3.1 MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ

Ministerstvo práce a sociálních věcí má na starosti především sociální politiku, kam spadá otázka sociálních služeb a dávek, rodinná politika nebo problematika zdravotně postižených osob. Dále se ministerstvo věnuje sociálním pojištění, pracovněprávní legislativou, evropskou integrací, v neposlední řadě oblastí zaměstnanosti. Organizace, které jsou ministerstvu podřízené, jsou Úřad práce České republiky, Česká správa sociálního zabezpečení, Státní úřad inspekce práce a Úřad pro mezinárodněprávní ochranu dětí.<sup>66</sup>

Ministerstvo práce a sociálních věcí také zveřejnilo dokument s názvem Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020. V tomto dokumentu ministerstvo nejen shrnuje aktuální vývoj na trhu práce, ale vymezuje základní problémové okruhy na trhu práce, a popisuje cílový stav i možnosti jeho dosažení. Na základě zjištěného stavu trhu práce je cílovým stavem Strategie zaměstnanosti zvýšení celkové míry zaměstnanosti českých občanů ve věku 20 až 64 let, a to na cílovou hodnotu 75 %. Současně chce ministerstvo splnit dílčí národní cíle, kterými jsou zvýšení zaměstnanosti žen a starších osob, a naopak snížení nezaměstnanosti mládeže a osob s nízkou kvalifikací. Toho by mělo být dosaženo mimo jiné i nástroji aktivní politiky zaměstnanosti, zvýšením nabídky dostupných služeb péče o děti a závislé osoby, zvýšením podílu využívání krátkodobých pracovních úvazků a jiných flexibilních forem práce.<sup>67</sup>

---

<sup>65</sup> Zákony pro lidi. *Zákon č. 435/2004 Sb.* 2018 [cit. 29. 12. 2018] Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435?text=Z%C3%A1kon+o+zam%C4%9Bstnanosti>

<sup>66</sup> Ministerstvo práce a sociálních věcí. *O MPSV.* 2018 [cit. 29. 12. 2018] Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/65>

<sup>67</sup> Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020.* 2014 [cit. 29. 12. 2018] Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg\\_zam\\_2020/strategiepz2020.pdf](https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg_zam_2020/strategiepz2020.pdf)

V roce 2013 činila míra zaměstnanosti obyvatel České republiky 72,5 %, z toho míra zaměstnanosti žen 63,8 % a míra zaměstnanosti starších osob ve věku 55 až 64 let jen 51,6 %. Cílem Strategie je v roce 2020 vykazovat obecnou míru zaměstnanosti 75 %, míru zaměstnanosti u žen 65 % a u starších osob 55 %. <sup>68</sup>

Vzhledem k historicky nejnižší míře nezaměstnanosti v České republice a vzhledem k nejnovějším údajům zveřejněným Českým statistickým úřadem, není uvedený cíl nereálný. Za říjen 2018 činila míra zaměstnanosti očištěná od sezónních vlivů 75,1 % a míra zaměstnanosti žen 68,3 %. Míru zaměstnanosti starších osob Český statistický úřad uvádí pro osoby starší 50 let, v tomto případě tedy poslední údaje uvádí hodnotu 75,4 %. <sup>69</sup>

Strategie politiky zaměstnanosti vymezila základní problémy, které v roce 2013 přetrvávaly. Mezi ně patřil vysoký převis nabídky pracovní síly nad její poptávkou, obtížný přístup k zaměstnání (především pro znevýhodněné skupiny osob), postavení žen na trhu práce (především v souvislosti se zakládáním rodin), a nedostatečná flexibilita zaměstnanců a jejich zaměstnavatelů. Proto byly jako priority stanoveny následující okruhy: podpora přístupu k zaměstnání (hlavně pro ohrožené skupiny na trhu práce), podpora rovnosti žen a mužů na trhu práce, přizpůsobení podniků i nezaměstnaným potřebám trhu práce a rozvoj služeb zaměstnanosti. <sup>70</sup>

### 2.3.2 ÚŘAD PRÁCE

Úřad práce České republiky je správní úřad s celostátní působností. Byl zřízen v roce 2011 a řízen je Ministerstvem práce a sociálních věcí. Úřad práce se skládá z generálního ředitelství, krajských poboček (včetně jejich kontaktních pracovišť) a pobočky pro hlavní město Prahu. Generální ředitelství zejména řídí a kontroluje činnosti krajských poboček, zabezpečuje koordinaci i financování opatření a nástrojů aktivní

---

<sup>68</sup> Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020*. 2014 [cit. 29. 12. 2018] Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg\\_zam\\_2020/strategiepz2020.pdf](https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg_zam_2020/strategiepz2020.pdf)

<sup>69</sup> Český statistický úřad. *Míry zaměstnanosti, nezaměstnanosti a ekonomické aktivity – říjen 2018*. 2018 [cit. 29. 12. 2018] Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cr/miry-zamestnanosti-nezamestnanosti-a-ekonomicke-aktivity-rijen-2018>

<sup>70</sup> Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020*. 2014 [cit. 29. 12. 2018] Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg\\_zam\\_2020/strategiepz2020.pdf](https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg_zam_2020/strategiepz2020.pdf)

politiky zaměstnanosti, řídí Evropské služby zaměstnanosti EURES, uděluje i odebrává povolení ke zprostředkování zaměstnání, vede evidenci agentur práce, zajišťuje investiční činnosti i interní audit. Krajské pobočky pak spolu s kontaktními pracovišti vytvářejí podmínky pro realizaci státní politiky zaměstnanosti. Krajské pobočky se podílí na realizaci daných projektů, monitorují situaci na trhu práce, přijímají opatření na ovlivnění poptávky a nabídky práce, a také vedou evidenci volných pracovních míst, dále zprostředkovávají zaměstnání uchazečům, poskytují poradenské služby a zajišťují rekvalifikace. Krajské pobočky dále poskytují příspěvky z prostředků na aktivní politiku zaměstnanosti, starají se o výplaty nepojistných sociálních dávek a podpory v nezaměstnanosti, a další. Kontaktní pracoviště pak především sledují databázi a informují zájemce o volných pracovních místech, vedou evidenci uchazečů o zaměstnání, rozhodují o nezařazení či vyřazení uchazeče z evidence, projednávají s uchazeči možnosti pracovního uplatnění, ale také rozhodují o přiznání podpory v nezaměstnanosti nebo provádí exekuce z přiznaných dávek.<sup>71</sup>

Úřad práce také nabízí zajímavé statistiky, z nichž některé dále v práci využijeme. Jedná se například o statistiku výdělků, statistiky o rekvalifikacích uchazečů nebo výdaje na státní politiku zaměstnanosti a podobně.

## 2.4 AKTIVNÍ A PASIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

Politika zaměstnanosti je v odborné literatuře nejčastěji definována na státní úrovni, ale vliv Evropské unie je čím dál více patrný. Různé zahraniční odborné články se věnují politice zaměstnanosti a doplňují tak informace z monografií. Například článek vydaný v časopise *Regional Science and Urban Economics* hovoří o tom, že důležitým faktorem zaměstnání i nezaměstnanosti je politika tvorby mezd veřejného sektoru. Autoři dokazují, že čím větší je podíl veřejného sektoru na celkové zaměstnanosti v dané oblasti, tím větší vytláčovací efekt vzniká vůči sektoru soukromému. Pokud však vlády vyplácí mzdy dle místní produkce, vytláčovací efekt mizí. Na italském trhu práce tak bylo prokázáno, že politika tvorby mezd, kterou přijala

---

<sup>71</sup> Ministerstvo práce a sociálních věcí. *O Úřadu práce České republiky*. 2018 [cit. 29. 12. 2018]  
Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/oup>

vláda země, je zodpovědná až za třetinu rozdílů v nezaměstnanosti mezi severem a jihem země. Autor článku uvádí, že homogenní nastavení mzdy má významné zesilující účinky na nezaměstnanost, a to nejen napříč jednotlivými regiony, ale i v čase.<sup>72</sup>

Úloha aktivní politiky zaměstnanosti na trhu práce od 90. let minulého století významně vzrostla. Důvodem byly tehdejší tlaky inflace s růstem nezaměstnanosti, přičemž posun hospodářské politiky zapříčinil skutečnost, že masová nezaměstnanost se začala řešit jako problém. Role intervencí na trhu práce byla plně doceněna a stala se klíčovým nástrojem přizpůsobení trhu práce. Tato strategie se soustředí především na stranu pracovní síly, ale do značné míry ovlivňuje také zaměstnavatele. Efektivní strategie politiky zaměstnanosti musí být vedena nikoliv k omezování přirozené míry nezaměstnanosti, ale v ideálním případě k přizpůsobení a takzvané zaměstnatelnosti a flexibilitě.<sup>73</sup>

Obecně tedy můžeme shrnout, že státní politika zaměstnanosti zahrnuje činnosti soustředěné na dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách a zabezpečení práva občanů na zaměstnání. Politika zaměstnanosti je velmi úzce provázána se státní hospodářskou, regionální, sociální i vzdělávací politikou. A financování politiky zaměstnanosti je možné rozdělit na financování pasivní a aktivní politiky zaměstnanosti. Pasivní část představuje zejména vyplácení podpory v nezaměstnanosti, tedy řešení toho stavu, kdy je již jedinec nezaměstnaný. Aktivní politika zaměstnanosti se pak tomuto snaží předcházet a tím představuje jeden z největších nástrojů zaměřených proti vzniku nezaměstnanosti. Konkrétními nástroji aktivní politiky zaměstnanosti jsou například podpora veřejně prospěšné práce, zajišťování rekvalifikačních kurzů nebo zřizování společensky účelných pracovních míst.<sup>74</sup>

---

<sup>72</sup> CAPONI, Vincenzo. Public employment policies and regional unemployment differences. *Regional Science and Urban Economics* [online]. 2017, **2017**(63), 1-12 [cit. 2018-12-29]. DOI: 10.1016/j.regsciurbeco.2016.11.005. Dostupné z: <https://www-sciencedirect-com.ezproxy.techlib.cz/science/article/pii/S0166046216303350#bib6>

<sup>73</sup> DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. *Management lidských zdrojů*. Praha: C.H. Beck, 2007. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7179-893-4.

<sup>74</sup> DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. *Řízení lidských zdrojů*. V Praze: C.H. Beck, 2012. Beckova edice ekonomie. ISBN 978-80-7400-347-9.

Oficiální webové stránky Úřadu práce České republiky uvádí, že aktivní politika zaměstnanosti je souhrnem opatření, které směřují k zajištění maximální možné úrovně zaměstnanosti. K jejím nástrojům se konkrétně řadí dle zákona tyto: rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, překlenovací příspěvek, příspěvek na zapracování, příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program, poradenství, podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením a cílené programy k řešení zaměstnanosti.<sup>75</sup>

---

<sup>75</sup> Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Aktivní politika zaměstnanosti (APZ)*. 2018 [cit. 29. 12. 2018]  
Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/lbk/kop/liberec/apz>

## PRAKTICKÁ ČÁST

### 3 CHARAKTERISTIKA ZKOUMANÉHO REGIONU

V třetí kapitole detailněji popíšeme specifika zkoumaného regionu z pohledu jeho historie, územního členění, statistických a demografických údajů, zaměstnavatelů a úřadů práce.

#### 3.1 CHARAKTERISTIKA STŘEDOČESKÉHO KRAJE

Středočeský kraj, který leží uprostřed České republiky, je svou velikostí největším českým krajem. Největší je také co do počtu obcí i počtu obyvatel. Jeho rozloha zabírá zhruba 14 % českého území. Středočeský kraj úplně obklopuje hlavní město Prahu a sousedí téměř se všemi českými kraji. Územně je tento kraj řazen k takzvanému Českému masivu. Kraj byl dělen na 12 okresů a 10 okresních měst. Největší okres představuje Příbram, naopak nejmenší Praha-západ. Středočeský kraj má téměř 1,4 milionů obyvatel.<sup>76</sup>

Demograficky se Středočeský kraj začal znatelně měnit v devadesátých letech 20. století především z důvodu výstavby satelitních budov, přičemž se sem postupně přistěhovalo poměrně hodně mladých budoucích rodin, díky čemuž se kraj už více než 10 let vykazuje přirozeným přírůstkem. Navzdory současnému trendu stárnutí populace se jedná o průměrně nejmladší český kraj.<sup>77</sup>

Podle počtu obyvatel jsou největšími městy tyto:

- Kladno (významné průmyslové i společenské centrum)
- Mladá Boleslav (město automobilů a mimořádných stavebních památek)
- Příbram (známé hornické město i poutní místo)
- Kolín (městská památková rezervace a soubor památek)

---

<sup>76</sup> Středočeský kraj *Základní informace o kraji*. 2018 [cit. 29. 12. 2018] Dostupné z: <https://www.kr-stredocesky.cz/kraj>

<sup>77</sup> Středočeský kraj *Základní informace o kraji*. 2018 [cit. 29. 12. 2018] Dostupné z: <https://www.kr-stredocesky.cz/kraj>

- Kutná Hora (město stříbra v Seznamu UNESCO)
- Mělník (město s více než tisíciletou historií a kvalitním vínem)
- Kralupy nad Vltavou (průmyslové město, avšak s krásnými památkami)
- Beroun (brána do atraktivního Českého krasu i na Křivoklátsko)
- Rakovník (historicky významné centrum chmelařství se zbytky opevnění)
- Benešov (součást historické trasy z Prahy do jižních Čech).<sup>78</sup>

Poloha Středočeského kraje a jeho blízkost k hlavnímu městu Praze ovlivňuje také jeho ekonomiku. Středočeský kraj se navíc vyznačuje hustou dopravní sítí, která je ale na druhou stranu poměrně přetížená. Kraj charakterizuje také průmyslová výroba i rozšířené zemědělství, především rostlinná výroba. V oblasti průmyslové výroby se jedná hlavně o strojírenství, chemii a potravinářství. Jak si uvedeme v kapitole věnující se tamním klíčovým zaměstnavatelům, podnikem celostátního významu je zde ŠKODA AUTO v Mladé Boleslavi nebo TPCA v Kolíně.<sup>79</sup>

Nezaměstnanost je dlouhodobě ve Středočeském kraji proti celorepublikovému průměru nízká, naopak průměrné mzdy a příjmy domácností se dlouhodobě zvyšují. Šest z deseti zaměstnaných pracuje v terciární sféře, tedy v oblasti služeb, což je více než celorepublikový průměr.<sup>80</sup>

Na území Středočeského kraje se nachází obrovské množství historicky cenných památek, z nichž některé jsou zapsány v Seznamu UNESCO. Nachází se zde také chráněné přírodní oblasti.<sup>81</sup>

---

<sup>78</sup> DAVID, Petr a Vladimír SOUKUP. *Velká turistická encyklopedie*. V Praze: Knižní klub, 2007. ISBN 978-80-242-1932-5.

<sup>79</sup> Středočeský kraj *Základní informace o kraji*. 2018 [cit. 29. 12. 2018] Dostupné z: <https://www.kr-stredocesky.cz/kraj>

<sup>80</sup> Středočeský kraj *Základní informace o kraji*. 2018 [cit. 29. 12. 2018] Dostupné z: <https://www.kr-stredocesky.cz/kraj>

<sup>81</sup> Středočeský kraj *Základní informace o kraji*. 2018 [cit. 29. 12. 2018] Dostupné z: <https://www.kr-stredocesky.cz/kraj>

Z hradů přesahující svým významem národní hranice můžeme jmenovat následující:

- Český Šternberk (jeden z nejstarších šlechtických hradů založený ve 13. století)
- Karlštejn (významný hrad vybudovaný Karlem IV. pro uložení říšských korunovačních klenotů a ostatků svatých)
- Kokořín (v romantickém prostředí pískovcových skal)
- Křivoklát (významný královský hrad, původně románský, lovecké sídlo)
- Dále hrady Konopiště, Krakovec, Točnick a další.<sup>82</sup>

Z významných zámků pak můžeme jmenovat Benátky nad Jizerou, Brandýs nad Labem, Dobříš, Hořovice, Nelahozeves, Kačina, Žleby a mnohé další. Z církevních památek se pak jedná hlavně o Kolín a chrám svatého Bartoloměje, chrám svaté Barbory v Kutné Hoře a proslulá kostnice nebo benediktinský klášter v Sázavě. Z přírodních lokalit pak můžeme jmenovat Koněpruské jeskyně, jedno z nejcennějších území v chráněné krajinné oblasti Český Kras Koda, pozoruhodný útvar pískovcových skal Kokořínské Pokličky nebo Průhonický park a další české unikáty.<sup>83</sup>

### 3.1.1 MIKROREGIONY

Mikroregiony jsou definovány jako regiony malého demografického měřítka. Jedná se například o účelové sdružení obcí, často z důvodu snahy o společné čerpání prostředků ze státních či evropských fondů. Oficiální stránky RIS, tedy Regionální Informačního Servisu zveřejňují přímo mapu mikroregionů Středočeského kraje. Pro účely této práce budou vybranými oblastmi mikroregion Voticko (sídlem je obec Votice), mikroregion Podblanicko (sídlem je obec Vlašim), a větší města Benešov a Příbram.<sup>84</sup>

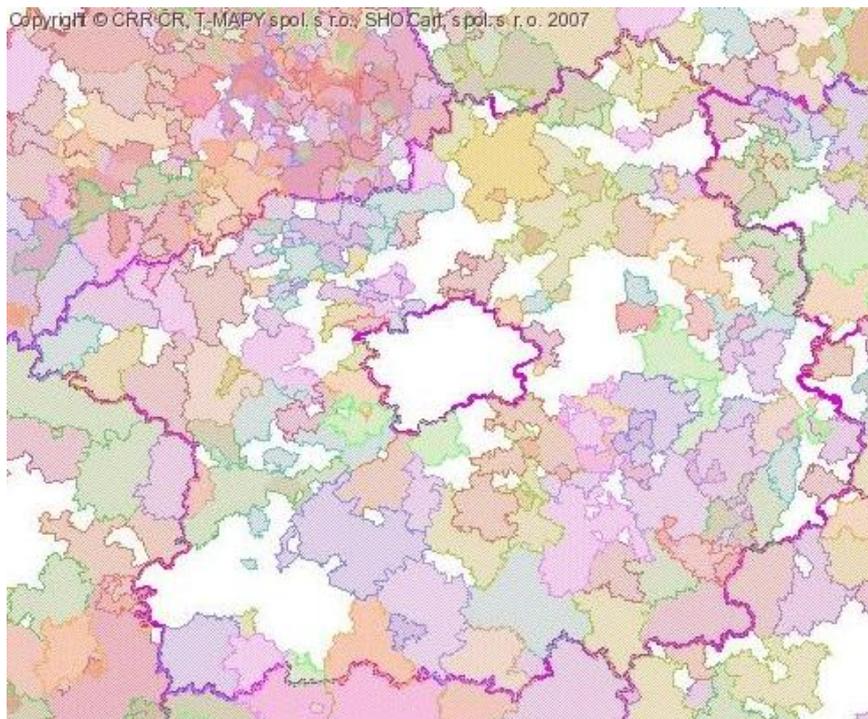
---

<sup>82</sup> DAVID, Petr a Vladimír SOUKUP. *Velká turistická encyklopedie*. V Praze: Knižní klub, 2007. ISBN 978-80-242-1932-5.

