

**Česká zemědělská univerzita v Praze**

**Provozně ekonomická fakulta**

**Katedra ekonomických teorií**



**Diplomová práce**

**Analýza trhu práce v ČR**

**Bc. Petra Písaříková**

© 2021 ČZU v Praze



# ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

## ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Petra Písaříková

Hospodářská politika a správa

Podnikání a administrativa

Název práce

**Analýza trhu práce v ČR**

Název anglicky

**Analysis of labour market in the Czech Republic**

---

### Cíle práce

Hlavním cílem diplomové práce je zhodnocení vývoje nezaměstnanosti v časovém horizontu 2009-2018, zjištění příčin nezaměstnanosti, nároků nezaměstnaných, posouzení pomoci a poradenství úřadu práce na trhu práce v regionu Příbram a v České republice. Ke splnění hlavního cíle jsou zpracována vlastní dotazníková šetření, která jsou zaměřena na příbramský region a Českou republiku. Dotazníková šetření jsou určena osobám, které jsou nebo byly v evidenci úřadu práce. Další dílčí cíl se soustředí na ukazatele nezaměstnanosti v ČR a na Příbramsku, s jejichž pomocí je provedeno zhodnocení vývoje nezaměstnanosti. Vedlejším cílem je vypracování návrhu strategie ke zlepšení situace na trhu práce v regionu Příbram na základě provedené SWOT analýzy. Dále jsou zhodnoceny výsledky získané z praktických a teoretických poznatků.

### Metodika

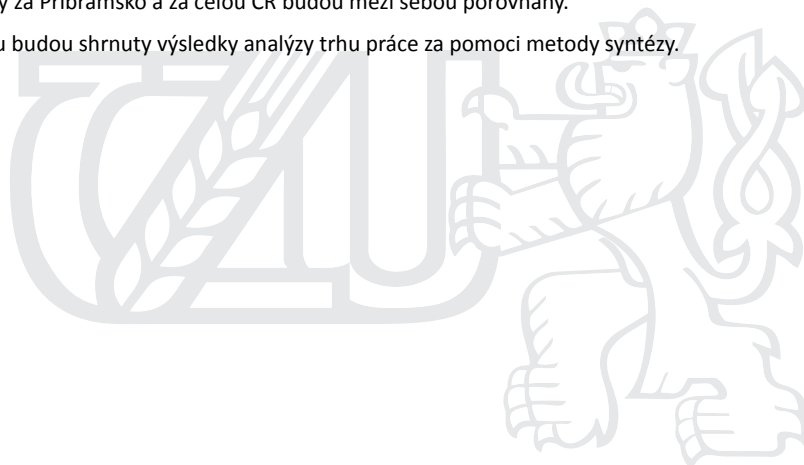
Metodika diplomové práce bude vycházet ze stanovených cílů. Práce bude rozdělena na dvě hlavní části – praktickou část a teoretickou část. V rámci teoretické části bude shromážděna odborná literatura a odborné internetové zdroje, které poslouží k charakteristice pojmů zabývajících se trhem práce, nezaměstnaností a státní politikou zaměstnanosti. Tato část práce bude zpracována na základě deskriptivní metody.

V praktické části bude použita SWOT analýza, horizontální analýza, kvantitativní výzkum formou dotazníkového šetření, komparativní metoda, statistická metoda pomocí testu nezávislosti a syntéza. Praktická část bude vycházet ze sekundárních a veřejně dostupných dat na webových stránkách Českého statistického úřadu, Ministerstva práce a sociálních věcí a dále z primárních dat zjištěných z dotazníkových šetření.

V úvodu praktické části bude charakterizována ČR spolu s regionem Příbram. Pro přiblížení příbramského regionu bude provedena SWOT analýza. SWOT analýza bude vypracována na základě vlastních zkušeností a na základě provedené dotazníkové šetření, které bude určeno pro obyvatele v regionu Příbram. Dále bude provedena horizontální analýza, která znázorní vývoj nezaměstnanosti v ČR a na Příbramsku v časovém horizontu od roku 2009 do roku 2018 včetně ukazatelů nezaměstnanosti. Pro naplnění hlavního cíle bude zpracován kvantitativní výzkum formou dotazníkových šetření. Tato dotazníková šetření budou adresována osobám, které jsou nebo byly v evidenci úřadu práce. Pomocí kvantitativního výzkumu bude získán

přehled o nezaměstnaných osobách včetně jejich aktivit při hledání nového pracovního místa, představách o mzdě, příčinách ztráty zaměstnání a další podstatné informace sloužící k dalšímu zpracování. Na základě tohoto průzkumu budou formulovány hypotézy, pro které bude aplikován Pearsonův chí-kvadrát test. Výsledky za Příbramsko a za celou ČR budou mezi sebou porovnány.

V závěru budou shrnuty výsledky analýzy trhu práce za pomoci metody syntézy.



### Doporučený rozsah práce

60 – 80 stran

### Klíčová slova

trh práce, nezaměstnanost, poptávka po práci, nabídka práce, politika zaměstnanosti, Česká republika, Příbram

---

### Doporučené zdroje informací

Český statistický úřad [online]. 2020. Dostupné z: <https://www.czso.cz/>.  
HOLMAN, Robert. Makroekonomie: středně pokročilý kurz. 3. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7400-541-1.  
KACZOR, Pavel. Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011. Praha: Oeconomica, 2013. ISBN 978-80-245-1930-2.  
KUCHAŘ, Pavel. Trh práce: sociologická analýza. V Praze: Karolinum, 2007. ISBN 978-80-246-1383-3.  
MAREŠ, Petr. Nezaměstnanost jako sociální problém. 3. vydání. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-86429-08-3.  
Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. 2020. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/>.  
SAMUELSON, Paul Anthony a William D. NORDHAUS. Ekonomie: 18. vydání. Praha: NS Svoboda, 2007. ISBN 978-80-205-0590-3.  
SIROVÁTKA, Tomáš, Jiří WINKLER a Martin ŽIŽLAVSKÝ. Nejistoty na trhu práce. Brno. Fakulta sociálních studií (Institut pro výzkum reprodukce a integrace společnosti) Masarykovy univerzity v Brně: Albert, 2009. ISBN 978-80-7326-172-6.  
ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. Nezaměstnanost. 2., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013. Psyché (Grada). ISBN 978-802-4742-823.  
Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti

---

### Předběžný termín obhajoby

2020/21 LS – PEF

### Vedoucí práce

Ing. Roman Svoboda, Ph.D.

### Garantující pracoviště

Katedra ekonomických teorií

---

Elektronicky schváleno dne 11. 12. 2020

**doc. PhDr. Ing. Lucie Severová, Ph.D.**

Vedoucí katedry

---

Elektronicky schváleno dne 22. 1. 2021

**Ing. Martin Pelikán, Ph.D.**

Děkan

V Praze dne 08. 03. 2021

### **Čestné prohlášení**

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

V Praze dne 11. 3. 2021

---

### **Poděkování**

Ráda bych touto cestou poděkovala svému vedoucímu diplomové práce Ing. Romanovi Svobodovi, Ph.D. za odborné vedení, rady a připomínky v průběhu zpracování této práce.

# Analýza trhu práce v ČR

## Abstrakt

Tématem diplomové práce je Analýza trhu práce v ČR. Tato práce je zaměřena na vývoj nezaměstnanosti, příčiny nezaměstnanosti, nároky nezaměstnaných, posouzení pomoci a poradenství úřadu práce na trhu práce v ČR a v regionu Příbram. Práce je rozdělena na teoretickou a praktickou část.

V teoretické části je definován pojem trh práce, kde působí poptávka, nabídka, rovnováha na trhu práce a typologie trhů práce. Dále jsou vysvětleny pojmy nezaměstnanost (druhy, příčiny, dopady a měření) a státní politika zaměstnanosti, která je rozdělena na aktivní a pasivní.

Obsahem praktické části je charakteristika ČR a regionu Příbram, vývoj nezaměstnanosti v obou zkoumaných oblastech v letech 2009-2018. Vývoj nezaměstnanosti v ČR je porovnán s nezaměstnaností v regionu Příbram. Tato část diplomové práce obsahuje také vyhodnocení dotazníkových šetření, která byla adresována osobám v evidenci úřadu práce. Cílem výzkumu bylo získat přehled o nezaměstnaných osobách včetně jejich aktivit při hledání nového pracovního místa, představách o mzdě, příčinách ztráty zaměstnání a další podstatné informace, které sloužily k vyhodnocení stanovených hypotéz.

V závěru práce jsou na základě poznatků z teoretické a praktické části zhodnoceny a porovnány výsledky týkající se nezaměstnanosti v ČR a regionu Příbram. Dále jsou uvedena možná doporučení ke snížení nezaměstnanosti v obou oblastech.

**Klíčová slova:** trh práce, poptávka po práci, nabídka práce, nezaměstnanost, rizikové skupiny, politika zaměstnanosti, dotazníková šetření, úřad práce, Česká republika, region Příbram



# **Analysis of labour market in the Czech Republic**

## **Abstract**

The topic of this diploma thesis is Analysis of labour market in the Czech Republic. The thesis focuses on the development of unemployment, causes of unemployment, assistance and benefits for jobseekers, and labour office counselling in the Czech Republic and Příbram district. Thesis is divided into two parts – theoretical and practical.

The theoretical part defines the labour market that includes demand and supply, equilibrium of the labour market and the typology of the labour markets. Furthermore, definitions are provided for these terms: unemployment (types, causes, impacts and its measurement) and state employment policies which consist of two approaches: active and passive.

The practical part includes description of the Czech Republic and Příbram district, and development of unemployment measured in both areas during the period from 2009 to 2018. The development of the unemployment rates in the Czech Republic is compared to the rates of unemployment in Příbram district. Moreover, this part of the diploma thesis includes evaluation of the questionnaire survey which was addressed to people who were registered at Labour Office. The aim of the research was to get a better picture of unemployed people including their activities while searching for a new job opportunity, their notion of wages, causes of layoffs and to gain other important data which were then used to support or contradict established hypothesis.

At the end of the thesis, evaluation, and comparison of unemployment rates between the Czech Republic and Příbram district are made based on information obtained in theoretical and practical part. Finally, possible solutions for lowering unemployment rates in both areas are discussed.

**Keywords:** labour market, labour demand, labour supply, unemployment, risk groups, employment policy, survey, labour office, Czech Republic, Příbram district

# Obsah

<b>1 Úvod.....</b>	<b>13</b>
<b>2 Cíl práce a metodika .....</b>	<b>15</b>
2.1 Cíl práce .....	15
2.2 Metodika.....	15
<b>3 Teoretická východiska .....</b>	<b>18</b>
3.1 Trh práce.....	18
3.1.1 Nabídka práce .....	19
3.1.2 Poptávka po práci.....	20
3.1.3 Rovnováha na trhu práce.....	20
3.1.4 Typologie trhu práce .....	22
3.2 Nezaměstnanost.....	23
3.2.1 Druhy nezaměstnanosti .....	23
3.2.2 Příčiny nezaměstnanosti.....	27
3.2.3 Dopady nezaměstnanosti.....	29
3.2.4 Měření nezaměstnanosti.....	31
3.3 Státní politika zaměstnanosti.....	34
3.3.1 Aktivní politika zaměstnanosti.....	35
3.3.2 Pasivní politika zaměstnanosti .....	38
<b>4 Vlastní práce .....</b>	<b>41</b>
4.1 Charakteristika ČR a regionu Příbram .....	41
4.1.1 SWOT analýza regionu Příbram .....	42
4.2 Vývoj nezaměstnanosti v České republice a regionu Příbram .....	47
4.2.1 Aktuální stav nezaměstnanosti.....	47
4.2.2 Vývoj nezaměstnanosti v ČR a regionu Příbram v letech 2009 – 2018 ...	52
4.3 Dotazníková šetření.....	64
4.3.1 Výběrový soubor.....	64
4.3.2 Vyhodnocení stanovených hypotéz .....	82
<b>5 Výsledky a doporučení.....</b>	<b>86</b>
5.1 Zhodnocení vývoje nezaměstnanosti v letech 2009 - 2018.....	86
5.2 Zhodnocení dotazníkového šetření a stanovených hypotéz .....	87
5.3 Zhodnocení SWOT analýzy v regionu Příbram .....	90
5.4 Doporučení .....	91
<b>6 Závěr.....</b>	<b>94</b>
<b>7 Seznam použitých zdrojů.....</b>	<b>96</b>

