

**Česká zemědělská univerzita v Praze**

**Provozně ekonomická fakulta**

**Katedra ekonomiky**



**Bakalářská práce**

**Vývoj nezaměstnanosti v okrese Benešov**

**Kateřina Stuchlá**

© 2020 ČZU v Praze

# ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Kateřina Stuchlá

Hospodářská politika a správa  
Podnikání a administrativa

Název práce

**Vývoj nezaměstnanosti v okrese Benešov**

Název anglicky

**The Development of Unemployment in the District Benesov**

---

### Cíle práce

Cílem práce je analyzovat vývoj nezaměstnanosti v okrese Benešov v letech 2008-2018 z hlediska pohlaví, věku a dosaženého vzdělání nezaměstnaných osob.

### Metodika

Bakalářská práce je rozdělena na část teoretickou a praktickou.

V teoretické části budou prostudovány odborné materiály a na základě znalostí a poznatků z nich získaných bude popsáno téma nezaměstnanosti. Podkladové údaje k praktické části budou čerpány převážně z databázi Českého statistického úřadu. Analýza dat o nezaměstnanosti bude zpracována pomocí tabulek a grafů. V bakalářské práci budou použity deskriptivní a komparativní metody zkoumání.

**Doporučený rozsah práce**

35 – 40 stran

**Klíčová slova**

nezaměstnanost, trh práce, míra nezaměstnanosti, politika zaměstnanosti, okres Benešov

---

**Doporučené zdroje informací**

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

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

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

PAVELKA, T. *Makroekonomie : základní kurz*. [Slaný]: Melandrium, 2007. ISBN 978-80-86175-58-4.

---

**Předběžný termín obhajoby**

2019/20 ZS – PEF (únor 2020)

**Vedoucí práce**

prof. Ing. Mansoor Maitah, Ph.D. et Ph.D.

**Garantující pracoviště**

Katedra ekonomiky

Elektronicky schváleno dne 2. 3. 2020

**prof. Ing. Miroslav Svatoš, CSc.**

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 11. 3. 2020

**Ing. Martin Pelikán, Ph.D.**

Děkan

V Praze dne 12. 03. 2020

---

### **Čestné prohlášení**

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci "Vývoj nezaměstnanosti v okrese Benešov" jsem vypracoval(a) samostatně pod vedením vedoucího bakalářské práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autor(ka) uvedené bakalářské práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušil(a) autorská práva třetích osob.

V Praze dne 15.3.2020

---

### **Poděkování**

Ráda bych touto cestou poděkovala vedoucímu práce prof. Ing. Mansooru Maitahovi, Ph.D. et Ph.D. za vstřícný přístup a odborné rady, které mi pomohly při tvorbě této bakalářské práce.

# Vývoj nezaměstnanosti v okrese Benešov

## Abstrakt

Tato bakalářská práce je zaměřena na analýzu nezaměstnanosti v okrese Benešov v období 2008 až 2018. První část pojednává o trhu práce, kde se střetává nabídka a poptávka po práci. Dále pojednává o teoretických pojmech týkajících se problematiky nezaměstnanosti, jako jsou druhy nezaměstnanosti a její přirozená míra. Dále je zde popsána aktivní a pasivní politika zaměstnanosti a nástroje, kterými jsou tyto politiky vykonávány. V praktické části této bakalářské práce jsou zpracována konkrétní čísla týkající se nezaměstnanosti v okrese Benešov. Jde o vývoj nezaměstnanosti, na který je nahlíženo z různých hledisek jako je věk, pohlaví, vzdělání uchazečů o zaměstnání a délka evidence na úřadu práce.

**Klíčová slova:** Nezaměstnanost, trh práce, míra nezaměstnanosti, okres Benešov, politika zaměstnanosti, úřad práce, Ministerstvo práce a sociálních věcí, důsledky nezaměstnanosti, vývoj nezaměstnanosti.

# **The Development of Unemployment in the District Benesov**

## **Abstract**

This bachelor thesis is focused on an unemployment analysis in the district Benesov in the period 2008 to 2018. The first part is about labour market, where the Demand and Supply meet. It also pays attention to theoretical terms related to unemployment, for example types of unemployment and its natural rate. Furthermore it describes active and passive policy of unemployment and its tools. Practical part of this thesis works with specific numbers concerning unemployment in the District Benesov. It is primarily about the development of unemployment from various aspects such as age, gender, education of applicants and length of evidence at the Labour Office.

**Keywords:** Unemployment, Labour Market, the Unemployment Rate, the District Benesov, Employment Policy, Labour Office, Ministry of Labour and Social Affairs, the Impacts of Unemployment, the Development of Unemployment.

# Obsah

<b>1 Úvod .....</b>	<b>10</b>
<b>2 Cíl práce a metodika.....</b>	<b>11</b>
2.1 Cíl práce.....	11
2.2 Metodika.....	11
<b>3 Teoretická východiska .....</b>	<b>12</b>
3.1 Trh práce a jeho druhy.....	12
3.1.1 Tržní poptávka po práci.....	13
3.1.2 Tržní nabídka práce.....	14
3.1.3 Rovnováha na trhu práce.....	15
3.2 Lidský kapitál.....	15
3.3 Cena práce .....	16
3.3.1 Forma práce .....	17
3.3.2 Nominální a reálná mzda.....	17
3.4 Nezaměstnanost .....	17
3.4.1 Druhy nezaměstnanosti .....	18
3.4.1.1 Frikční nezaměstnanost .....	18
3.4.1.2 Strukturální nezaměstnanost.....	18
3.4.1.3 Cyklická nezaměstnanost .....	19
3.4.1.4 Dobrovolná nezaměstnanost.....	19
3.4.1.5 Nedobrovolná nezaměstnanost .....	19
3.4.1.6 Dlouhodobá nezaměstnanost .....	20
3.4.2 Měření nezaměstnanosti .....	20
3.4.2.1 Plná zaměstnanost a přirozená míra nezaměstnanosti .....	21
3.4.3 Phillipsova křivka .....	21
3.5 Politika zaměstnanosti.....	24
3.5.1 Ministerstvo práce a sociálních věcí .....	24
3.5.2 Úřady práce.....	24
3.5.3 Aktivní politika zaměstnanosti .....	25
3.5.4 Společensky účelná pracovní místa .....	26
3.5.5 Pasivní politika zaměstnanosti.....	27
3.6 Důsledky nezaměstnanosti .....	27
<b>4 Praktická část.....</b>	<b>29</b>
4.1 Charakteristika Středočeského kraje .....	29
4.2 Charakteristika okresu Benešov .....	29
4.3 Podíl nezaměstnaných osob ve Středočeském kraji.....	31



4.4	Podíl nezaměstnaných osob v okrese Benešov .....	32
4.5	Struktura uchazečů o zaměstnání .....	33
4.5.1	Struktura uchazečů z hlediska věku .....	33
4.5.2	Struktura uchazečů z hlediska pohlaví .....	35
4.5.3	Struktura uchazečů z hlediska dosaženého vzdělání .....	36
4.5.4	Struktura uchazečů z hlediska doby evidence na úřadu práce .....	38
4.6	Uchazeči o zaměstnání se zdravotním postižením .....	40
4.7	Vývoj volných pracovních míst v okrese Benešov .....	41
4.8	Nezaměstnanost dle správních obvodů okresu Benešov .....	43
<b>5</b>	<b>Závěr .....</b>	<b>45</b>
<b>6</b>	<b>Seznam použitých zdrojů .....</b>	<b>47</b>
<b>7</b>	<b>Přílohy .....</b>	<b>50</b>

## Seznam obrázků

Obrázek 1: Mapa Středočeského kraje .....	29
Obrázek 2: Mapa okresu Benešov .....	30

## Seznam grafů

Graf 1: Poptávka po práci .....	13
Graf 2: Nabídka práce .....	14
Graf 3: Trh práce .....	15
Graf 4: Původní mzdová Phillipsova křivka .....	22
Graf 5: Modifikovaná Phillipsova křivka .....	22
Graf 6: Rozšířená Phillipsova křivka .....	23
Graf 7: Porovnání podílu nezaměstnaných ve Středočeském kraji .....	33
Graf 8: Struktura nezaměstnaných osob v okrese Benešov dle věku .....	35
Graf 9: Struktura nezaměstnaných osob v okrese Benešov dle pohlaví .....	36
Graf 10: Struktura nezaměstnaných osob v okrese Benešov z hlediska vzdělání .....	38
Graf 11: Struktura nezaměstnaných osob dle délky evidence na ÚP v okrese Benešov .....	39
Graf 12: Vývoj počtu zdravotně postižených uchazečů o zaměstnání v okrese Benešov .....	41
Graf 13: Vývoj počtu volných pracovních míst v okrese Benešov .....	43

## Seznam tabulek

Tabulka 1: Podíl nezaměstnaných osob ve Středočeském kraji .....	31
Tabulka 2: Podíl nezaměstnaných osob v okrese Benešov .....	32
Tabulka 3: Nezaměstnané osoby v okrese Benešov z hlediska věku .....	34
Tabulka 4: Nezaměstnané osoby v okrese Benešov dle pohlaví .....	35
Tabulka 5: Nezaměstnané osoby v okrese Benešov z hlediska dosaženého vzdělání .....	37
Tabulka 6: Struktura uchazečů z hlediska doby evidence na úřadu práce .....	39
Tabulka 7: Počet nezaměstnaných osob se zdravotním postižením v okrese Benešov .....	40
Tabulka 8: Počet volných pracovních míst v okrese Benešov .....	42
Tabulka 9: Nezaměstnanost ve správních obvodech okresu Benešov (prosinec 2018) .....	44

# 1 Úvod

Tématem této bakalářské práce je nezaměstnanost. Nezaměstnanost je jedním ze čtyř makroekonomických ukazatelů, které jsou pravidelně sledovány příslušnými orgány České republiky. Zároveň je ukazatelem, který se týká všech osob žijících v daném státě. Výkyvy nezaměstnanosti mají sociální i ekonomické dopady na celou společnost. Stát se snaží udržet nízkou míru nezaměstnanosti pomocí politiky zaměstnanosti. Nejvíce využívá aktivní politiku zaměstnanosti, přičemž se snaží neustále zefektivňovat její nástroje.

Práce je rozdělena na dvě části, teoretickou a praktickou. V teoretické části jsou popsány pojmy týkající se nezaměstnanosti jako je poptávka a nabídka práce a rovnovážný stav na trhu práce. Tyto pojmy jsou doplněny příslušným grafickým znázorněním. Dalšími pojmy, které jsou zmíněny, jsou druhy nezaměstnanosti, lidský kapitál, cena práce a formy mzdy. Část práce je věnována Phillipsově křivce a jejím třem typům – původní mzdové, modifikované a rozšířené křivce. Na závěr teoretické části je zmíněna politika zaměstnanosti v České republice, a také orgány, které ji vykonávají. Jsou to úřady práce a Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR.

Ve druhé části práce jsou analyzovaná data týkající se nezaměstnanosti v konkrétním okrese České republiky – v okrese Benešov. Na začátku práce je krátce charakterizován, společně s daným okresem, i Středočeský kraj. Vývoj konkrétních hodnot je sledován od roku 2008 do roku 2018. Je analyzován hlavně podíl nezaměstnaných osob a dále počty uchazečů o zaměstnání, kteří jsou evidováni na úřadech práce. Ty jsou analyzovány dle různých hledisek. Nejdříve dle pohlaví, věku, dosaženého vzdělání, ale i podle délky evidence na úřadu práce. Dále jsou sledována a analyzována data týkající se zdravotně postižených osob, které jsou na trhu práce značně znevýhodněné a patří do tzv. rizikové skupiny. Na vývoj nezaměstnanosti v okrese Benešov je pohlíženo i z hlediska počtu volných pracovních míst. V poslední řadě je analyzován podíl nezaměstnaných osob ve správních obvodech okresu, a to ve Vlašimi, Voticích a Benešově.

## **2 Cíl práce a metodika**

### **2.1 Cíl práce**

Cílem práce je popsat základní pojmy týkající se nezaměstnanosti. Stručně charakterizovat trh práce, nezaměstnanost a její druhy a aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti v České republice. V druhé části práce bude z různých hledisek analyzován vývoj nezaměstnanosti s důrazem na okres Benešov v letech 2008 až 2018. V závěru práce bude zhodnocení výsledků a shrnutí získaných dat o nezaměstnanosti v okrese Benešov.

### **2.2 Metodika**

Teoretická část práce bude zpracována na základě odborné literatury a elektronických zdrojů, které jsou uvedeny v seznamu literatury. Budou zde popisovány základní pojmy související s nezaměstnaností a trhem práce.