<sup>83</sup> DAVID, Petr a Vladimír SOUKUP. *Velká turistická encyklopedie*. V Praze: Knižní klub, 2007. ISBN 978-80-242-1932-5.

<sup>84</sup> Regionální Informační Servis. *Mikroregiony*. 2018 [cit. 1. 1. 2019] Dostupné z: <http://www.risy.cz/cs/krajske-ris/stredocesky-kraj/regionalni-informace/mikroregiony/>

**Obrázek č. 1: Mapa mikroregionů Středočeského kraje**



Zdroj: (Regionální informační servis 2018).

### **3.1.2 HISTORIE**

Historicky byl Středočeský kraj vždy spojován s hlavním městem Prahou, kterou vlastně celou obklopuje. Jednalo se tedy o geografický i významový střed českého území, kde se odehrávaly nejdůležitější události české historie. Důležité vodní toky, jakou jsou Vltava, Labe, Berounka nebo Sázava, lákaly spolu s příznivým klimatem k osídlování již od pravěku. Mnoho archeologických nalezišť, která se vyskytují na celém středočeském území, má celoevropský, dokonce i celostátní význam. Středočeský kraj je spojen s Přemyslovci a s konkurenčním rodem Slavníkovců, který byl později v boji o moc vyvražděn. Významnou historickou památkou je město Kutná Hora, kde byla ve 13. století objevena stříbrná ložiska. V tu dobu byla Kutná Hora druhým nejvýznamnějším městem českého království. Pražský groš byl ražen pouze v jediné české mincovně ve Vlašském dvoře v Kutné Hoře. Husitská doba však městu nepřinesla žádný zisk, naopak došlo k zavalení mnoha dolů a bohatí měšťané z města prchali. Po

husitské době byl význam města postupně znovu obnovován, ale už nikdy město nedosáhlo takové slávy. Historicky byl významným městem i Mělník, centrum pěstování vinné révy. Dokonce sám císař Karel IV. nechal do Mělníka dovézt burgundskou révu. Znáмым dílem Karla IV. je i hrad Karlštejn s místem pro uložení královských pokladů.<sup>85</sup>

V novější historii a v 19. století představoval Středočeský kraj významnou dopravní tepnu. Před vznikem železniční dopravy byla důležitá lodní doprava na Vltavě. Konec 19. století znamenal velký rozvoj kladenského železářství a ocelářství, které bylo spojováno se známou firmou Poldina huť. Zanedlouho poté byla v kraji postavena první parní železnice, která vedla z Olomouce přes Pardubice do Prahy. Novodobá historie Středočeského kraje také přinesla několik známých jmen, jako například Antonín Dvořák, narozený v Nelahozevsi, nebo Václav Laurin a Václav Klement, kteří v Mladé Boleslavi začali vyrábět jízdní kola, později motocykly a nakonec i automobily. Následovala doba první a druhé světové války, a právě ve Středočeském kraji se nacházely obce Lidice a Ležáky. Obě obce nacisté srovnali se zemí a téměř všechny jejich obyvatele zavraždili. Samotný Středočeský kraj vznikl na základě ústavního zákona o vytvoření vyšších územně správních celků, který vstoupil v platnost v roce 2000.<sup>86</sup>

### 3.1.3 ÚZEMNÍ ČLENĚNÍ

Než se budeme věnovat územnímu členění, pro názornost přikládáme mapu Středočeského kraje, konkrétně správní mapu, mapu administrativního členění kraje a geografickou mapu. NUTS neboli Nomenklatura územních statistických jednotek, územní celky vytvořené pro statistické účely Eurostatu, tvoří ve Středočeském kraji

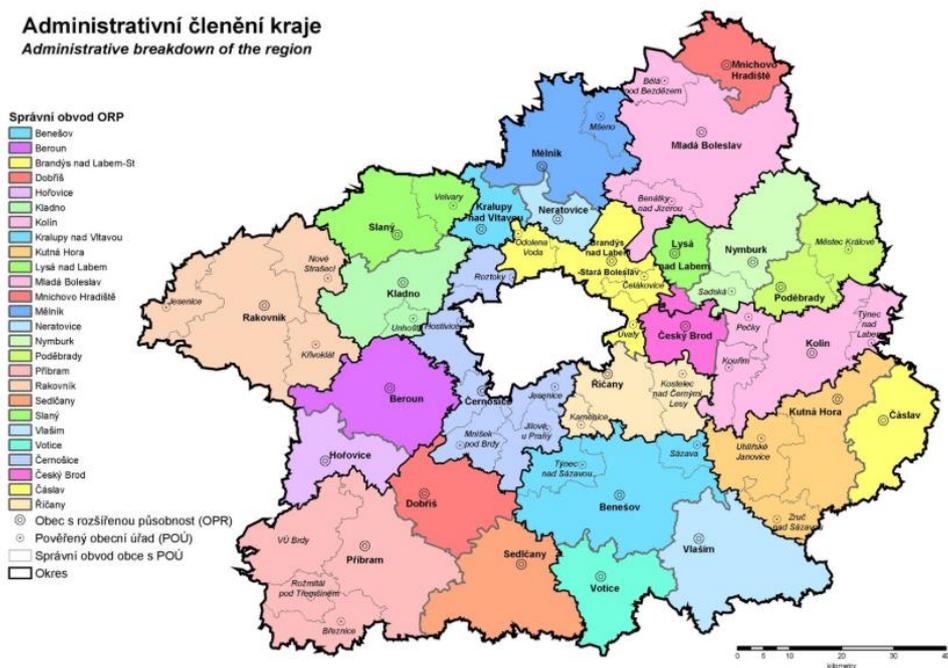
---

<sup>85</sup> Středočeský kraj *Historie*. 2018 [cit. 2. 1. 2019] Dostupné z: <https://www.kr-stredocesky.cz/web/kraj/historie>

<sup>86</sup> Středočeský kraj *Historie*. 2018 [cit. 2. 1. 2019] Dostupné z: <https://www.kr-stredocesky.cz/web/kraj/historie>

tyto: Benešov, Beroun, Kladno, Kolín, Kutná Hora, Mělník, Mladá Boleslav, Nymburk, Praha-východ, Praha-západ, Příbram, Rakovník.<sup>87</sup>

**Obrázek č. 2: Administrativní mapa Středočeského kraje**



Zdroj: (Středočeský internetový zpravodaj 2018).

<sup>87</sup> Regionální Informační Servis. *Okresy Středočeského kraje*. 2016 [cit. 2. 1. 2019] Dostupné z: <http://www.risy.cz/cs/krajske-ris/stredocesky-kraj/okresy/>

Obrázek č. 3: Správní mapa Středočeského kraje



Zdroj: (Adviseurmakelaar 2018).

Obrázek č. 4: Geografická mapa Středočeského kraje



Zdroj: (Adviseurmakelaar 2018).

Jak jsme si již uvedli, Středočeský kraj patří k největším krajům České republiky. Administrativně se dělí na 26 správních obvodů obcí s rozšířenou působností. Územní rozlohou je největší správní obvod Příbram, který tvoří více než 8 % rozlohy celého kraje. Naopak nejmenší je správní obvod Neratovice, tvořící asi 1 % kraje. Nejvíce obcí se nachází právě v okrese Příbram, a to více než 120 obcí, naopak nejméně obcí je v okrese Mělník, a to necelých 70 obcí. Celkem 83 obcí má přidělen statut města, Kladno a Mladá Boleslav jsou města statutární. Podíl obyvatel ve městě představoval celkem 53 % všech obyvatel Středočeského kraje, což je jeden z nejnižších podílů v celé České republice. Středočeský kraj nemá své krajské město, neboť krajský úřad sídlí v Praze.<sup>88</sup>

<sup>88</sup> Central Bohemia – Středočeská centrála cestovního ruchu. *Základní informace o kraji*. 2018 [cit. 2. 1. 2019] Dostupné z: <https://centralbohemia.cz/cs/fakta/>

### 3.1.4 STATISTICKÉ ÚDAJE

Český statistický úřad v nejnovější vydané statistice uvádí, že Středočeský kraj je ten, který v rámci České republiky získal nejvíce obyvatel vnitřní migrací. Během posledních dvanácti let změnilo ročně obec svého bydliště zhruba 220 až 250 tisíc obyvatel. Nejčastěji šlo přitom o stěhování mezi obcemi v rámci jednoho okresu. Za posledních dvanáct let tedy vnitřní migrací mezi okresy nejvíce obyvatel získal Středočeský kraj, a to celkem 130 tisíc. Nejvíce obyvatel se přistěhovalo do Jesenic, Milovic či Říčan. Nejsilnější migrační proud do Středočeského kraje směřoval z Prahy.

89

Nejnovější statistické údaje představují informace za 1. a 2. čtvrtletí roku 2018. Vybrané ukazatele vývoje hospodářství uvádí, že míra ekonomické aktivity, tedy podíl počtu zaměstnaných a nezaměstnaných na počet všech 15letých a starších, činila 61 %. Průměrná hrubá měsíční mzda činila proti průměru v roce 2017 celkem 109,5 %.<sup>90</sup>

Počet obyvatel ve Středočeském kraji v polovině roku 2018 činil více než 1 360 000 obyvatel, z toho bylo 50,6 % žen. Nejpočetnějším okresem byl Praha-východ, následovaný okresy Kladno, Praha-západ, Mladá Boleslav, Příbram, Mělník a Kolín, které měly všechny více než sto tisíc obyvatel. Pod sto tisíc obyvatel měly okresy Nymburk, Benešov, Beroun a Kutná Hora. Nejméně početným okresem byl Rakovník.

91

Ve Středočeském kraji bylo z celkového počtu obyvatel 1 360 809 celkem 681 100 osob, z toho pak tvořil počet podnikatelů 129 100 jedinců. Počet skutečně odpracovaných hodin týdně v hlavním zaměstnání tvořil 37,1, přičemž celorepublikový

---

<sup>89</sup> Český statistický úřad. *Vnitřní migrací získal nejvíce obyvatel Středočeský kraj*. 2018 [cit. 2. 1. 2019] Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/vnitri-migraci-ziskal-nejvice-obyvatel-stredocesky-kraj>

<sup>90</sup> Český statistický úřad. *Statistický bulletin – Středočeský kraj – 1. až 2. čtvrtletí 2018*. 2018 [cit. 2. 1. 2019] Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/statisticky-bulletin-stredocesky-kraj-1-az-2-ctvrtleti-2018>

<sup>91</sup> Český statistický úřad. *Statistický bulletin – Středočeský kraj – 1. až 2. čtvrtletí 2018*. 2018 [cit. 2. 1. 2019] Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/statisticky-bulletin-stredocesky-kraj-1-az-2-ctvrtleti-2018>

průměr byl 36,8 hodin. Celkem 12 800 jedinců pracovalo i v dalším zaměstnání. Na kratší pracovní dobu pracovalo 36 700 jedinců.<sup>92</sup>

## 3.2 NEZAMĚSTNANOST VE STŘEDOČESKÉM KRAJI

Z počtu 681 100 zaměstnaných jedinců ve Středočeském kraji tvořilo největší procento lidí v průmyslu obecně (zhruba 25 800 osob), z toho nejvíce v průmyslu zpracovatelském (23 600 osob), následovala oblast velkoobchodu a maloobchodu; opravy a údržba motorových vozidel (13 600 osob). Dalšími oblastmi působení zaměstnanců byla doprava a skladování (7 700 osob), stavebnictví (7 200) a veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení (7 000), vzdělávání (6 800) a zdravotní a sociální péče (6 700).<sup>93</sup>

Obecná míra nezaměstnanosti činila ve druhém čtvrtletí 2018 ve Středočeském kraji celkem 2,1 %, přičemž celostátní průměr byl 2,2 %. Ve stejném období v loňském roce přitom míra nezaměstnanosti ve Středočeském kraji činila 1,9 % a celostátní průměr byl 3,0 %.<sup>94</sup>

### 3.2.1 NEZAMĚSTNANOST V JEDNOTLIVÝCH OKRESECH

K 30.6.2018 bylo v České republice v evidenci úřadu práce vedeno celkem 223 786 osob, z toho 24 455 osob bylo ze Středočeského kraje. Z nezaměstnaných osob ve Středočeském kraji se jednalo o nejvíce jedinců z okresu Kladno (4 535 osob), dále Mělník (2 597), Příbram (2 562), Kolín (2 450) a Nymburk (2 251). Další nezaměstnaní byli z okresů Praha-západ (1 702), Mladá Boleslav (1 672), Beroun (1 620), Praha-

---

<sup>92</sup> Český statistický úřad. *Statistický bulletin – Středočeský kraj – 1. až 2. čtvrtletí 2018*. 2018 [cit. 2. 1. 2019] Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/statisticky-bulletin-stredocesky-kraj-1-az-2-ctvrtleti-2018>

<sup>93</sup> Český statistický úřad. *Statistický bulletin – Středočeský kraj – 1. až 2. čtvrtletí 2018*. 2018 [cit. 2. 1. 2019] Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/statisticky-bulletin-stredocesky-kraj-1-az-2-ctvrtleti-2018>

<sup>94</sup> Český statistický úřad. *Statistický bulletin – Středočeský kraj – 1. až 2. čtvrtletí 2018*. 2018 [cit. 2. 1. 2019] Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/statisticky-bulletin-stredocesky-kraj-1-az-2-ctvrtleti-2018>

východ (1 484 osob), následovala města Kutná Hora (1 470), Rakovník (1 078) a Benešov (1 034). Procentuálně pak Praha-východ vykazovala nezaměstnanost 1,15 %, což je třetí nejnižší procento všech okresů v České republice.<sup>95</sup>

Při konkrétním zpracování statistik Českého statistického úřadu můžeme zjistit, kolik osob z celkového počtu nezaměstnaných tvoří dosažitelní ve věku 15-64 let, dále kolik procent tvoří ženy, kolik osoby se zdravotním postižením, absolventi škol a kolik procent z nezaměstnaných tvoří osoby s nárokem na podporu v nezaměstnanosti.

- Benešov (1 034 nezaměstnaných) - 88 % dosažitelných, 54 % žen, 18 % zdravotně postižených, 3 % absolventů škol a 51 % s nárokem na podporu.
- Beroun (1 620 nezaměstnaných) - 90 % dosažitelných, 56 % žen, 15 % zdravotně postižených, 1 % absolventů škol a 35 % s nárokem na podporu.
- Kladno (4 535 nezaměstnaných) – 90 % dosažitelných, 55 % žen, 11 % zdravotně postižených, 1 % absolventů škol a 25 % s nárokem na podporu.
- Kolín (2 450 nezaměstnaných) – 89 % dosažitelných, 58 % žen, 21 % zdravotně postižených, 2 % absolventů škol a 35 % s nárokem na podporu.
- Kutná Hora (1 470 nezaměstnaných) – 94 % dosažitelných, 55 % žen, 24 % zdravotně postižených, 2 % absolventů škol a 35 % s nárokem na podporu.
- Mělník (2 597 nezaměstnaných) – 89 % dosažitelných, 60 % žen, 12 % zdravotně postižených, 2 % absolventů škol a 27 % s nárokem na podporu.
- Mladá Boleslav (1 672 nezaměstnaných) – 92 % dosažitelných, 58 % žen, 21 % zdravotně postižených, 1 % absolventů škol a 38 % s nárokem na podporu.
- Nymburk (2 251 nezaměstnaných) – 96 % dosažitelných, 55 % žen, 16 % zdravotně postižených, 3 % absolventů škol a 32 % s nárokem na podporu.
- Praha-východ (1 484 nezaměstnaných) – 88 % dosažitelných, 57 % žen, 10 % zdravotně postižených, 2 % absolventů škol a 49 % s nárokem na podporu.
- Praha-západ (1 702 nezaměstnaných) – 86 % dosažitelných, 55 % žen, 11 % zdravotně postižených, 2 % absolventů škol a 36 % s nárokem na podporu.

---

<sup>95</sup> Český statistický úřad. *Statistický bulletin – Středočeský kraj – 1. až 2. čtvrtletí 2018*. 2018 [cit. 2. 1. 2019] Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/statisticky-bulletin-stredocesky-kraj-1-az-2-ctvrtleti-2018>

- Příbram (2 562 nezaměstnaných) – 95 % dosažitelných, 50 % žen, 14 % zdravotně postižených, 2 % absolventů škol a 32 % s nárokem na podporu.
- Rakovník (1 078 nezaměstnaných) – 89 % dosažitelných, 61 % žen, 31 % zdravotně postižených, 3 % absolventů škol a 35 % s nárokem na podporu.

V případě celého Středočeského kraje se pak jedná o téměř 91 % dosažitelných nezaměstnaných osob, 56 % žen, 16 % zdravotně postižených, 2 % absolventů škol a 34 % s nárokem na podporu v nezaměstnanosti.<sup>96</sup>

Pro zajímavost můžeme také uvést průměrnou hrubou měsíční mzdu zaměstnance ve stavebních podnicích. Ta ve Středočeském kraji činí více než 35 000 Kč, u průmyslových podniků s více než 100 zaměstnanci je pak hrubá mzda na zaměstnance téměř 43 000 Kč.<sup>97</sup>

### 3.3 STRUKTURA ZAMĚSTNAVATELŮ

Ve Středočeském kraji bylo ke konci roku 2017 zaevidováno více než 336 tisíc ekonomických subjektů. V průběhu roku 2017 přibylo celkem 6 tisíc subjektů. Obecně se Středočeský kraj vyznačuje vysokým podílem fyzických osob, konkrétně živnostníků, a naopak nižším podílem právnických osob. Podle počtu zaměstnanců představovalo více než 81 % všech ekonomických subjektů v kraji subjekty bez zaměstnanců, pouze necelých 19 % subjekty se zaměstnanci. Z uvedeného počtu pak přes 80 % představovalo subjekty s maximálním počtem 9 zaměstnanců, přes 15 % subjekty s 10 až 49 zaměstnanci, necelé 4 % subjekty s 50 až 249 zaměstnanci, pouze necelé 1 % subjektů více než 250 zaměstnanců. Mezi ekonomickými subjekty Středočeského kraje převládaly mikropodniky do 5 zaměstnanců.<sup>98</sup>

<sup>96</sup> Český statistický úřad. *Statistický bulletin – Středočeský kraj – 1. až 2. čtvrtletí 2018*. 2018 [cit. 2. 1. 2019] Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/statisticky-bulletin-stredocesky-kraj-1-az-2-ctvrtleti-2018>

<sup>97</sup> Český statistický úřad. *Statistický bulletin – Středočeský kraj – 1. až 2. čtvrtletí 2018*. 2018 [cit. 2. 1. 2019] Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/statisticky-bulletin-stredocesky-kraj-1-az-2-ctvrtleti-2018>

<sup>98</sup> Český statistický úřad. *Ekonomické subjekty ve Středočeském kraji v roce 2017*. 2018 [cit. 2. 1. 2019] Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xs/ekonomicke-subjekty-ve-stredoceskem-kraji-v-roce-2017>

Co se týká větších zaměstnavatelů, sídlo na území kraje mělo celkem 213 podniků s počtem 250 a více zaměstnavatelů. Tento údaj představoval 9 % v celorepublikovém podílu velkých zaměstnavatelů. S počtem vyšším než tisíc zaměstnanců se jednalo o 30 subjektů.