**Seznam grafů**

Graf 1: Křivka nabídky práce .....	19
Graf 2: Křivka poptávky po práci .....	20
Graf 3: Rovnováha na trhu práce .....	21
Graf 4: Silné stránky regionu Příbram .....	44
Graf 5: Slabé stránky regionu Příbram .....	45
Graf 6: Příležitosti regionu Příbram.....	46
Graf 7: Hrozby regionu Příbram.....	47
Graf 8: ČR - Vývoj uchazečů o zaměstnání v evidenci úřadu práce v roce 2020 .....	48
Graf 9: Pb - Vývoj uchazečů o zaměstnání v evidenci úřadu práce v roce 2020 .....	49
Graf 10: Porovnání ČR a Pb - Počet uchazečů v evidenci úřadu práce na 1 pracovní místo v evidenci úřadu práce v roce 2020 .....	50
Graf 11: Porovnání ČR a Pb - Struktura uchazečů dle pohlaví (muži) v roce 2020.....	51
Graf 12: Porovnání ČR a Pb - Struktura uchazečů dle pohlaví (ženy) v roce 2020 .....	51
Graf 13: Podíl nezaměstnaných osob v ČR a regionu Pb v roce 2020 .....	52
Graf 14: Vývoj podílu nezaměstnaných osob v ČR a regionu Pb v letech 2009-2018 .....	53
Graf 15: Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst v ČR v letech 2009-2018 .....	54
Graf 16: Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst v regionu Příbram v letech 2009-2018 .....	55
Graf 17: Vývoj počtu uchazečů v evidenci úřadu práce na 1 pracovní místo v evidenci úřadu práce v letech 2009-2018.....	56
Graf 18: Vývoj nezaměstnanosti dle pohlaví v ČR v letech 2009-2018 .....	57
Graf 19: Vývoj nezaměstnanosti dle pohlaví v regionu Příbram v letech 2009-2018.....	57
Graf 20: Vývoj nezaměstnanosti dle rizikových skupin v ČR v letech 2009-2018.....	63
Graf 21: Vývoj nezaměstnanosti dle rizikových skupin v regionu Pb v letech 2009-2018.....	63
Graf 22: ČR – Struktura respondentů dle pohlaví .....	65
Graf 23: Region Příbram – Struktura respondentů dle pohlaví .....	65
Graf 24: ČR - Struktura respondentů dle věku .....	66
Graf 25: Pb - Struktura respondentů dle věku .....	67
Graf 26: ČR - Struktura respondentů dle vzdělání .....	68
Graf 27: Region Příbram - Struktura respondentů dle vzdělání .....	68
Graf 28: ČR - Struktura respondentů dle délky evidence.....	69
Graf 29: Region Příbram - Struktura respondentů dle délky evidence.....	70
Graf 30: ČR a region Pb - Důvody ztráty posledního zaměstnání.....	71
Graf 31: ČR a region Pb - Nejčastější problémy při hledání pracovních míst .....	72
Graf 32: ČR a region Pb – Je dle Vás dostatek nabízených pracovních míst? .....	73
Graf 33: ČR a region Pb – Nejčastější způsoby vyhledávání nových pracovních míst.....	74
Graf 34: ČR a region Pb – Kolik hodin týdně věnujete hledání nového zaměstnání? .....	75
Graf 35: ČR a region Pb – Pomáhá Vám úřad práce s vyhledáváním nového pracovního místa?.....	75
Graf 36: ČR a region Pb – Byla Vám nabídnuta rekvalifikace?.....	76
Graf 37: ČR a region Pb - Jsou poskytované služby úřadu práce dostatečné k nalezení nového zaměstnání? .....	77
Graf 38: ČR a region Pb - Jste ochotný/á za práci dojíždět? .....	77

Graf 39: ČR - Do jaké vzdálenosti je pro Vás dojíždění akceptovatelné?.....	78
Graf 40: Region Pb - Do jaké vzdálenosti je pro Vás dojíždění akceptovatelné? .....	79
Graf 41: ČR a region Pb - Byl/a byste ochotný/á se kvůli zaměstnání přestěhovat?.....	79
Graf 42: ČR a region Pb - Jste ochotný/á pracovat za minimální mzdu? .....	80
Graf 43: ČR - Za jakou výši hrubé mzdy jste ochotný/á pracovat? .....	81
Graf 44: Region Pb - Za jakou výši hrubé mzdy jste ochotný/á pracovat? .....	81
Graf 45: ČR a region Pb - Patříte do některé z níže uvedených rizikových skupin?.....	82

## Seznam obrázků

Obrázek 1: Hospodářský koloběh v ekonomice .....	18
Obrázek 2: Struktura obyvatelstva.....	31
Obrázek 3: Poloha ČR.....	41
Obrázek 4: Poloha Středočeského kraje a regionu Příbram.....	42

## Seznam tabulek

Tabulka 1: Doba poskytování podpory v nezaměstnanosti .....	39
Tabulka 2: Sazby pro výpočet podpory v nezaměstnanosti.....	40
Tabulka 3: Vývoj nezaměstnanosti dle vzdělání v ČR v letech 2009-2018 .....	58
Tabulka 4: Vývoj nezaměstnanosti dle vzdělání v regionu Pb v letech 2009-2018 .....	59
Tabulka 5: Vývoj nezaměstnanosti dle věku v ČR v letech 2009-2018 .....	60
Tabulka 6: Vývoj nezaměstnanosti dle věku v regionu Pb v letech 2009-2018.....	60
Tabulka 7: Vývoj nezaměstnanosti dle délky evidence v ČR v letech 2009-2018.....	61
Tabulka 8: Vývoj nezaměstnanosti dle délky evidence v regionu Pb v letech 2009-2018..	62

# 1 Úvod

Trh práce je dynamicky rozvíjející se oblast, na kterou působí legislativa, demografický vývoj a celá řada dalších faktorů. Na trhu práce se setkává nabídka a poptávka. Na straně nabídky jsou domácnosti, které nabízejí práci firmám a na straně poptávky jsou firmy, které pracovníky poptávají. Velký vliv na poptávku a nabídku má reálná mzda a výše sociálních dávek. Na trh práce lze nahlížet z makroekonomického a mikroekonomického hlediska. Mikroekonomie se zabývá chováním jednotlivců na trhu práce. Makroekonomie studuje vzájemný vztah trhu práce a ostatních trhů.

Nezaměstnanost patří ke klíčovým makroekonomickým ukazatelům, které slouží k vyhodnocování stavu a fungování ekonomiky. Nezaměstnanost je nežádoucím jevem, který je způsoben nerovnováhou na trhu práce, kdy dochází k nesouladu mezi nabídkou práce a poptávkou po práci. Velkým hráčem v oblasti nezaměstnanosti je stát, jelikož jako jediný má možnost ji ovlivňovat globálně.

Nezaměstnanost přináší negativní důsledky jak na ekonomické, tak na sociální úrovni. Vlivem dlouhodobé nezaměstnanosti mnohdy dochází k sociálnímu vyloučení, alkoholismu, kriminalitě a k dalším negativním vlivům, které působí jak na jednotlivce, tak na společnost. Jedná se o stresově náročnou životní situaci, kdy dochází k negativním pocitům – obecně tedy přímo působí na psychické a fyzické zdraví člověka. Z ekonomického hlediska se jedná o negativní dopad na výši státního rozpočtu. Vlivem vysoké míry nezaměstnanosti dochází k výraznému zadlužování v souvislosti s pasivní politikou zaměstnanosti. Nízká míra nezaměstnanosti taktéž není trvale udržitelná, jelikož dochází k přehřívání trhu práce a ekonomiky. Optimum je udržet míru nezaměstnanosti na takové úrovni, která pozitivně působí na udržování kvality, produktivity a ceny práce.

Stát hraje významnou roli na trhu práce, jelikož může z velké části ovlivňovat míru nezaměstnanosti prostřednictvím politiky zaměstnanosti. Politika zaměstnanosti je soubor účinných nástrojů, které směřují k rovnováze na trhu práce. Politika zaměstnanosti se obecně dělí na aktivní a pasivní. Stát vytváří prostřednictvím aktivní politiky zaměstnanosti nová pracovní místa a podporuje vzdělávání osob, které jsou hůře uplatnitelné na trhu práce (rizikové skupiny). Pomocí pasivní politiky zaměstnanosti jsou ze státního rozpočtu vypláceny podpory v nezaměstnanosti, které tlumí její dopady.

Stát má zájem podporovat zaměstnanost a tvorbu pracovních míst nejen z důvodu příjmů do státního rozpočtu prostřednictvím odvedených daní, ale také z důvodu snížení výdajů prostřednictvím sociálních dávek a podpor. Důležité je ale vysoké nezaměstnanosti předcházet. Klíčem je zjistit příčiny vzniku nezaměstnanosti a nastavit takové mechanismy, které by efektivně tlumily dopady vysoké nezaměstnanosti nebo ji případně předcházely. Mezi nejčastější příčiny nezaměstnanosti lze zařadit technologický pokrok, strukturální změny v různých odvětvích ekonomiky a zdravotní problémy.

Trh práce se stále vyvíjí. V minulosti na našem území byla nezaměstnanost ovlivňována politickými režimy, válkami a hospodářskou situací ve světě. Významným rokem byl rok 1989, kdy nastala změna politického režimu a došlo k nástupu tržní ekonomiky. Tímto krokem došlo ke vzniku úřadů práce. Trh práce ČR ovlivnil i vstup do Evropské unie, kdy se ČR stala součástí vnitřního trhu (volný pohyb zboží, osob, služeb a kapitálu). Otevřený trh znamená více pracovních příležitostí a pozitivní vliv na tuzemskou ekonomiku. Poslední významná celosvětová hospodářská krize byla v roce 2008, kdy míra nezaměstnanosti v ČR prudce vzrostla. Od roku 2014 dosahuje míra nezaměstnanosti v ČR příznivých hodnot. V současnosti visí otazník nad dalším vývojem nezaměstnanosti v souvislosti s „koronavirovou“ krizí, při které dochází k útlumu ekonomiky nejen v ČR, ale i po celém světě.

Problematika trhu práce, konkrétně nezaměstnanost – její vývoj, příčiny, dopady a podpory ze strany státu prostřednictvím aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti, je pro autorku velice zajímavá. Region Příbram byl zvolen s ohledem na dosavadní bydliště autorky, které se zde nachází.

## **2 Cíl práce a metodika**

### **2.1 Cíl práce**

Hlavním cílem této diplomové práce je zhodnocení vývoje nezaměstnanosti v časovém horizontu 2009-2018, zjištění příčin nezaměstnanosti, nároků nezaměstnaných, posouzení pomoci a poradenství úřadu práce na trhu práce v regionu Příbram a v České republice. Ke splnění hlavního cíle jsou zpracována vlastní dotazníková šetření, která jsou zaměřena na příbramský region a Českou republiku. Dotazníková šetření jsou určena osobám, které jsou nebo byly v evidenci úřadu práce. Další dílčí cíl se soustředí na ukazatele nezaměstnanosti v ČR a na Příbramsku, s jejichž pomocí je provedeno zhodnocení vývoje nezaměstnanosti. Vedlejším cílem je vypracování návrhu strategie ke zlepšení situace na trhu práce v regionu Příbram na základě provedené SWOT analýzy. Dále jsou zhodnoceny výsledky získané z praktických a teoretických poznatků.

### **2.2 Metodika**

Metodika této diplomové práce vycházela ze stanovených cílů. Práce byla rozdělena na dvě hlavní části – praktickou část a teoretickou část. V rámci teoretické části byla shromážděna odborná literatura a odborné internetové zdroje, které posloužily k charakteristice pojmů zabývajících se trhem práce, nezaměstnaností a státní politikou zaměstnanosti. Tato část práce byla zpracována na základě deskriptivní metody.

V praktické části byla použita SWOT analýza, horizontální analýza, kvantitativní výzkum formou dotazníkového šetření, komparativní metoda, statistická metoda pomocí testu nezávislosti a syntéza. Praktická část vycházela ze sekundárních a veřejně dostupných dat na webových stránkách Českého statistického úřadu, Ministerstva práce a sociálních věcí ČR a dále z primárních dat zjištěných z dotazníkových šetření.

V úvodu praktické části byla charakterizována ČR spolu s regionem Příbram. Pro přiblížení příbramského regionu byla provedena SWOT analýza. SWOT analýza byla vypracována na základě vlastních zkušeností a na základě provedeného dotazníkového šetření, které bylo určeno pro obyvatele v regionu Příbram. Dále byla provedena horizontální analýza, která znázornila vývoj nezaměstnanosti v ČR a na Příbramsku v časovém horizontu od roku 2009 do roku 2018 včetně ukazatelů nezaměstnanosti.