Praktická část bude vytvořena pomocí statistických údajů získaných z veřejných databází Českého statistického úřadu a statistik Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky. V této části práce budou použity deskriptivní a komparativní metody zpracování.

## 3 Teoretická východiska

### 3.1 Trh práce a jeho druhy

Trhem práce se rozumí trh, kde je nabízen a poptáván primární výrobní faktor – tedy práce. Práce je vědomá a účelná činnost člověka. Její kvalita a množství se odvíjí od jeho fyzických a duševních schopností. Práce je při výrobě statků a služeb nezastupitelná (Brožová, 2003; Klíma, 2006).

Trh práce je součástí tržního hospodářství. Je to místo, kde se setkává tržní nabídka s tržní poptávkou a je zde tvořena mzda, která je cenou práce. Ta je směřována za čas a kvalifikaci zaměstnanců (Mareš, 1994; Buchtová, 2002).

Mareš dělí trh na primární a sekundární, formální a neformální, externí a interní.

Na primárním trhu jsou nabízeny lepší pracovní příležitosti s možností profesního růstu a výhodnějšími pracovními podmínkami či benefity. Tyto pracovní pozice jsou často lépe placené a je zde zajištěn i jistý růst mezd. Oproti tomu na sekundárním trhu práce jsou poskytovány pozice s nižší mzdovou úrovní a malou možností kariérního růstu. Na sekundárním trhu se snáze hledá nové zaměstnání i přesto, že se pracovníci častěji stávají nezaměstnanými. Přejít ze sekundárního trhu na primární trh je složité. Překážkou často bývá nedostačující kvalifikace, znalosti a také nároky firem.

Formální trh práce je pod kontrolou státních institucí a je jimi i usměrňován. Pracovní pozice na něm nabízené jsou poskytovány oficiálně. Neformální trh práce nemají státní instituce pod kontrolou. Řadí se sem sousedská výpomoc, samozásobitelství, práce na černo, aktivity spadající do tzv. šedé a černé ekonomiky (například podnikání na hraně zákona, kriminální aktivity či prodej drog). Zhroucení trhu formálního by mělo dopad i na trh neformální.

Na interním trhu dochází k rozložení pracovních sil uvnitř podniku. Klade se zde důraz na zvyšování kvalifikace a celoživotní vzdělávání interních zaměstnanců. To umožňuje přesouvat je dle potřeby (např. při změně výrobního postupu), bez nutnosti propuštění. Tento druh trhu je dominantní v Japonsku, kde se očekává, že zaměstnanci budou loajální a pro firmu budou pracovat celý život.

Na externím trhu si podniky vzájemně konkurují a usilují o podporu větší mobility pracovníků mezi firmami. Je typický převážně pro USA, ale také pro Francii a Velkou Británii (Mareš, 1994).

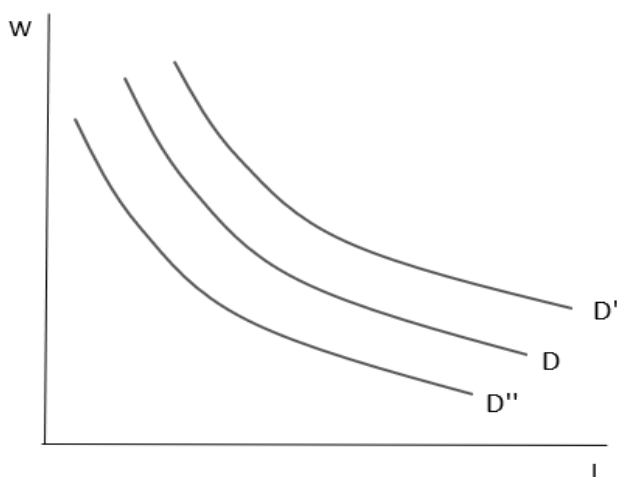
### 3.1.1 Tržní poptávka po práci

Poptávku po práci zajišťují firmy. Výše poptávky souvisí s průběhem ekonomického cyklu. Je-li ekonomika v expanzi, vyvolá vyšší ekonomická aktivita zvýšení poptávky po práci. Naopak fáze recese je spojena s jejím poklesem. Protože kvůli nižší produktivitě je potřeba ve výrobě i méně pracovníků (Vlček, 2009).

V tržní ekonomice je mzda vyplácena v peněžních jednotkách, a proto musí zaměstnavatel porovnávat mzdu s peněžním mezním produktem práce. Tedy částkou, která vyjadřuje přidanou hodnotu produktu sniženou o vložené suroviny.

Zaměstnavatel bude najímat tolik práce, jejíž mezní produkt je vyšší nebo roven mzdě (Holman, 2011).

**Graf 1: Poptávka po práci**



Zdroj: Klíma, 2006

Graf 1 znázorňuje křivku poptávky po práci (D). Vodorovná osa vyjadřuje množství práce (L) a svislá osa mzdovou sazbu (W). Křivka poptávky je klesající. Čím nižší je cena práce (mzdová sazba), tím vyšší je poptávka po práci (Brčák, Sekerka, Severová, & Stará, 2018).

Poptávková křivka se může posouvat doprava či doleva v závislosti na determinantech, které ji ovlivňují. Posunutí křivky doprava může být způsobeno například zvýšením poptávky po výrobcích, která vede i ke zvýšení výroby a poptávky firem po nových pracovních silách. Opačná situace, tedy snížení výroby, případně technologický pokrok (automatizace výroby), povede naopak k poklesu poptávky a k jejímu posunutí doleva (Klíma, 2006).

### 3.1.2 Tržní nabídka práce

Vlastníky výrobního faktoru práce jsou domácnosti. Člověk musí volit mezi prací a volným časem. Pokud se rozhodne pracovat získává mzdu, díky které může uspokojovat své potřeby. Nebo se naopak rozhodne nepracovat a bude tak získávat užitek ze svého volného času.

Volný čas je vzácným statkem, který přináší člověku uspokojení a jeho cenou je mzda.

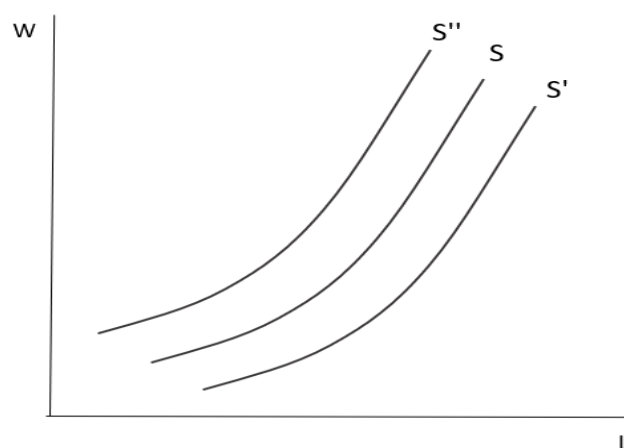
Substituční efekt vzniká, pokud dojde ke zvýšení mzdové sazby. Zvýšení sazby vyvolá zdražení volného času. Ten se bude snažit člověk nahradit jinými statky a bude nabízet i větší množství práce (Holman, 2011).

Substituční efekt je doprovázen efektem důchodovým, který působí opačně. Pokud člověk více pracuje, roste i jeho důchod. Díky vyššímu důchodu si může kupovat více statků i více volného času. A to vede ke snižování nabízeného množství práce. V závislosti na výši mzdové sazby převládá vždy jeden z efektu. U vyšších mzdových sazeb převládá důchodový efekt, zatímco u těch nižších efekt substituční (Brožová, 2003).

Nabídka práce je ovlivněna různými faktory. Jde především o demografický vývoj státu, kvalifikaci pracovníka, jeho vazbu na místo bydliště a způsob života. Pokud člověk nenajde práci v blízkosti svého bydliště, je ochotný do zaměstnání denně dojíždět.

Svou roli má také demografický vývoj. Tedy porodnost a úmrtnost obyvatelstva, jeho migrace, ale i věková struktura (Vlček, 2009).

**Graf 2: Nabídka práce**



Zdroj: Klíma; 2006

Graf 2 znázorňuje křivku nabídky práce (S). Křivka nabídky je rostoucí. Čím vyšší je cena práce tím vyšší je i nabídka práce. Křivka se bude posouvat doprava. V opačném případě, tedy snížení mzdové sazby, se bude křivka posouvat doleva (Brčák, Sekerka, Severová, & Stará, 2018).

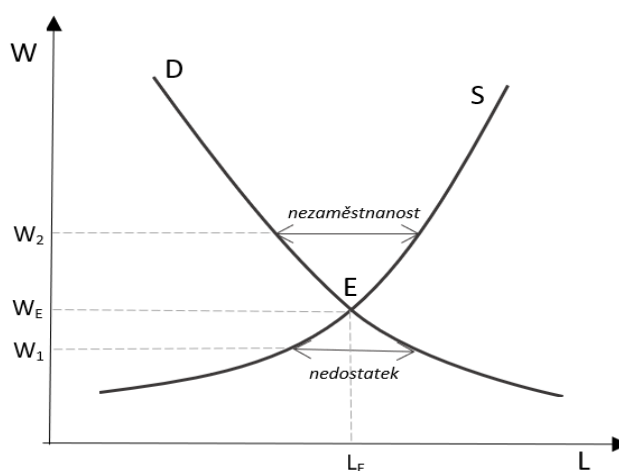
### 3.1.3 Rovnováha na trhu práce

Rovnováha nastává, pokud se nabízené množství práce rovná množství poptávanému. V tomto rovnovážném bodě (E) se mzda nazývá rovnovážnou mzdou.

Nerovnováha na trhu práce je dvojitá. Pokud převládá nabídka práce, dochází k tomu, že na pracovním trhu vzniká nezaměstnanost. Konkurence mezi uchazeči o zaměstnání by tlačila na mzdy směrem dolů z bodu  $W_2$  až na úroveň rovnovážné mzdy ( $W_E$ ).

Převládá-li poptávka po práci vzniká na trhu práce nedostatek. Firmy nedokážou najít tolik pracovníků, kolik potřebují. Konkurence mezi firmami povede k postupnému zvyšování mezd z bodu  $W_1$  až do bodu rovnovážné mzdy, načež budou lidé reagovat i zvýšením nabízeného množství práce (Holman, 2011).

Graf 3: Trh práce



Zdroj: Holman, 2011

## 3.2 Lidský kapitál

Lidský kapitál je pojem, který do ekonomie zavedl Milton Friedman. Rozumí se jím veškeré znalosti a schopnosti pracovníka. Lidský kapitál se od ostatních druhů kapitálu odlišuje tím, že je vázán na určitého člověka.

Zahrnuje znalosti a schopnosti, které člověk během svého života získal díky vzdělávacímu systému a praxi. Ale i přirozeným nadáním a talentem, se kterým člověk v průběhu svého

života pracuje a v prostředí ve kterém žije. Je dotvářen i vlastnostmi, které člověka posouvají dál. Jako například cílevědomost, vytrvalost, ctížádostivost a schopnost komunikovat s ostatními. Každý kapitál je také unikátní díky chování, způsobům a vzhledu jedince (Brožová, 2003).

Dle chicagské ekonomické školy je vzdělávání procesem investování do lidských schopností. Jednotlivci se svobodně rozhodují o svém vzdělání v návaznosti na své náklady a výnosy. Mezi náklady jednotlivce patří tzv. explicitní náklady. Tedy náklady na školné, studijní literaturu a různé pomůcky potřebné ke vzdělávání. Další část tvoří náklady obětované příležitosti. Například mzda, kterou by jedinec dostával, kdyby nestudoval, ale byl zaměstnán. Také investuje volný čas, který by mohl strávit příjemnějším způsobem. V případě investice zvažuje člověk své budoucí výnosy. Těmi samozřejmě může být i vyšší výdělek, který získá za zvýšenou kvalifikaci. Do výnosů patří i zisky v nepeněžní formě, a to hlavně vyšší společenské postavení spojené s lepší pracovní pozicí, nové společenské vztahy a kontakty. Vzdělání samotné zvyšuje životní úroveň a s ní i kvalitu lidského života. Podporuje také určité způsoby chování, oblékání a vyjadřování. To přispívá celé společnosti a k celkovému zlepšení kulturního prostředí (Brožová, 2003).