Naprosto největším zaměstnavatelem Středočeského kraje byla firma ŠKODA AUTO a.s. v Mladé Boleslavi, který zaměstnával více než 10 tisíc osob. Pro názornost přikládáme tabulku s největšími zaměstnavateli se sídlem ve Středočeském kraji, a to ke konci roku 2017, s uvedeným počtem zaměstnanců 1 000 a více. Hlavní ekonomickou činností těchto 30 subjektů bylo nejčastěji výroba v oblasti motorových vozidel (výroba ostatních dílů a příslušenství pro motorová vozidla, elektrická zařízení pro motorová vozidla nebo přímo výroba motorových vozidel a jejich motorů), a to celkem v sedmi případech (KOSTAL CR, spol. s.r.o., Zdice - okres Benešov, Toyota Peugeot Citroën Automobile Czech, s.r.o., Kolín, ŠKODA AUTO a.s., Mladá Boleslav, MAHLE Behr Mnichovo Hradiště s.r.o., Mnichovo Hradiště, okres Mladá Boleslav, REHAU Automotive, s.r.o., Čestlice, okres Praha-východ, TRW-Carr s.r.o., Hlavenec, okres Praha-východ, VALEO AUTOKLIMATIZACE k. s., Rakovník). Nejvíce firem se nacházelo v okrese Praha-východ, a to celkem osm subjektů, následně pět subjektů v okrese Beroun. Následný dotazníkový výzkum bude proveden ve městech Vlašim (okres Benešov), Votice (také okres Benešov), dále samotný Benešov a Příbram. V okrese Benešov je velkým zaměstnavatelem Sellier & Bellot a.s. ve Vlašimi, jejíž hlavní ekonomickou činností je výroba zbraní a střeliva, v okrese Příbram je to společnost Oblastní nemocnice Příbram, a.s., jejíž hlavní ekonomickou činností je ústavní zdravotní péče.<sup>99</sup>

---

<sup>99</sup> Český statistický úřad. *Ekonomické subjekty ve Středočeském kraji v roce 2017*. 2018 [cit. 2. 1. 2019] Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xs/ekonomicke-subjekty-ve-stredoceskem-kraji-v-roce-2017>

## Obrázek č. 5: Největší zaměstnavatelé Středočeského kraje

### Největší zaměstnavatelé se sídlem ve Středočeském kraji

(ekonomické subjekty k 31. 12. 2017 s uvedeným počtem zaměstnanců 1 000 a více, řazeno abecedně podle okresů a obcí)

okres	obec	podnik	hlavní ekonomická činnost (dle CZ–NACE)
Benešov	Vlašim	Sellier & Bellot a.s.	Výroba zbraní a střeliva
Beroun	Beroun	TIPSPORT a.s.	Činnosti heren, kasin a sázkových kanceláří
	Beroun	Lagardere Travel Retail, a.s.	Maloobchod s novinami, papír.zbož.
	Beroun	Carrier Refrigeration Operation Czech Rep. s.r.o.	Výroba prům. chladicích a klimat. zař.
	Loděnice	GZ Media, a.s.	Rožmnožování nahraných nosičů
Kladno	Zdice	KOSTAL CR, spol. s r.o.	Výroba elektrick. a elektron. zař. pro mot. voz.
	Kladno	LEGO Production s.r.o.	Výroba her a hraček
	Kladno	Oblastní nemocnice Kladno, a.s., nem. Stř. kraje	Ústavní zdravotní péče
Kolín	Kladno	Zdravotnická záchranná služba Stř. kraje, p. o.	Ostatní činnosti související se zdravotní péčí
	Kolín	Oblastní nemocnice Kolín, a.s., nem. Stř. kraje	Ústavní zdravotní péče
	Kolín	Toyota Peugeot Citroën Automobile Czech, s.r.o.	Výroba motorových vozidel a jejich motorů
Kutná Hora	Kutná Hora	Foxconn Technology CZ s.r.o.	Výroba počítačů a periferních zařízení
	Kutná Hora	Philip Morris ČR a.s.	Výroba tabákových výrobků
Mělník	Kralupy nad Vlt.	Bidfood Czech Republic s.r.o.	Nespecializovaný velkoobchod s potr.nápoji
Mladá Boleslav	Mladá Boleslav	Oblastní nemocnice Ml. Bol., a.s., nem. Stř. kr.	Ústavní zdravotní péče
	Mladá Boleslav	ŠKODA AUTO a.s.	Výroba motorových vozidel a jejich motorů
Praha-východ	Mnich. Hradiště	MAHLE Behr Mnichovo Hradiště s.r.o.	Výroba ostatních dílů a přísluř. pro mot. voz.
	Čestlice	REHAU Automotive, s.r.o.	Výroba ostatních dílů a přísluř. pro mot. voz.
	Hlavenec	TRW-Carr s.r.o.	Výroba ostatních dílů a přísluř. pro mot. voz.
	Mnichovice	Mountfield a.s.	Maloobchod s želez. zbožím, barvami, sklem
	Modletice	BILLA, spol. s r. o.	Maloobchod s potravin., náp. a tab. výr.
	Odolena Voda	AERO Vodochody AEROSPACE a.s.	Výroba letadel a jejich motorů
	Radonice	Penny Market s.r.o.	Maloobchod s potravin., náp. a tab. výr.
	Říčany	PPL CZ s.r.o.	Ostatní poštovní a kurýrní činnosti
Praha-západ	Šestajovice	Teta drogerie a lékárny ČR s.r.o.	Maloobchod s kosmetickými a toaletními výr.
	Dobrovíz	Amazon Logistic Prague s.r.o.	Ostatní vedlejší činnosti v dopravě
	Jeneč	Řízení letového provozu ČR, státní podnik	Činnosti související s leteckou dopravou
Příbram	Nučice	SCHENKER spol.s r.o.	Ostatní vedlejší činnosti v dopravě
Příbram	Příbram	Oblastní nemocnice Příbram, a.s.	Ústavní zdravotní péče
Rakovník	Rakovník	VALEO AUTOKLIMATIZACE k.s.	Výroba ostatních dílů a přísluř. pro mot. voz.

Zdroj: (Český statistický úřad (a) 2018).

### 3.3.1 KLÍČOVÍ ZAMĚSTNAVATELÉ

V této kapitole si přiblížíme čtyři klíčové zaměstnavatele Středočeského kraje. Konkrétně největšího zaměstnavatele v okrese Benešov, dále v okrese Příbram, a také toho vůbec největšího zaměstnavatele Středočeského kraje, kterým je ŠKODA AUTO, a.s., a v oblasti motorových vozidel také Toyota Peugeot Citroën Automotive Czech, s.r.o.<sup>100</sup>

<sup>100</sup> Český statistický úřad. *Ekonomické subjekty ve Středočeském kraji v roce 2017*. 2018 [cit. 2. 1. 2019] Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xs/ekonomicke-subjekty-ve-stredoceskem-kraji-v-roce-2017>

Společnost **Sellier & Bellot** je jednou z vůbec nejstarších firem v oblasti výroby munice a obranného průmyslu. Firma vyrábí kvalitní lovecké a sportovní munice pro pistole a revolvery, pušky i brokovnice a okrajový zápal. Firma vyrábí dokonce vlastní inovované výrobky, jako například zápalkovou směs NONTOX nebo bezolovnaté střely. Sellier & Bellot byla založena již v roce 1825, v současnosti je díky sloučení s brazilskou společností Magtech a německou společností MEN celosvětově uznávanou společností, která je dokonce jednou z největších světových výrobců. Firma dodává zboží pro vojenské a policejní účely na celém světě. Společnost sama se popisuje jako nejvýznamnějšího zaměstnavatele regionu, kde pracuje více než 1 500 lidí.<sup>101</sup>

Jedná se o tradiční strojírenský podnik ve Vlašimi s modernizovanými i zcela novými provozy, podnik ekonomicky i personálně stabilní, se širokým uplatněním v především technických profesích, podporující vzdělávací aktivity svých zaměstnanců. Společnost navíc nabízí benefity, jako sníženou pracovní dobu na 7,5 hodiny denně, pět týdnů dovolené, zvýhodněné závodní stravování, odměny za věrnost, finanční příspěvek na dovolenou i Vánoce, příplatky za odpolední a noční směny. V současnosti nabízí firma volná pracovní místa, zejména výrobní pozice na třísměnný a dvousměnný provoz. Konkrétně například firma hledá pracovníka technického úseku nebo pracovníci pro obsluhu jednoúčelových strojů.<sup>102</sup>

**Oblastní nemocnice Příbram** je největším zaměstnavatelem v příbramském okrese. Nemocnice poskytuje zdravotní péči již od roku 1881 a je hlavním spádovým zdravotnickým zařízením Středočeského kraje. Samotná nemocnice pod názvem Oblastní nemocnice Příbram vznikla v roce 2003 spojením Okresní nemocnice Příbram a Závodního ústavu národního zdraví. Vlastníkem celé nemocnice se stal Středočeský kraj. Nemocnice se dále modernizovala, v roce 2009 byl dostaven nový čtyřpatrový monoblok v hlavním areálu nemocnice. Postupně se rekonstruuje další starší části zdravotnických budov. Nemocnice se charakterizuje jako jeden z největších zaměstnavatelů v regionu, přičemž v roce 2015 zde bylo zaměstnání celkem 1 110 osob,

---

<sup>101</sup> Sellier & Bellot. *Společnost*. 2018 [cit. 3. 1. 2019] Dostupné z: <https://www.sellier-bellot.cz/spolecnost/>

<sup>102</sup> Sellier & Bellot. *Kariéra*. 2018 [cit. 3. 1. 2019] Dostupné z: <https://www.sellier-bellot.cz/spolecnost/kariera/>

z toho 190 lékařů a 752 nelékařských zdravotnických a dalších odborných zaměstnanců včetně farmaceutů.<sup>103</sup>

Nemocnice nabízí některá volná pracovní místa, přičemž zdravotnický personál pracuje v ranním nebo směnném provozu, nabízí dobré finanční ohodnocení a bonusový systém, týden dovolené navíc a tři proplacené dny náhlé indispozice ročně, příspěvek na penzijní připojištění, závodní stravování, možnost ubytování, podporu prohlubování kvalifikace nebo možnost využití dětské skupiny založené v nemocnici.<sup>104</sup>

**ŠKODA AUTO**, a.s. je největším zaměstnavatelem Středočeského kraje. Hlavní závod má ŠKODA AUTO v Mladé Boleslavi, pobočné závody pak v Kvasinách a Vrchlabí. V Mladé Boleslavi se také nachází ŠKODA MUZEUM a Vzdělávací centrum Na Karmeli.<sup>105</sup>

ŠKODA AUTO byla v České republice už po čtyřiaadvacáté vyhlášena „Exportérem roku“. V roce 2018 získala dokonce trojnásobné vítězství v tomto prestižním ocenění, a to v kategoriích „Objem exportu 2017“, „Objem exportu 1993 – 2017“, a „Největší exportér Středočeského kraje“. Žádná jiná společnost v historii udělování tohoto ocenění nikdy nedosáhla takových úspěchů, jako právě ŠKODA AUTO. V roce 2017 vyvezla společnost do zahraničí výrobky a služby ve výši 366 miliard Kč, což je asi 9 % celého českého exportu.<sup>106</sup>

ŠKODA AUTO se v různých průzkumech oblíbenosti zaměstnavatelů dlouhodobě umísťuje na předních pozicích. Společnost nabízí zázemí profesionální a inovativní firmy, a velké zaměstnanecké benefity. Mezi ně patří týden dovolené navíc, roční bonus, dotované stravování, příspěvek na penzijní spoření, firemní ubytování nebo

---

<sup>103</sup> Oblastní nemocnice Příbram a.s. *Historie a současnost*. 2018 [cit. 3. 1. 2019] Dostupné z: <http://www.nemocnicepribram.cz/o-nas/historie>

<sup>104</sup> Oblastní nemocnice Příbram a.s. *Kariéra*. 2018 [cit. 3. 1. 2019] Dostupné z: <http://www.nemocnicepribram.cz/kariera>

<sup>105</sup> ŠKODA AUTO. *Základní údaje*. 2018 [cit. 3. 1. 2019] Dostupné z: <http://www.skoda-auto.cz/o-nas/zakladni-udaje>

<sup>106</sup> ŠKODA AUTO. *Exportérem roku*. 2018 [cit. 3. 1. 2019] Dostupné z: <http://www.skoda-auto.cz/novinky/novinky-detail/2018-12-18-exporter-roku>

příspěvek na pořízení nebo modernizaci bytu či domu, finanční příspěvek při narození dítěte, možnost vzdělávání a kariérního růstu, a podobně.<sup>107</sup>

**Toyota Peugeot Citroën Automotive Czech**, s.r.o. je společností japonské firmy Toyota Motor Corporation, která je největším výrobcem automobilů na světě, a francouzské PSA Groupe. TPCA v současnosti zaměstnává 2 500 osob. TPCA také uvádí zajímavé informace, například že průměrný věk zaměstnanců je 36 let, z toho 17 % žen, a 75 % zaměstnanců z regionu. Průměrná délka zaměstnání v této firmě je 6,5 roku.<sup>108</sup>

TPCA nabízí volná pracovní místa ve výrobě (například pracovník oddělení logistiky nebo údržbář na oddělení lakovny či facility) i v řízení výroby (například výrobní inženýr oddělení svařovny), zvláště také stáže pro studenty.<sup>109</sup>

### 3.4 ÚŘADY PRÁCE

V této kapitole si přiblížíme vybrané úřady práce, a to ve Vlašimi, Voticích, Benešově a Příbrami. Úřad práce České republiky má pobočku pro hlavní město Prahu a dále krajské pobočky s kontaktními pracovišti. Ve Středočeském kraji jsou pobočky Úřadu práce ve 26 městech, jedná se o: Benešov, Beroun, Čáslav, Český Brod, Dobříš, Hořovice, Kladno, Kolín, Kralupy nad Vltavou, Kutná Hora, Mělník, Městec Králové, Milovice, Mladá Boleslav, Mnichovo Hradiště, Neratovice, Nymburk, Poděbrady, Praha-východ, Praha-západ, Příbram, Rakovník, Sedlčany, Slaný, Vlašim a Votice. Středočeský kraj je tak krajem s absolutně největším počtem krajských poboček Úřadu práce.<sup>110</sup>

Krajskou pobočku Úřadu práce v Příbrami vede ředitelka Mgr. Renata Malichová. Kontaktní pracoviště v Příbrami zajišťuje jak zprostředkování zaměstnání, státní sociální podporu, hmotnou nouzi, sociální služby a příspěvek na péči, tak i dávky

---

<sup>107</sup> ŠKODA AUTO. *Kariéra*. 2018 [cit. 3. 1. 2019] Dostupné z: <https://www.skoda-kariera.cz/>

<sup>108</sup> TPCA. *O nás*. 2018 [cit. 3. 1. 2019] Dostupné z: <http://www.tpca.cz/o-nas/>

<sup>109</sup> TPCA. *Volná pracovní místa*. 2018 [cit. 3. 1. 2019] Dostupné z: <https://tpca-cz.jobs.cz/>

<sup>110</sup> Úřad práce České republiky. *Krajské pobočky*. 2018 [cit. 3. 1. 2019] Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp>

pro osoby se zdravotním postižením. Uvedené služby zajišťuje pro Příbram, Březnici i Rožmitál pod Třemšínem.<sup>111</sup>

Kontaktní pracoviště Benešov také zajišťuje následující služby: zprostředkování zaměstnání, státní sociální podpora, hmotná nouze, sociální služby a příspěvky na péči a dávky pro osoby se zdravotním postižením. Všechny služby pracoviště poskytuje pro města Benešov, Vlašim i Votice.<sup>112</sup>

---

<sup>111</sup> Úřad práce České republiky. *Kontaktní pracoviště Příbram*. 2018 [cit. 3. 1. 2019] Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/kop/pribram>

<sup>112</sup> Úřad práce České republiky. *Kontaktní pracoviště Benešov*. 2018 [cit. 3. 1. 2019] Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/kop/benesov>

## **4 STANOVENÍ HYPOTÉZ A POSTUP ZPRACOVÁNÍ**

V této kapitole stanovíme hypotézy, které budeme následně pomocí výzkumu potvrzovat nebo vyvracet. Předtím ale ještě stručně přiblížíme postup při zpracování.

### **4.1 POSTUP ZPRACOVÁNÍ**

Cílem práce je komplexní představení problematiky nezaměstnanosti a vyhodnocení stavu trhu práce ve vybraných oblastech Středočeského kraje na základě dotazníkového šetření.

Práce se skládá v teoretické části z rešerše dostupných zdrojů a zpracování poznatků o komplexní oblasti zaměstnanosti a nezaměstnanosti, a následná charakteristika nezaměstnanosti z pohledu ekonomického, psychologického i zdravotního. V praktické části práce je zpracována charakteristika a deskripce vybraného regionu, provedení dotazníkového šetření a zpracování získaných informací pro závěrečná doporučení. Tedy jako hlavní metoda zpracování použito dotazníkové šetření.

### **4.2 HYPOTÉZY**

H1: Nezaměstnaní z Benešovska a Voticka hledají práci průměrně kratší čas než nezaměstnaní Příbramska.

H2: Většina nezaměstnaných hledá práci méně než rok.

H3: Mladší nezaměstnaní jedinci jsou flexibilnější v oblasti dojíždění i dalšího vzdělávání než nezaměstnaní ve věku 50 let a více.