Pro naplnění hlavního cíle byl zpracován kvantitativní výzkum formou dotazníkových šetření. Tato dotazníková šetření byla adresována osobám, které jsou nebo byly v evidenci úřadu práce. Pomocí kvantitativního výzkumu byl získán přehled o nezaměstnaných osobách včetně jejich aktivit při hledání nového pracovního místa, představách o mzdě, příčinách ztráty zaměstnání a další podstatné informace sloužící k dalšímu zpracování. Na základě tohoto průzkumu byly formulovány následující hypotézy:

- Hypotéza 1: Uchazeči předpokládající vyšší mzdu jsou na úřadu práce evidováni déle než ti, kteří jsou ochotni pracovat za mzdu nižší.

$H_{0(1)}$ : Doba evidence na úřadu práce nezávisí na předpokládané mzdě.

$H_{1(1)}$ : Doba evidence na úřadu práce závisí na předpokládané mzdě.

- Hypotéza 2: Doba evidence na úřadu práce se mezi věkovými skupinami uchazečů do 25 let (mladiství a absolventi) a nad 25 let liší.

$H_{0(2)}$ : Doba evidence na úřadu práce nezávisí na věku uchazeče.

$H_{1(2)}$ : Doba evidence na úřadu práce závisí na věku uchazeče.

- Hypotéza 3: Doba evidence na úřadu práce je odlišná mezi mužským a ženským pohlavím.

$H_{0(3)}$ : Doba evidence na úřadu práce nezávisí na pohlaví uchazeče.

$H_{1(3)}$ : Doba evidence na úřadu práce závisí na pohlaví uchazeče.

- Hypotéza 4: Uchazečům, kterým se dostává pomoc s vyhledáváním pracovních nabídek ze strany úřadu práce jsou na úřadu práce evidováni kratší dobu než ti uchazeči, kterým úřad práce s vyhledáváním pracovních nabídek nepomáhá.

$H_{0(4)}$ : Doba evidence na úřadu práce nezávisí na pomoci ze strany úřadu práce.

$H_{1(4)}$ : Doba evidence na úřadu práce závisí na pomoci ze strany úřadu práce.

Pro ověření stanovených hypotéz byl použit Pearsonův chí-kvadrát test, který je založen na myšlence srovnání pozorovaných četností a tzv. očekávaných četností jednotlivých kombinací náhodných veličin (Matematická biologie učebnice, 2020). Testování proběhne v MS Excel za pomoci jeho statistických funkcí. Hypotézy byly v závěru práce podrobně analyzovány. Výsledek vlastní práce spočíval v potvrzení či vyvrácení výše uvedených hypotéz. Výsledky za Příbramsko a za celou ČR byly mezi sebou porovnány.



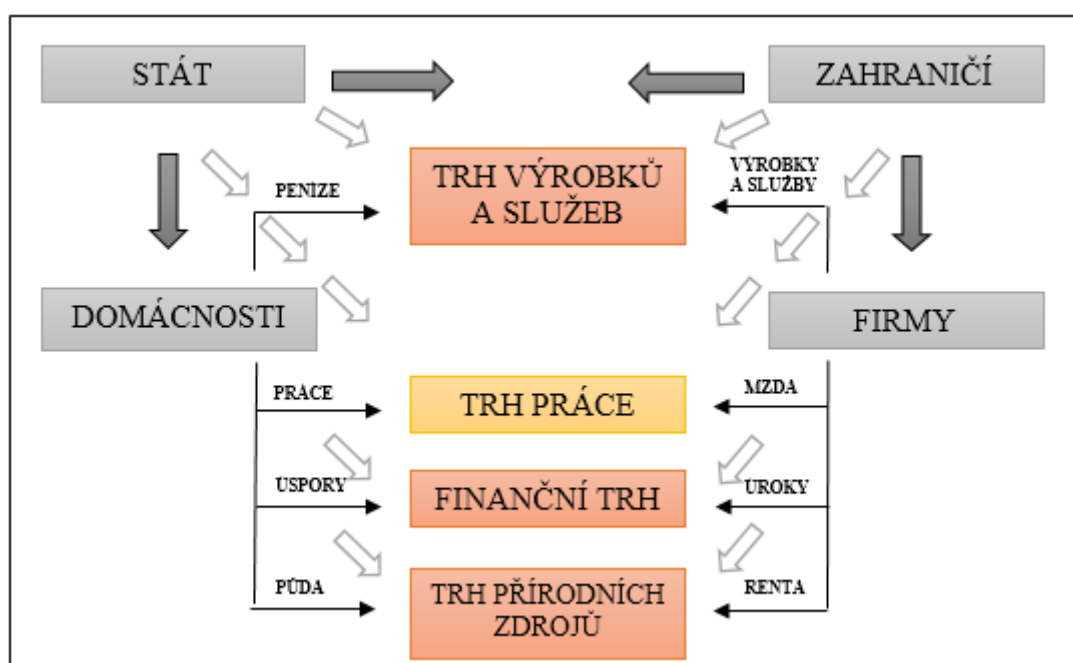
Na základě syntézy teoretických a praktických poznatků byla zformulována zhodnocení výsledků a doporučení, taktéž byly zformulovány i závěry diplomové práce.

### 3 Teoretická východiska

#### 3.1 Trh práce

Trh práce je spojen s tržní ekonomikou (Mareš, 2002) a je založen na vztahu dvou subjektů (Kuchař, 2007). Trh práce je dle Brožové (2003) trhem primárního výrobního faktoru. Aby bylo fungování trhu práce pochopeno, je třeba ho vnímat v souvislostech – jako součást hospodářského koloběhu v ekonomice (Kaczor, 2013).

Obrázek 1: Hospodářský koloběh v ekonomice



Zdroj: Vlastní zpracování dle Kaczora (2013)

Dle mnoha autorů se na trhu práce střetává poptávka po práci s nabídkou práce. Na straně poptávky jsou zaměstnavatelé, kteří práci poptávají a na straně nabídky jsou domácnosti, které práci nabízejí (Holman, 2018). Prostředkem sladění nabídky práce a poptávky po práci je cena práce, tj. mzda (Jírová, 1999).

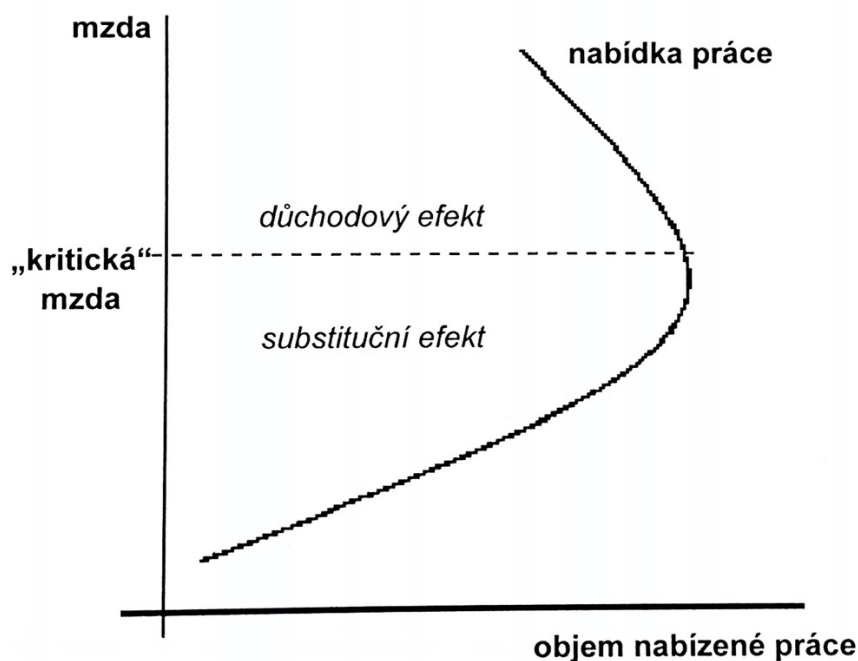
Trh práce je dle Jírové (1999) tvořen třemi základními komponenty, a to nabídkou práce, poptávkou po práci a cenou práce. Kuchař (2007) doplňuje trh práce ještě o rovnováhu na trhu práce.

### 3.1.1 Nabídka práce

Nabídka práce je základní jednotkou trhu práce a reprezentuje ji domácnost, konkrétně její členové. Uvnitř domácnosti se realizuje spotřeba a probíhá zde volba, zda vstoupit nebo nevstoupit na trh práce, a především za jakých podmínek (Kuchař, 2007). Nabídka práce podmiňuje životní úroveň jednotlivců a bohatství společnosti (Jírová, 1999). Samuelson a Nordhaus (2007) definují nabídkovou stranu práce jako počet hodin, které jsou lidé ochotni věnovat výdělečné činnosti.

Jírová (1999) definuje hlavní determinanty nabídky práce, a to reálnou mzdu, majetek, mimopracovní příjem včetně vládních transferů, úrokovou míru, demografický vývoj, míru ekonomické aktivity obyvatelstva a společenskou tradici.

*Graf 1: Křivka nabídky práce*



*Zdroj: Kaczor (2013)*

Dle Kuchaře (2007) a Jírové (1999) se zde hovoří o vzájemném působení dvou sil, kde se jedná o substituční a důchodový efekt. Substituční efekt je stav, kdy se zvyšuje zájem o práci vlivem vyšší mzdy, a tím jsou domácnosti omezovány v objemu volného času. Druhým pojmem je důchodový efekt, který vyjadřuje stav, kdy domácnosti preferují svůj volný čas před rostoucími příjmy. Kaczor (2013) říká, že do bodu „kritické“ mzdy jsou domácnosti ochotny nabízet více práce za vyšší mzdu. Kuchař (2007) doplňuje, že ač obecně převažuje

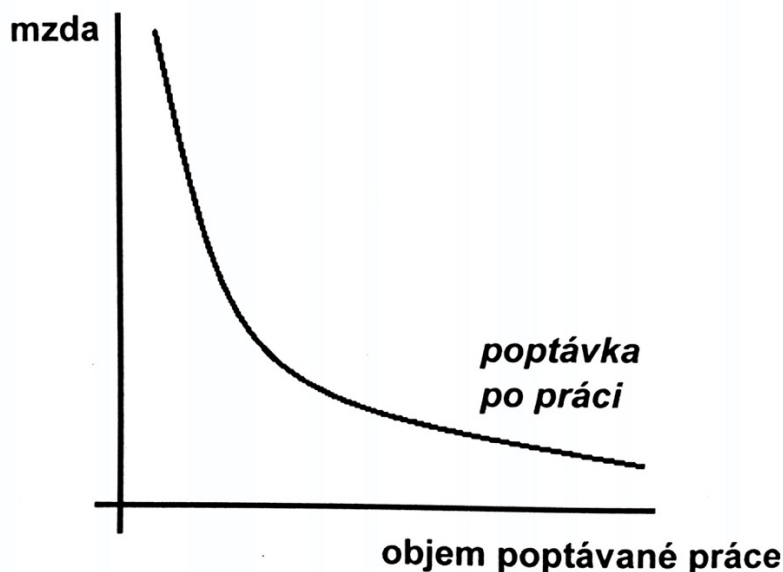
substituční efekt nad důchodovým, tak tato převaha platí jen do určité míry nasycení aktuálních potřeb. Poté, co jsou potřeby uspokojeny, dochází k posilování důchodového efektu nebo k artikulaci nových potřeb, které vyžadují další snížení objemu volného času.

### 3.1.2 Poptávka po práci

Řada autorů zmiňuje, že stranu poptávky představují podniky neboli zaměstnavatelé, jejichž primárním cílem je maximalizace zisku. Poptávka po práci je ovlivněna přijetím nových pracovních sil, kdy se zvýší celková produkce podniku, ale současně se zvýší mzdové náklady (Kuchař, 2007).

Jírová (1999) popisuje determinanty poptávky po práci: mzdová sazba neboli cena práce, poptávka po produkci a cena této produkce, produktivita práce, očekávané budoucí tržby, disponibilní přebytečná pracovní síla a cena ostatních vstupů.

*Graf 2: Křivka poptávky po práci*



*Zdroj: Kaczor (2013)*

Kaczor (2013) vysvětluje výše uvedený graf poptávky po práci jako závislost poptávané práce na její mzdě – pokud je pracovní síla dražší, firmy jsou nuceny zvažovat počty pracovníků, které budou ochotny zaměstnat a naopak.