### **3.3 Cena práce**

Cenou práce je nazývána mzda, jejíž výše je závislá na situaci nacházející se na trhu práce. Mzda je výnos, který pracovník obdrží za svou odvedenou práci či poskytnutí svých služeb. Minimální výše mzdy je uvedena v nařízení vlády č. 567/2006 Sb. o minimální mzdě. Její výše je pro rok 2019 stanovena na 13 350 Kč měsíčně nebo 79,80 Kč/h. Jedná se o tzv. hrubou mzdu, ze které se odečítá srážka na daň z příjmu vypočítaná ze superhrubé mzdy a příspěvky na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění (Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., 2006).



### 3.3.1 Forma práce

Forma mzdy je vztah mezi celkovým výdělkem pracovníka a jeho výkonem a chováním. V praxi se používají dvě. A to forma základní a doplňková.

Základní forma obsahuje časovou a úkolovou mzdu. Časová mzda závisí na množství odpracovaného času a na mzdovém tarifu. Úkolová mzda je spojena s množstvím odvedené práce, tedy počtu vyrobených výrobků nebo vykonaných pracovních operací.

Doplňková zahrnuje různé prémie, odměny, provize, osobní ohodnocení a bonusy (Vlček, 2009).

### 3.3.2 Nominální a reálná mzda

Částka, kterou pracovník za svou vykonanou práci obdrží, je nazývána nominální mzdou. Mzda reálná vyjadřuje kupní sílu nominální mzdy. Tedy kolik množství statků a služeb si pracovník za svou nominální mzdu může koupit. Její úroveň je ovlivňována jak výší nominální mzdy, ale i cenovou hladinou ekonomických statků a daněmi zatěžující příjemce mzdy.

K porovnání mezd mezi jednotlivými zeměmi slouží index reálných mezd, který je vypočítáván Českým statistickým úřadem (Vlček, 2009). Lze ho vypočítat pomocí tohoto vzorce:

$$\text{Index reálné mzdy} = \frac{\text{index nominální mzdy}}{\text{index cen zboží a služeb}} * 100$$

## 3.4 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost je výsledkem nerovnováhy mezi poptávkou a nabídkou na pracovním trhu ve smyslu převisu nabídky. Nezaměstnaný člověk je občan, který se soustavně nepřipravuje na budoucí povolání, nevykonává samostatnou výdělečnou činnost nebo nemá uzavřený pracovní poměr. A zároveň požádal úřad práce o zprostředkování vhodného zaměstnání (Němec & Kotýnková, 2003).

Obyvatelstvo se rozděluje do dvou skupin. Na ekonomicky aktivní a ekonomicky neaktivní. Ekonomicky aktivní obyvatelstvo jsou všechny osoby, které tvoří tzv. pracovní sílu. Ty se dále dělí na zaměstnané a nezaměstnané osoby. Zaměstnané osoby jsou starší 15-ti let vykonávající placené zaměstnání nebo jsou sebezaměstnané. Patří sem i lidé, kteří jsou momentálně na nemocenské.

Nezaměstnané osoby momentálně nepracují, ale práci aktivně hledají, jsou registrované na úřadu práce a jsou schopné během 14 dnů nastoupit do zaměstnání (Vlček, 2009).

Ekonomicky neaktivní obyvatelstvo tvoří především osoby mladší 15 let, osoby připravující se na výkon povolání, důchodci a osoby, které pracovat nemusejí či nechtějí (Pavelka, 2007).

### **3.4.1 Druhy nezaměstnanosti**

#### **3.4.1.1 Frikční nezaměstnanost**

Velkou část frikční nezaměstnanosti tvoří mladí lidé, kteří hledají vhodné, často první pracovní místo, které by odpovídalo jejich ukončenému vzdělání a dovednostem. Řadí se sem ale i lidé, kteří odešli ze svého zaměstnání a nyní hledají novou pracovní pozici. Práci opustili buď dobrovolně, například změnili bydliště, hledají lepší pracovní podmínky. Nebo nedobrovolně, tedy propuštěním z důvodu personálních změn, snížením produkce apod. (Brožová, 2003).

Zpravidla netrvá déle než 3 měsíce (Němec & Kotýnková, 2003).

#### **3.4.1.2 Strukturální nezaměstnanost**

Je spojena se strukturálními změnami v různých odvětvích, z nichž některá expandují a jiná jsou v útlumu. Dopadem těchto změn je pokles poptávky po profesích v utlumených odvětvích, ale zároveň i růst poptávky po profesích v expandujících odvětvích. Pokles poptávky často vyvolá i propuštění určité části zaměstnanců (Holman, 2011). Ty spojuje určitý věk, kvalifikace, zkušenosti a dovednosti (Mareš, 1994).

Propuštění pracovníci se musí, aby našli vhodné místo, rekvalifikovat a uspokojit tak poptávku po profesích v odvětvích expandujících (Holman, 2011).

Tento druh nezaměstnanosti může, právě z důvodu rekvalifikace, trvat i několik let (Klíma, 2006).

### **3.4.1.3 Cyklická nezaměstnanost**

Může mít hned několik příčin. Jednou z nich může být pokles domácích investic, který vyvolá pokles poptávky po surovinách a materiálech. To způsobí snižování stavů v podnicích a s tím i související pokles příjmů domácností, který se zobrazí ve snížené poptávce po statcích a službách.

Prochází-li ekonomika fází celkového hospodářského poklesu, snižuje se počet pracovních míst. Propuštění lidé nemohou nalézt zaměstnání ani v jiných odvětvích, protože poptávka po pracovní síle klesá napříč všemi profesemi (Holman, 2011).

Ke snížení cyklické nezaměstnanosti dochází, pokud dojde k obnovení hospodářského cyklu. Pokud je cyklická nezaměstnanost spojena s přírodními cykly, mluvíme o sezónní nezaměstnanosti (Mareš, 1994).

### **3.4.1.4 Dobrovolná nezaměstnanost**

Nastává tehdy, když je počet nezaměstnaných osob nižší nebo roven počtu neobsazených pracovních míst (Klíma, 2006).

Dobrovolně nezaměstnanou osobou je člověk, který není ochotný pracovat za mzdu převládající na trhu práce příslušného odvětví a může dávat přednost studiu a volnému času. Chce pracovat za vyšší mzdu, než je v současné době na trhu práce, a proto je neúspěšný při hledání nového zaměstnání. Řešením může být rekvalifikace, změna profese a hledání práce v jiném odvětví. Možností je i dát přednost životu za podpory sociálních dávek. Ale čím více se budou sociální dávky s délkou doby trvání nezaměstnanosti snižovat, donutí tato situace nezaměstnané osoby žádat úřad práce o zprostředkování zaměstnání. Pokud jim úřad práce zaměstnání najde, často během několika dnů místo opustí nebo místo odmítají úplně (Brožová, 2003).

### **3.4.1.5 Nedobrovolná nezaměstnanost**

Vzniká, pokud je počet volných pracovních míst absolutně menší, než je počet uchazečů o práci. Tedy poptávka po práci neodpovídá nabídce (Klíma, 2006).

Nedobrovolně nezaměstnaní jsou lidé, kteří jsou ochotni pracovat za mzdu, která na trhu práce převládá nebo je mnohdy i nižší. Ale i přesto nemohou zaměstnání nalézt.

Tento typ nezaměstnanosti se ve větší míře týká lidí, pro které je rekvalifikace či změna profese obtížná (Brožová, 2003).

### 3.4.1.6 Dlouhodobá nezaměstnanost

Změny v ekonomice doprovází pohyby pracovních sil dle aktuální poptávky, při kterých lidé vstupují a opět vystupují ze zaměstnanosti.

Krátkodobější nezaměstnanost nezpůsobuje tak velké problémy jako dlouhodobá nezaměstnanost. Ta má negativní účinky na společnost i jednotlivce. Dochází k poklesu životní úrovně, ztrátě kvalifikace a existenčním problémům nezaměstnaného člověka i jeho rodiny. Je-li člověk delší dobu nezaměstnaný, mění se jeho přístup k práci a ztrácí motivaci pokračovat v hledání nové pracovní pozice. Není neobvyklé, že si navykne žít ze státních podpor, a právě v tomto okamžiku se nedobrovolná nezaměstnanost mění v dobrovolnou. (Holman, 2011).

### 3.4.2 Měření nezaměstnanosti

Nezaměstnanost v České republice lze měřit dvěma ukazateli.

Prvním je obecná míra nezaměstnanosti. Je měřena Českým statistickým úřadem. Vyjadřuje procentní podíl nezaměstnaných osob na aktivním obyvatelstvu. Vypočítáme ji dle následujícího vzorce:

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

kde  $u$  je míra nezaměstnanosti,  $U$  vyjadřuje počet nezaměstnaných osob a  $L$  je celkový počet zaměstnaných osob.

Druhým z nich je podíl nezaměstnaných osob, který je vypočítáván Ministerstvem práce a sociálních věcí. V roce 2013 jím byla nahrazena registrovaná míra nezaměstnanosti. Registrovaná míra nezaměstnanosti byla zveřejňována na základě počtu uchazečů o zaměstnání registrovaných na úřadech práce. Zatímco podíl nezaměstnaných osob (PNO) vyjadřuje podíl nezaměstnaných osob vůči obyvatelstvu ve věku od 15 – 64 let (Holý & Plívová, 2012).

$$PNO = \frac{\text{nezaměstnané osoby}}{\text{obyvatelstvo 15–64 let}} * 100 (\%)$$

### **3.4.2.1 Plná zaměstnanost a přirozená míra nezaměstnanosti**

#### **3.4.2.1.1 Stav plné zaměstnanosti**

Vyjadřuje stav, kdy osoba, která je ochotna pracovat za mzdu nabízenou na trhu práce zaměstnání vždy najde (Mareš, 1994).

Trh je při plné zaměstnanosti v rovnováze. Neexistuje přebytek ani nedostatek zaměstnanců. Existují ale i volná pracovní místa, jejichž množství je závislé na počtu osob, které nechtějí při dané mzdě pracovat.

Při plné zaměstnanosti vyrábí ekonomika produkt na úrovni potenciálního produktu (Brožová, 2003).

#### **3.4.2.1.2 Přirozená míra nezaměstnanosti**

Je taková míra nezaměstnanosti, kdy jsou trhy práce, ceny a mzdy v rovnováze. Jedná se o nejnižší udržitelnou míru nezaměstnanosti, při které nedochází ke zvyšování inflace. Současně se neprojevuje nedostatek zaměstnanců ani nedobrovolná nezaměstnanost (Konečný & Sojka, 2006).

Přirozená míra nezaměstnanosti se od té skutečné dlouhodobě výrazně neodchyluje. Tvoří ji frikční a strukturální nezaměstnanost (Brožová, 2003).

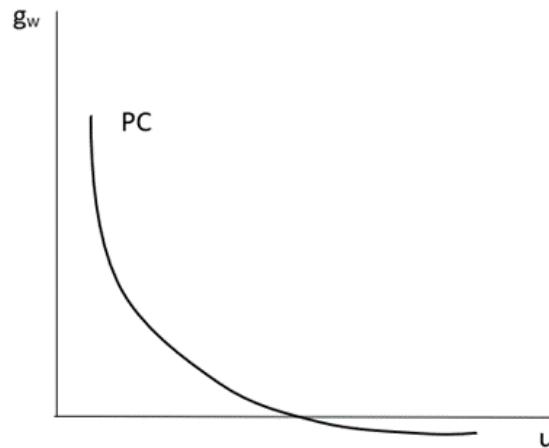
Nejedná se o stabilní číslo. Její hodnotu ovlivňují demografické změny, ale i vláda skrze politiku zaměstnanosti. Ovlivňují ji i strukturální změny v ekonomice, které souvisejí s útlumy některých odvětví (Pavelka, 2007).

### **3.4.3 Phillipsova křivka**

Existují tři druhy Phillipsovy křivky. Prvním z nich je původní mzdová Phillipsova křivka. Ta popisuje vztah mezi mírou nezaměstnanosti a mírou růstu nominálních mezd. Křivka je negativně skloněná a platí, že čím vyšší je míra nezaměstnanosti, tím nižší je míra růstu mezd a také naopak. Mezi těmito dvěma ukazateli existuje substituční vztah. Při nižší míře nezaměstnanosti musí firmy zvýšit mzdy, aby našly dostatečný počet pracovníků ochotných za danou mzdu pracovat.

Pro graf 4 platí, že  $u$  je míra nezaměstnanosti a  $g_w$  jsou nominální mzdy.