Hypotéza H1 byla zvolena na základě dostupných údajů Českého statistického úřadu. Ten uvádí, že nejkratší dobu, kterou průměrně shání uchazeči o zaměstnání, vykazují okresy Praha-východ a Praha-západ a okres Benešov. Ve všech těchto okresech je průměrná doba hledání zhruba osm kalendářních měsíců. Naopak nejdelší

průměrnou dobou hledání zaměstnání se vykazuje okres Kladno, konkrétně se jedná zhruba o dva roky. Okres Benešov vykazuje nízkou hodnotu nezaměstnanosti i doby hledání zaměstnání proto, že z Benešova je velice dobře dostupné hlavní město Praha s velkou nabídkou pracovních pozic, nadprůměrným podílem samostatně výdělečně činných osob, ale také strukturou průmyslové výroby. Naopak v okrese Kladno se nachází mnoho uchazečů o zaměstnání s nízkou kvalifikací, například více než 42 % nezaměstnaných v Kladně má nejvyšší ukončené vzdělání jen základní.<sup>113</sup>

V okrese Benešov tvořil k 31. 12. 2017 podíl nezaměstnaných osob 1,96 %, v okrese Příbram to bylo 4,41 %. Průměrně byl podíl nezaměstnaných osob ve Středočeském kraji 3,17 %.<sup>114</sup>

Hypotéza H2 byla zvolena na základě následujících skutečností. Průměrná délka nezaměstnanosti sice činila zhruba jeden a tři čtvrtě roku, ale jednalo se o průměrnou nezaměstnanost v celé České republice. Celý Středočeský kraj však vykazuje nižší míru nezaměstnanosti než je národní průměr, dokonce jedna ze zkoumaných oblastí, tedy okres Benešov, vykazuje ještě nižší míru nezaměstnanosti než průměr Středočeského kraje.<sup>115</sup>

H3 byla stanovena na základě informací z odborných publikací. U starších zaměstnanců, zejména ve věku 50 let a více, dochází k různým změnám, například fyziologickým, smyslovým nebo kognitivním. Přestože veřejnost i zaměstnavatelé často hodnotí i silné stránky a výhody starších zaměstnanců, zejména jejich zkušenosti, zodpovědný přístup a nadhled, bohužel převládají názory na nevýhody starších zaměstnanců. Obecně jsou starší zaměstnanci hodnoceni jako nepřizpůsobiví jakýmkoliv změnám a neradi se učící nové věci, dovednosti, znalosti.<sup>116</sup>

---

<sup>113</sup> Český statistický úřad. *Využití lidských zdrojů - Nezaměstnanost*. 2018 [cit. 3. 1. 2019] Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/czso/13-2108-06-v\\_letech\\_2000\\_az\\_2005-3\\_3\\_nezamestnanost](https://www.czso.cz/csu/czso/13-2108-06-v_letech_2000_az_2005-3_3_nezamestnanost)

<sup>114</sup> Český statistický úřad. *Statistická ročenka Středočeského kraje - 2018*. 2018 [cit. 4. 2. 2019] Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/9-trh-prace-gnyf09essd>

<sup>115</sup> Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Nezaměstnanost v červenci mírně vzrostla, počet uchazečů meziročně stále klesá*. 2018 [cit. 4. 2. 2019] Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/upcr/media/tz/2018/08/2018\\_08\\_08\\_tz\\_nezamestnanost\\_cervenec\\_2018.pdf](https://portal.mpsv.cz/upcr/media/tz/2018/08/2018_08_08_tz_nezamestnanost_cervenec_2018.pdf)

<sup>116</sup> CIMBÁLNÍKOVÁ, L., FUKAN, J., JOKEŠOVÁ, R. a kol. *Age Management: Komparativní analýza podmínek a přístupů využívaných v České republice a ve Finsku*. 1. vyd. Praha: Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR, 2011. 84 s. ISBN 978-80-904531-2-8.

### **4.3 POPIS ZPRACOVÁNÍ VÝZKUMU**

Pro dotazníkové šetření byli zvoleni respondenti, kteří jsou v současnosti vedeni na vybraných úřadech práce, a to na úřadu práce v Příbrami, v Benešově, Voticích a Vlašimi. Byly osloveny osoby, vedené ve vybraných úřadech práce jako uchazeče o zaměstnání, s prosbou o vyplnění dotazníku. Spolupráce při sběru dotazníků byla koordinována s pracovníci ÚP Votice, která zajistila i komunikaci průzkumu s ostatními zkoumanými ÚP. Celkem bylo připraveno 800 dotazníků v papírové podobě. Následně byly dotazníky vyhodnoceny, zpracovány do tabulkové a grafické podoby. Jako poslední část byla ověřena platnost předem zvolených hypotéz.

### **4.4 STRUKTURA DOTAZNÍKU**

V první části dotazníku byli respondenti požádáni o vyplnění, bylo zde také uvedeno, k jakým účelům bude dotazník sloužit. Poté následovalo celkem 18 otázek v různých oddílech. Celý dotazník je součástí příloh této práce.

Nejprve respondenti vyplňovali osobní otázky, tedy zda se jedná o ženu či muže, jaký je jejich věk (v uvedeném rozmezí), stav a nejvyšší ukončené vzdělání.

Další část otázek byla zaměřena na důvod respondentovy nezaměstnanosti, délku hledání práce a zda nezaměstnanost dotazovanému nějakým způsobem změnila život.

Následující otázky směřovaly na zjištění, zda je podle respondenta dostatečná nabídka pracovních míst, zda by byl případně ochotný cestovat, případně se za prací přestěhovat, nebo dokonce změnit obor profese, případně jinak se vzdělávat.

## **5 VYHODNOCENÍ VÝZKUMU**

V této kapitole vyhodnotíme vyplněné dotazníky. Dotazníky vyhodnotíme nejprve jako celek, poté také vybrané odpovědi zvlášť v rámci jednotlivých měst. Dotazníky nám vyplňovali respondenti vedení na úřadech práce, a to v městech Benešov, Votice (okres Benešov), Vlašim (okres Benešov) a Příbram. Celkem vyplnilo dotazník 399 respondentů, a to konkrétně 113 respondentů z Benešova, 29 respondentů z Votic, 73 respondentů z Vlašimi a 184 respondentů z Příbrami.

### **5.1 VYHODNOCENÍ DOTAZNÍKU JAKO CELKU**

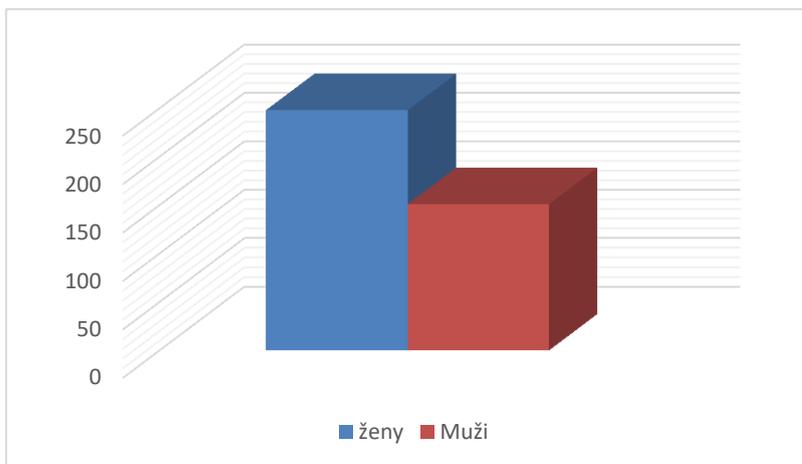
K vyhodnocení dotazníku bylo použito jeho rozdělení do 3 logických celků podle typu otázek dotazníku:

- Osobní otázky
- Důvody nezaměstnanosti a změna života
- Nabídka práce a ochota změn

#### **5.1.1 OSOBNÍ OTÁZKY**

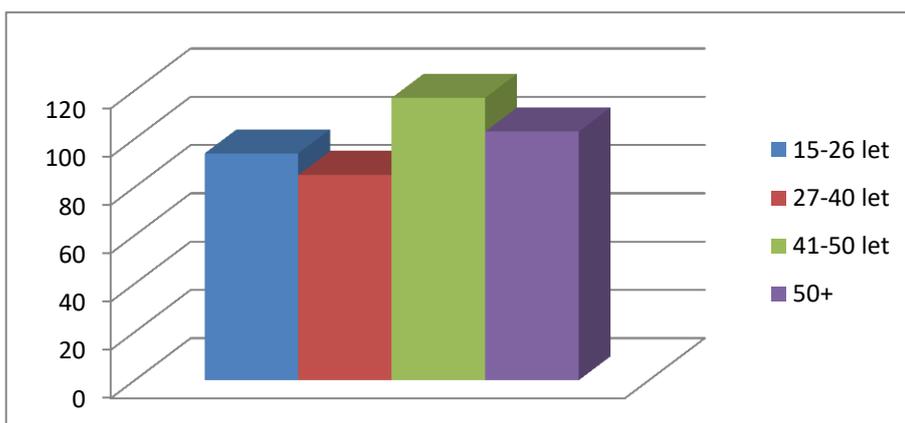
První otázka zjišťovala, zda dotazník vyplňuje žena nebo muž. Počet žen, které dotazník vyplňovaly, byl vyšší než počet mužů. Celkem tedy dotazníky vyplnilo 248 žen a 151 mužů.

**Graf č. 1: Pohlaví respondentů**



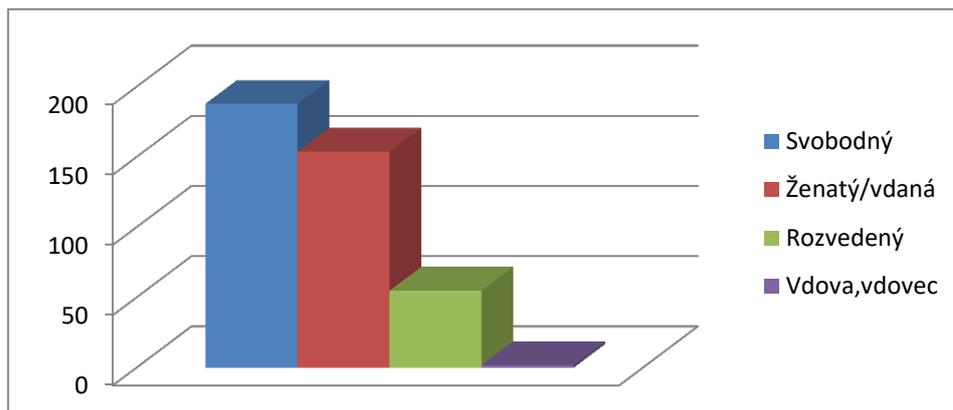
U druhé otázky respondenti uváděli svůj věk v předem určeném rozmezí. Jednalo se o věkovou hranici: a) 15 – 26 let, b) 27 – 40 let, c) 41 – 50 let, d) více než 50 let. Respondentů ve věku do 26 let bylo 94, respondentů ve věku 27 – 40 let bylo 85, respondentů, kteří uvedli svůj věku mezi 41 – 50 let, bylo 117 a respondentů nad 50 let bylo celkem 103. Nejvíce respondentů tedy bylo ve věku 41 – 50 let.

**Graf č. 2: Věk respondentů**



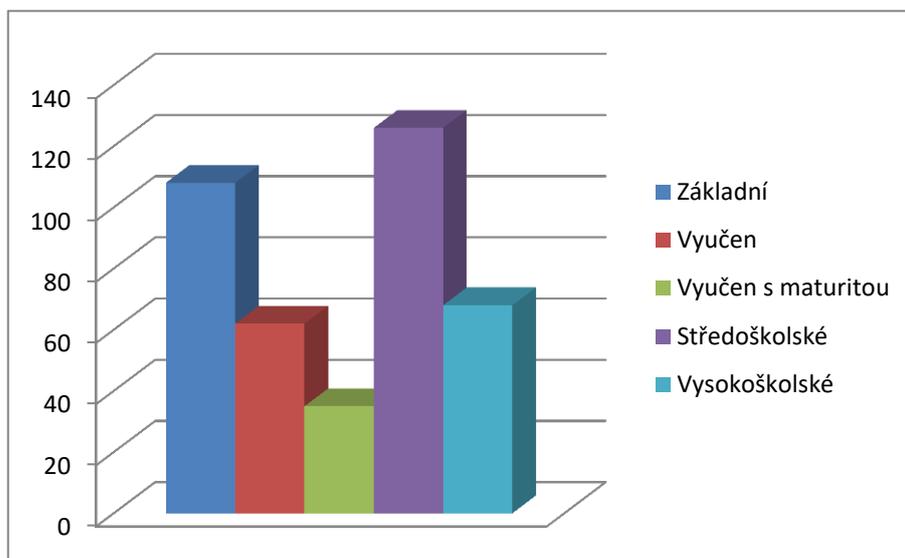
Třetí otázka zjišťovala stav dotazovaných. Na výběr měli čtyři možnosti, a to svobodný/svobodná, ženatý/vdaná, rozvedený/rozvedená, a vdovec/vdova. Nejvíce respondentů zvolilo první možnost. Dotazník vyplňovalo celkem 188 svobodných, 154 ženatých či vdaných, 55 rozvedených jedinců a 2 vdovci či vdovy.

**Graf č. 3: Stav respondentů**



Čtvrtá otázka zjišťovala nejvyšší ukončené vzdělání respondentů. Na výběr bylo nabízeno pět odpovědí, a to: základní vzdělání, vyučen, vyučen s maturitou, středoškolské vzdělání, vysokoškolské vzdělání. Celkem 108 osob odpovědělo, že jejich nejvyšší ukončené vzdělání je základní. Vyučeno bylo 62 dotazovaných, vyučeno s maturitou 35 osob, středoškolské vzdělání mělo nejvíce dotazovaných, a to 126 osob, vysokoškolské vzdělání pak mělo 68 dotazovaných.

**Graf č. 4: Nejvyšší ukončené vzdělání respondentů**

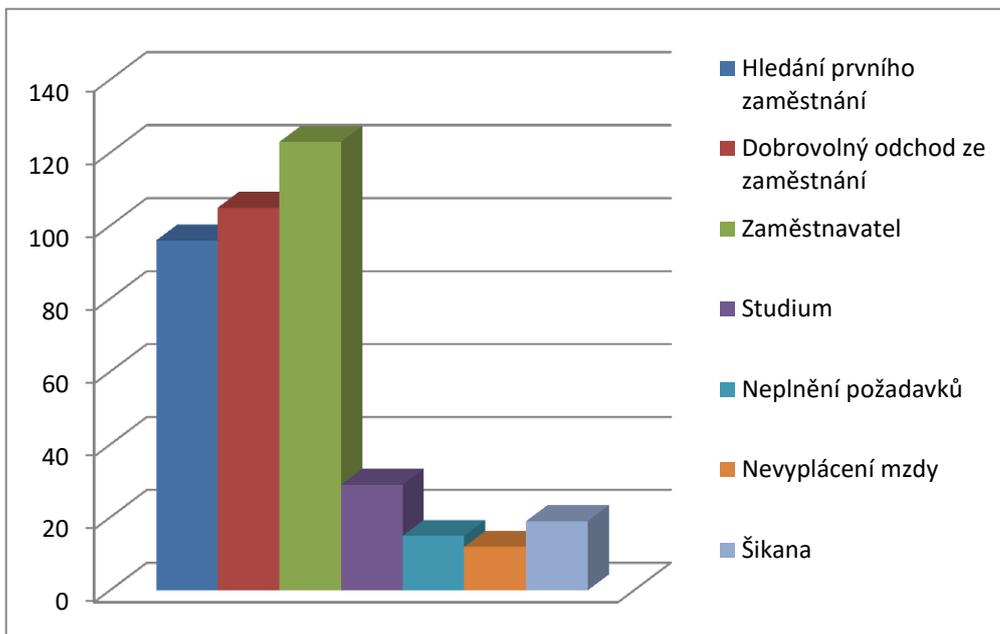


### **5.1.2 DŮVODY NEZAMĚSTNANOSTI A ZMĚNA ŽIVOTA**

Tato část dotazníku zjišťovala důvody nezaměstnanosti dotazovaných, délku hledání práce a také skutečnost, zda nezaměstnanost změnila respondentovi život, případně jakým způsobem.

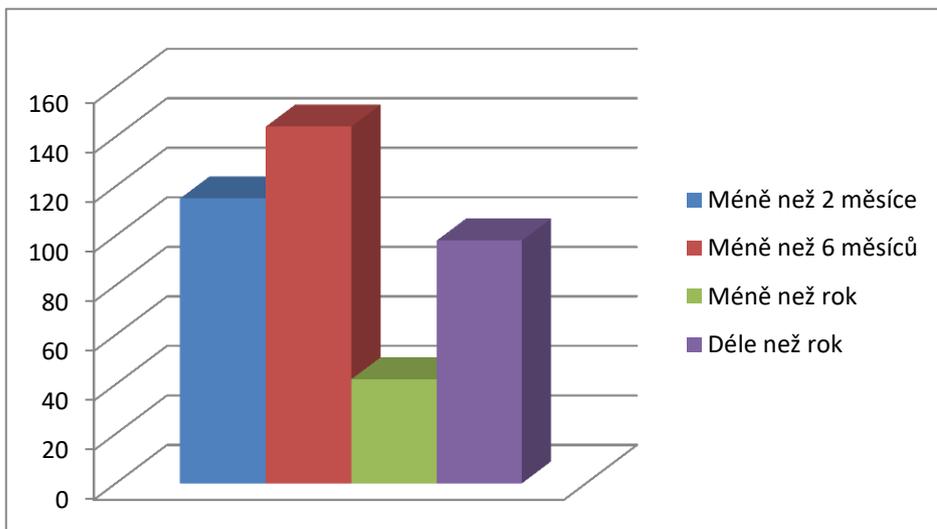
Pátá otázka dotazníku zjišťovala, co je důvodem evidence respondenta na Úřadu práce. Respondenti měli na výběr tyto možnosti: a) hledám si první zaměstnání, b) odešel jsem dobrovolně, c) zaměstnavatel, d) studium, e) můžu si za to sám (neplnil jsem požadavky zaměstnavatele), f) nebyla mi vyplácena mzda, g) šikana na pracovišti. První možnost, hledání prvního zaměstnání, zvolilo 96 dotazovaných, druhou možnost, tedy dobrovolný odchod, zvolilo 105 dotazovaných. Třetí možnost, tedy zaměstnavatel, zvolilo 123 dotazovaných. Čtvrtá odpověď, studium, byla zvolena 29 respondenty, a pátá odpověď, neplnění zaměstnavatelových požadavků, pak 15 respondenty. Šestá možnost, nevyplácení mzdy, zvolilo 12 dotazovaných, a poslední možnost, šikanu na pracovišti, celkem 19 dotazovaných. Dobrovolný odchod ze zaměstnání byl tedy nejčastějším důvodem nezaměstnanosti dotazovaných osob.