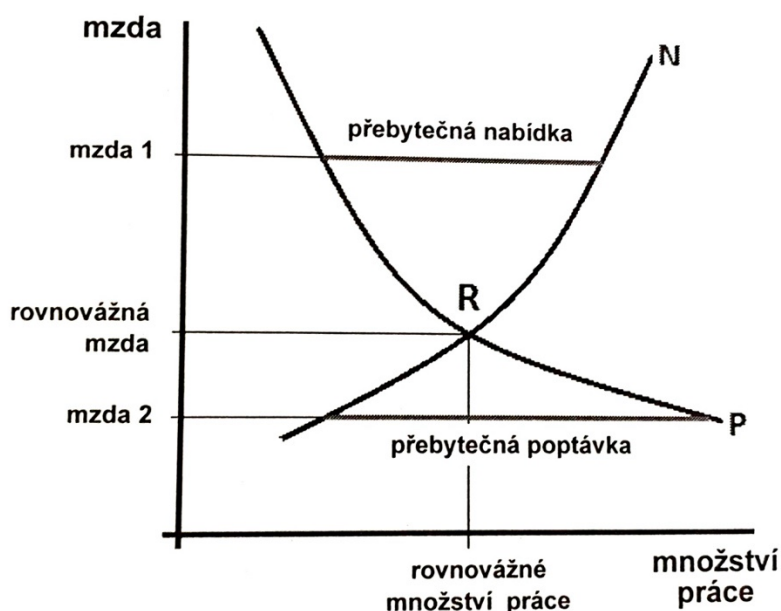
### 3.1.3 Rovnováha na trhu práce

Požadovaným stavem ve vztahu nabídky a poptávky je rovnováha na trhu práce. K rovnováze na trhu práce dochází při určité výši mzdové sazby, tzv. rovnovážné mzdě,

a při určitém množství práce (Jírová, 1999) neboli v tom okamžiku, kdy se agregátní nabídka rovná agregátní poptávce (Kuchař, 2007). Obecně lze říci, že domácnosti nabízejí při dané reálné mzdě takový objem práce, kolik chtějí a zaměstnavatelé najímají takový objem pracovních sil, kolik jich při dané reálné mzdě chtějí najmout (Kaczor, 2013).

Při rovnováze na trhu práce existuje strukturální a frikční nezaměstnanost, ale neexistuje dlouhodobá nedobrovolná nezaměstnanost – to znamená, že všichni, kteří chtějí pracovat, pracují (Kuchař, 2007). Tyto typy nezaměstnanosti budou charakterizovány v následující kapitole.

Graf 3: Rovnováha na trhu práce



Zdroj: Kaczor (2013)

V případě, kdy se zvýší mzdy vlivem státní regulace nebo růstu produktivity práce, poptávková strana často reaguje snížením počtu zaměstnanců a na straně nabídky dochází k nárůstu zájmu o práci. Na trhu práce postupně vzniká nerovnováha, jelikož domácnosti, které mají zájem pracovat za vyšší mzdy, nemohou najít dostatek pracovních míst (Kuchař, 2007). Kaczor (2013) tuto situaci na trhu práce nazývá přebytečnou nabídkou práce.

Opačná situace nastane v případě, kdy je malý zájem domácností práci nabízet a vyšší zájem firem je zaměstnávat. Tomuto jevu lze říkat přebytečná poptávka po práci (Kaczor, 2013).

### 3.1.4 Typologie trhu práce

Mnoho autorů říká, že neexistuje pouze jeden trh práce, ale existuje jich hned několik, přičemž jejich počet závisí na geografických oblastech, odvětvích a profesích. Řada autorů popisuje různé druhy trhů práce, a to primární, sekundární, interní a externí. Pahl (1984) a Rievajová a kol. (2009) tuto segmentaci doplňují ještě o formální a neformální trh práce.

#### Primární a sekundární trh práce

Na primárním trhu práce jsou soustředěny zajímavější pracovní příležitosti s vyšším postavením, kariéřním růstem a ve většině případech i lepšími pracovními podmínkami (Jírová, 1999). Na těchto pracovních místech se zaměstnaní cítí v bezpečí a nemají obavy z propouštění. Z toho vyplývá, že je zde i nízká fluktuace (Mareš, 2002).

Sekundární trh vystihují pracovní místa s nižší prestiží a mzdou (Mareš, 2002). Jírová (1999) a Václavíková (2009) doplňují charakteristiku trhu práce o malé požadavky na kvalifikaci a značnou nejistotu zaměstnání. Neexistuje zde žádný profesní ani mzdový růst a je zde vyšší fluktuace. V sekundárním trhu se nalézají zejména ženy, hodně mladí a hodně staří lidé, handicapované osoby apod. Pro tyto osoby je velice obtížné přejít právě na primární trh (Václavíková, 2009).

#### Formální a neformální trh práce

Pahl (1984) dále rozděluje trh práce na formální trh práce a neformální trh práce. Formální trh práce se označuje jako trh oficiálních pracovních příležitostí a je kontrolován společenskými institucemi, které slouží k jeho regulaci (Rievajová a kol., 2009).

Neformálním trhem práce se rozumí trh, který jde mimo kontrolu výše zmiňovaných institucí a je charakterizován různými formami nelegálního podnikání. Dále sem spadá i domácí práce a rodinné či sousedské výpomoci (Rievajová a kol., 2009).

#### Interní a externí trh práce

Dalším rozdělením trhu práce je interní a externí trh práce. Jedná se o trhy v rámci podniků. V případě, kdy jde o interní trh práce, jedná se o trh práce jednotlivých podniků a externí trh práce je místo, kde si podniky vzájemně konkurují (Mareš, 2002). Jírová (1999) definuje interní trh práce jako pracovní příležitosti uvnitř jednotlivých podniků, kde dochází k mobilitě zaměstnanců zpravidla bez jejich propouštění. Interní trh práce se zaměřuje na zvyšování kvalifikace svých zaměstnanců (Mareš, 2002).

## 3.2 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost je přirozenou součástí trhu práce, je výrazem mobility, ke které zde dochází a jejím primárním negativním produktem je ztráta jistoty zaměstnání (Kuchař, 2007). Mnoho autorů tvrdí, že nezaměstnanost je spojena s existencí trhu práce a představuje nerovnováhu mezi poptávkou a nabídkou na trhu práce.

Jírová (1999) říká, že nezaměstnanost je zpravidla makroekonomickým problémem, jelikož jediná vláda má možnost ji ovlivňovat globálně. Nezaměstnanost se stává ekonomickým problémem až v tom bodě, kdy překročí určitou dobu trvání (Kuchař, 2007).

### 3.2.1 Druhy nezaměstnanosti

Jírová (1999) zdůrazňuje, že určitá míra nezaměstnanosti je součástí každého tržního hospodářství a označuje ji jako přirozená míra nezaměstnanosti. Přirozená míra nezaměstnanosti je nejnižší mírou nezaměstnanosti, je zároveň udržitelná a odpovídá potenciálnímu produktu země (Jírová, 1999). Kaczor (2013) o této míře mluví i jako o míře nezaměstnanosti, která neurychluje inflaci.

Nezaměstnanost, která je na úrovni přirozené míry nezaměstnanosti je dle Jírové (1999) označována jako dobrovolná nezaměstnanost, to znamená, že nezaměstnaní nemají zájem o nabízené pracovní pozice. Dle Holmana (2018) se přirozená míra nezaměstnanosti skládá z nezaměstnanosti frikční, strukturální a dobrovolné.

Mnoho autorů třídí typy nezaměstnanosti jen na ty základní, a to na frikční nezaměstnanost, strukturální nezaměstnanost, cyklickou a sezónní nezaměstnanost. Jírová (1999), Brožová (2003) a Kaczor (2013) tyto typy doplňují o dobrovolnou a nedobrovolnou nezaměstnanost. Kaczor (2013) s Marešem (2002) dále mluví o skryté a neúplné nezaměstnanosti. Sám Mareš dále (2002) obohacuje třídění nezaměstnanosti o masovou nezaměstnanost, „job stagnation“ a nepravou nezaměstnanost. Jírová (1999) zde řadí i pojem preference volného času jako druh nezaměstnanosti. V neposlední řadě Kaczor (2013) zmiňuje i dlouhodobou nezaměstnanost.

#### **Frikční nezaměstnanost**

Frikční nezaměstnanost se chápe jako krátkodobá nezaměstnanost (Mareš, 2002) a vzniká z faktu, že trh práce a rozsah nezaměstnanosti jsou v nepřetržitém pohybu (Brčák, Sekerka, 2010). Jírová (1999) říká, že jde o zcela přirozenou a poměrně stabilní

nezaměstnanost. Frikční nezaměstnanost vzniká běžným přesunem jedinců mezi pracovními místy z důvodu změny bydliště, hledání lepšího uplatnění, ukončení studia či rodičovské dovolené (Kaczor, 2013). Dle Mareše (2002) je frikční nezaměstnanost daná počtem osob zůstávajících bez práce po velmi krátkou dobu, tudíž pouze do nalezení nového zaměstnání. V případě, kdyby se ekonomika nacházela v bodě plné zaměstnanosti, byla by zde určitá fluktuace (Jírová, 1999).

Brožová (2003) a Soukup a kol. (2010) tento typ nezaměstnanosti označují i jako nezaměstnanost vyhledávací, neboť neustále vznikají nová pracovní místa, tudíž jde o vyhledávání neobsazených pracovních míst.

Kaczor (2013) se domnívá, že tato forma nezaměstnanosti je nejméně problémová. Byť je frikční nezaměstnanost definována jako krátkodobá, její délka závisí na systému podpor v daném státě. V případě, kdy se výše podpory v nezaměstnanosti blíží k úrovni té mzdy, při které je pracovník ochoten pracovat, se délka nezaměstnanosti zvyšuje (Mareš, 2002).

Nejčastější skupinou tohoto typu nezaměstnanosti jsou mladí lidé, kteří teprve vstupují na trh práce (Brožová, 2003).

### **Strukturální nezaměstnanost**

Mareš (2002) a Jírová (1999) popisují strukturální nezaměstnanost jako výsledek nerovnováhy mezi pracovní silou a požadavky zaměstnavatelů, mění se struktura poptávky po práci a strana nabídky se této situaci těžko přizpůsobuje. Kaczor (2013) ji popisuje jako stav, kdy firmy poptávají jiné profese a kvalifikace, než které jsou nabízeny na trhu práce. Tento typ nezaměstnanosti je dán pohybem pracovních míst mezi různými odvětvími a pracovní síla má za povinnost se této situaci přizpůsobovat. Jírová (1999) dále uvádí, že tento typ nezaměstnanosti je dlouhodobější a může trvat i několik let. Strukturální nezaměstnanost se dotýká i obecných a specifických kvalifikačních požadavků na pracovníky a jejich schopnosti, organizaci produktu a typu produktů. Jejich postavení tedy závisí na schopnostech přizpůsobovat se těmto nárokům (Sirovátka, Winkler, Žižlavský, eds., 2009).

Jírová (1999) tvrdí, že řešením strukturální nezaměstnanosti je rekvalifikace. Kaczor (2013) doplňuje, že významnou rolí při snižování tohoto typu nezaměstnanosti je též prostorová flexibilita pracovní síly, tedy ochota za prací dojíždět.



Mareš (2002) zahrnuje do strukturální nezaměstnanosti i technologickou nezaměstnanost, kdy osoby ztrácejí svá zaměstnání z důvodu rušení pracovních míst a nahrazení této práce technikou. Obecně lze říci, že technologická nezaměstnanost je dána poklesem poptávky po pracovní síle v důsledku technologického a technického rozvoje. Tento typ nezaměstnanosti postihuje zejména vyspělé průmyslové země.

### **Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost**

Dle Kaczora (2013) je typickou dobrovolnou nezaměstnaností preference čerpání sociálních dávek, kdy významným faktorem, který tuto nezaměstnanost eliminuje, je konkrétní nastavení sociálního systému v daném státě. Samuelson a Noddrhaus (2007) říkají, že dobrovolná nezaměstnanost je efektivní tehdy, když lidé prochází procesem hledání zaměstnání.

Jírová (1999) a Brožová (2003) označují nedobrovolnou zaměstnanost jako stav, kdy je počet volných pracovních sil výrazně vyšší než počet nabízených pracovních míst. V tomto bodě je míra nezaměstnanosti vyšší než přirozená míra nezaměstnanosti.

### **Cyklická nezaměstnanost**

Cyklická nezaměstnanost je dle Jírové (1999) hlavní formou nedobrovolné nezaměstnanosti. V případě, kdy je poptávka po práci ve vztahu ke své nabídce nedostatečná, lze hovořit o cyklické nezaměstnanosti (Mareš, 2002). Tento typ nezaměstnanosti souvisí s krátkodobými výkyvy hospodářské aktivity (Brožová, 2003).