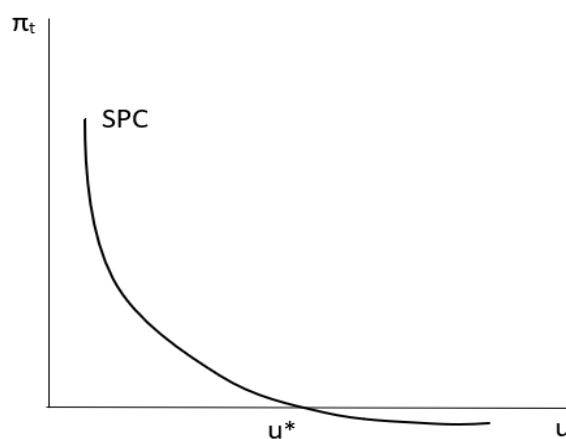
**Graf 4: Původní mzdová Phillipsova křivka**



Zdroj: Brčák, Sekerka, Severová & Stará, 2018

Druhým typem je modifikovaná Phillipsova křivka. Modifikovali ji A. Samuelson a R. M. Solow tím, že míru růstu mezd zaměnili za míru inflace. Ta vyjadřuje inverzní vztah mezi mírou růstu inflace a mírou nezaměstnanosti. Znamená to, že nízká míra nezaměstnanosti je doprovázena vysokou mírou inflace. To platí i pro vysokou míru nezaměstnanosti a nízkou mírou inflace. Přírozená míra nezaměstnanosti je na grafu zobrazena jako  $u^*$ ,  $\pi_t$  značí míru inflace a  $u$  je míra nezaměstnanosti (Brčák, Sekerka, Severová, & Stará, 2018).

**Graf 5: Modifikovaná Phillipsova křivka**



Zdroj: Holman, 2011

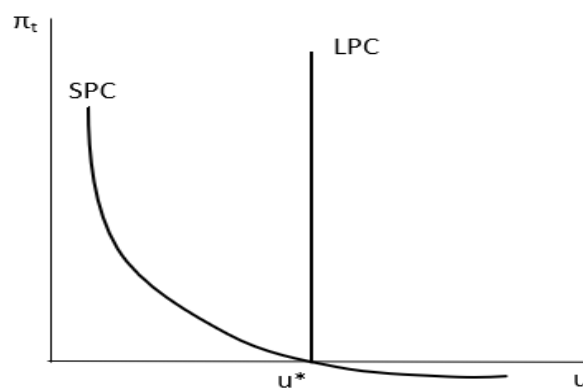
V 70. letech 20. století odporoval vývoj míry inflace a míry nezaměstnanosti závěrům původní Phillipsovy křivky. Společně s vysokou a rostoucí mírou nezaměstnanosti se objevila i vysoká a rostoucí míra inflace. Tímto jevem se začali zabývat M. Friedman a E. Phelps. Ti

ukázali, že negativně skloněná mzdová křivka předpokládá peněžní iluzi na straně pracovníků. Peněžní iluze znamená pro pracovníka přizpůsobování se očekávané cenové úrovni namísto té skutečné. Po uvědomnění si, že rostou i ostatní ceny, bude požadovat odpovídající zvýšení své nominální mzdy. Dokud postupně nedojde k přiblížení k reálné mzdě. S peněžní iluzí souvisí i pojem akcelerační princip. Ten se týká udržení skutečné míry nezaměstnanosti pod přirozenou mírou. To bude mít za následek nepřetržité zvyšování míry inflace.

Rozšířená Phillipsova křivka umožňuje zkoumat vliv inflačních očekávání na míru inflace a míru nezaměstnanosti. V krátkém období protíná krátkodobá Phillipsova křivka osu  $u$  v bodě přirozené míry nezaměstnanosti v tom případě, kdy je míra inflace nulová.

V dlouhém období neexistuje možnost volit mezi velikostí míry inflace a míry nezaměstnanosti. Phillipsova křivka je v tomto období vertikální a je v grafu 6 značena jako LPC. Krátkodobá Phillipsova křivka je značena zkratkou SPC (Brčák, Sekerka, Severová, & Stará, 2018).

**Graf 6: Rozšířená Phillipsova křivka**



Zdroj: Brčák, Sekerka, Severová, & Stará, 2018

#### **3.4.3.1.1 Okunův zákon**

Okunův zákon zachycuje vzájemný negativní vztah mezi koeficientem poměru skutečného a potenciálního produktu a mírou nezaměstnanosti. Tedy mezi tempem ekonomického růstu a mírou nezaměstnanosti (Brčák, Sekerka, Severová, & Stará, 2018).

Při poklesu reálného produktu o dva procentní body, v porovnání s potencionálním produktem, dojde ke zvýšení míry nezaměstnanosti o jedno procento.

Aby Okunův zákon mohl být platný je potřeba, aby se míra nezaměstnanosti pohybovala v rozmezí od 3 do 7,5 % (Vlček, 2009).

## **3.5 Politika zaměstnanosti**

Činnost, jejíž cílem je přiblížení se k rovnovážnému bodu mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce. Snaží se vytvořit optimální podmínky pro dosažení plné, produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti. Opatření politiky zaměstnanosti posilují princip prevence vzniku nezaměstnanosti, podporují uchazeče o zaměstnání a zvyšování kvalifikace.

V České republice vykonávají politiku zaměstnanosti Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR společně s úřady práce (Němec & Kotýnková, 2003).

### **3.5.1 Ministerstvo práce a sociálních věcí**

MPSV je resort, který má na starosti hlavně oblast zaměstnanosti, sociální politiku a sociální pojištění v České republice. Dále genderovou politiku, bezpečnost a ochranu zdraví při práci a evropskou integraci a čerpání finanční pomoci z fondů EU (MPSV, 2019).

Mezi hlavní úkoly MPSV patří sledování a vyhodnocování situace na trhu práce a v návaznosti na zjištěné skutečnosti přijímat opatření k regulaci poptávky a nabídky práce. Dále podporuje zřizování účelných pracovních míst a vytváření veřejně prospěšných prací. Zároveň zřizuje rekvalifikační střediska a zpracovává rekvalifikační programy. Spravuje a rozhoduje o využití prostředků na zabezpečení státní politiky zaměstnanosti. Kontroluje činnosti v oblasti zaměstnanosti a řídí úřady práce (Němec & Kotýnková, 2003).

### **3.5.2 Úřady práce**

Jde o územní orgány státní zprávy v oblasti zaměstnanosti, které jsou podřízeny Ministerstvu práce a sociálních věcí. Sídla a územní obvody jsou stejné, jako sídla a obvody okresních úřadů. Ředitel úřadu práce je jmenován, případně odvoláván, ministrem MPSV. V České republice se nachází 77 úřadů práce.

Úřady práce mají na starosti pozorování a hodnocení stavu, který se na trhu práce vyskytuje. Občanům a zaměstnavatelům poskytují služby související se zaměstnaností. Zabývají se zprostředkováním vhodného zaměstnání pro uchazeče, kterým zároveň poskytují poradenské služby spojené s hledáním pracovní pozice, volbou povolání či rekvalifikací. Úřady práce vedou databázi uchazečů, volných pracovních pozic, nadále i evidenci pracovních povolení, které byly vydané cizincům a osobám bez státní příslušnosti. Rozhodují také o vyřazení uchazečů o zaměstnání z evidence a rozhodují o vyplácení hmotného zabezpečení. V neposlední řadě organizují rekvalifikační kurzy a podporují zaměstnavatele při zřizování nových pracovních míst. Kontrolují dodržování zákoníku práce, mzdových předpisů a v případě, že zjistí nedostatky, ukládají pokuty (Němec & Kotýnková, 2003).



Vývoj vztahů na trhu práce je ovlivňován státem. Ten využívá:

- aktivní politiky zaměstnanosti
- pasivní politiky zaměstnanosti

### **3.5.3 Aktivní politika zaměstnanosti**

Aktivní politikou zaměstnanosti se rozumí soubor nástrojů, pomocí kterých je usnadňován vstup nezaměstnaných osob na trh práce (Němec & Kotýnková, 2003).

Výdaje, které jsou do aktivní politiky zaměstnanosti vkládány, snižují výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti a objem vyplácených sociálních dávek. Hned co nastoupí uchazeč o zaměstnání na novou pracovní pozici, vrací se část prostředků, které byly vynaloženy na APZ, zpět do státního rozpočtu prostřednictvím odvedených daní z mezd (Beránková, 2004).

Aktivní politika zaměstnanosti je vykonávána pomocí těchto nástrojů:

- **Rekvalifikace**

Uchazeč o zaměstnání má díky rekvalifikaci možnost si rozšířit, zvýšit či získat novou kvalifikaci (Zákon č. 435/2004 Sb., 2004).

Mezi uchazečem o zaměstnání a úřadem práce je uzavřena písemná dohoda, ve které jsou vymezeny podmínky uskutečnění rekvalifikace. Zároveň je uzavřena i dohoda mezi budoucím zaměstnavatelem a úřadem práce, kde se zaměstnavatel zavazuje přijmout uchazeče s úspěšně dokončenou rekvalifikací (Němec & Kotýnková, 2003).

- **Veřejně prospěšné práce**

Jedná se o nové pracovní příležitosti pro obtížně umístitelné a dlouhodobě nezaměstnané uchazeče o zaměstnání. Pracovní příležitosti vznikají na základě dohody mezi úřadem práce a zaměstnavatelem. Často jde o práce související s úpravou veřejných prostranství, zeleně a úklidu měst a obcí. Lidem, evidovaným na úřadu práce, tak zůstávají pracovní návyky a zbavují se závislosti na vyplácených podporách v nezaměstnanosti a sociálních dávkách (Němec & Kotýnková, 2003).

### **3.5.4 Společensky účelná pracovní místa**

S podporou úřadu práce vznikají nová pracovní místa pro uchazeče o zaměstnání, kterým není možné zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem, včetně zahájení samostatně výdělečné činnosti uchazečem. Často jsou tato pracovní místa vytvářena, pokud je v dostupné vzdálenosti nedostatečná nabídka volných pracovních pozic.

Společensky účelné pracovní místo se zpravidla zřizuje na základě písemné dohody s úřadem práce (Němec & Kotýnková, 2003).

Na takto vytvořené pracovní místo může být poskytnut příspěvek, jehož výše je odvozena od různých kritérií uvedených v zákoně o zaměstnanosti (Zákon č. 435/2004 Sb., 2004).

- **Absolventská a praktikantská místa**

Absolventem je občan, který má úspěšně ukončené střední nebo vysokoškolské vzdělání a celkově nebyl zaměstnán déle než dva roky.

Pracovní místo má formu odborné praxe. Úřad práce uzavře s poskytovatelem zaměstnání písemnou dohodu v délce trvání maximálně 12 měsíců. Po dobu, kdy absolvent vykonává práci, vyplácí úřad práce mzdové náklady v plné nebo částečné výši (Němec & Kotýnková, 2003).

- **Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením**

Chráněným trhem nazýváme trh práce vytvořený zaměstnavateli, kteří zaměstnávají více než 50 % zdravotně postižených osob.

Pokud zaměstnavatel, na základě písemné dohody s úřadem práce, vytvoří místo pro osobu se zdravotním postižením, poskytne mu územní orgán příspěvek na zřízení pracovního místa. Příspěvek se liší dle stupně zdravotního postižení zaměstnávané osoby.

Každý zaměstnavatel zaměstnávající více než 25 osob je povinen zaměstnat určitý podíl osob se zdravotním postižením. V současné době činí podíl 4 %. Případně musí odebírat výrobky nebo služby od zdravotně postižených osob nebo tuto povinnost plní odvodem do státního rozpočtu. (Zákon č. 435/2004 Sb., 2004).

- **Poradenská a informační činnost**

Úřady práce, v rámci svých bezplatných služeb, poskytují poradenství fyzickým osobám, kterým radí s výběrem povolání, se sepsáním životopisu, motivačního dopisu a možnostmi rekvalifikace. Dále pomáhá posuzovat jejich osobnostní předpoklady, dovednosti a schopnosti. Radit mohou i zaměstnavatelům, kterým pomáhají s výběrem zaměstnanců dle různých předpokladů.

Informační činnost se týká především informování o možnosti zaměstnání a volných pracovních pozicích (Zákon č. 435/2004 Sb., 2004).

### **3.5.5 Pasivní politika zaměstnanosti**

Činnost, která spočívá v tlumení dopadů nezaměstnanosti prostřednictvím vyplácení podpor v nezaměstnanosti. Právě tyto podpory pomáhají vytvářet sociálně přijatelné podmínky pro osoby, které jsou dočasně nezaměstnané (Brožová, 2003).