**Graf č. 5: Důvody nezaměstnanosti**



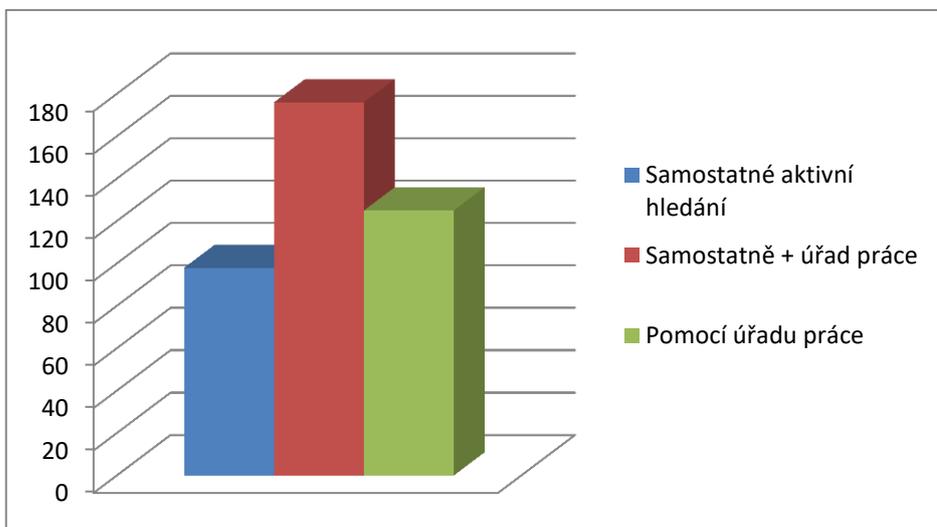
Šestá otázka zjišťovala, jak dlouho si respondenti hledají práci. Na výběr byly čtyři možnosti, a to méně než 2 měsíce, méně než 6 měsíců, méně než rok a déle než rok. Nejčastěji si dotazovaní hledají práci méně než půl roku. První možnost zvolilo 115 dotazovaných, druhou pak 144 respondentů, třetí možnost jen 42 z nich, déle než rok hledá práci 98 osob.

**Graf č. 6: Doba hledání zaměstnání**



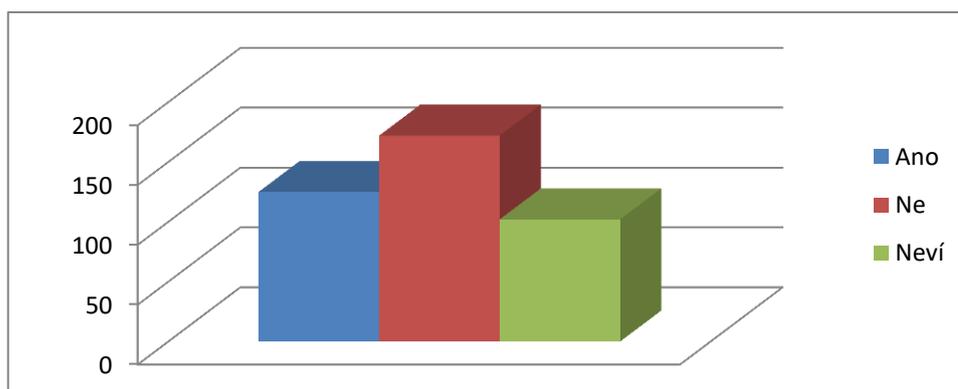
Sedmá otázka se ptala na respondentův přístup k vyhledávání nového zaměstnání. Tato otázka zjišťovala, zda dotazovaný samostatně aktivně práci hledá, případně zda hledá kombinovaně (samostatně aktivně i prostřednictvím úřadu práce) nebo zda hledá pouze pomocí úřadu práce. Většina osob uvedla, že hledá jak samostatně aktivně, tak i prostřednictvím úřadu práce. První možnost uvedlo celkem 98 osob. Druhou možnost uvedlo 176 osob. Třetí možnost byla zvolena 125 respondenty.

**Graf č. 7: Přístup k hledání práce**



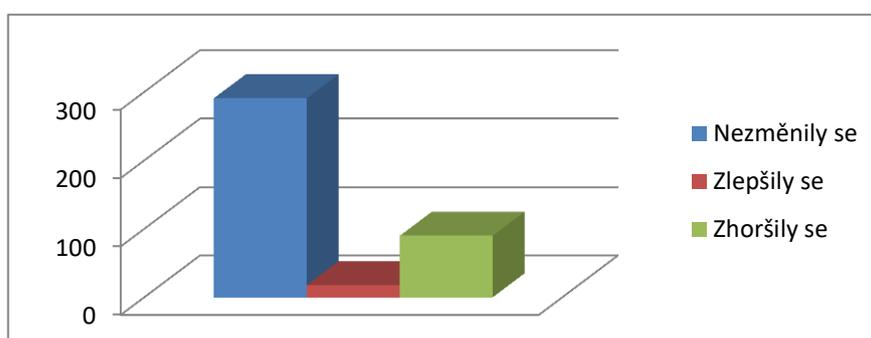
Osmou otázkou jsme zjišťovali, zda má podle respondenta nezaměstnanost vliv na jeho zdraví. Dotazovaní vybírali ze tří možností, tedy a) ano, b) ne, c) neví. Nejvíce dotazovaných si myslí, že nezaměstnanost nemá vliv na jejich zdraví. Vliv nezaměstnanosti na své zdraví pozoruje celkem 125 dotazovaných, žádný vliv nepozoruje 172 dotazovaných a 102 neví.

**Graf č. 8: Vliv nezaměstnanosti na zdraví**



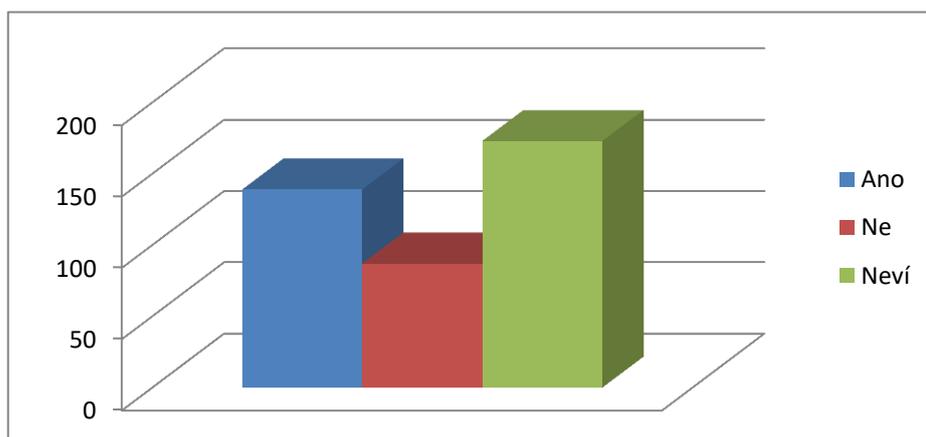
Devátá otázka zjišťovala, zda se dotazovaným v průběhu nezaměstnanosti změnila kvalita vztahů s nejbližší rodinou a okolím. Respondenti měli na výběr tři možnosti, tedy že se kvalita jejich vztahů nezměnila, případně se zlepšila nebo se zhoršila. Nejvíce dotazovaných si myslí, že se jejich vztahy nezměnily. Tuto odpověď uvedlo celkem 291 dotazovaných. Dalších 18 si myslí, že se jejich vzájemné vztahy zlepšily, naopak 90 z nich uvedlo, že se vzájemné vztahy zhoršily.

**Graf č. 9: Změna vztahů s rodinou**



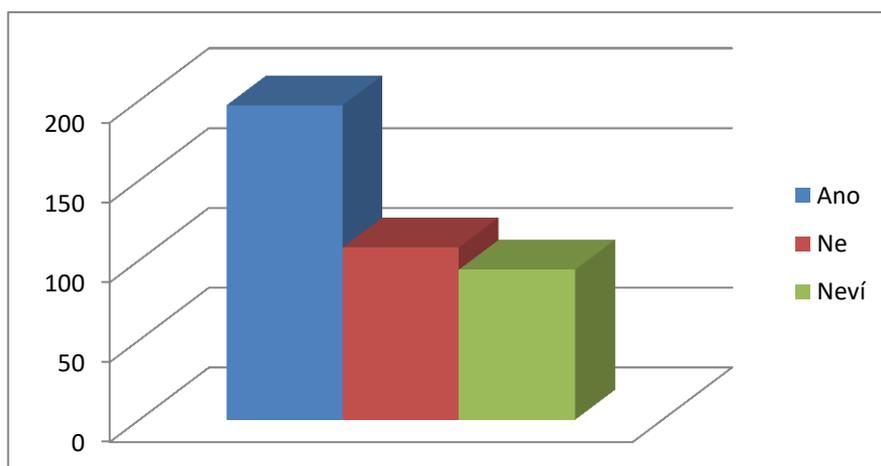
U desáté otázky respondenti odpovídali, zda si myslí, že má nezaměstnanost i svá pozitiva. Nejvíce respondentů uvedlo, že neví. Pozitivum na nezaměstnanosti vidí celkem 139 dotazovaných, 87 jich nevidí žádná pozitiva a 173 neví.

**Graf č. 10: Pozitiva nezaměstnanosti**



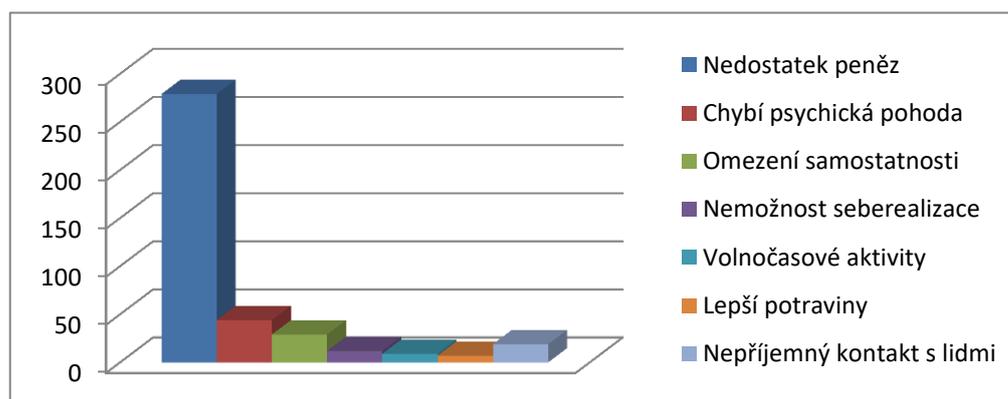
Jedenáctá otázka zjišťovala, zda má den nezaměstnaného jasnou strukturu. Nejvíce respondentů odpovědělo, že ano. Tuto odpověď uvedlo celkem 197 respondentů. Zbylých 108 uvedlo, že ne, dalších 94 neví.

**Graf č. 11: Jasná struktura dne**



Dvanáctá otázka zjišťovala, co respondenti považují za největší negativum jejich evidence na úřadu práce. Na výběr měli tyto možnosti: a) nemůžu si dopřát, co chci (je to způsobené nedostatkem peněz), b) chybí psychická pohoda, c) omezení samostatnosti a nezávislosti, d) nemožnost seberealizace, e) omezení volnočasových aktivit, f) nemožnost pořizovat lepší potraviny a jiné doplňky, g) nepříjemný kontakt se známými lidmi (stydím se za svůj status). Nejvíce respondentů zvolilo první možnost, tedy že si z důvodu nedostatku peněz nemohou dopřát, co chtějí. Tuto možnost uvedlo 279 respondentů. Druhou možnost, nedostatek psychické pohody, uvedlo 44 dotazovaných a třetí možnost, omezení samostatnosti, pak 29 z nich. Čtvrtou možnost, chybějící seberealizaci, zvolilo 12 dotazovaných, pátou možnost, omezení volnočasových aktivit, pak 9 z nich. Nemožnost pořizování lepších potravin zvolilo 7 dotazovaných, nepříjemný kontakt s lidmi 19 z nich.

**Graf č. 12: Největší negativum nezaměstnanosti**

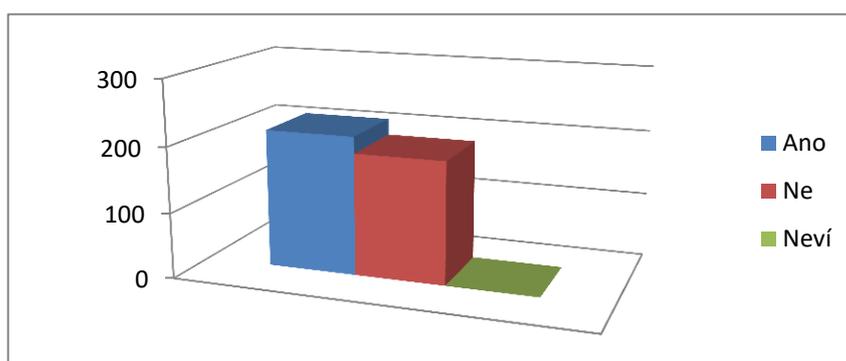


### 5.1.3 NABÍDKA PRÁCE A OCHOTA ZMĚN

Následující otázky v dotazníku zjišťovaly, zda je podle nezaměstnaných dostatečná nabídka pracovních míst na trhu a jaké změny by byl nezaměstnaný ochotný učinit. Dotazník například zjišťoval, zda by byl respondent ochotný cestovat, stěhovat se za prací, dál se vzdělávat nebo i změnit obor své profese.

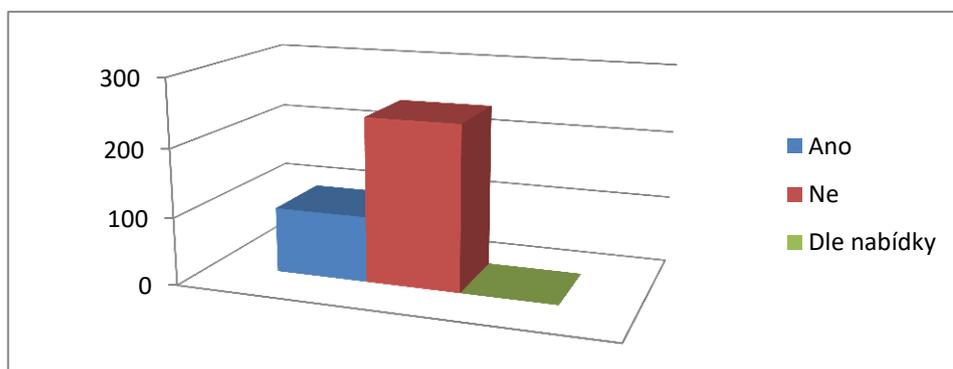
V pořadí třináctá otázka dotazníku se respondentů ptala, zda je v jejich bydlišti a okolí dostatečná nabídka pracovních míst. Respondenti mohli zvolit jednu ze tří odpovědí, tedy ano, ne, případně nejsem schopen posoudit. V této otázce respondenti vybrali jen z prvních dvou možností. Celkem 212 jich odpovědělo, že nabídka pracovních míst je dostatečná, 187 odpovědělo, že není dostatečná. Třetí možnost nezvolil žádný z dotazovaných.

**Graf č. 13: Dostatečná nabídka pracovních míst**



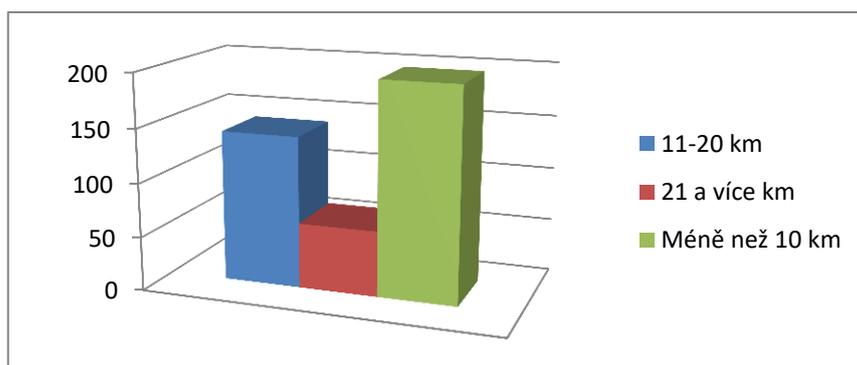
Čtrnáctá otázka zjišťovala, zda by byli respondenti ochotni se za práci přestěhovat i do jiného města. Respondenti mohli vybrat jednu ze tří možností, konkrétně ano, ne, a záleží na nabídce zaměstnání. Většina z nich by se za práci nestěhovala. Celkem 97 respondentů odpovědělo, že by bylo ochotno se přestěhovat, 242 by se nestěhovalo, třetí možnost nezvolil žádný respondent.

**Graf č. 14: Stěhování za prací**



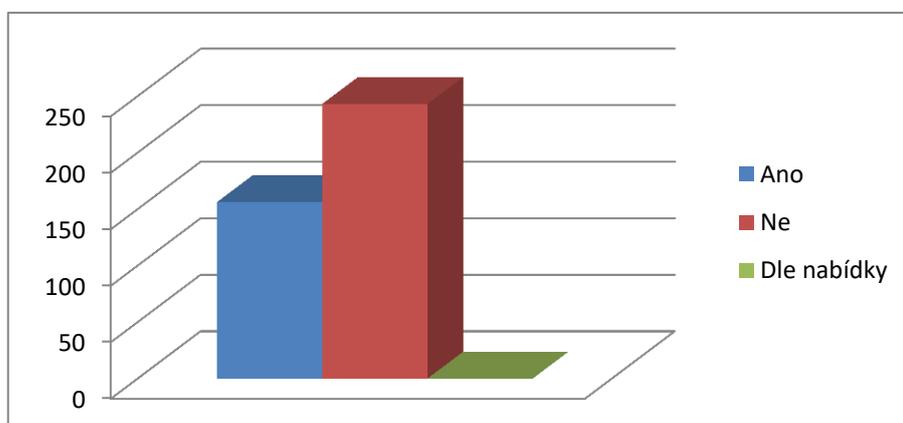
Patnáctá otázka zjišťovala, jakou vzdálenost by byl respondent ochoten případně dojíždět do zaměstnání. Na výběr měli dotazovaní ze tří možností: a) 11 – 20 km, b) 21 a více km, c) méně než 10 km. Nejvíce respondentů je ochotno dojíždět do zaměstnání méně než 10 km. První odpověď zvolilo 141 respondentů, druhou možnost 61 z nich, třetí možnost 197 dotazovaných.

**Graf č. 15: Vzdálenost dojíždění do práce**



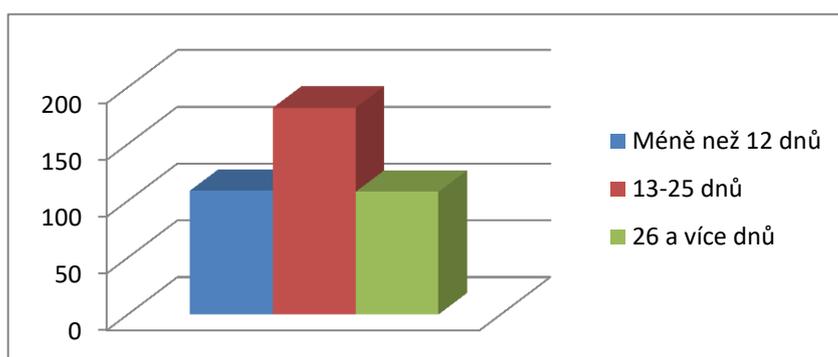
Šestnáctá otázka zjišťovala, zda je respondent ochoten kvůli práci změnit obor svého působení. Na výběr byly tři možnosti odpovědí, konkrétně ano, ne, případně záleží na nabídce zaměstnání. Třetí možnost opět žádný z respondentů nezvolil. Celkem 156 dotazovaných by bylo ochotno změnit obor svého působení, naopak obor by nezměnilo 243 dotazovaných.