Jírová (1999) tvrdí, že tento typ nezaměstnanosti přetrvává několik měsíců až do doby, kdy opět nezačne růst národní produkce a nezvýší se poptávka po práci.

Tento typ nezaměstnanosti je důsledkem nevyužití současných kapacit z důvodu odbytových potíží a je klasickým modelem nezaměstnanosti pro 19. století a počátek 20. století (Mareš, 2002). Jírová (1999) dále poznamenává, že cyklickou nezaměstnanost lze považovat za vážný sociální, ekonomický a politický problém.

### **Sezónní nezaměstnanost**

Je-li nezaměstnanost pravidelná a je spojená s přírodním cyklem, lze hovořit o sezónní nezaměstnanosti (Mareš, 2002). Dle Jírové (1999) jde o sezónní fluktuaci poptávky po práci.

Kaczor (2013) vidí výhodu v sezónní nezaměstnanosti – předvídatelnost. To znamená, že firmy i domácnosti se na ni mohou předem připravit.

Mnoho autorů uvádí, že tento typ zaměstnanosti je typický pro zemědělské oblasti, stavebnictví, turistické odvětví a dopravu.

### **Skrytá nezaměstnanost**

Kaczor (2013) definuje skrytou nezaměstnanost jako situaci, kdy některé osoby bez pracovního uplatnění nejsou v evidenci na úřadu práce, a přitom o práci stojí. Je to jakási forma nezaměstnanosti, kdy si nezaměstnaní nehledají práci a ani se jako nezaměstnaní neregistrují – jde například o mladiství a mladé ženy. Tato skupina lidí si vyhledává zaměstnání bez registrace na úřadu práce, a to například pomocí neformálních sítí nebo přímo u zaměstnavatele (Mareš, 2002).

Příkladem této nezaměstnanosti jsou osoby v předčasném důchodu, kdy řada z nich volí důchod, neboť nemohou už delší dobu získat pracovní uplatnění. Dále jsou to ženy na rodičovské dovolené, které volí rozložení rodičovského příspěvku na co nejdelší dobu (Kaczor, 2013).

### **Dlouhodobá nezaměstnanost**

Kaczor (2013) říká, že není žádná obecná norma, která vytyčuje hranice mezi krátkodobou a dlouhodobou nezaměstnaností, ale nejčastěji se za tuto hranici považuje šesti měsíční období bez zaměstnání. Autor dále uvádí, že dlouhodobě nezaměstnané osoby představují velký problém z hlediska společnosti, ale i sebe. Dlouhodobá nezaměstnanost se pojí s negativními jevy jako je alkoholismus, deprese a jiné. Jako obrana tohoto typu zaměstnanosti je autorem uváděna kvalifikace – její prohlubování a rozšiřování.

### **Preference volného času**

Tento pojem zařazuje Jírová (1999) mezi druhy nezaměstnanosti. Dle ní tento stav nastává u nezaměstnaných v důsledku nízkých mezd a nevyhovujících pracovních podmínek. Nezaměstnaní dávají přednost volnému času před prací.

### **Neúplná zaměstnanost, „job stagnation“ a nepravá nezaměstnanost**

Neúplná zaměstnanost se vyznačuje tím, že někteří jedinci musejí akceptovat práci na snížený úvazek nebo práci, která nevyužívá plně jejich schopnosti a kvalifikaci (Mareš, 2002). Kaczor (2013) definuje neúplnou zaměstnanost jako podzaměstnanost. Skupina takto zaměstnaných osob se ocitá bez pracovní ochrany. Navíc je tento typ nezaměstnanosti spojen s destrukcí zaměstnaneckých práv a vnucení horších pracovních podmínek (Mareš, 2002).

Mareš (2002) hovoří i o nepravé nezaměstnanosti. Jde o nezaměstnané osoby, které nehledají práci, ale snaží se vyčerpát podporu v nezaměstnanosti v plném rozsahu. Do tohoto typu nezaměstnanosti patří i skupiny lidí, kteří se registrují jako nezaměstnaní, ale přitom pracují nelegálně.

Objevuje se i pojem „job stagnation“, který Mareš (2002) vymezuje jako jev, kdy vysoká míra nezaměstnanosti brzdí profesionální i prostorovou mobilitu. Lidé, kteří nejsou spokojeni se svou prací nechťejí riskovat problémy s hledáním jiného pracovního místa, a tak dále zůstávají ve svém stávajícím zaměstnání.

### **Masová nezaměstnanost**

Mareš (2002) často mluví o masové nezaměstnanosti. Masová nezaměstnanost je stav, kdy nezaměstnanost postihuje významný počet ekonomicky aktivních osob a vyznačuje se vysokým podílem dlouhodobě nezaměstnaných. Tento typ nezaměstnanosti se dělí na přetrvávající a přechodnou nezaměstnanost.

#### **3.2.2 Příčiny nezaměstnanosti**

Mnoho autorů se nezabývá příčinami nezaměstnanosti zvlášť, jelikož příčiny nezaměstnanosti jsou úzce spojeny s typy nezaměstnanosti. Palíšková (2014) popisuje základní členění příčin nezaměstnanosti:

- vývoj technologií,
- nesoulad mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce,
- nízká mobilita ze strany domácností, respektive jejich členů,
- vysoké náklady na pracovní sílu.

Mnoho autorů poukazuje na nerovnost mužů a žen a na rizikové skupiny na trhu práce, které jsou nejvíce ohroženy nezaměstnaností. Různé sociální skupiny mají odlišné možnosti i schopnosti reagovat na změny týkajících se trhu práce (Kuchař, 2007).

### **Rizikové skupiny**

Nekvalifikovaná pracovní síla má obecně největší obavy ze ztráty zaměstnání, jelikož velmi často vykonává takovou práci, která je snadno nahraditelná. Pozice nekvalifikovaných jednotlivců je často ještě znevýhodněna přílivem zahraničních pracovníků, kteří jsou ochotni pracovat za ještě nižší mzdu. Bohužel nejsou znevýhodněny jen těmito faktory, ale i svou nechtí ke vstupu do sebevzdělávání, ať jde o rekvalifikační či

jiné podobné kurzy. Této nekvalifikované pracovní síle nahrává i nynější sociální systém poskytující poměrně štedrou sociální podporu, a s tím spojený dostatečně pohodlný život. Řešení nezaměstnanosti osob této rizikové skupiny se zdají být vcelku jednoduchá, a to donutit je k získání vyšší kvalifikace (pokud jim to jejich intelektuální kapacita dovolí) nebo použít takové restriktivní prostředky, které budou cílit na snížení či odejmutí sociálních podpor (Kuchař, 2007).

Většimu riziku na trhu práce jsou vystaveny i ženy, jelikož jejich postavení na trhu je spjato s potenciálním rodičovstvím (Sirovátka, 2006). Valentová (2004) uvádí, že rodičovství znamená pro ženy ovlivnění poptávky po ženské pracovní síle. Rodičovství mnohdy vede zaměstnavatele k předpokladům, že je žena rizikovějším zaměstnancem než muž (Buchtová, Šmajš, Boleloucký, 2013). Tímto předpokladem je přispěno ke znevýhodňování žen na trhu práce.

Stát by měl vytvořit takové podmínky na trhu práce, kterými minimalizuje negativní dopady tohoto dočasného odchodu, aby i ženy mohly při své mateřské dovolené alespoň z části zůstat v pracovním procesu (Kuchař, 2007).

Současné postřehy z vývoje nezaměstnanosti potvrzují, že největší překážky s hledáním odpovídajícího pracovního uplatnění mají absolventi (Kuchař, 2007). Mezi hlavní problém oproti ostatním rizikovým skupinám na trhu práce patří absence praktických zkušeností a postrádání pracovních kontaktů, které ulehčují lepší informovanost na trhu práce (Buchtová, Šmajš, Boleloucký, 2013).

Osoby v předdůchodovém věku jsou na opačném konci profesní dráhy než výše zmiňovaní absolventi. Tato skupina řeší úkol, jak co nejdéle udržet profesní dráhu nebo vytvořit co nejlepší podmínky pro její ukončení. Jako nezbytnost se jeví posilování vědomí celé společnosti o zaměstnávání starších osob, které je v zájmu všech generací, a to z důvodu, že ekonomicky aktivní stárnutí snižuje zatížení mladých i středních generací a posiluje sociálně, psychologicky a ekonomicky starší generace (Kuchař, 2007).

Osoby se zdravotním postižením jsou skupinou, která má výrazné problémy s nalezením pracovního uplatnění. Příležitosti pro zapojení této skupiny na trh práce se s přechodem na tržní ekonomiku značně zhoršily (Kuchař, 2007). V současnosti je stále větší důraz na produktivitu práce a díky tomuto požadavku mají tito lidé čím dále menší šanci se na trhu práce uplatnit (Buchtová, Šmajš, Boleloucký, 2013).

Současným cílem je pomoc začlenit tyto osoby do společnosti a využít tak jejich pracovního a sociálního potenciálu. V současnosti existuje povinnost pro zaměstnavatele, kteří mají více než 25 zaměstnanců, zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců téhož zaměstnavatele, přičemž tento povinný podíl činí 4 %. Tato povinnost se dá řešit třemi způsoby, a to zaměstnáním zdravotně postiženého člověka, odebráním výrobků či služeb od zaměstnavatelů, se kterými úřad práce uzavřel dohodu o uznání zaměstnavatele zdravotně postižených osob nebo odvodem do státního rozpočtu (§ 81 zákona č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti).

Mezi další rizikové skupiny patří i národnostní menšiny. V České republice lze hovořit o jedné národnostní skupině, která je v pravém smyslu kulturní, etnickou a ekonomickou minoritou – Romové (Kuchař, 2007). Kuchař (2007) uvádí obecné příčiny problémovosti postavení Romů v tuzemsku, a to nižší přizpůsobivost na sociální prostředí většinové populace a kulturní vývoj (postoj ke vzdělání). Skutečnosti jsou takové, že více než 80 % Romů vychází ze zvláštních škol, většina romských uchazečů o zaměstnání má jen základní nebo neukončené základní vzdělání. Problém je hlavně v jazykové bariéře, neboť romské děti neovládají český jazyk, a to jak po gramatické stránce, tak po stránce rozsahu slovní zásoby. Následek těchto skutečností je obrovský problém na trhu práce, kde se jedná o masovou nezaměstnanost.

### 3.2.3 Dopady nezaměstnanosti

Řada autorů uvádí různé důsledky nezaměstnanosti:

- riziko ve vývoji na trhu práce v situaci, kdy zánik nadbytečných pracovních míst nebude doprovázen vznikem nových,
- způsobení napětí ve státním rozpočtu, tj. zvýšení výdajů spolu s inflačními tlaky,
- omezení výdajů na politiku zaměstnanosti (upřednostnění pasivní politiky trhu práce, neboť tyto podpory jsou dány zákonem),
- ekonomická a sociální únosnost (růst inflace způsobí snížení reálných příjmů obyvatel),
- délka nezaměstnanosti související se snížením životní úrovně jednotlivců, která je mnohdy doprovázena morálně psychologickými problémy a
- regionální rozdíly (určité oblasti jsou postižené nezaměstnaností více než jiné).

Brožová (2003) popisuje, že zvýšení nezaměstnanosti vyvolává další negativní dopady, a to v podobě ztrát daňových příjmů. Zaměstnavatelům se v důsledku nižší produkce snižují zisky, z nichž se odvíjí daně. Stát tedy přichází o velkou část příjmů, zatímco se výdaje na státní politiku zaměstnanosti zvyšují.

Mnoho autorů dělí dopady nezaměstnanosti na sociální a ekonomické.

### **Sociální dopady**

Neočekávaná ztráta zaměstnání je v naší kultuře obrovským zásahem do života lidí (Buchtová a kol., 1999). Toto nedobrovolné vyřazení zaměstnání z osobního života má negativní sociální, psychologické a zdravotní dopady. Pokud je ztráta zaměstnání dlouhodobější, mizí uspokojování životních potřeb a možnost získávání a udržování pracovních návyků a dovedností. Dále vzniká osobní nebo rodinná nejistota, strach z budoucnosti, vytrácí se smysl života, omezují se sociální kontakty včetně volnočasových aktivit a podobně (Buchtová, Šmajš, Boleloucký, 2013). Pro mnohé je práce nejen zdrojem příjmu, ale i smysluplnou činností, která naplňuje jejich životy (Brožová, 2003).