Na vyplácení podpory má nárok ten uchazeč o zaměstnání, který byl alespoň 12 měsíců zaměstnán a je evidován na úřadu práce. Výše vyplácené podpory se odvíjí od průměrného výdělku v předchozím zaměstnání. Doba vyplácení se odvíjí od věku uchazeče o zaměstnání a je časově omezena. Podpůrčí doba je od 5 do 11 měsíců (Zákon č. 435/2004 Sb., 2004).

## **3.6 Důsledky nezaměstnanosti**

Práce či zaměstnání je pro člověka místo, kde se může seberealizovat, je užitečný a uplatní své znalosti i dovednosti. Z práce mu plyne nejen materiální prospěch, ale i prospěch z vytváření sociálních kontaktů a vazeb. Ztráta zaměstnání je velkým zásahem do života a na člověka má dopady dvojího typu. A to ekonomické a sociální (Buchtová, 2002).

Mezi ekonomické dopady se řadí ztráta produkce. Ta je zapříčiněna nevyužitými výrobními faktory práce. Úroveň produktu je tedy nižší než potenciální produkt (Brčák, Sekerka, Severová, & Stará, 2018). V souvislosti s tím vznikne mezi skutečným a potenciálním produktem produkční mezera. Zpravidla proto, že nezaměstnaní lidé nepřispívají k výrobě statků a služeb.

Se ztrátou produktu souvisí vyšší výdaje na podporu v nezaměstnanosti a nižší příjmy státního rozpočtu. Nižší daňové příjmy jsou způsobeny tím, že lidé bez práce neodvádějí ze svých mezd daně. Snižují se i odvody na sociální a zdravotní pojištění. Firmám klesají zisky v důsledku nižší produkce. Státu rostou výdaje v souvislosti se zvýšeným objemem vyplácených podpor v nezaměstnanosti a dalších sociálních dávek (Brožová, 2003).

Nezaměstnanost poznamenává jednotlivce hlavně po stránce psychické. Na jejím prožívání se podílí psychická vybavenost člověka, typ osobnosti a také schopnost adaptovat se. Duševní rozpoložení se poté odráží v rodinných i sociálních vztazích a také zdravotním stavu. Ztráta, ale i snaha nové zaměstnání nalézt, často vede k depresím, frustraci, poklesu sebevědomí a sociální izolaci. Nedostatek finančních prostředků také omezuje nezaměstnaného jedince ve vykonávání volnočasových aktivit (Němec & Kotýnková, 2003; Buchtová, 2002). Nezaměstnaný člověk nemá příležitost získávat nové zkušenosti a znalosti v pracovním procesu, a to vede ke snižování jeho kvalifikace. Nestačí se přizpůsobovat inovacím a technologickému postupu. Po určité době ztrácí také pracovní návyky a jeho životní úroveň klesá (Brožová, 2003). Při dlouhotrvající nezaměstnanosti je osoba bez zaměstnání méně atraktivní pro potenciální zaměstnavatele.

Při vyšším nárůstu nezaměstnanosti může ve společnosti dojít k častějšímu výskytu civilizačních chorob, vzestupu kriminality, zvýšení počtu závislých osob (např. alkoholismus, narkomanie) a počtu sebevražd (Pavelka, 2007).

## 4 Praktická část

### 4.1 Charakteristika Středočeského kraje

Středočeský kraj je z hlediska velikosti, počtu obcí a počtu obyvatel největším krajem v České republice. Zabírá 14 % rozlohy státu a zcela obklopuje hlavní město Prahu, s nímž má hustou dopravní síť. Území kraje je rozděleno na 12 okresů. Jde o okresy Benešov, Beroun, Kolín, Kladno, Kutná Hora, Mělník, Mladá Boleslav, Nymburk, Praha-východ, Praha-západ, Příbram a Rakovník. Jako jediný z krajů nemá své vlastní krajské město, krajský úřad sídlí v Praze.

V kraji se celkem nachází 1144 obcí. Nejvíce v mladoboleslavském a příbramském okresu, v každém 120 obcí. Nejméně se jich nachází v okresu Mělník, 69 obcí.

Ke konci roku 2018 ve Středočeském kraji žilo 1 369 332 obyvatel. Spousta z nich dojíždí do hlavního města do zaměstnání (ČSÚ, 2020).

Obrázek 1: Mapa Středočeského kraje



Zdroj: <https://stredoceskykraj.webnode.cz/info-o-stredoceskem-kraji/>

### 4.2 Charakteristika okresu Benešov

Okres Benešov je díky své rozloze 1 475 km<sup>2</sup> druhým největším okresem ve Středočeském kraji. Území je z 61,3 % pokryto zemědělskou půdou a 28,1 % rozlohy okresu je zalesněno. Benešovsko je oblastí s několika národními kulturními památkami. Mezi ně patří nejnavštěvovanější zámek Konopiště, hrad Český Šternberk, Sázavský klášter či barokní

zámek Jemniště. Krajina poskytuje možnosti pro rekreaci a turistiku. Na jihu okresu se nachází chráněná krajinná oblast Blaník a na severovýchodě leží národní přírodní rezervace Ve Studeném.

Okres se člení na 3 správní obvody – Benešov, Vlašim a Votice. V okrese se nachází 94 obcí, 9 měst a 11 městysů. V okrese žije 98 708 obyvatel. Z toho 16 581 žije v okresním městě Benešov. Okres má druhou nejnižší hustotu zalidnění ve Středočeském kraji, nedosahuje ani 67 obyvatel na km<sup>2</sup>.

V okrese Benešov je celkem zaevidováno 25 839 ekonomických subjektů z toho 21 373 jsou fyzické osoby. Převažující je velkoobchodní a maloobchodní činnost, stavebnictví, průmysl, zemědělství a lesnictví. Mezi přední zaměstnavatele patří sklárny Kavalier Sázava, strojírenský podnik Baest Benešov, BCS Benešov, pekařství BENE A Benešov, Kemper Poříčí nad Sázavou, Nvision Votice, Sellier & Bellot Vlašim a ČEZ.

Rozvoj průmyslových zón a dobrá dostupnost do Prahy má vliv na nízký podíl nezaměstnaných osob. V roce 2018 byl podíl 1,6 %, tedy třetí nejnižší ve Středočeském kraji. Skrze okres prochází dálnice D1 a železniční trať 220 Praha – České Budějovice (ČSÚ, Charakteristika okresu Benešov, 2020).

**Obrázek 2: Mapa okresu Benešov**



Zdroj: [mesta.obce.cz/vyhledat2.asp?okres=3201&vzhled=ul](http://mesta.obce.cz/vyhledat2.asp?okres=3201&vzhled=ul)

### 4.3 Podíl nezaměstnaných osob ve Středočeském kraji

V roce 2018 je Středočeský kraj šestým krajem s nejnižším podílem nezaměstnaných osob v České republice. V jednotlivých okresech se podíl nezaměstnaných osob pohybuje od 1,13 % do 3,75 %. Nejnižší podíl je v okrese Praha-východ a nejvyšší v okrese Nymburk. Takové kolísání je způsobeno hlavně vzdáleností do hlavního města, kam spoustu lidí dojíždí do zaměstnání.

V tabulce níže je uveden podíl nezaměstnaných osob a počet uchazečů o zaměstnání vedených na úřadu práce ve Středočeském kraji za roky 2008 až 2018.

**Tabulka 1: Podíl nezaměstnaných osob ve Středočeském kraji**

Rok	Podíl nezaměstnaných osob (v %)	Počet uchazečů
2008	3,0	31 220
2009	4,6	49 144
2010	5,6	54 716
2011	5,6	50 594
2012	5,7	54 451
2013	6,5	61 681
2014	6,6	56 674
2015	5,7	48 102
2016	4,7	38 966
2017	3,6	29 370
2018	2,8	25 238

Zdroj: Veřejná databáze ČSÚ, vlastní zpracování

Z tabulky 1 vyplývá, že počet uchazečů o zaměstnání byl nejvyšší v roce 2013. O práci se v té době ucházelo celkem 61 681 osob. Naopak v roce 2018 byl počet uchazečů nejnižší, oproti roku 2013 o 36 443 uchazečů. V roce 2009 počet uchazečů o zaměstnání rostl v důsledku hospodářské krize. Oproti předchozímu roku se zvýšil podíl nezaměstnaných osob o 1,6 %. Po již zmiňovaném roce 2013 začal počet uchazečů opět klesat, a to díky zlepšení podmínek na trhu práce po ukončení hospodářské krize.

#### 4.4 Podíl nezaměstnaných osob v okrese Benešov

Benešovský okres patří mezi okresy s nejnižším podílem nezaměstnaných osob ve Středočeském kraji. Hodnoty podílu nezaměstnaných osob se již druhým rokem pohybují pod celorepublikovým průměrem, který v roce 2018 činil 3,1 %. Největší zásluhu na nízkém podílu má zvyšující se poptávka zaměstnavatelů po nových zaměstnancích a zlepšující se podmínky na trhu práce (Bartůněk, 2019).

V tabulce 2 je uveden podíl nezaměstnaných osob a počet uchazečů o zaměstnání v období od roku 2008 do roku 2018.

**Tabulka 2: Podíl nezaměstnaných osob v okrese Benešov**

Rok	Podíl nezaměstnaných osob (v %)	Počet uchazečů
2008	2,1	1 569
2009	3,2	2 858
2010	4,2	3 217
2011	4,3	2 933
2012	4,3	3 288
2013	5,2	3 690
2014	4,9	2 774
2015	3,8	2 465
2016	3,1	1 829
2017	2,2	1 331
2018	1,6	1 101

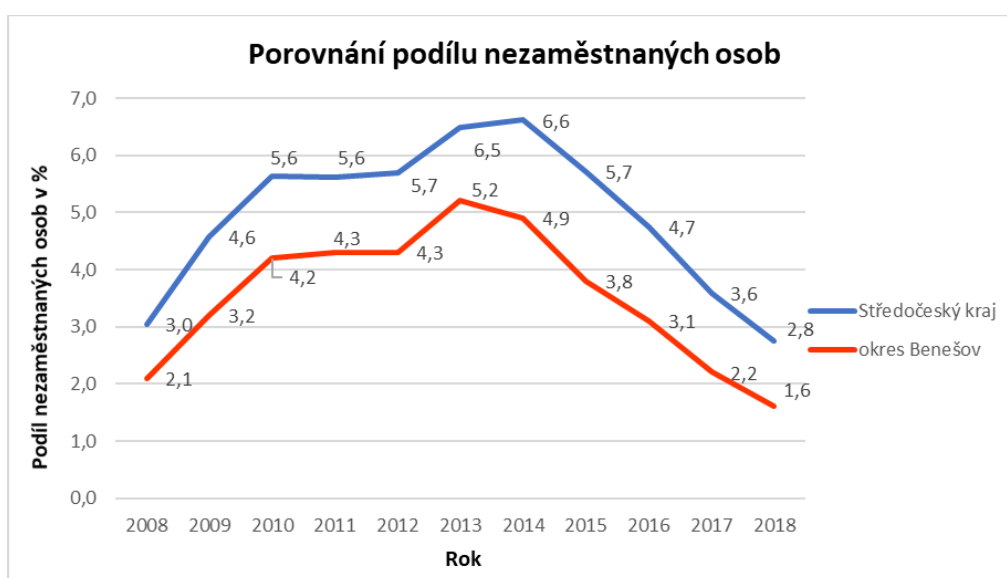
Zdroj: Veřejná databáze ČSÚ, vlastní zpracování

Na základě číselných údajů lze říci, že stejně jako u dat v tabulce 1, se projevily důsledky hospodářské krize. V roce 2009 byl oproti předchozímu roku zaznamenán nejvyšší skok, a to zvýšení o 1,1 % na hodnotu 3,2 %. Podíl nezaměstnaných osob se od té doby postupně zvyšoval až na nejvyšší hodnotu 5,2 % v roce 2013. V tomto roce byl nejvyšší i počet uchazečů o pracovní místo a to 3 690 lidí. V roce 2018 je podíl nezaměstnaných osob a počet uchazečů nejnižší za celé sledované období. Rozdíl oproti nejvyšší hodnotě je 2 589 uchazečů.



V grafu 7 je zobrazeno porovnání podílu nezaměstnaných osob ve Středočeském kraji a okrese Benešov. Již na první pohled je patrná stejná vývojová tendence. V benešovském okrese jsou hodnoty dlouhodobě nižší než ve Středočeském kraji. Nejvyšší rozdíl mezi okrese a krajem byl zaznamenán v roce 2015, kdy odchylka byla ve výši 1,9 %. Nejnižší odchylka byla v roce 2008, tedy 0,9 %. Nejnižší podíl nezaměstnaných osob měly obě sledované oblasti v roce 2018.