**Graf č. 16: Změna oboru**



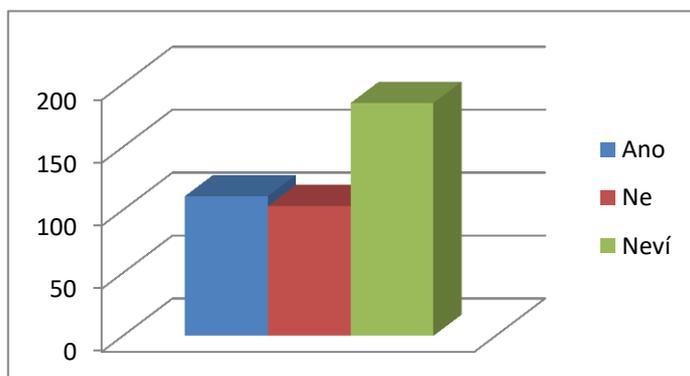
Sedmnáctá otázka se ptala na to, kolik času je respondent ochoten investovat do vzdělání vedoucí k získání nového pracovního místa. Respondenti vybírali z následujících možností: a) méně než 12 dnů, b) 13-25 dnů, c) 26 a více dnů. Nejvíce dotazovaných přitom zvolilo druhou možnost. První možnost konkrétně uvedlo 109 dotazovaných. Druhá možnost byla zvolena 182 respondenty a třetí možnost uvedlo 108 z nich.

**Graf č. 17: Doba dalšího vzdělávání**



Osmnáctá, tedy i poslední otázka dotazníku, zjišťovala, zda respondenti považují rekvalifikační kurzy Úřadu práce jako impuls pro změnu oboru zaměstnání. Dotazovaní mohli zvolit jednu ze tří odpovědí: ano, ne, nevím. Nejvíce respondentů uvedlo, že neví. První možnost zvolilo celkem 111 dotazovaných, 103 uvedlo druhou možnost, třetí možnost zvolilo 185 z nich.

**Graf č. 18: Rekvalifikační kurz pro změnu oboru**



## 5.2 SHRNU TÍ ZJIŠTĚNÝCH VÝSLEDKŮ

Na základě zjištěných údajů nyní shrneme hlavní výsledky vyhodnocení dotazníku jako celku. Při vyhodnocení odpovědí všech respondentů, nehledě na jejich bydliště, jsou výsledky následující.

Na otázky odpovídalo celkem 399 respondentů, z toho bylo 62 % žen a 38 % mužů. Nejvíce respondentů bylo z věkové kategorie 41 – 50 let, a to 29 %.

Respondentů nad 50 let bylo téměř 26 %, naopak u nejnižší věkové hranice 15 – 26 let jich bylo necelých 24 %. Rozložení respondentů podle věku bylo tedy velmi rovnoměrné.

Co se týká osobního stavu respondentů, nejvíce z nich uvedlo, že jsou svobodní, a to celkem 47 %. Ženatých či vdaných bylo přes 38 %.

Co se týká vzdělání, nejpočetnější skupina uvedla středoškolské vzdělání, konkrétně přes 31 %. Druhá nejpočetnější skupina uváděla vzdělání základní, a to 27 %.

Jako důvod evidence respondenta na Úřadu práce bylo nejčastěji uváděno rozhodnutí zaměstnavatele, a to více než 30 %. Často byl také jako důvod uváděn dobrovolný odchod ze zaměstnání, celkem 26 %, a hledání prvního zaměstnání vůbec uvedlo 24 % respondentů.

Co se týká doby hledání zaměstnání, nejčastěji respondenti práci hledají méně než 6 měsíců, a to více než třetina. Nejkratší dobu, tedy méně než 2 měsíce, hledá práci téměř 29 %, a naopak nejdélší dobu, tedy déle než rok, hledá zaměstnání každý čtvrtý dotazovaný.

Respondenti k hledání nového zaměstnání nejčastěji využívají více možností, a to jak samostatné aktivní hledání, tak i prostřednictvím úřadu práce. Takto odpověděla necelá polovina dotazovaných. Ostatní dávají přednost buď jen samostatnému hledání (zhruba každý čtvrtý) nebo jen prostřednictvím úřadu práce (asi 30 %).

U otázky, která se ptala na vliv nezaměstnanosti na respondentovo zdraví, bylo nejčastěji uváděno, že nezaměstnanost nemá na zdraví jedince vliv. Toto uvedlo 43 % osob.

Dotazovaní si dále myslí, že kvalita jejich vztahů s rodinou a okolím se jim v době jejich nezaměstnanosti nezměnila. To si myslí téměř 73 %. Přesto si ale znatelná část dotazovaných myslí, že se jejich vztahy zhoršily, a to téměř 23 %.

Co se týká nalezení pozitivních stránek na nezaměstnanosti, většina respondentů nevěděla. Pozitivum však na ní vidí až 35 %, naopak nic pozitivního na nezaměstnanosti nevidí téměř 22 %.

Nejvíce nezaměstnaných uvedlo, že jejich den má jasnou strukturu. Jednalo se o téměř polovinu dotazovaných. Ostatní buď nedokázali odpovědět nebo jasnou strukturu dne nemají.

Za největší negativum evidence na úřadu práce považují respondenti skutečnost, že si nemohou dopřát, co chtějí, což je způsobené nedostatkem peněz. Takto odpovědělo celkem 70 % dotazovaných. Nedostatek psychické pohody pak uvedlo 11 %, omezení samostatnosti a nezávislosti 7 %.

Většina respondentů by nebyla ochotna stěhovat se za prací i do jiného města. Toto uvedlo více než 60 % dotazovaných.

Respondenti si myslí, že nabídka pracovních míst je v okolí jejich bydliště dostatečná. Takto odpovědělo 53 % respondentů. Zbýlých 47 % si ale myslí, že nabídka dostatečná není.

Při zjišťování, jak daleko by byli respondenti ochotni dojíždět do zaměstnání, jsme odhalili tyto informace. Nejvíce dotazovaných je ochotno do zaměstnání dojíždět maximálně 10 km, a to téměř polovina. Naopak více než 21 km by bylo ochotno dojíždět jen 15 % z dotazovaných.

Téměř 40 % respondentů by bylo ochotno změnit obor svého působení.

Respondenti nejsou ochotni investovat do vzdělání vedoucí k získání nového pracovního místa příliš mnoho času. Nejvíce dotazovaných je ochotna vzdělávat se maximálně 25 dnů. To uvedlo přes 45 %. Dalších 27 % by bylo ochotno vzdělávat se dokonce maximálně 12 dnů.

Respondentů, kteří považují rekvalifikační kurzy Úřadu práce jako impuls pro změnu oboru zaměstnání, bylo pouze 28 %. Většina však uvedla, že neví, zda lze takový kurz považovat za impuls.

## **5.3 DALŠÍ METODY A SOUVISEJÍCÍ VÝSLEDKY**

V této podkapitole si uvedeme největší rozdíly, které se objevily v odpovědích respondentů z jednotlivých měst. Budeme tedy porovnávat odpovědi dotazovaných z Příbrami, Benešova, Votic a Vlašimi. Před samotným porovnáním výsledků ale ještě uvedeme další metody, které jsme využili, a na které budeme navazovat. Jedná se o analýzu informačních zdrojů.

### **5.3.1 PŘÍBLÍŽENÍ VYBRANÝCH MĚST**

Podíl nezaměstnaných osob v celém Středočeském kraji je vyšší, než je celorepublikový průměr. Jedná se o míru nezaměstnanosti 3,17 %.

V okrese Příbram byla míra nezaměstnanosti 4,41 %, tedy ještě vyšší než průměrná míra kraje.<sup>117</sup>

Příbram leží v rámci Středočeského kraje až na jeho úplném okraji, v jihozápadní části kraje, tedy poměrně daleko od Prahy. Na jihu už sousedí s krajem Jihočeským, na západě s Plzeňským, severní hranici tvoří Berounsko a Praha-západ, východní pak Benešovsko. Svou rozlohou je však Příbramsko největším Středočeským okresem, také je nejvíce zalesněnou oblastí v kraji. Do okresu Příbram patří 120 obcí.

---

<sup>117</sup> Český statistický úřad. *Statistická ročenka Středočeského kraje - 2018*. 2018 [cit. 4. 2. 2019] Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/9-trh-prace-gnyf09essd>

Nerostné bohatství na úpatí Brd pod Třemošnou zajistilo Příbrami světové jméno. Pro tuto oblast je specifický uranový, strojírenský, potravinářský průmysl a také hutnictví neželezných kovů. Příbramsko je cílem mnoha turistů, především díky své poloze i přírodním krásám. Velmi oblíbená je například vodní nádrž Orlík a její okolí.<sup>118</sup>

V obci Příbram je k 7. 1. 2019 Úřadem práce nabízeno celkem 303 nabídek zaměstnavatelů, které obsahují **1114** volných míst. Jedná se o pracovní místa přímo ve městě Příbram nebo s dojezdem hromadnou dopravou do 30 minut. Pokud bychom vyhledávání změnili na dojezd 10 minut, místo 1114 volných pracovních míst se jich nám zobrazí **410**. Přímo v obci Příbram je v nabídce **379** pracovních míst.<sup>119</sup>

Počet obyvatel Příbrami je přitom 32 897.<sup>120</sup>

Pokud bychom nebrali v potaz žádné další údaje (počet dětí, studentů, a mnoho dalších informací), pouze bychom porovnali počet nezaměstnaných a počet volných pracovních míst, v listopadu 2018 činil dle Úřadu práce počet dosažitelných uchazečů o zaměstnání v okrese Příbram celkem 2 357 osob, přičemž volných pracovních míst bylo 2 210. Počet uchazečů o zaměstnání tedy nepatrně převyšoval počet volných pracovních míst.<sup>121</sup>

Z třiceti největších zaměstnavatelů regionu je pouze jeden v okrese Příbram, a sice Okresní nemocnice Příbram. Ta podle nejnověji zveřejňovaných údajů zaměstnávala více než 1 100 zaměstnanců, z toho však téměř 900 tvořili lékaři nebo

---

<sup>118</sup> Český statistický úřad. *Charakteristika okresu Příbrami*. 2017 [cit. 7. 1. 2019] Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/xs/charakteristika\\_okresu\\_pribram](https://www.czso.cz/csu/xs/charakteristika_okresu_pribram)

<sup>119</sup> Integrovaný portál MPSV. *Hledání volných míst Příbram*. 2019 [cit. 7. 1. 2019] Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/vmjedno/vmrozsir?send=A&nokres=&nsort=2&ndny=30&dopravaObec=P%C5%99%C3%ADbram%2C+P%C5%99%C3%ADbram&dopravaMinut=30&dopravaKm=0>

<sup>120</sup> Regionální Informační Servis. *Příbram*. 2017 [cit. 7. 1. 2019] Dostupné z: <http://www.risy.cz/cs/vyhledavace/obce/detail?Zuj=539911>

<sup>121</sup> Integrovaný portál MPSV. *Statistiky nezaměstnanosti z územního hlediska*. 2018 [cit. 7. 1. 2019] Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/uzem/?\\_piref37\\_240429\\_37\\_240428\\_240428.next\\_page=%2Findex.do&\\_piref37\\_240429\\_37\\_240428\\_240428.statse=2000000000019&\\_piref37\\_240429\\_37\\_240428\\_240428.statsk=0&\\_piref37\\_240429\\_37\\_240428\\_240428.send=send&\\_piref37\\_240429\\_37\\_240428\\_240428.stat=200000000110&\\_piref37\\_240429\\_37\\_240428\\_240428.obdobi=K&\\_piref37\\_240429\\_37\\_240428\\_240428.rok=2018&ok=Vybrat](https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/uzem/?_piref37_240429_37_240428_240428.next_page=%2Findex.do&_piref37_240429_37_240428_240428.statse=2000000000019&_piref37_240429_37_240428_240428.statsk=0&_piref37_240429_37_240428_240428.send=send&_piref37_240429_37_240428_240428.stat=200000000110&_piref37_240429_37_240428_240428.obdobi=K&_piref37_240429_37_240428_240428.rok=2018&ok=Vybrat)

odborní nelékařští zdravotníci a farmaceuti. Zde se tedy jedná o velmi specifické požadavky s příslušným vzděláním na nové zaměstnavatele.<sup>122</sup>

Benešov sousedí na západě s Příbramí, na severu s okresy Praha-západ a Praha-východ, na východě s Kutnou Horou a Havlíčkovým Brodem z kraje Vysočina, na jihu s okresem Pelhřimov z kraje Vysočina a Tábořem z Jihočeského kraje. Rozlohou je okres Benešov druhým největším okresem kraje. Od roku 2003 se okres Benešov dělí na tři správní obvody obcí s rozšířenou působností, tedy Benešov, Vlašim a Votice. Do okresu Benešov v současnosti patří 114 obcí. Území okresu mělo dříve vyloženě zemědělský charakter, v současnosti je důležitým odvětvím i potravinářský a strojírenský průmysl a stavebnictví. Relativně příznivou míru nezaměstnanosti v okrese Benešov ovlivňuje mimo jiné rozvoj průmyslových zón i dobrá dostupnost do hlavního města Prahy.<sup>123</sup>

V listopadu 2018 činil dle Úřadu práce počet dosažitelných uchazečů o zaměstnání celkem 882 osob, přičemž volných pracovních míst bylo 2 058.

Co se týká Votic a Vlašimi, za listopad 2018 bylo ve Voticích registrováno celkem 39 dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15-64 let, celkový počet obyvatel ve věku 15-64 let ve Voticích činil 2 876 osob, podíl nezaměstnaných osob byl 1,4 % a volných míst celkem 219. Ve Vlašimi bylo v témže období registrováno 123 dosažitelných uchazečů o zaměstnání, celkový počet obyvatel ve věku 15-64 let tvořil 7 395, míra nezaměstnanosti činila 1,7 %, a počet volných pracovních míst byl 146.<sup>124</sup>

---

<sup>122</sup> Oblastní nemocnice Příbram a.s. *Historie a současnost*. 2018 [cit. 3. 1. 2019] Dostupné z: <http://www.nemocnicepribram.cz/o-nas/historie>

<sup>123</sup> Český statistický úřad. *Charakteristika okresu Benešov*. 2017 [cit. 7. 1. 2019] Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/xs/charakteristika\\_okresu\\_benesov](https://www.czso.cz/csu/xs/charakteristika_okresu_benesov)

<sup>124</sup> Integrovaný portál MPSV. *Statistiky nezaměstnanosti z územního hlediska*. 2018 [cit. 7. 1. 2019] Dostupné z:

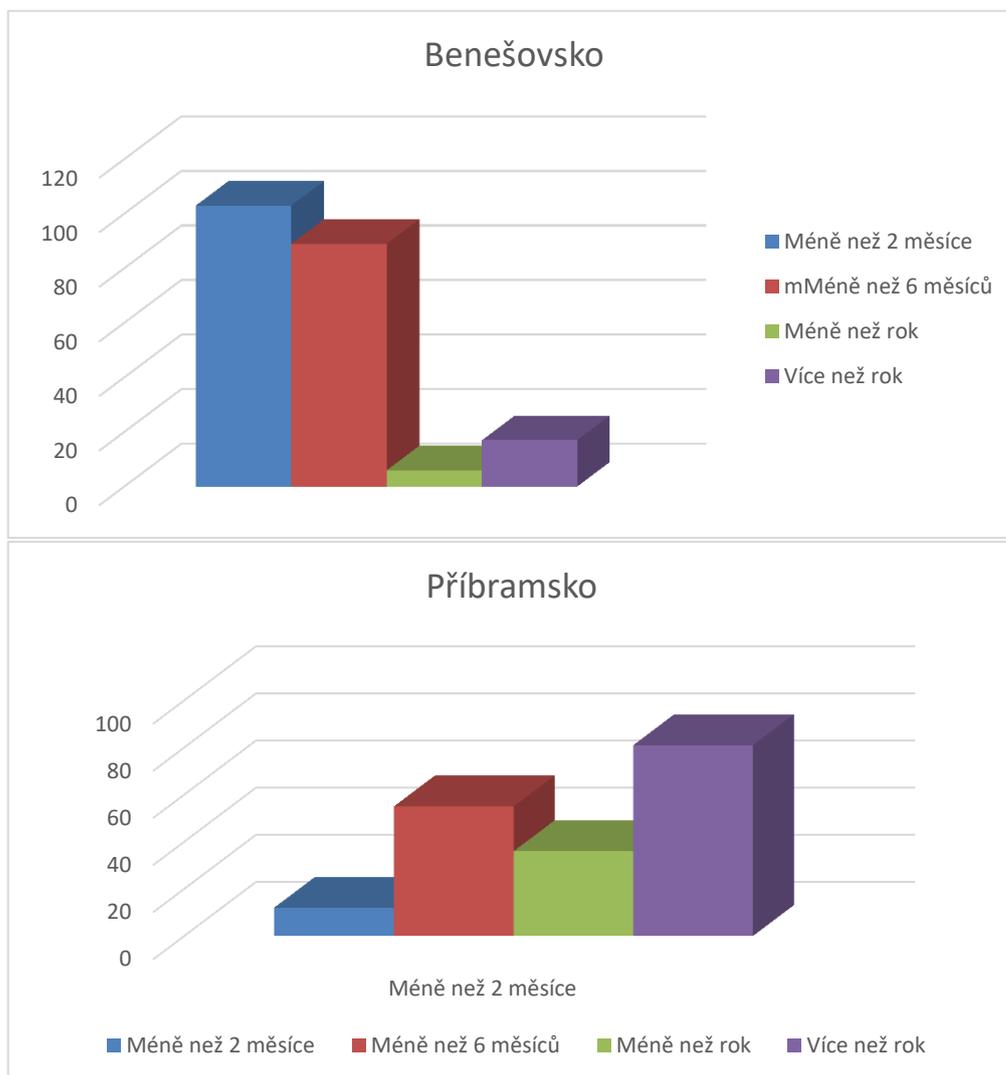
[https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/uzem/?\\_piref37\\_240429\\_37\\_240428\\_240428.next\\_page=%2Findex.do&\\_piref37\\_240429\\_37\\_240428\\_240428.statse=2000000000019&\\_piref37\\_240429\\_37\\_240428\\_240428.stat=200000000110&\\_piref37\\_240429\\_37\\_240428\\_240428.obdobi=K&\\_piref37\\_240429\\_37\\_240428\\_240428.rok=2018&ok=Vybrat](https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/uzem/?_piref37_240429_37_240428_240428.next_page=%2Findex.do&_piref37_240429_37_240428_240428.statse=2000000000019&_piref37_240429_37_240428_240428.stat=200000000110&_piref37_240429_37_240428_240428.obdobi=K&_piref37_240429_37_240428_240428.rok=2018&ok=Vybrat)

## 5.4 SHRNU TÍ VŠECH VÝSLEDKŮ DOTAZNÍKU

Informace, uvedené v předchozí podkapitole, korespondují s výsledky dotazníkového šetření v rámci jednotlivých měst a obcí. Jak jsme si již uvedli, dotazníky vyplnilo 399 respondentů, konkrétně 113 respondentů z Benešova, 29 respondentů z Votic, 73 respondentů z Vlašimi (celkem tedy 215 z celého benešovského okresu) a 184 respondentů z Příbrami.