Buchtová (1992) se zaměřila na zkoumání sociálně psychologických důsledků při ztrátě zaměstnání, kde nejčastěji šlo o stavy bezmocnosti, pocity strachu, tísně, nejistoty, bezradnosti a neschopnost nezaměstnaných reagovat na nové podmínky trhu práce.

Sociální dopady nezaměstnanosti jsou spatřovány v poklesu sebevědomí neboli nárůstu pocitu zbytečnosti z důvodu sociální izolace nebo negativních reakcí širšího okolí na svou situaci. Dále se zde objevuje ekonomická situace domácností, které mají z důvodu nezaměstnanosti nízkou schopnost vycházet s příjmem a jsou nuceny tuto situaci řešit úspornými strategiemi (nákup nejlevnějších potravin apod.), pomocí rodiny nebo blízkého okolí a zadlužováním (Sirovátka, Winkler, Žižlavský, eds, 2009).

Nejpostiženějšími skupinami jsou lidé hospodařící samostatně a dlouhodobě nezaměstnaní (Sirovátka, Winkler, Žižlavský, eds, 2009).

### **Ekonomické dopady**

V případě vysoké nezaměstnanosti nevytváří ekonomika tak velký objem produkce, jaký by byla schopna vytvořit. Ztráta produktu ekonomiky lze v souvislosti s vysokou mírou nezaměstnanosti kvantifikovat pomocí Okunova zákona (Soukup a kol., 2010). Okunův zákon zachycuje vzájemný vztah mezi mírou nezaměstnanosti a tempem ekonomického

růstu. Tento zákon říká, že pokud se míra nezaměstnanosti zvýší o 1 %, reálný produkt poklesne o 2 až 3 % pod úroveň potenciálního produktu (Brčák, Sekerka, 2010).

Dále existuje vzájemný vztah mezi nezaměstnaností a inflací, který prokázal v roce 1958 novozélandský ekonom A. W. Phillips (Brčák, Sekerka, 2010). Phillipsova křivka zaznamenává negativní vztah mezi mírou nezaměstnanosti a mírou mzdové inflace. Čím nižší je míra nezaměstnanosti, tím vyšší je mzdová inflace a obráceně (Pavelka, 2007). Dle Holmana (2018) si tento vztah lze vyložit tak, že pokud je nezaměstnanost nízká, zaměstnavatelé mezi sebou bojují o zaměstnance. V případě, kdy je nezaměstnanost vysoká, nastává boj mezi zaměstnanci o zaměstnavatele, avšak za těchto okolností zaměstnanci nemají příliš vysoké mzdové nároky.

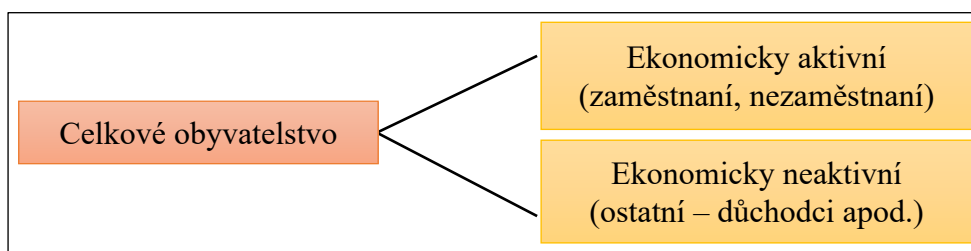
### 3.2.4 Měření nezaměstnanosti

Aby došlo k posouzení situace ohledně nezaměstnanosti, musí se nezaměstnanost nějakým způsobem změřit. Dle mnoha autorů se k měření používá především míra nezaměstnanosti, tj. podíl nezaměstnaných v celku práceschopné populace neboli ekonomicky aktivní obyvatelstvo, tj. součet všech zaměstnaných a nezaměstnaných.

Řada autorů člení obyvatelstvo do tří skupin:

- zaměstnaní (lidé, kteří vykonávají jakoukoliv placenou práci včetně lidí, kteří jsou v současnosti v pracovní neschopnosti, stávkují anebo jsou na dovolené),
- nezaměstnaní (nezaměstnaní lidé, kteří aktivně hledají práci),
- ostatní občané (nezahrnují se do ekonomicky aktivního obyvatelstva – jsou to např. důchodci, ženy na mateřské dovolené, studenti apod.).

Obrázek 2: Struktura obyvatelstva



Zdroj: Vlastní zpracování na základě Brožové (2003)

Míra nezaměstnanosti (Kaczor, 2013):

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

kde: u .... míra nezaměstnanosti vyjádřená v procentech

U .... počet nezaměstnaných

L .... počet zaměstnaných

Jmenovatel výše uvedeného zlomku (L+U) se dle Kaczora (2013) také často označuje jako ekonomicky aktivní obyvatelstvo nebo práceschopné obyvatelstvo.

Dle Jírové (1999) má výše zmiňované měření nezaměstnanosti nějaké nedostatky, a to například, že nepostihuje osoby, které musí nedobrovolně pracovat na nižší týdenní nebo měsíční pracovní dobu. Dále Jírová (1999) vidí problém v zachycení sezónní nezaměstnanosti, neboť v tomto měření nejsou zachyceny osoby, které nenašly během referenční doby práci.

Nejdůležitějšími a nejužívanějšími metodikami k výpočtu míry nezaměstnanosti jsou registrovaná míra nezaměstnanosti a obecná míra nezaměstnanosti. Nejnovějším ukazatelem míry nezaměstnanosti v ČR od roku 2013 je podíl nezaměstnaných osob na obyvatelstvu ve věku 15–64 let. Jelikož existovaly v ČR dvě odlišné oficiální hodnoty míry nezaměstnanosti, na MPSV a ČSÚ došlo k přechodu na výše uvedený ukazatel (Kaczor, 2013).

Polívka (1993) a Mareš (2002) uvádí různé míry nezaměstnanosti, které se publikují v USA, jde o míru dlouhodobé nezaměstnanosti, míru propuštěných z práce, míru nezaměstnaných hledajících si zaměstnání na plný úvazek, míru zahrnující lidi pracující z ekonomických důvodů na zkrácenou pracovní dobu a míru zohledňující rezignované pracovníky. Jírová (1999) je dále doplňuje o běžnou míru nezaměstnanosti, Mareš (2002) pak ještě o specifické míry nezaměstnanosti a obecnou míru zaměstnanosti.

Míru dlouhodobé nezaměstnanosti definuje Mareš (2002) a Jírová (1999) jako podíl počtu osob nezaměstnaných déle než 13 týdnů k celkovému počtu pracovních sil. Tato míra zcela vylučuje krátce nezaměstnané osoby, tedy ty osoby, které pouze zaměstnání mění (Jírová, 1999). Další mírou dlouhodobé nezaměstnanosti je také podíl dlouhodobě nezaměstnaných na všechny nezaměstnané osoby (Mareš, 2002).



Jírová (1999) a Mareš (2002) charakterizují míru propuštěných z práce jako podíl právě propouštěných na celkovou pracovní sílu. Jírová (1999) dále uvádí, že tato míra se zaměřuje na pracovníky, pro které je ztráta zaměstnání ztrátou jediných příjmů.

Míra nezaměstnaných dospělých osob se odvíjí od podílu nezaměstnaných starších 25 let na celkové pracovní síle starší 25 let (Jírová, 1999).

Dále se zde objevuje míra nezaměstnaných hledajících si zaměstnání na plný úvazek. Jírová (1999) tuto míru nazývá také jako míru nezaměstnaných hledajících úplné zaměstnání. Tato míra zahrnuje pouze ty osoby, které si hledají zaměstnání na plnou pracovní dobu. Jedná se o podíl pouze těch nezaměstnaných, kteří si hledají práci na plný úvazek a pracovníků pracujících právě na plný úvazek (Mareš, 2002).

Mareš (2002) a Jírová (1999) dále uvádí míru zahrnující lidi pracující z ekonomických důvodů na zkrácenou pracovní dobu. Tou se rozumí podíl součtu nezaměstnaných osob hledajících zaměstnání na plný úvazek, poloviny osob, které již pracují na zkrácený úvazek a další poloviny osob, které hledají zaměstnání na zkrácený pracovní poměr na celkovou pracovní sílu, od které je odečtena polovina počtu osob pracujících na zkrácený pracovní poměr.

Mareš (2002) a Jírová (1999) popisuje míru zohledňující rezignované pracovníky, jako míru, která zahrnuje osoby pracující z ekonomických důvodů na zkrácenou dobu a osoby, které by chtěly pracovat, ale již nevěří, že mohou práci najít.

Běžná míra nezaměstnanosti je dle Jírové (1999) obvykle citovaná míra nezaměstnanosti, která se udává jako podíl všech nezaměstnaných, kteří se v posledních čtyřech týdnech pokusili hledat práci, k celkové pracovní síle.

Mareš (2002) definuje další dva typy míry nezaměstnanosti, a to obecnou míru nezaměstnanosti a specifické míry nezaměstnanosti. Obecná míra je závislá na faktorech, které ovlivňují ekonomiku jako celek, jde například o ekonomický cyklus, ceny ropy, situace na trhu práce apod. Specifické míry nezaměstnanosti jsou závislé na faktorech, které působí pouze na kategorie osob, např. ženy, mládež a příslušníky etnických minorit.

### 3.3 Státní politika zaměstnanosti

Politikou zaměstnanosti se rozumí soubor opatření upravující konkrétní situaci na trhu práce, který je vyhlášen vládou (Jírová, 1999). Halásková (2008) doplňuje, že je výsledkem úsilí státu, zaměstnanců, zaměstnavatelů a odborů.

Mezi cíle státní politiky zaměstnanosti patří, dle zákona č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ochrana proti nezaměstnanosti a dále dosažení plné zaměstnanosti. Plná zaměstnanost je dle Mareše (2002) a Kuchaře (2007) chápána jako situace, kdy osoba, která chce pracovat a přijímat přitom mzdu, která jí je nabízena zaměstnavatelem, zaměstnání vždy najde.

Jírová (1999) říká, že mezi hlavní úlohy státní politiky zaměstnanosti patří dosažení dynamické rovnováhy na trhu práce, produktivní využití zdrojů pracovních sil a zabezpečení práva občanů na zaměstnání.

Při zabezpečení státní politiky zaměstnanosti se dle Jírové (1999) a Haláskové (2008) uplatňují tři nástroje, a to:

- veřejné výdaje (vládní nákupy zboží a služeb, financování zbrojního průmyslu, mzdy státních zaměstnanců, výdaje na aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti),
- daňová politika vlády (daňové příjmy plynoucí do státního rozpočtu) a
- regulační a legislativní opatření vlády (regulační opatření – celní tarify a dovozní kvóty, ceny a mzdy, pracovně-právní legislativa).

Česká republika je sociálním státem a mimo jiné je jejím zájmem podpora a pomoc nedobrovolně nezaměstnaným osobám (Sirovátka, 2006).

Státní politika zaměstnanosti na území ČR zahrnuje především zabezpečování práva na zaměstnání, sledování a vyhodnocování situace na trhu práce, rozvoj lidských zdrojů na úseku trhu práce, programů a projektů pro uplatnění na trhu práce, uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti, poskytování poradenských a zprostředkovatelských služeb, poskytování podpory v nezaměstnanosti a další. Tvůrcem státní politiky zaměstnanosti je stát a podílejí se na ní další subjekty, zejména zaměstnavatelé a odborové organizace. Státní správu ve zmiňované oblasti vykonává Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad práce České republiky (§ 2 zákona č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti).

Řada autorů rozděluje státní politiku zaměstnanosti na aktivní a pasivní.

### 3.3.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politiku zaměstnanosti definuje česká legislativa jako soubor opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti (zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti). Kaczor (2013) ji definuje jako nástroje cílené směrem k návratu nezaměstnaných na trh práce neboli k jejich vlastní finanční soběstačnosti.

Krebs a kol. (2005) říkají, že aktivní politika zaměstnanosti se orientuje především na rozvoj infrastruktury na trhu práce, podporu vytváření nových pracovních míst a pracovních činností, zvyšování adaptability pracovní síly a zabezpečení životních podmínek nezaměstnaných osob. Jírová (1999) definuje další funkci aktivní politiky zaměstnanosti, kterou je snižování finanční náročnosti státního rozpočtu na pasivní politiku.