**Graf 7: Porovnání podílu nezaměstnaných ve Středočeském kraji**



Zdroj: Veřejná databáze ČSÚ, vlastní zpracování

## 4.5 Struktura uchazečů o zaměstnání

### 4.5.1 Struktura uchazečů z hlediska věku

V tabulce 3 jsou uvedeny číselné hodnoty za jednotlivé věkové skupiny. Z hlediska věku jsou znevýhodněni zpravidla mladí lidé, čerství absolventi škol bez praxe a osoby starší 50 let. To se také odráží v počtu nezaměstnaných osob v příslušných kategoriích.

Zlomovým rokem byl rok 2009, kdy se přibližně o polovinu zvýšil počet nezaměstnaných osob napříč všemi věkovými kategoriemi. V kategorii do 19 let o 92 uchazečů, ve skupině 20-29 let o 363 osob, 30-39 let o 301 osob, 40-49 let o 209, 50-59 let o 298 a v poslední skupině nad 60 let o 26 uchazečů. Počet nezaměstnaných se nadále zvyšoval až do roku 2013, ale již ne tak rapidním tempem. V kategorii 20-29 let se v tomto roce počet nezaměstnaných osob vyšplhal na nejvyšší hodnotu za celé sledované období, i v rámci věkových kategorií, a to na hodnotu 1 003 osob. Naopak nejnižší hodnotou v této věkové kategorii bylo 200 nezaměstnaných osob v roce 2018.

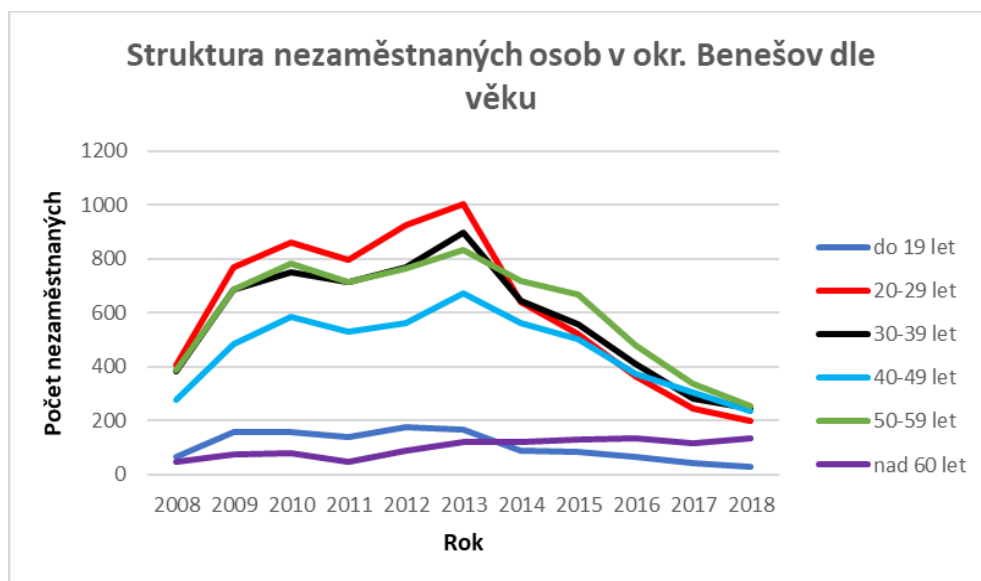
**Tabulka 3: Nezaměstnané osoby v okrese Benešov z hlediska věku**

Rok	do 19 let	20-29 let	30-39 let	40-49 let	50-59 let	nad 60 let	Celkem
2008	67	406	385	275	389	47	1 569
2009	159	769	686	484	687	73	2 858
2010	158	862	749	587	782	79	3 217
2011	137	798	712	528	713	45	2 933
2012	176	925	768	564	766	89	3 288
2013	166	1 003	896	671	832	122	3 690
2014	89	639	645	564	718	119	2 774
2015	86	519	557	501	670	132	2 465
2016	66	363	411	373	480	136	1 829
2017	43	247	281	306	336	118	1 331
2018	30	200	247	238	252	134	1 101

Zdroj: Veřejná databáze ČSÚ, vlastní zpracování

Graf 8 znázorňuje věkové složení nezaměstnaných osob v okrese Benešov. Do roku 2013 tvořily nejpočetnější skupinu nezaměstnané osoby od 20 do 29 let. Od roku 2014 převážila věková skupina 50-59 let. Zároveň začaly počty jednotlivých věkových skupin klesat. Výjimkou je skupina osob nad 60 let. Ti jsou u potencionálních zaměstnavatelů znevýhodněni blížícím se důchodovým věkem. Pomaleji se také přizpůsobují novým technologiím (Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2019).

**Graf 8: Struktura nezaměstnaných osob v okrese Benešov dle věku**



Zdroj: Veřejná databáze ČSÚ, vlastní zpracování

#### 4.5.2 Struktura uchazečů z hlediska pohlaví

V tabulce níže jsou uvedena data týkající se rozdělení uchazečů dle pohlaví.

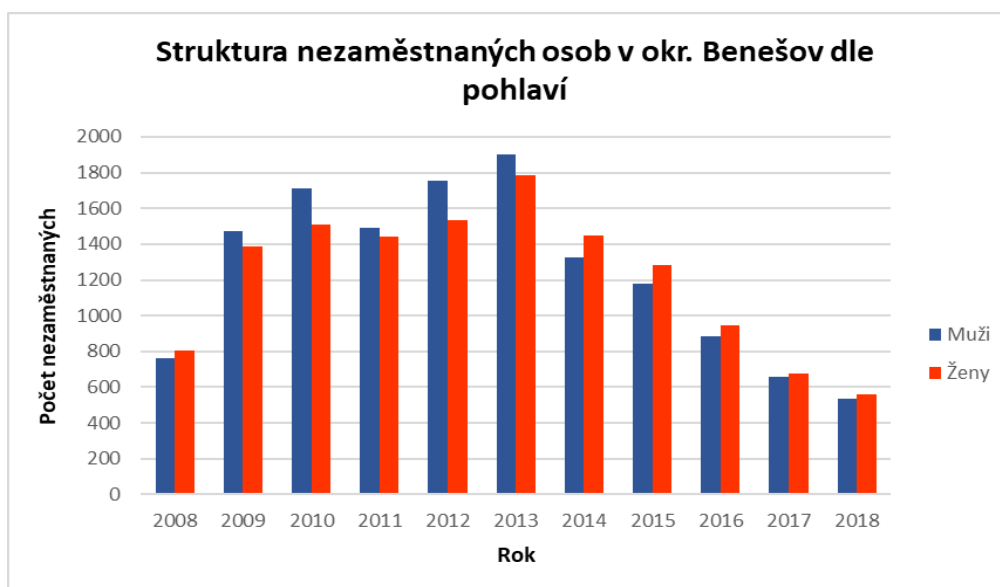
**Tabulka 4: Nezaměstnané osoby v okrese Benešov dle pohlaví**

Rok	Muži	Ženy	Celkem	Podíl muži (%)	Podíl ženy (%)
2008	763	806	1 569	48,6	51,4
2009	1 473	1 385	2 858	51,5	48,5
2010	1 709	1 508	3 217	53,1	46,9
2011	1 492	1 441	2 933	50,9	49,1
2012	1 752	1 536	3 288	53,3	46,7
2013	1 903	1 787	3 690	51,6	48,4
2014	1 327	1 447	2 774	47,8	52,2
2015	1 181	1 284	2 465	47,9	52,1
2016	883	946	1 829	48,3	51,7
2017	657	674	1 331	49,4	50,6
2018	538	563	1 101	48,9	51,1

Zdroj: Veřejná databáze ČSÚ, vlastní zpracování

Podíl mužského pohlaví na celkovém počtu uchazečů se ve sledovaném období pohyboval od 47,8 – 53,3 %. Nejvyšší hodnota se vyskytovala v roce 2012. Tento rok se v okrese Benešov na úřad práce přihlásilo 1 752 mužů. Nejnižší hodnota se u mužů vyskytovala v roce 2014. Oproti tomu ženy měly na celkovém počtu nezaměstnaných osob podíl v rozmezí od 46,7 do 52,2 %. Nejvyšší podíl žen byl zaznamenán ke konci roku 2014, v přepočtu 1 447 osob, o 120 jednotlivců více než ve skupině mužů. Nejvyšší rozdíl mezi podíly se vyskytl v roce 2012. Tehdy muži převažovali nad ženami o 6,6 %, řádově o 216 jednotlivců. Genderově nejvyváženějším byl rok 2017, kdy rozdíl mezi podílem mužů a žen byl 1,3 %, řádově o 17 osob.

**Graf 9: Struktura nezaměstnaných osob v okrese Benešov dle pohlaví**



Zdroj: Veřejná databáze ČSÚ, vlastní zpracování

Z grafu 9 je viditelná převaha žen evidovaných na úřadu práce v roce 2008, a poté v letech 2013 až 2018. Nejednalo se o výraznou převahu. Žen bylo v těchto letech evidováno řádově o pár desítek více než mužů. Muži převažovali v letech 2009 až 2013.

#### 4.5.3 Struktura uchazečů z hlediska dosaženého vzdělání

Nejvyšší hodnoty se vyskytují u uchazečů se středním vzděláním bez maturitní zkoušky. Čerství absolventi tvoří specifickou skupinu mezi osobami hledající zaměstnání. Mezi největší problémy, které absolventi po dokončení vzdělání mají, patří např. nulová praxe, neochota dojíždět daleko do zaměstnání, zkreslené představy o mzdě, nízká zodpovědnost či

získané vzdělání v oboru, po kterém je na trhu práce poptávka již uspokojena (Bartůněk, 2019).

**Tabulka 5: Nezaměstnané osoby v okrese Benešov z hlediska dosaženého vzdělání**

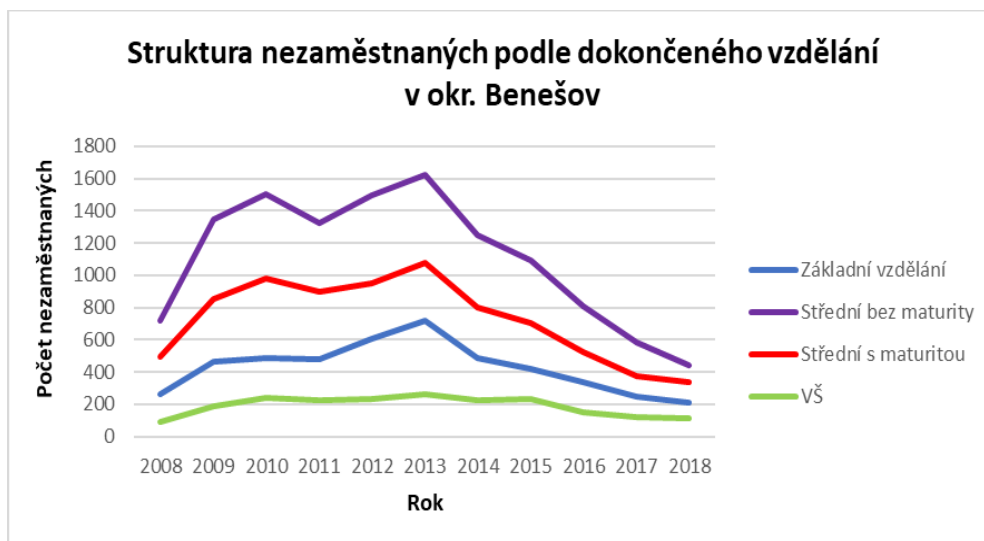
Rok	Základní vzdělání	Střední bez maturity	Střední s maturitou	VŠ
2008	263	716	493	93
2009	462	1 345	857	190
2010	490	1 502	981	241
2011	483	1 321	901	222
2012	604	1 497	949	233
2013	716	1 627	1 081	262
2014	488	1 250	802	228
2015	423	1 094	705	236
2016	339	809	527	152
2017	245	584	377	123
2018	207	444	334	112

Zdroj: Veřejná databáze ČSÚ, vlastní zpracování

Nejpočetnější skupinou jsou uchazeči se středním vzděláním bez maturitní zkoušky. V roce 2008 dosáhla jejich výše 716 osob. V následujícím roce došlo k nárůstu o 629 uchazečů. Počet uchazečů kolísal. Po roce 2013, kdy byla zaznamenána nejvyšší hodnota 1 627 uchazečů, začaly hodnoty klesat až na číslo 444. Podobně početnou skupinou jsou nezaměstnané osoby se středním vzděláním s maturitou. Nejvyšší hodnota byla u této skupiny zaznamenána v roce 2013. V tomto roce poprvé ve sledovaném období hodnota přesáhla jeden tisíc. Skupina se základním vzděláním je přibližně dvakrát početnější než skupina s vysokoškolským vzděláním. U obou těchto skupin byl nejvyšší počet uchazečů zjištěn v období roku 2013. U vysokoškolsky vzdělaných osob byla nejnižší hodnota zaznamenána v roce 2008, celkem 93 uchazečů.