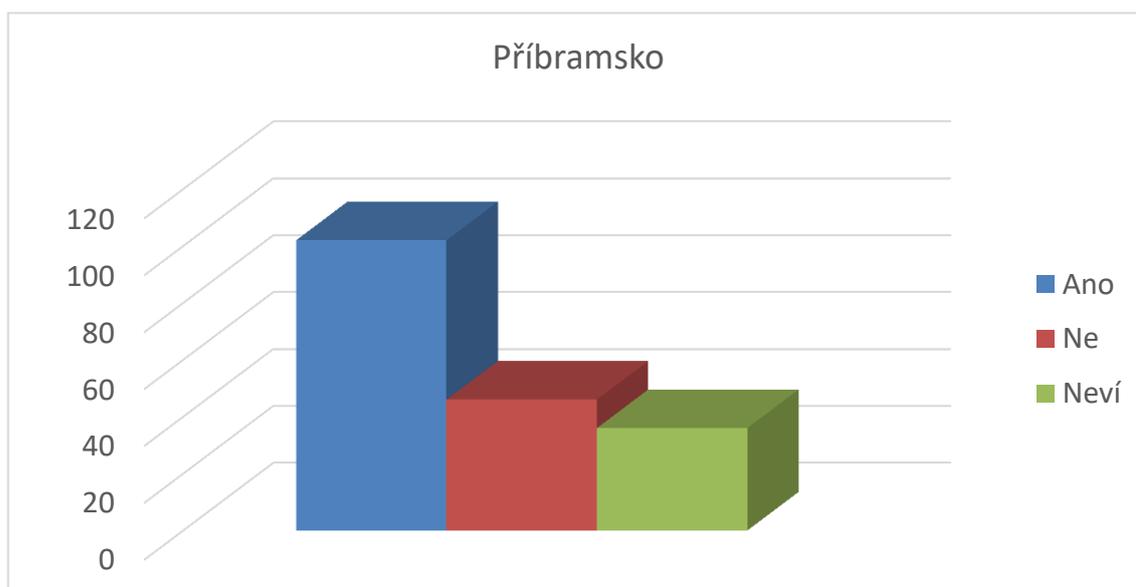
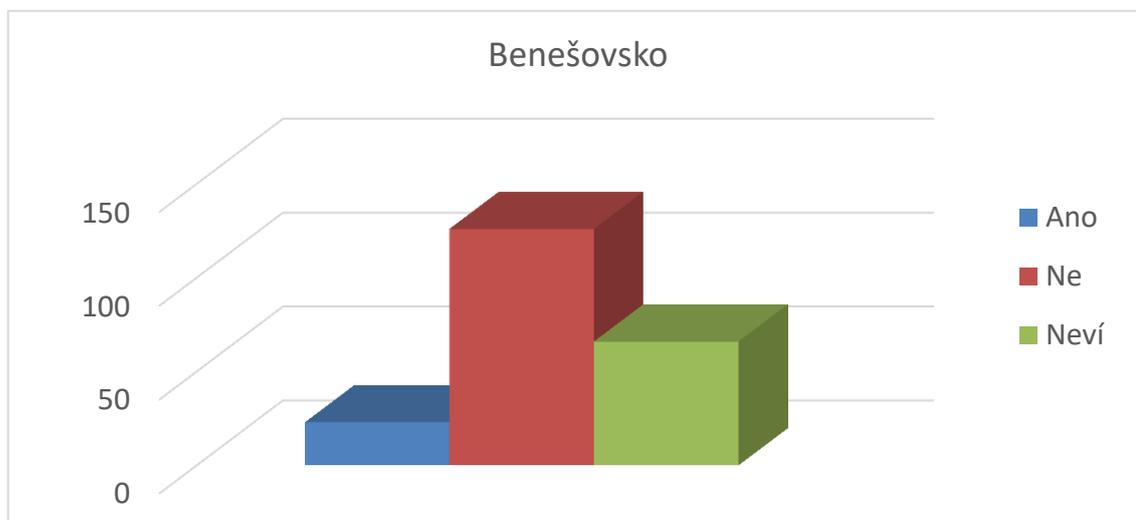
Otázka dotazníku, která zjišťovala, jak dlouho si respondenti hledají práci, ukázala následující. Souhrnně největší počet dotazovaných hledá práci méně než 6 měsíců. Pokud vyhodnotíme zvlášť okres Benešov a Příbram, v Příbrami hledá naprostá většina respondentů práci déle než rok, naopak na Benešovsku uvedlo nejvíce dotazovaných, že práci hledají méně než 2 měsíce, případně méně než 6 měsíců. Detailněji tyto rozdíly ukazuje následující graf.

**Graf č. 19: Doba hledání práce Benešov VS Příbram**



Velké rozdíly také vplynuly z osmé otázky, která se týkala vlivu nezaměstnanosti na respondentovo zdraví. Vliv nezaměstnanosti na své zdraví pozoruje většina respondentů z Příbrami, naopak respondenti z Benešovska ve většině případů uvádí, že nezaměstnanost nemá vliv na jejich zdraví. Názorně tuto skutečnost ukazuje níže přiložený graf.

Graf č. 20: Vliv nezaměstnanosti na zdraví Benešov VS Příbram



Rozdíly byly patrné také po vyhodnocení třinácté otázky, která zjišťovala, zda je podle respondenta v okolí jejich bydliště dostatečná nabídka pracovních míst. Zatímco většina respondentů z Benešovska si myslí, že nabídka pracovních míst v okolí je dostatečná, většina dotazovaných z Příbrami si myslí, že nabídka dostatečná není.

Stejně ale panují rozdíly v porovnání Benešova samotného v porovnání s Voticemi a Vlašimi. Respondenti z Votic a Vlašimi si totiž převážně myslí, že nabídka zde dostatečná není.

U otázky týkající se případného stěhování za práci pak nejčastěji stěhování zamítli respondenti z Benešova, kde je nabídka pracovních míst větší. Naopak respondenti z Příbrami častěji odpovídali, že by byli ochotni se za práci stěhovat.

Z výše uvedených skutečností vyplývá obecné tvrzení, že nezaměstnaní z okresu Příbram, kde je menší nabídka volných pracovních míst, hledají práci průměrně delší dobu než nezaměstnaní z okresu Benešov, kde je nabídka volných pracovních míst na jednoho nezaměstnaného průměrně vyšší. Nezaměstnaní z okresu Příbram, kteří hledají práci průměrně delší dobu, také častěji pozorují vliv nezaměstnanosti na své zdraví a jsou častěji ochotni stěhovat se za práci. I v současnosti, kdy je míra nezaměstnanosti v České republice na historickém minimu, je velmi důležité, v jakém regionu, a dokonce i v jakém okrese či městě nezaměstnaný jedinec bydlí. V okresech s menší nabídkou volných pracovních míst nezaměstnaní hledají práci delší dobu, což s sebou přináší i negativní vliv na zdraví nezaměstnaného a na jeho psychickou pohodu.

## **5.5 OVĚŘENÍ HYPOTÉZ**

H1: Nezaměstnaní z Benešovska a Voticka hledají práci průměrně kratší čas, než nezaměstnaní Příbramska.

Hypotéza H1 byla potvrzena. Většina respondentů z Benešovska a Voticka hledá práci méně než 2 měsíce, často také méně než 6 měsíců. Většina nezaměstnaných respondentů z Příbramska hledá práci méně než rok.

H2: Většina nezaměstnaných hledá práci méně než rok.

Hypotéza H2 byla potvrzena. Většina nezaměstnaných respondentů hledá práci méně než rok. I přesto však velké množství dotazovaných hledá práci déle než rok, a to téměř 25 % z nich.

H3: Mladší nezaměstnaní jedinci jsou flexibilnější v oblasti dojíždění i dalšího vzdělávání, než nezaměstnaní ve věku 50 let a více.

Hypotéza H3 byla vyvrácena. Přestože je toto tvrzení často používáno i v odborné literatuře, jedinci ve věkové skupině takzvaně 50+ jsou charakterizováni jako obecně méně flexibilní, především v možnostech dalšího vzdělávání, v hypotéze H3 tato informace nebyla potvrzena. Ochota dojíždění za prací a ochota dalšího vzdělávání nebyla závislá na věku nezaměstnanosti, ale závisela na místě bydliště a délce nezaměstnanosti.

Respondenti Příbramska byli častěji ochotní dojíždět za prací i delší vzdálenosti, obecně byli ochotnější stěhovat se za prací, byli také ochotnější i k dalšímu vzdělávání se pro účely nového zaměstnání než respondenti z Benešovska. Přesto však v rámci okresu Benešov bylo ochotnější ke vzdělávání i stěhování se a dojíždění za prací větší procento nezaměstnaných z Voticka a Vlašimska než přímo z města Benešov.

Hypotézy H1 a H2 tedy byly potvrzeny, hypotéza H3 byla vyvrácena.

## ZÁVĚR

Nezaměstnanost jako taková není považována za vážný ekonomický či sociální problém až do té doby, dokud se nestává masovou. Samotná nezaměstnanost je přirozeným jevem, atributem svobodné společnosti a je založená na tržním mechanismu a demokracii. Její existence vyplývá z pohybu ekonomiky, který si vyžaduje i související pohyb pracovníků, a vyplývá i ze svobodné volby osob o tom, zda přijmou zaměstnání.

Trh práce v České republice prošel od roku 1990, kdy byla zahájena transformace ekonomiky, rychlými změnami. Již v průběhu 90. let minulého století změnila svou profesi či prošla změnou pracovního zařazení více než polovina zaměstnaných. Míra ekonomické aktivity je v naší zemi tradičně vysoká. V současnosti je v České republice míra nezaměstnanosti na historickém minimu, a Česká republika dokonce vykazuje nejnižší míru nezaměstnanosti v celé Evropské unii. Vývoj české ekonomiky je přitom s ekonomickým vývojem celé Evropské unie silně propojen. Pokud se nezaměstnanost stává masovým fenoménem, pak vytváří pro společnost i pro vládu daného státu vážné problémy v oblasti finanční, organizační i politické. Dlouhodobá nezaměstnanost je i psychologickým, sociálním a kulturním problémem.

Různé sociální průzkumy dokázaly, že vysoká míra nezaměstnanosti často narušuje život komunit i sociální vazby. Ztráta zaměstnání má pro konkrétního jedince negativní důsledky jak v somatické, tak psychické oblasti. U nezaměstnaných jedinců je často pozorováno zhoršení tělesného zdraví. K obecným duševním následkům nezaměstnanosti se často řadí deprese, alkoholismus, poruchy chování, sebevraždy a domácí násilí. Zhoršení duševního zdraví nezaměstnaných jedinců bylo prokázáno i různými nálezy v psychiatrických nařízeních. Jedinci mají po ztrátě zaměstnání často pocit ztráty motivace i ztráty sebeúcty, mají pocity vlastní nepotřebnosti, závislosti na druhých i strachu z budoucnosti. Obecně je tedy ztráta zaměstnání, zejména v případě dlouhodobé nezaměstnanosti, chápána jako stresující skutečnost, která může ovlivňovat jedincovo tělesné i duševní zdraví.

I při velmi nízké obecné míře nezaměstnanosti však v dané zemi existují mezi jednotlivými regiony velké rozdíly. Je to dáno zejména souvisejícím prostředím a

okolím, počtem firem působících v okolí, ale i vzděláním jedinců a podobně. V rámci jednotlivých okresů pak mohou různá města a obce také vykazovat různou míru nezaměstnanosti, s tím jsou pak spojené další problémy a pohled obyvatel na nezaměstnanost.

V praktické části práce jsme po charakteristice zkoumaného regionu provedli dotazníkové šetření. Dotazníky vyplnili nezaměstnaní respondenti z Benešova, Votic, Vlašimi a Příbrami. Dotazník zjišťoval nejen důvody nezaměstnanosti dotazovaných, délku hledání práce, ale také skutečnost, zda nezaměstnanost změnila respondentovi život, případně jakým způsobem, nebo jak jsou respondenti flexibilní v oblasti dojíždění za prací či v dalším vzdělávání.

Z dotazníku, který byl nejprve vyhodnocen v rámci celého Středočeského kraje, vyplynuly následující skutečnosti. Dotazníky vyplňovaly častěji ženy, nejčastěji dotazovaní ve věku 41 – 50 let. Nejvíce respondentů bylo svobodných, nejpočetnější skupina respondentů uvedla středoškolské vzdělání.

Důvodem, proč jsou respondenti evidováni na Úřadu práce, bylo nejčastěji voleno rozhodnutí zaměstnavatele. Největší počet respondentů hledá zaměstnání méně než 6 měsíců. Respondenti pak k hledání nového zaměstnání nejčastěji využívají více možností, a to jak samostatné aktivní hledání, tak i prostřednictvím úřadu práce. Dotazovaní si nejčastěji myslí, že kvalita jejich vztahů s rodinou a okolím se jim v době jejich nezaměstnanosti nezměnila. Za největší negativum evidence na úřadu práce považují respondenti skutečnost, že si nemohou dopřát, co chtějí, což je způsobené nedostatkem peněz. Většina respondentů by nebyla ochotna stěhovat se za prací i do jiného města. Nejvíce dotazovaných je ochotno do zaměstnání dojíždět maximálně 10 km, a to téměř polovina. Téměř 40 % respondentů by bylo ochotno změnit obor svého působení. Respondenti nejsou ochotni investovat do vzdělání vedoucí k získání nového pracovního místa příliš mnoho času.

V rámci vyhodnocování dotazníků jsme také porovnávali odpovědi respondentů v jednotlivých městech a obcích. Zatímco obecně hledají nezaměstnaní Středočeského kraje nové zaměstnání nejčastěji méně než 6 měsíců, jiné skutečnosti vyplývají z vyhodnocení měst zvlášť. V Příbrami hledá naprostá většina respondentů práci déle

než rok, naopak na Benešovsku uvedlo nejvíce dotazovaných, že práci hledají méně než 2 měsíce. Vliv nezaměstnanosti na své zdraví pak pozoruje většina respondentů z Příbrami, naopak respondenti z Benešovska ve většině případů uvádí, že nezaměstnanost nemá vliv na jejich zdraví. Stěhování za práci pak nejčastěji zamítli respondenti z Benešova, kde je nabídka pracovních míst větší. Naopak respondenti z Příbrami častěji odpovídali, že by byli ochotni se za práci stěhovat.

Z výše uvedených skutečností vyplývá obecné tvrzení, že nezaměstnaní z okresu Příbram, kde je menší nabídka volných pracovních míst, hledají práci průměrně delší dobu než nezaměstnaní z okresu Benešov, kde je nabídka volných pracovních míst na jednoho nezaměstnaného průměrně vyšší. Nezaměstnaní z okresu Příbram, kteří hledají práci průměrně delší dobu, také častěji pozorují vliv nezaměstnanosti na své zdraví, jsou častěji ochotni stěhovat se za práci. I v současnosti, kdy je míra nezaměstnanosti v České republice na historickém minimu, je velmi důležité, v jakém regionu, a dokonce i v jakém okrese či městě nezaměstnaný jedinec bydlí. V okresech s menší nabídkou volných pracovních míst nezaměstnaní hledají práci delší dobu, což s sebou přináší i negativní vliv na zdraví nezaměstnaného, a na jeho psychickou pohodu.

Pokud bych se měla zamyslet nad přínosem této diplomové práce pro mou praxi a obor, ve kterém pracuji, tedy pedagogice, rozdělila bych zamyšlení do dvou rovin. První rovina je určitě zpracování práce jako takové, zejména pak práce s dotazníkovým šetřením takového rozsahu, se kterým jsem měla v této práci prakticky premiéru. Zkušenost se zpracováním mohu uplatnit v podobných šetřeních, se kterými se mohu při své pedagogické praxi setkat. Druhou rovinou je určitě moje osobní zamyšlení se nad výsledky průzkumu a pochopení velmi závažné problematiky nezaměstnanosti. Jako pedagog se budu více snažit do výuky zakomponovat vybrané prvky této problematiky a svým žákům toto téma podat stravitelnou formu, jež bude odpovídat jejich věku.

Cílem práce bylo komplexní představení problematiky nezaměstnanosti a vyhodnocení stavu trhu práce ve vybraných oblastech Středočeského kraje na základě dotazníkového šetření. Cíl práce byl splněn.

## SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

### Seznam použitých českých zdrojů

CIMBÁLNÍKOVÁ, L., FUKAN, J., JOKEŠOVÁ, R. a kol. *Age Management: Komparativní analýza podmínek a přístupů využívaných v České republice a ve Finsku*. 1. vyd. Praha: Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR, 2011. 84 s. ISBN 978-80-904531-2-8.

DAVID, Petr a Vladimír SOUKUP. *Velká turistická encyklopedie*. V Praze: Knižní klub, 2007. ISBN 978-80-242-1932-5.

DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. *Management lidských zdrojů*. Praha: C.H. Beck, 2007. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7179-893-4.

DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. *Řízení lidských zdrojů*. V Praze: C.H. Beck, 2012. Beckova edice ekonomie. ISBN 978-80-7400-347-9.

GIDDENS, Anthony. *Sociologie*. Praha: Argo, 2013. ISBN 978-80-257-0807-1.

JANDOUREK, Jan. *Slovník sociologických pojmů: 610 hesel*. Praha: Grada, 2012. ISBN 978-80-247-3679-2.

JÍLEK, Josef. *Finance v globální ekonomice*. Praha: Grada, 2013. Finanční trhy a instituce. ISBN 978-80-247-4516-9.

JUREČKA, Václav. *Makroekonomie*. 3., aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Grada Publishing, 2017. Expert (Grada). ISBN 978-80-271-0251-8.

MÁČE, Miroslav a Pavel ROUSEK. *Makroekonomie pro technické školy*. Praha: Grada, 2013. Finanční řízení. ISBN 978-80-247-4575-6.

MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 3., upr. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-86429-08-3.

POŠTA, Vít, Libuše MACÁKOVÁ a Tomáš PAVELKA. *Strukturální míra nezaměstnanosti v ČR*. Praha: Management Press, 2015. ISBN 978-80-7261-296-3.

POTŮČEK, Martin. *Strategické vládnutí a Česká republika*. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-2126-2.

RÁKOSNÍK, Jakub. *Odvracená tvář meziválečné prosperity: nezaměstnanost v Československu v letech 1918-1938*. V Praze: Karolinum, 2008. ISBN 978-80-246-1429-8.

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.

ŽÁK, Milan. *Hospodářská politika*. 1. vydání. Praha: Vysoká škola ekonomie a managementu, 2007. ISBN 978-80-86730-04-2.