Stát má k dispozici různé nástroje, kterými je realizována podpora nezaměstnaných. Mezi aplikované nástroje patří zejména rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, překlenovací příspěvek, příspěvek v době částečné nezaměstnanosti, příspěvek na zapracování a příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program (§ 104 zákona č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti). Mezi opatření aktivní politiky zaměstnanosti dále patří poradenství pro zprostředkování vhodného zaměstnání, podpora zaměstnávání zdravotně postižených osob, sdílené zprostředkování zaměstnání a cílené programy pro řešení zaměstnanosti (§ 105 zákona č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti).

#### *Rekvalifikace*

Pod pojmem rekvalifikace si lze představit získání nové kvalifikace nebo zvýšení, rozšíření a prohloubení dosavadní kvalifikace. Dle české legislativy mohou být uskutečňovány rekvalifikace uchazečů o zaměstnání a rekvalifikace zaměstnanců (§ 108 zákona č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti).

Kaczor (2013) doplňuje, že právě rekvalifikace patří v praxi mezi významné nástroje v boji proti strukturální nezaměstnanosti.

#### *Investiční pobídky*

Investiční pobídkou se rozumí hmotné podporování vytváření nových pracovních míst a rekvalifikace nebo školení zaměstnanců na nových pracovních místech u zaměstnavatelů, bylo-li jim vydáno rozhodnutí o příslibu investiční pobídky podle zvláštního právního

předpisu. Výše hmotné podpory nebo rekvalifikace závisí na různých aspektech, a to na situaci na trhu práce, formě poskytnutí, regionu nebo typu investiční akce. (§ 111 zákona č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti).

Investiční pobídky jsou významným stimulem rozvoje trhu práce a vytváření nových pracovních míst v regionech, které jsou zasaženy nadprůměrnou mírou nezaměstnanosti (Kaczor, 2013)

#### *Veřejně prospěšné práce*

Veřejně prospěšné práce jsou časově omezené pracovní příležitosti, které spočívají v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo podobných činnostech ve prospěch obcí nebo obecně prospěšných institucí. Zaměstnavateli jsou poskytnuty příspěvky od úřadu práce na základě dohody. Veřejně prospěšné práce jsou vytvářeny nejdéle 24 po sobě jdoucích kalendářních měsíců a lze je tvořit i opakovaně (§ 112 zákona č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti).

Tento nástroj aktivní politiky zaměstnanosti se snaží pomoci osobám, které jsou závislé na podporách v nezaměstnanosti, a navíc pomáhají obnovit a získat pracovní návyky (Kotýnková, Němec, 2003).

#### *Společensky účelná pracovní místa*

Na základě dohody mezi zaměstnavatelem a úřadem práce se dále tvoří pracovní místa, která jsou obsazována uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zprostředkovat práci jiným způsobem. Na tato zřizovaná místa může úřad práce poskytnout příspěvek. Výše tohoto příspěvku je dána podílem nezaměstnaných osob v daném okrese, průměrným podílem nezaměstnaných osob v České republice a průměrnou mzdou v národním hospodářství. Příspěvek je poskytován nejdéle po dobu 24 měsíců (§ 113 zákona č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti).

#### *Překlenovací příspěvek*

Překlenovací příspěvek je poskytován na úhradu provozních nákladů (nájemné, náklady na dopravu materiálu a hotových výrobků, náklady na opravu a údržbu objektu), a to na základě dohody mezi osobou samostatně výdělečně činnou a úřadem práce. Překlenovací příspěvek je poskytován jednorázově a nejdéle po dobu 5 měsíců (§ 114 zákona č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti).

### *Príspevek v době částečné nezaměstnanosti*

Príspevek v době částečné nezaměstnanosti je poskytován prostřednictvím úřadu práce zaměstnavateli, který není státem, územním samosprávným celkem, státním fondem, příspěvkovou organizací, státní školskou právnickou osobou a regionální radou regionů soudržnosti. Výše zmiňovaný příspěvek je poskytován tehdy, kdy nastane překážka v práci z důvodu jejího nedostatku nebo z důvodu přerušení práce způsobeného živelní událostí spočívající v přírodní pohromě podle předpisu Evropské unie. Výše příspěvku ovlivňuje průměrný výdělek zaměstnance a průměrná mzda v národním hospodářství za první tři kalendářní čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku. Príspevek je poskytnut nejdéle po dobu 6 měsíců, a to pouze pokud přetrvávají problémy uvedené výše (§ 115 zákona č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti).

### *Príspevek na zapracování*

V případě, kdy úřad práce eviduje uchazeče o zaměstnání, kterému věnuje zvýšenou péči, může zaměstnavateli, který přijímá takového uchazeče do pracovního poměru, poskytnout příspěvek na zapracování. Tento příspěvek je poskytován nejdéle po dobu 3 měsíců a odvíjí se od minimální mzdy, neboť činí maximálně její polovinu (§ 116 zákona č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti).

### *Príspevek při přechodu na nový podnikatelský program*

Zaměstnavatel, který přechází na nový podnikatelský program a z důvodu této události nemůže zabezpečit práci pro své zaměstnance, si může zažádat o příspěvek, který slouží k úhradě náhrady mzdy zaměstnanců, která jim přísluší dle pracovníprávních předpisů. Príspevek se pobírá nejdéle po dobu 6 měsíců a jeho maximální výše činí polovinu minimální mzdy (§ 117 zákona č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti).

Smyslem výše uvedeného příspěvku je ochránit zaměstnance a zaměstnavatele před případným propouštěním v případě, kdy firma přechází na nový podnikatelský program a z tohoto důvodu dočasně nemá pro stávající zaměstnance práci (Kaczor, 2013).

### *Sdílené zprostředkování zaměstnání*

V současnosti působí na trhu práce velké množství pracovních agentur. Dle české legislativy může úřad práce zprostředkovat zaměstnání prostřednictvím pracovních agentur. Česká legislativa tento systém nazývá „sdílené zprostředkování zaměstnání“. Úřad práce uzavírá

s pracovní agenturou dohodu, na jejímž základě může být poskytován příspěvek. Při zařazování uchazečů do tohoto systému se přihlíží zejména k situaci na trhu práce (§ 119a zákona č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti).

#### *Cílené programy k řešení zaměstnanosti*

Dále existují programy, které řeší zaměstnanost a jsou financovány v rámci programů Evropské unie. Těmito programy se rozumí souhrn opatření směřujících k snadnějšímu uplatnění fyzických osob nebo jejich skupin na trhu práce. Mezi tyto cílené programy patří například program na podporu obnovy nebo technického zhodnocení hmotného investičního majetku, který slouží k pracovnímu uplatnění osob se zdravotním postižením (§ 120 zákona č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti).

#### **3.3.2 Pasivní politika zaměstnanosti**

Kaczor (2013) označuje pasivní politiku nezaměstnanosti jako dávkovou podporu v nezaměstnanosti, která je z pohledu nezaměstnaných osob i z pohledu státu nezbytná, zároveň ale neřeší podstatu nezaměstnanosti. Pasivní politika zaměstnanosti řeší pouze sociální dopady, které vznikají nezaměstnaností (Halásková, 2008).

Pasivní politika zaměstnanosti je velmi náročná na výdaje státního rozpočtu v souvislosti s vyplácením podpor v nezaměstnanosti. Podpory v nezaměstnanosti by měly být v takové výši, aby nedocházelo ke ztrátě motivace uchazečů o zaměstnání hledat si práci či aby působily jako stimul k dobrovolné nezaměstnanosti (Jírová, 1999).

Podpora nezaměstnaným je taková podpora, která napomáhá nezaměstnaným osobám přežít na určitém životním standardu (Mareš, 2002). Tyto podpory by ale neměly být tak vysoké, jelikož nezaměstnaní nespěchají a prodávají dobu hledání práce (Holman, 2018).

Ať je společnost bohatá či chudá, vždy tu byli, jsou a budou jedinci, kteří pracovat nechtějí, nebudou a do značné míry vzhledem ke svým schopnostem ani nemohou (Kuchař, 2007). Brožová (2003) tvrdí, že sociální štědrost státu vede k růstu počtu nezaměstnaných.

Ve společnosti se nacházejí takové skupiny lidí, u kterých není jisté, zda mají zájem pracovat, byť by pracovat mohly a neustále požadují po daňových poplatnících stále vyšší podporu. Stát by měl dle Kuchaře (2007) a Brožové (2003) hledat optimální výši podpory a zjistit, kde ochota pracovat je či není a pokud je, bylo by na místě ji určitou formou podpořit

a tam, kde není, tomu by měla odpovídat i výše státní podpory. Zajímavostí je, že pouze jeden nezaměstnaný stojí daňové poplatníky 170 tisíc korun ročně (Holman, 2018).

Jírová (1999) a Halásková (2008) definují základní funkce pasivní politiky zaměstnanosti:

- podílení se na vytváření sociálně přijatelných podmínek pro dočasně nezaměstnané (podpory v nezaměstnanosti) a
- poskytování možnosti dřívějšího odchodu do důchodu.

Halásková (2008) doplňuje, že pasivní politika zaměstnanosti v širším pojetí zahrnuje nejrůznější formy kompenzací za ztrátu zaměstnání. Mimo výše uvedené, zahrnuje jednotnou formu pojištění v době nezaměstnanosti (zdravotní a sociální pojištění). Tento systém je uskutečňován na základě redistribuce prostředků ve společnosti.

Dle české legislativy, má nárok na podporu v nezaměstnanosti uchazeč, který získal v posledních dvou letech zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění v délce alespoň 12 měsíců a zároveň není poživitelem starobního důchodu. V případě, kdy uchazeči skončil v posledních 6 měsících pracovní vztah z důvodu porušení povinností vyplývajících z právních předpisů, které se vztahují k jím vykonávané práci hrubým způsobem, nebo mu vznikl nárok na výsluhový příspěvek dle zvláštních právních předpisů a zároveň je vyšší než podpora v nezaměstnanosti, nenáleží tomuto uchazeči podpora v nezaměstnanosti (§ 39 zákona č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti).

Délka pobírání podpory v nezaměstnanosti neboli tzv. podpůrní doba je závislá na věku uchazečů o zaměstnání (Kaczor, 2013).

*Tabulka 1: Doba poskytování podpory v nezaměstnanosti*

<b>Věk uchazeče o zaměstnání</b>	<b>Podpůrní doba</b>
< 50 let	5 měsíců
50 – 55 let	8 měsíců
> 55 let	11 měsíců

*Zdroj: Vlastní zpracování na základě Kaczora (2013)*

Výše podpory v nezaměstnanosti se odvíjí od průměrného měsíčního čistého výdělku uchazeče o zaměstnání v jeho posledním ukončeném zaměstnání a níže uvedených procentních sazeb (Kaczor, 2013):

*Tabulka 2: Sazby pro výpočet podpory v nezaměstnanosti*

<b>Měsíc evidence</b>	<b>Sazba pro výpočet podpory v nezaměstnanosti</b>
1. a 2.	65 %
3. a 4.	50 %
5. (případně další)	45 %

*Zdroj: Vlastní zpracování na základě Kaczora (2013)*

Sazby pro výpočet podpory v nezaměstnanosti mají klesající tendenci v závislosti na délce evidence na úřadu práce. Důvodem je motivace uchazečů o zaměstnání, aby se snažili najít si práci co nejdříve. Výše uvedené sazby neplatí pro všechny uchazeče – například při ukončení zaměstnání ze strany uchazeče bez vážného důvodu či dohodou se zaměstnavatelem, činí výše podpory 45 %. Po uplynutí podpůrní doby nárok na podporu v nezaměstnanosti zaniká (Kaczor, 2013; Mareš, 2002).



## 4 Vlastní práce

### 4.1 Charakteristika ČR a regionu Příbram

Česká republika se nachází ve střední části Evropy a sousedí s Polskem, Německem, Rakouskem a Slovenskem. Rozlohou 78 866 km<sup>2</sup> je Česká republika 115. na světě. K 1. 1. 2020 má 10 693 939 obyvatel, přičemž hustota zalidnění je 136 obyvatel na km<sup>2</sup>. Česká republika se člení na 14 samosprávných krajů (Pražský hrad – Prezident České republiky, 2015).