V grafu 10 jsou data z tabulky 5 zobrazena graficky. Na první pohled je vidět převaha uchazečů ze středních škol bez maturity. Nejnižší počet uchazečů dlouhodobě vykazuje skupina osob s vysokoškolským diplomem.

**Graf 10: Struktura nezaměstnaných osob v okrese Benešov z hlediska vzdělání**



Zdroj: Veřejná databáze ČSÚ, vlastní zpracování

#### 4.5.4 Struktura uchazečů z hlediska doby evidence na úřadu práce

Uchazeči o zaměstnání se dále rozlišují podle doby, kterou stráví v evidenci úřadu práce. Kategorie nad 12 měsíců se může kvalifikovat jako tzv. dlouhodobá nezaměstnanost. Do této skupiny patří lidé, kteří již pracovat nechtějí nebo již nedoufají, že zaměstnání naleznou.

Dle níže uvedených údajů v tabulce 6 se počet uchazečů ve skupině hledajících zaměstnání skrze úřadu práce déle než 1 rok pohyboval od 161 do 1 268 osob. Nejvyšší hodnota byla zaznamenána v roce 2013 a nejnižší v roce 2008. Dalo by se říci, že s rostoucí dobou evidence na ÚP se počet uchazečů o zaměstnání snižuje. Výjimku tvoří skupina osob, které hledají zaměstnání déle než 12 měsíců. V období let 2013 až 2014 přesahoval počet uchazečů v této kategorii 1 000 osob. V roce 2015 měl vývoj uchazečů o zaměstnání napříč všemi skupinami klesající tendenci.

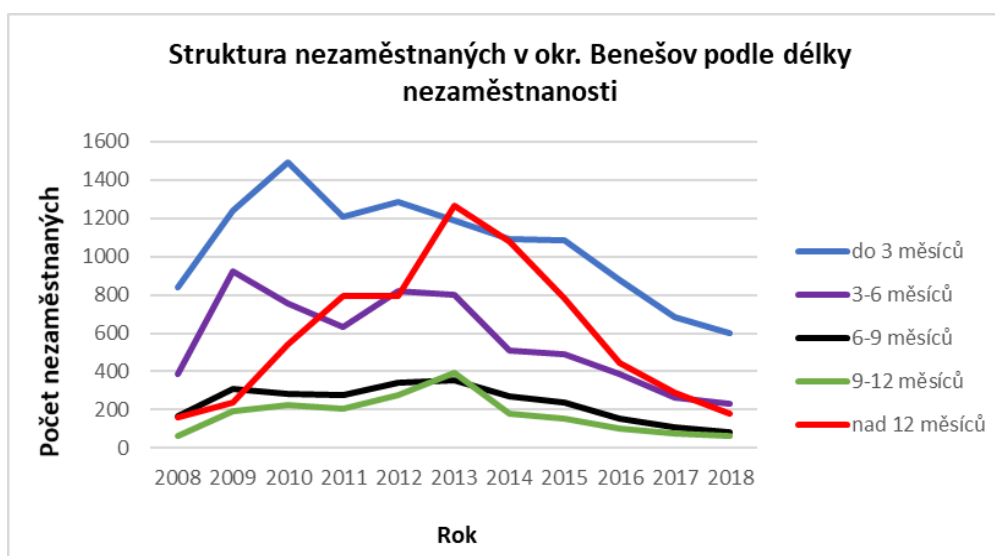
Dále je patrné, že většina uchazečů stráví na úřadu práce dobu kratší než 3 měsíce. Za sledované období se jejich počet pohyboval v rozmezí od 599 do 1492 osob. Nejvyšší počet byl zaznamenán v roce 2010, nejnižší naopak v roce 2018.

**Tabulka 6: Struktura uchazečů z hlediska doby evidence na úřadu práce**

Rok	do 3 měsíců	3-6 měsíců	6-9 měsíců	9-12 měsíců	nad 12 měsíců
2008	839	385	166	61	161
2009	1 238	923	307	196	237
2010	1 492	756	286	226	541
2011	1 210	634	277	206	795
2012	1 282	820	344	276	794
2013	1 190	802	357	394	1 268
2014	1 089	509	268	183	1 076
2015	1 082	489	236	156	784
2016	877	390	154	105	442
2017	685	265	108	77	293
2018	599	234	83	62	183

Zdroj: Veřejná databáze ČSÚ, vlastní zpracování

Graf 11 zobrazuje postupný vývoj nezaměstnaných osob rozdělených dle délky nezaměstnanosti. Nejvyšší podíl mají osoby, které do 3 měsíců naleznou zaměstnání. V roce 2013 je zobrazen nárůst ve skupině osob, které jsou evidované na ÚP déle než 1 rok. Nejméně zastoupenými kategoriemi jsou skupiny 6-9 měsíců a 9-12 měsíců. Ty se dlouhodobě pohybovaly pod hranicí 400 nezaměstnaných osob.

**Graf 11: Struktura nezaměstnaných osob dle délky evidence na ÚP v okrese Benešov**

Zdroj: Veřejná databáze ČSÚ, vlastní zpracování

#### 4.6 Uchazeči o zaměstnání se zdravotním postižením

Podíl nezaměstnaných osob se zdravotním postižením se ve sledovaném pohyboval v průměru kolem 13 %. Výše podílu se odvíjí od celkového počtu nezaměstnaných osob. Nejvyšší podíl zdravotně postižených osob na nezaměstnaných osobách byl zaznamenán v roce 2017, kdy činil 17,05 %. Počet osob se ZP a zároveň i počet nezaměstnaných osob byly v tomto roce druhé nejnižší ve sledovaném období. Nejnižšího podílu osob se zdravotním postižením bylo dosaženo v roce 2012. Podíl se zastavil na čísle 10,46 %, o rok déle byl podíl o 0,27 % vyšší. V následujících letech se hodnota podílu zdravotně postižených žadatelů o zaměstnání na nezaměstnaných osobách zvyšovala v průměru o 1,4 %. V roce 2018 bylo uchazečů se ZP o zaměstnání za celé sledované období nejméně. Zároveň byl nejnižší i celkový počet nezaměstnaných osob, a to ve výši 1101.

**Tabulka 7: Počet nezaměstnaných osob se zdravotním postižením v okrese Benešov**

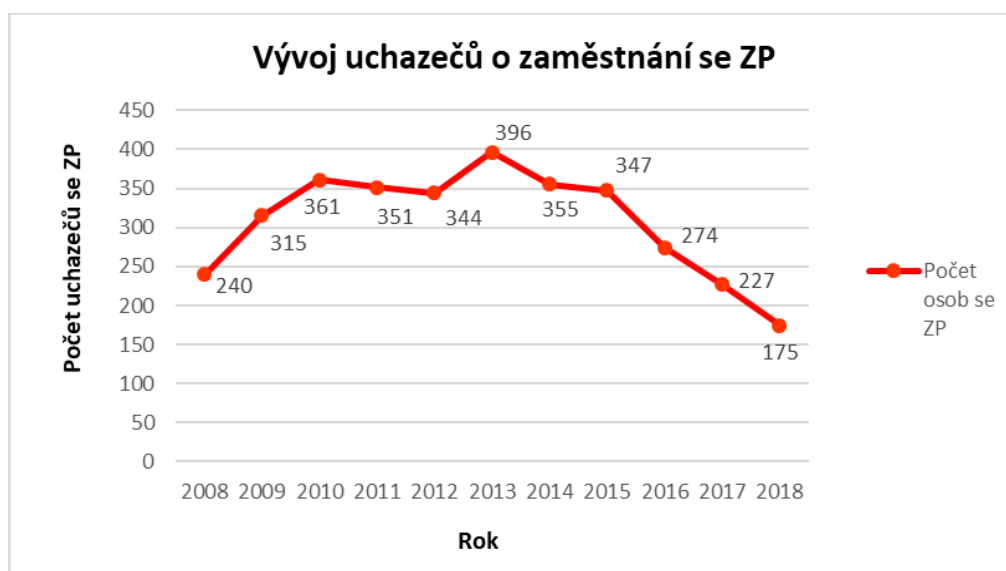
Rok	Počet uchazečů se ZP	Podíl osob se ZP na nezaměstnaných osobách	Celkový počet nezaměstnaných osob
2008	240	15,30	1 569
2009	315	11,02	2 858
2010	361	11,22	3 217
2011	351	11,97	2 933
2012	344	10,46	3 288
2013	396	10,73	3 690
2014	355	12,80	2 774
2015	347	14,08	2 465
2016	274	14,98	1 829
2017	227	17,05	1 331
2018	175	15,89	1 101

Zdroj: Veřejná databáze ČSÚ, vlastní zpracování



V grafu 12 je zobrazen vývoj počtu osob se zdravotním postižením. Po roce 2009 začal mít vývoj rostoucí tendenci. Nejvyšší počet uchazečů se ZP byl v roce 2013, 396 osob. Od tohoto roku začal počet zdravotně postižených uchazečů o zaměstnání postupně klesat. Během pěti let se počet uchazečů se ZP snížil o 221 na hodnotu 175 uchazečů v roce 2018.

**Graf 12: Vývoj počtu zdravotně postižených uchazečů o zaměstnání v okrese Benešov**



Zdroj: Veřejná databáze ČSÚ, vlastní zpracování

#### 4.7 Vývoj volných pracovních míst v okrese Benešov

Počet uchazečů na 1 pracovní místo se získá podílem celkového počtu nezaměstnaných osob a počtem volných pracovních míst.

V tabulce 8 jsou uvedena data týkající se tohoto ukazatele. Nejhorší stav počtu volných pracovních míst na 1 uchazeče byl zaznamenán v roce 2010. Tehdy na 1 volné pracovní místo připadalo 13,1 uchazeče o zaměstnání. Podobná situace byla zaznamenána v roce 2013, kdy na 1 pracovní místo připadalo 12,7 uchazeče. Nejlepší situace na trhu práce za sledované období nastala v roce 2018. Na jednoho uchazeče nepřipadala ani jedna celá pracovní pozice. Tato hodnota byla zapříčiněna hlavně nejnižším počtem nezaměstnaných osob za celé sledované období. Počet volných pracovních pozic dosáhl nejvyšší hodnoty, a to 1 805 neobsazených pracovních míst.

**Tabulka 8: Počet volných pracovních míst v okrese Benešov**

Rok	Počet volných pracovních míst	Počet uchazečů na 1 pracovní místo	Celkový počet nezaměstnaných osob
2008	897	1,7	1 569
2009	300	9,5	2 858
2010	246	13,1	3 217
2011	344	8,5	2 933
2012	331	9,9	3 288
2013	290	12,7	3 690
2014	812	3,4	2 774
2015	881	2,8	2 465
2016	1 082	1,7	1 829
2017	1 283	1,04	1 331
2018	1 805	0,6	1 101

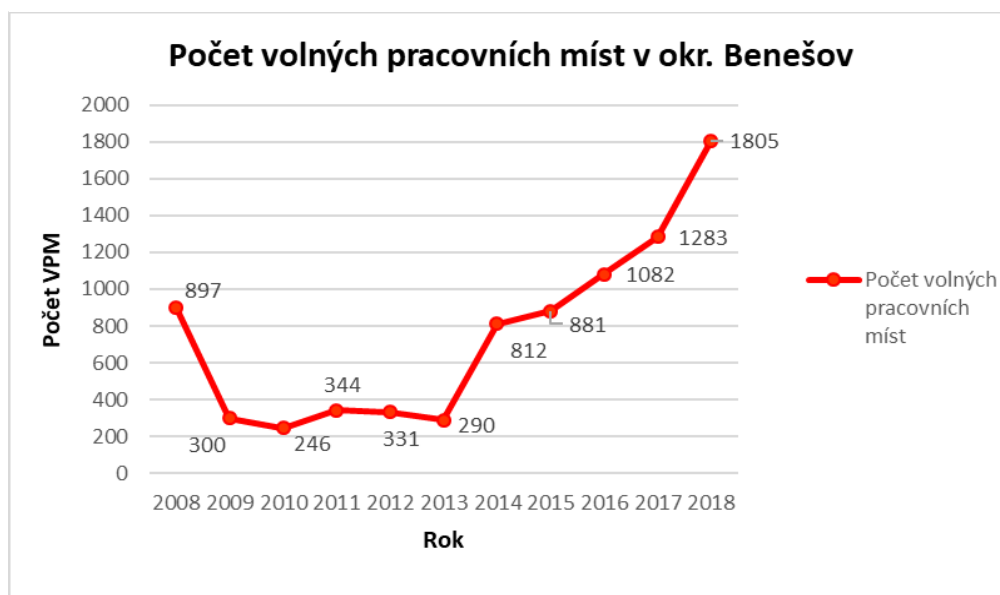
Zdroj: Veřejná databáze ČSÚ, vlastní zpracování

V grafu 13 je zobrazen vývoj volných pracovních míst v okrese Benešov.