### **Seznam použitých zahraničních zdrojů**

CAPONI, Vincenzo. Public employment policies and regional unemployment differences. *Regional Science and Urban Economics* [online]. 2017, **2017**(63), 1-12 [cit. 2018-12-29]. DOI: 10.1016/j.regsciurbeco.2016.11.005. Dostupné z: <https://www-sciencedirect-com.ezproxy.techlib.cz/science/article/pii/S0166046216303350#bib6>

HUSSMANN, Ralf, Farhad MEHRAN a Vijaya VARMA. *Surveys of economically active population, employment, unemployment, and underemployment: an ILO manual on concepts and methods*. Geneva: International Labour Office, 1990. ISBN 9221065162.

RIEVAJOVÁ, Eva a kol. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Bratislava: Vydavateľstvo EKONÓM, 2009. ISBN 978-80-225-2878-8.

### **Seznam použitých internetových zdrojů**

Adviseurmakelaar. *Mapa Středočeského Kraje*. 2018 [cit. 2. 1. 2019] Dostupné z: <http://www.adviseurmakelaar.nl/mapa-stredoceskeho-kraje/>

Business center. *Nezaměstnaný*. 2018 [cit. 15. 12. 2018] Dostupné z: <https://business.center.cz/business/pojmy/p1655-nezamestnany.aspx>

Central Bohemia – Středočeská centrála cestovního ruchu. *Základní informace o kraji*. 2018 [cit. 2. 1. 2019] Dostupné z: <https://centralbohemia.cz/cs/fakta/>

Český statistický úřad (a). *Ekonomické subjekty ve Středočeském kraji v roce 2017*. 2018 [cit. 2. 1. 2019] Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xs/ekonomicke-subjekty-ve-stredoceskem-kraji-v-roce-2017>

Český statistický úřad. *Charakteristika okresu Benešov*. 2017 [cit. 7. 1. 2019] Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/xs/charakteristika\\_okresu\\_benesov](https://www.czso.cz/csu/xs/charakteristika_okresu_benesov)

Český statistický úřad. *Charakteristika okresu Příbrami*. 2017 [cit. 7. 1. 2019] Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/xs/charakteristika\\_okresu\\_pribram](https://www.czso.cz/csu/xs/charakteristika_okresu_pribram)

Český statistický úřad. *Míry zaměstnanosti, nezaměstnanosti a ekonomické aktivity – říjen 2018*. 2018 [cit. 29. 12. 2018] Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cri/miry-zamestnanosti-nezamestnanosti-a-ekonomicke-aktivity-rijen-2018>

Český statistický úřad. *Nezaměstnanost*. 2006 [cit. 15. 12. 2018] Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/20568935/3111107k03.pdf/41c1a51c-cb1a-4276-8f00-e3b60ab32fe1?version=1.0>

Český statistický úřad. *Statistická ročenka Středočeského kraje - 2018*. 2018 [cit. 4. 2. 2019] Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/9-trh-prace-gnyf09essd>

Český statistický úřad. *Statistický bulletin – Středočeský kraj – 1. až 2. čtvrtletí 2018*. 2018 [cit. 2. 1. 2019] Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/statisticky-bulletin-stredocesky-kraj-1-az-2-ctvrtleti-2018>

Český statistický úřad. *Vnitřní migraci získal nejvíce obyvatel Středočeský kraj*. 2018 [cit. 2. 1. 2019] Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/vnitri-migraci-ziskal-nejvice-obyvatel-stredocesky-kraj>

Český statistický úřad. *Využití lidských zdrojů - Nezaměstnanost*. 2018 [cit. 3. 1. 2019] Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/czso/13-2108-06-v\\_letech\\_2000\\_az\\_2005-3\\_3\\_nezamestnanost](https://www.czso.cz/csu/czso/13-2108-06-v_letech_2000_az_2005-3_3_nezamestnanost)

Český statistický úřad. *Zaměstnanost, nezaměstnanost*. 2018 [cit. 15. 12. 2018] Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/czso/zamestnanost\\_nezamestnanost\\_prace](https://www.czso.cz/csu/czso/zamestnanost_nezamestnanost_prace)

Eurostat. *Unemployment by sex and age – monthly average*. 23. října 2018 [cit. 15. 12. 2018] Dostupné z: [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=une\\_rt\\_m&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=une_rt_m&lang=en)

Integrovaný portál MPSV. *Hledání volných míst Příbram*. 2019 [cit. 7. 1. 2019] Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/vmjedno/vmrozsir?send=A&nokres=&nsort=2&ndny=30&dopravaObec=P%C5%99%C3%ADbram%2C+P%C5%99%C3%ADbram&dopravaMinut=30&dopravaKm=0>

Integrovaný portál MPSV. *Statistiky nezaměstnanosti z územního hlediska*. 2018 [cit. 7. 1. 2019] Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/uzem/?\\_piref37\\_240429\\_37\\_240428\\_240428.next\\_page=%2Findex.do&\\_piref37\\_240429\\_37\\_240428\\_240428.statse=200000000019&\\_piref37\\_240429\\_37\\_240428\\_240428.statk=0&\\_piref37\\_240429\\_37\\_240428\\_240428.send=send&\\_piref37\\_240429\\_37\\_240428\\_240428.stat=2000000000110&\\_piref37\\_240429\\_37\\_240428\\_240428.obdobi=K&\\_piref37\\_240429\\_37\\_240428\\_240428.rok=2018&ok=Vybrat](https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/uzem/?_piref37_240429_37_240428_240428.next_page=%2Findex.do&_piref37_240429_37_240428_240428.statse=200000000019&_piref37_240429_37_240428_240428.statk=0&_piref37_240429_37_240428_240428.send=send&_piref37_240429_37_240428_240428.stat=2000000000110&_piref37_240429_37_240428_240428.obdobi=K&_piref37_240429_37_240428_240428.rok=2018&ok=Vybrat)

Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Aktivní politika zaměstnanosti (APZ)*. 2018 [cit. 29. 12. 2018] Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/lbk/kop/liberec/apz>

Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Nezaměstnanost v červenci mírně vzrostla, počet uchazečů meziročně stále klesá*. 2018 [cit. 4. 2. 2019] Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/upcr/media/tz/2018/08/2018\\_08\\_08\\_tz\\_nezamestnanost\\_cervenec\\_2018.pdf](https://portal.mpsv.cz/upcr/media/tz/2018/08/2018_08_08_tz_nezamestnanost_cervenec_2018.pdf)

Ministerstvo práce a sociálních věcí. *O MPSV*. 2018 [cit. 29. 12. 2018] Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/65>

Ministerstvo práce a sociálních věcí. *O Úřadu práce České republiky*. 2018 [cit. 29. 12. 2018] Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/oup>

Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020*. 2014 [cit. 29. 12. 2018] Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg\\_zam\\_2020/strategiepz2020.pdf](https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg_zam_2020/strategiepz2020.pdf)

Oblastní nemocnice Příbram a.s. *Historie a současnost*. 2018 [cit. 3. 1. 2019] Dostupné z: <http://www.nemocnicepribram.cz/o-nas/historie>

Oblastní nemocnice Příbram a.s. *Kariéra*. 2018 [cit. 3. 1. 2019] Dostupné z: <http://www.nemocnicepribram.cz/kariera>

Regionální Informační Servis. *Mikroregiony*. 2018 [cit. 1. 1. 2019] Dostupné z: <http://www.risy.cz/cs/krajske-ris/stredocesky-kraj/regionalni-informace/mikroregiony/>

Regionální Informační Servis. *Okresy Středočeského kraje*. 2016 [cit. 2. 1. 2019] Dostupné z: <http://www.risy.cz/cs/krajske-ris/stredocesky-kraj/okresy/>

Regionální Informační Servis. *Příbram*. 2017 [cit. 7. 1. 2019] Dostupné z: <http://www.risy.cz/cs/vyhledavace/obce/detail?Zuj=539911>

Sellier & Bellot. *Kariéra*. 2018 [cit. 3. 1. 2019] Dostupné z: <https://www.sellier-bellot.cz/spolecnost/kariera/>

Sellier & Bellot. *Společnost*. 2018 [cit. 3. 1. 2019] Dostupné z: <https://www.sellier-bellot.cz/spolecnost/>

Středočeský internetový zpravodaj. *Administrativní členění kraje*. 2018 [cit. 2. 1. 2019] Dostupné z: <https://stredocechdotnet.files.wordpress.com/2014/04/stredocesky-kraj-mapa-1.jpg>

Středočeský kraj. *Historie*. 2018 [cit. 2. 1. 2019] Dostupné z: <https://www.kr-stredocesky.cz/web/kraj/historie>

Středočeský kraj. *Základní informace o kraji*. 2018 [cit. 29. 12. 2018] Dostupné z: <https://www.kr-stredocesky.cz/kraj>

ŠKODA AUTO. *Exportérem roku*. 2018 [cit. 3. 1. 2019] Dostupné z: <http://www.skoda-auto.cz/novinky/novinky-detail/2018-12-18-exporter-roku>

ŠKODA AUTO. *Kariéra*. 2018 [cit. 3. 1. 2019] Dostupné z: <https://www.skoda-kariera.cz/>

ŠKODA AUTO. *Základní údaje*. 2018 [cit. 3. 1. 2019] Dostupné z: <http://www.skoda-auto.cz/o-nas/zakladni-udaje>

TPCA. *O nás*. 2018 [cit. 3. 1. 2019] Dostupné z: <http://www.tpca.cz/o-nas/>

TPCA. *Volná pracovní místa*. 2018 [cit. 3. 1. 2019] Dostupné z: <https://tpca-cz.jobs.cz/>

Úřad práce České republiky. *Kontaktní pracoviště Benešov*. 2018 [cit. 3. 1. 2019] Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/kop/benesov>

Úřad práce České republiky. *Kontaktní pracoviště Příbram*. 2018 [cit. 3. 1. 2019] Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/kop/pribram>

Úřad práce České republiky. *Krajské pobočky*. 2018 [cit. 3. 1. 2019] Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp>

Zákony pro lidi. *Zákon č. 435/2004 Sb.* 2018 [cit. 29. 12. 2018] Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435?text=Z%C3%A1kon+o+zam%C4%9Bstnanosti>

## **SEZNAM ZKRATEK**

ČR - Česká republika

EU - Evropská unie

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

ÚP ČR – Úřad práce České republiky

# SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ

## Seznam obrázků

Obrázek 1 Mapa mikroregionů Středočeského kraje	39
Obrázek 2 Administrativní mapa Středočeského kraje	41
Obrázek 3 Správní mapa Středočeského kraje	42
Obrázek 4 Geografická mapa Středočeského kraje	43
Obrázek 5 Největší zaměstnavatelé Středočeského kraje	49

## Seznam grafů

Graf č. 1: Pohlaví respondentů	58
Graf č. 2: Věk respondentů	58
Graf č. 3: Stav respondentů	59
Graf č. 4: Nejvyšší ukončené vzdělání respondentů	60
Graf č. 5: Důvody nezaměstnanosti	61
Graf č. 6: Doba hledání zaměstnání	62
Graf č. 7: Přístup k hledání práce	62
Graf č. 8: Vliv nezaměstnanosti na zdraví	63
Graf č. 9: Změna vztahů s rodinou	63
Graf č. 10: Pozitiva nezaměstnanosti	64
Graf č. 11: Jasná struktura dne	64

Graf č. 12: Největší negativum nezaměstnanosti	65
Graf č. 13: Dostatečná nabídka pracovních míst	66
Graf č. 14: Stěhování za prací	66
Graf č. 15: Vzdálenost dojíždění do práce	67
Graf č. 16: Změna oboru	67
Graf č. 17: Doba dalšího vzdělávání	68
Graf č. 18: Rekvalifikační kurz pro změnu oboru	68
Graf č. 19: Doba hledání práce Benešov VS Příbram	75
Graf č. 20: Vliv nezaměstnanosti na zdraví Benešov VS Příbram	76

## SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A - Dotazník .....	I
Příloha B – Vyhodnocovací matice - Benešov .....	IV
Příloha C - Vyhodnocovací matice - Vlašim .....	V
Příloha D - Vyhodnocovací matice - Votice.....	VI
Příloha E - Vyhodnocovací matice - Příbram .....	VII
Příloha F – Kódovací klíč .....	VIII

**Dotazník k výzkumu nezaměstnanosti**

Dobrý den, dovoluji si Vás požádat o vyplnění dotazníku k mé diplomové práci.

Dotazník se týká nezaměstnanosti ve Středočeském kraji, je určen evidovaným na Úřadu práce, je zcela anonymní a data z něj budou využity pouze pro účely zpracování diplomové práce. Vyplnění dotazníku Vám zabere 5-10 minut. Správné odpovědi prosím zakroužkujte.

**1) Vaše pohlaví:**

- a) žena
- b) muž

**2) Váš věk?**

- a) 15 - 26let
- b) 27 - 40let
- c) 41 - 50let
- d) 50 a více

**3) Stav?**

- a) svobodný/á
- b) ženatý/vdaná
- c) rozvedený/á
- d) vdovec/vdova

**4) Nejvyšší ukončené vzdělání?**

- a) základní
- b) vyučen
- c) vyučen s maturitou
- d) středoškolské vzdělání
- e) vysokoškolské vzdělání

**5) Co je důvodem Vaší evidence na ÚP?**

- a) hledám si první zaměstnání
- b) odešel/la sem dobrovolně
- c) zaměstnavatel
- d) studium
- e) můžu si za to sám/a (neplnil/a jsem požadavky zaměstnavatele)
- f) nebyla mi vyplácena mzda
- g) šikana na pracovišti

**6) Jak dlouho hledáte práci?**

- a) méně než 2 měsíce
- b) méně než 6 měsíců
- c) méně než rok
- d) déle než rok

**7) Jak přistupujete k vyhledávání nového zaměstnání?**

- a) samostatné aktivní hledání
- b) samostatné aktivní hledání a ÚP
- c) hledám si práci jen pomocí ÚP

**8) Myslíte si, že nezaměstnanost má vliv na Vaše zdraví?**

- a) ano
- b) ne
- c) nevím

**9) Změnila se kvalita vztahů s nejbližší rodinou a okolím po té, co jste přišel/la o práci?**

- a) nezměnila se
- b) zlepšila se
- c) zhoršila se

**10) Myslíte si, že má nezaměstnanost i svá pozitiva?**

- a) ano
- b) ne
- c) nevím

**11) Má Váš den jasnou strukturu?**

- a) ano
- b) ne
- c) nevím

**12) Co považujete za největší negativum Vaší evidence na ÚP?**

- a) nemůžu si dopřát, co chci (je to způsobené nedostatkem peněz)
- b) chybí psychická pohoda
- c) omezení samostatnosti a nezávislosti
- d) nemožnost seberealizace
- e) omezení volnočasových aktivit
- f) nemožnost pořizovat lepší potraviny a jiné doplňky
- g) nepříjemný kontakt se známými lidmi (stydím se za svůj status)

**13) Je ve Vašem bydlišti a okolí podle Vás dostatečná nabídka pracovních míst?**

- a) ano
- b) ne
- c) nejsem schopen/schopna posoudit

**14) Byli byste ochotni se za prací přestěhovat do jiného města?**

- a) ano
- b) ne
- c) záleží na nabídce zaměstnání

**15) Jakou vzdálenost jste ochotni maximálně dojíždět do zaměstnání?**

- a) 11 – 20km
- b) 21 a více
- c) méně než 10km

**16) Jste ochoten/ochotna kvůli práci změnit obor svého působení?**

- a) ano
- b) ne
- c) záleží na nabídce zaměstnání

**17) Kolik času jste ochoten/ochotna investovat do vzdělání vedoucí k získání nového pracovního místa?**

- a) méně než 12dnů
- b) 13 – 25dnů
- c) 26 a více dnů

**18) Považujete rekvalifikační kurzy ÚP jako impuls pro změnu oboru Vašeho zaměstnání?**

- a) ano
- b) ne
- c) nevím

**Příloha B – Vyhodnocovací matice – Benešov**

číslo otázky/odpovědi	BENEŠOV (113)						
	A	B	C	D	E	F	G
1	69	44					
2	29	12	15	57			
3	89	14	10	0			
4	21	13	5	37	37		
5	21	38	41	9	0	0	4
6	70	36	5	2			
7	30	25	58				
8	32	80	1				
9	94	11	8				
10	58	12	43				
11	88	12	13				
12	79	14	10	2	2	5	1
13	108	5					
14	29	84					
15	31	11	71				
16	32	81					
17	68	42	3				
18	24	33	56				

**Příloha C – Vyhodnocovací matice – Vlašim**

číslo otázky/odpovědi	VLAŠIM (73)						
	A	B	C	D	E	F	G
1	50	23					
2	16	13	26	18			
3	43	20	10	0			
4	29	16	5	22	1		
5	13	19	22	6	3	4	6
6	29	32	1	11			
7	15	39	19				
8	15	41	17				
9	54	0	19				
10	28	14	31				
11	24	25	24				
12	24	12	11	9	3	0	14
13	29	44					
14	45	28					
15	33	9	31				
16	27	27	19				
17	12	36	25				
18	14	22	37				

**Příloha D – Vyhodnocovací matice – Votice**

číslo otázky/odpovědi	VOTICE (29)						
	A	B	C	D	E	F	G
1		17	12				
2		9	3	7	10		
3		6	10	13	0		
4		7	2	6	10	4	
5		5	7	10	3	2	0
6		4	21	0	4		
7		8	14	7			
8		19	5	5			
9		25	1	3			
10		2	15	12			
11		9	16	4			
12		8	11	6	0	3	0
13		10	19				
14		10	19				
15		8	10	11			
16		25	4				
17		9	5	15			
18		11	8	10			

## Příloha E – Vyhodnocovací matice – Příbram

číslo otázky/odpovědi	PŘÍBRAM (184)						
	A	B	C	D	E	F	G
1	112	72					
2	40	57	69	18			
3	50	107	25	2			
4	51	31	19	57	26		
5	57	41	50	11	10	8	7
6	12	55	36	81			
7	45	98	41				
8	36	46	102				
9	118	6	60				
10	51	46	87				
11	76	55	53				
12	168	7	2	1	1	2	1
13	65	119					
14	154	30					
15	69	31	84				
16	72	112					
17	20	99	65				
18	62	40	82				

## Příloha F – Kódovací klíč

Kódovací klíč	
A	1
B	2
C	3
D	4
E	5
F	6
G	7

## **BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE**

**Jméno autora: Šárka Nymburská**

**Obor: Andragogika**

**Forma studia: kombinované studium**

**Název práce: Nezaměstnanost ve Středočeském kraji a možnosti uplatnění ve středočeském kraji**

**Rok: 2019**

**Počet stran textu bez příloh: 73**

**Celkový počet stran příloh: 8**

**Počet titulů českých použitých zdrojů: 15**

**Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 3**

**Počet internetových zdrojů: 40**

**Vedoucí práce: PhDr. Marie Farková**