Po roce 2009 počet volných pracovních pozic mírně kolísal kolem hodnoty 300 a po roce 2013 začal počet volných míst narůstat. V roce 2014 se, oproti předchozímu roku, počet volných míst zvýšil o 522. V dalších letech nebyl nárůst již rapidní.

Zaměstnavatelé se v roce 2018 viditelně potýkali s nedostatkem zaměstnanců. Nejen v okrese Benešov, ale v celé České republice v tomto roce převažovala poptávka po pracovnících ve zpracovatelském průmyslu, nejvíce po obsluze strojů, montážních dělnících, řidičích automobilů a obsluze vysokozdvížných vozíků. Dále byla nejvyšší poptávka po pracovnících ve stavebnictví, poté ve velkoobchodě, maloobchodě, v administrativě či po řemeslnících (Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2019).

**Graf 13: Vývoj počtu volných pracovních míst v okrese Benešov**



Zdroj: Veřejná databáze ČSÚ, vlastní zpracování

#### **4.8 Nezaměstnanost dle správních obvodů okresu Benešov**

V tabulce 9 jsou uvedeny údaje týkající se nezaměstnanosti ve správních obvodech benešovského okresu v posledním měsíci roku 2018. Správní obvody jsou 3 - Benešov, Vlašim a Votice.

Správní obvod Benešov má nejvyšší počet obyvatel a zároveň i nejvíce dosažitelných uchazečů. Podíl nezaměstnaných osob ve výši 1,38 % ho řadí na druhé místo z těchto tří správních obvodů. Nejvyšší podíl nezaměstnaných osob byl vykázán ve správním obvodu Vlašim – 1,81 %. Dosažitelných uchazečů má o necelou polovinu méně než Benešov. Z pohledu podílu nezaměstnaných osob je na tom nejlépe správní obvod Votice. Tam hodnota podílu dosáhla 1,29 %. Nejméně volných pracovních míst má správní obvod Votice, 272 míst, poté Vlašim 306 volných míst a nejvíce pozic nabízí Benešov, 1173 míst.

**Tabulka 9: Nezaměstnanost ve správních obvodech okresu Benešov (prosinec 2018)**

	Podíl nezaměstnaných osob (v %)			Dosažitelní uchazeči (15-64 let)	Obyvatelstvo (15-64 let)	Volná pracovní místa
	celkem	Ženy	muži			
Benešov	1,38	1,39	1,37	526	38 217	1173
Vlašim	1,81	1,78	1,84	299	16 521	306
Votice	1,29	1,40	1,20	101	7 800	272

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí, vlastní zpracování

## 5 Závěr

Cílem této bakalářské práce bylo analyzovat vývoj nezaměstnanosti v konkrétním okrese Středočeského kraje, okresu Benešov. Míra nezaměstnanosti v České republice patří k nejnižší v Evropské unii a její hodnota je v každém regionu ČR jiná. Je to ovlivněno počtem obyvatel, polohou a také silnými a slabými stránkami daného regionu. Mezi nejsilnější stránku okresu Benešov patří dobrá dopravní dostupnost do hlavního města. Dlouhodobě vykazuje tento okres nízkou míru nezaměstnanosti. Ve sledovaném období byl podíl nezaměstnaných osob v roce 2018, ve Středočeském kraji i okresu Benešov, nejnižší. Rozdíl mezi podíly činil 1,2 %. V roce 2018 byl podíl nezaměstnaných osob v okrese Benešov 1,6 %. Nejvyšší hodnota byla zaznamenána v roce 2013, a to 5,2 %. Tomuto roku byla přiřazena i nejvyšší hodnota z hlediska počtu osob evidovaných na úřadech práce. Nicméně počet uchazečů o zaměstnání od té doby klesal až na hodnotu 1 101 osob v posledním roce sledovaného období. V tomto roce se zaměstnavatelé potýkali s nejvyšším nedostatkem zaměstnanců, co se počtu volných pracovních míst týká. Za celé období roku 2018 bylo nabízeno celkem 1 805 volných pracovních pozic. Z pohledu délky evidence na úřadu práce jsou uchazeči, ve většině případů, evidováni dobu kratší než 3 měsíce. Z toho vyplývá, že poptávka zaměstnavatelů se zvyšuje. Nicméně jsou stále početné i osoby, které jsou evidované dobu delší než jeden rok. Ti si častokrát odvyknou od pracovních návyků, pracovat nechtějí, anebo jim stačí žít ze sociálních dávek, které jim jsou vypláceny státem.

Na základě provedené analýzy bylo zjištěno, že nejrizikovějšími skupinami mezi nezaměstnanými osobami jsou mladí lidé ve věkové kategorii mezi 20 a 29 lety a osoby starší 50 let. Jejich počty jsou za sledované období nejvyšší z uvedených věkových kategorií. Část osob v první kategorii jsou absolventi vysokých škol, kteří většinou nemají žádnou praxi, a ne každý zaměstnavatel je ochotně vezme do zaměstnání. Raději upřednostní člověka se zkušenostmi. Uchazeči o zaměstnání s vysokoškolským vzděláním nejsou v okrese Benešov zastoupeni v takové míře, jako uchazeči se vzděláním středoškolským, ať už s maturitou či s výučním listem. Zastoupení těchto skupin oproti uchazečům s vysokoškolským diplomem je podstatně vyšší. V posledním sledovaném roce se jednalo o 444 uchazečů s výučním listem a o 334 uchazečů s maturitou. Vysokoškolsky vzdělaných bylo registrováno 112 a se základním vzděláním pouze 207 uchazečů. Osoby se zdravotním postižením jsou na trhu práce specifickou skupinou. Nezaměstnaným zdravotně postiženým osobám se stát snaží pomoci zřizováním chráněných pracovních míst. Rovněž je zaměstnávání OZP ošetřeno v zákoně. Ve

sledovaném období se průměrně podíl nezaměstnaných osob se zdravotním postižením pohyboval kolem 13 %. V roce 2018 byl podíl 15,89 %, tedy 175 osob.

V jednotlivých správních obvodech jsou hodnoty podílu nezaměstnaných osob podobné jako v celém okrese Benešov. Ve správním obvodě Benešov, kde žije ze všech správních obvodů nejvíce obyvatel hlavně díky přítomnosti okresního města, byl v posledním měsíci sledovaného období podíl nezaměstnaných osob 1,38 %. Byl zde i nejvyšší počet volných pracovních míst. Nejhůře je na tom správní obvod Vlašim. Ten zaznamenal 1,81% podíl nezaměstnaných osob.

V současné době můžeme situaci v okrese Benešov hodnotit jako pozitivně se vyvíjející. Podíl nezaměstnaných osob se každým rokem snižuje. Nicméně neustále roste počet volných pracovních míst, na které nemohou zaměstnavatelé vhodného uchazeče najít. Tuto situaci musí častokrát řešit zaměstnáváním cizích státních příslušníků.

Ministerstvo práce a sociálních věcí se snaží problematiku nezaměstnanosti řešit pomocí aktivní politiky zaměstnanosti a jejích nástrojů. Nástroje, které používá se dají pokládat za efektivní, nicméně velkou překážku tvoří pasivní politika zaměstnanosti. Vyplácení sociálních dávek odrazuje některé nezaměstnané osoby od aktivního hledání vhodného zaměstnání.

## 6 Seznam použitých zdrojů

### Bibliografie

BRČÁK, Josef, Bohuslav SEKERKA, Lucie SEVEROVÁ a Dana STARÁ,  
2018. *Makroekonomie: makroekonomický přehled*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš  
Čeněk. 262 s. ISBN 978-80-7380-708-5

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

BUCHTOVÁ, Božena. & kolektiv, a., 2002. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a  
sociální problém*. První vydání editor Praha 7: Vydavatelství Grada Publishing a.s.. 236 s.  
ISBN: 80-247-9006-8

HOLMAN, Robert, 2016. *Ekonomie*. 6 vyd. editor Praha: Vydavatelství C.H. Beck. 696 s.  
ISBN 978-80-7400-006-5

KLÍMA, Jan., 2006. *Makroekonomie*. 1. vyd. Praha: Vydavatelství Alfa Publishing. 141 s.  
ISBN: 80-86851-27-3

KONEČNÝ, Bronislav a Sojka, Milan., 2006 *Malá encyklopedie moderní ekonomie*. 6. vyd.  
Praha: Nakladatelství Libri. 280 s. 978-80-7277-328-2

KOTÝNKOVÁ, Magdalena a Otakar NĚMEC, 2003. *Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a  
tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU*. Praha: Professional Publishing. 199  
s. ISBN 80-86419-48-7.

MAREŠ, Petr, 1994. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3 vyd. upr. Praha: Sociologické  
nakladatelství. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). 151 s. ISBN 80-901424-9-4.

PAVELKA, Tomáš., 2007. *Makroekonomie základní kurz*. 2. vyd. Praha: Melandrium. 278 s.  
ISBN 978-80-86175-52-2.

VLČEK, Josef, 2009. *Ekonomie a ekonomika*. 4. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR. 516 s. ISBN 978-80-7357-478-9.

## Elektronické zdroje

BARTŮŇEK, Libor. *Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2018 a strategie APZ pro rok 2019*. Příbram: Úřad práce, 2019. [Online]. [cit. 2020-01-24]. Dostupné z: [https://www.uradprace.cz/documents/37855/917761/Rocni\\_SCK\\_2018.pdf/38a20bf5-3272-0259-6fc4-dd754973cfcb](https://www.uradprace.cz/documents/37855/917761/Rocni_SCK_2018.pdf/38a20bf5-3272-0259-6fc4-dd754973cfcb)

BERÁNKOVÁ, Kateřina. *Aktivní politika zaměstnanosti se vyplácí*. Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2004. [Online]. [cit. 2020-02-25]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/833915/110804c.pdf/6296735b-ccb0-6797-d6fa-00e9263c9cac>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *O MPSV*. Praha, 2019. [Online]. [cit. 2020-02-12]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/o-mpsv>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2018*. Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2019. [Online]. [cit. 2020-02-01]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/848077/anal2018.pdf/760053b9-9f64-b616-5453-2447ee935b7e>

HOLÝ, Dalibor a PLÍVOVÁ, Viktorie. *Změna výpočtu ukazatele registrované nezaměstnanosti*. Praha: Český statistický úřad, 2012. [Online]. [cit. 2019-12-11]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/czso/zmena\\_vypoctu\\_ukazatele\\_registrovane\\_nezamestnanosti20121107](https://www.czso.cz/csu/czso/zmena_vypoctu_ukazatele_registrovane_nezamestnanosti20121107)

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Charakteristika okresu Benešov*. Český statistický úřad, 2020. [Online]. [cit. 2020-01-25]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/xs/charakteristika\\_okresu\\_benesov](https://www.czso.cz/csu/xs/charakteristika_okresu_benesov)



ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Charakteristika Středočeského kraje*. Český statistický úřad, 2020. [Online]. [cit. 2020-01-25]. Dostupné z:  
[https://www.czso.cz/csu/xs/charakteristika\\_kraje](https://www.czso.cz/csu/xs/charakteristika_kraje)

ČESKÁ REPUBLIKA. Nařízení vlády č. 567/2006 Sb. ze dne 6. prosince 2006 o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. [online]. [cit. 2019-12-29]. Dostupné z [www](http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-567):  
<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-567>

ČESKÁ REPUBLIKA. Zákon č. 435/2004 Sb. ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti. [online]. [cit. 2019-12-3]. Dostupné z [www](http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435): <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>

## **7 Přílohy**

### **Seznam použitých zkratk**

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

ČSÚ – Český statistický úřad

ÚP – úřad práce

PNO – podíl nezaměstnaných osob

APZ – Aktivní politika zaměstnanosti

ZP – zdravotní postižení

OZP – osoba se zdravotním postižením