*Obrázek 3: Poloha ČR*

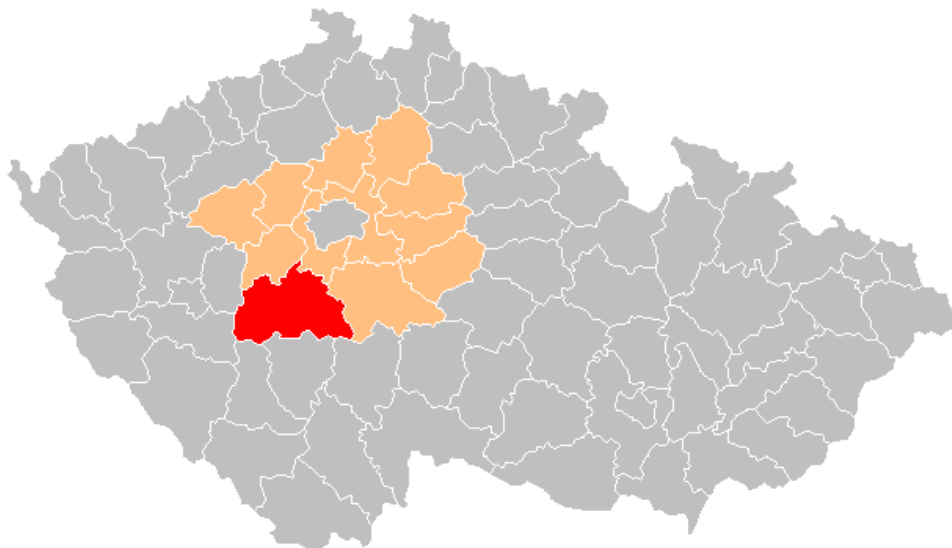


*Zdroj: Czech Convention Bureau (2012)*

Rozlohou, počtem obcí a obyvatel je největším krajem ČR Středočeský kraj, který leží uprostřed Čech. Středočeský kraj zabírá téměř 14 % území ČR a jeho rozloha činí 10 928 km<sup>2</sup>. Středočeský kraj se dělí na 12 okresů s 10 okresními městy. Největším okresem je okres Příbram, který zaujímá rozlohu 1 563 km<sup>2</sup>, tedy 14,3 % Středočeského kraje. Příbramsko leží na jihozápadní části Středočeského kraje a sousedí s krajem Jihočeským a Plzeňským. Příbramsko má téměř 115 000 obyvatel, nicméně svou hustotou zalidnění se řadí mezi nejřidčeji osídlené okresy Středočeského kraje. Příbramský region je členitý a krajina se vyznačuje terénním zvlněním. Nachází se zde nejvyšší místa středních Čech – Tok, Praha a Třemšín. Napříč tímto regionem protéká řeka Vltava. Příbramsko je tedy pro svou přírodu a klíčovou polohu vyhledávanou turistickou oblastí. Za nejnámější turistické oblasti lze považovat chráněnou krajinnou oblast Brdy, národní přírodní rezervace

Drbákov – Albertovy skály a celou řadu drobných přírodních, kulturních a historických památek (Český statistický úřad, 2020).

*Obrázek 4: Poloha Středočeského kraje a regionu Příbram*



*Zdroj: MPSV (2020)*

#### **4.1.1 SWOT analýza regionu Příbram**

Pro přiblížení příbramského regionu byla provedena SWOT analýza. SWOT analýza je snadno použitelným nástrojem k deskripci celkové situace daného regionu. Sumarizace výsledků této analýzy umožňuje generovat strategické alternativy, které jsou zpracovány v kapitole 5 Výsledky a doporučení. SWOT analýza byla vypracována na základě vlastních zkušeností a na základě provedeného dotazníkového šetření, které bylo určeno pro obyvatele v regionu Příbram (kompletní znění dotazníku viz Příloha č. 1).

Dotazníkové šetření proběhlo v listopadu a prosinci roku 2020, přičemž se ho zúčastnilo 102 respondentů. Účelem šetření bylo zjistit slabé a silné stránky, příležitosti a hrozby regionu Příbram a dále se zaměřit na vyzdvižení těch, které mají strategický význam. Dotazník se skládal ze čtyř otázek, na které šlo odpovědět více možnostmi a dále se zde vyskytovala možnost textové odpovědi. Respondentům byl dotazník předložen v elektronické podobě. Respondenti byli vybráni náhodně.

Zjištěné poznatky z uvedené analýzy sloužily k vypracování návrhu strategie ke zlepšení situace na trhu práce v regionu Příbram.

## **Silné stránky regionu Příbram**

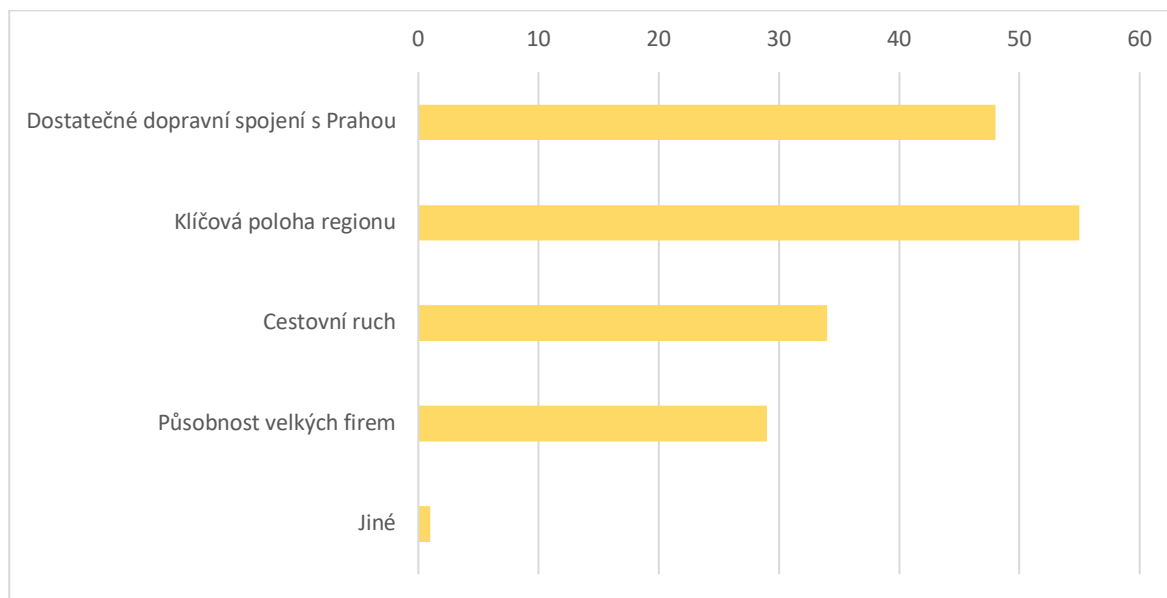
Mezi silné stránky příbramského regionu lze zařadit dostatečné dopravní spojení s hl. m. Praha, klíčovou polohu regionu (blízkost velkých měst – Praha, Plzeň), cestovní ruch (příroda, kultura, historie), působnost velkých firem (např. RAVAK, STROS, Doosan Bobcat EMEA).

Dostatečné dopravní spojení s hlavním městem a klíčová poloha regionu jsou pro Příbramsko velice důležité nejen z hlediska zaměstnanosti, ale i pro zvýšení přílivu obyvatelstva nebo turistů, kteří by mohli podpořit cestovní ruch na Příbramsku. Navíc je s touto silnou stránkou spojena flexibilní pracovní síla, která je zvyklá za prací dojíždět. Mezi cestovní ruch lze zařadit rozsáhlý počet rekreačních oblastí, atraktivní krajinu (řeka Vltava, CHKO Brdy) a mnoho historických a kulturních památek. Dále nelze opomenout několik firem, které působí na mezinárodní a celostátní úrovni. Právě tyto firmy jsou klíčovými zaměstnavateli značné části obyvatel příbramského regionu.

Mezi nejsilnější stránku příbramského regionu patří dle níže uvedeného grafu klíčová poloha regionu. Příbramsko je v dostatečné blízkosti velkých měst. Tato skutečnost se nicméně pojí i se slabými stránkami regionu, které jsou charakterizovány níže.

V kategorii „Jiné“ uvedl pouze jeden respondent další silnou stránku, a to informační servis o aktualitách v telefonu. Tato silná stránka se nicméně týká pouze okresního města Příbram, nikoli celého regionu. Avšak aktuální informace zveřejňují příbramští redaktoři prostřednictvím webové stránky [www.pribram.cz](http://www.pribram.cz), která funguje jako zpravodajství za celý příbramský region.

Graf 4: Silné stránky regionu Příbram



Zdroj: Vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

### Slabé stránky regionu Příbram

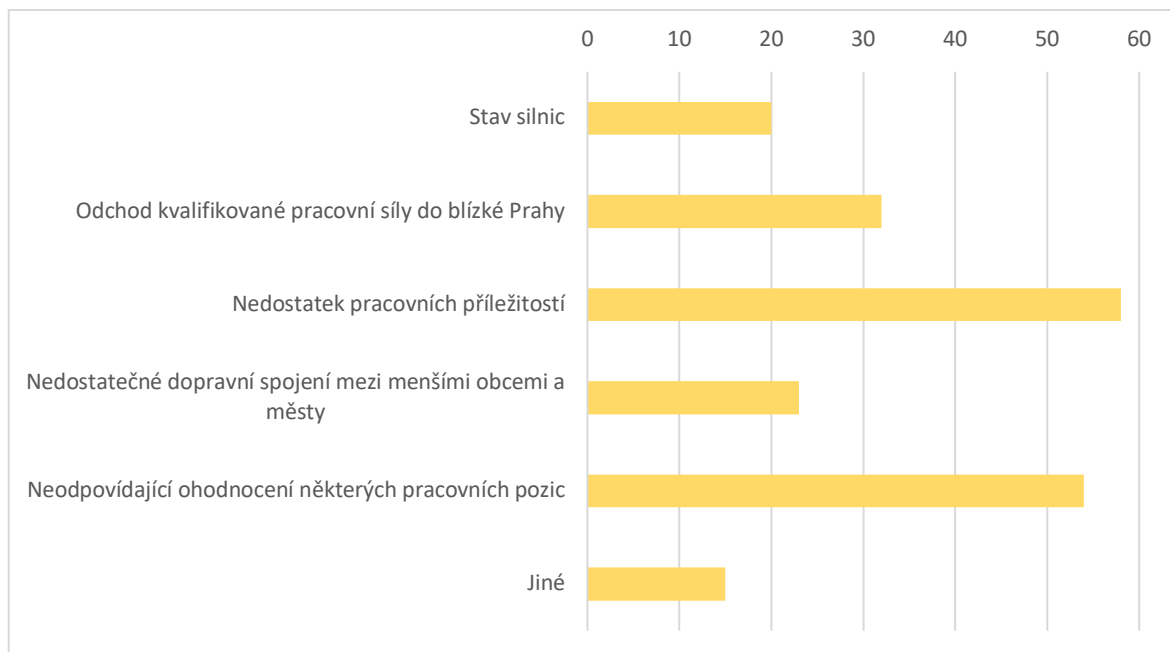
Nejčastějšími příklady slabých stránek Příbramska je stav silnic, odchod kvalifikované pracovní síly do blízké Prahy, nedostatek pracovních příležitostí, nedostatečné dopravní spojení mezi menšími obcemi a městy a neodpovídající ohodnocení některých pracovních pozic.

Dle dotazníkového šetření zaujímají vedoucí pozice slabé stránky v podobě nedostatku pracovních příležitostí a neodpovídající ohodnocení některých pracovních pozic (především těch odborných). Právě finanční ohodnocení pracovních pozic je závislé na nedostatku pracovních příležitostí. V teoretické části bylo vysvětleno fungování trhu práce – to znamená, že pokud je poptávka po práci nižší než její nabídka, tato skutečnost se odráží ve finančním ohodnocení. V našem případě to funguje tedy tak, že pokud není na Příbramsku dostatek pracovních příležitostí, lidé budou ochotni pracovat za nižší mzdu. S těmito slabými stránkami se navíc pojí i další slabá stránka, a to odchod kvalifikované pracovní síly do blízké Prahy. Pokud není dostatek příležitostí a kvalifikovaná pracovní síla není dostatečně ohodnocena za svoji práci, rozhodne se pro odchod do hlavního města, kde se pohybuje finanční ohodnocení na jiné úrovni. Navíc má jistotu, že se uplatní na trhu práce.

V kategorii „Jiné“ respondenti poukazovali na další slabé stránky Příbramska v podobě kriminality, velkého množství tvrdých drog a jejich distributorů, kvality vzdělávání,

nedostatečného vyžití pro starší děti a dospělí (žádné aktivní centrum), národnostní menšiny (Romové), vysoké nájemné, nedostatku lékařů, malé atraktivity okresního města pro turisty a dále nedostatku parkovacích míst též v okresním městě Příbram.

*Graf 5: Slabé stránky regionu Příbram*



*Zdroj: Vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření*

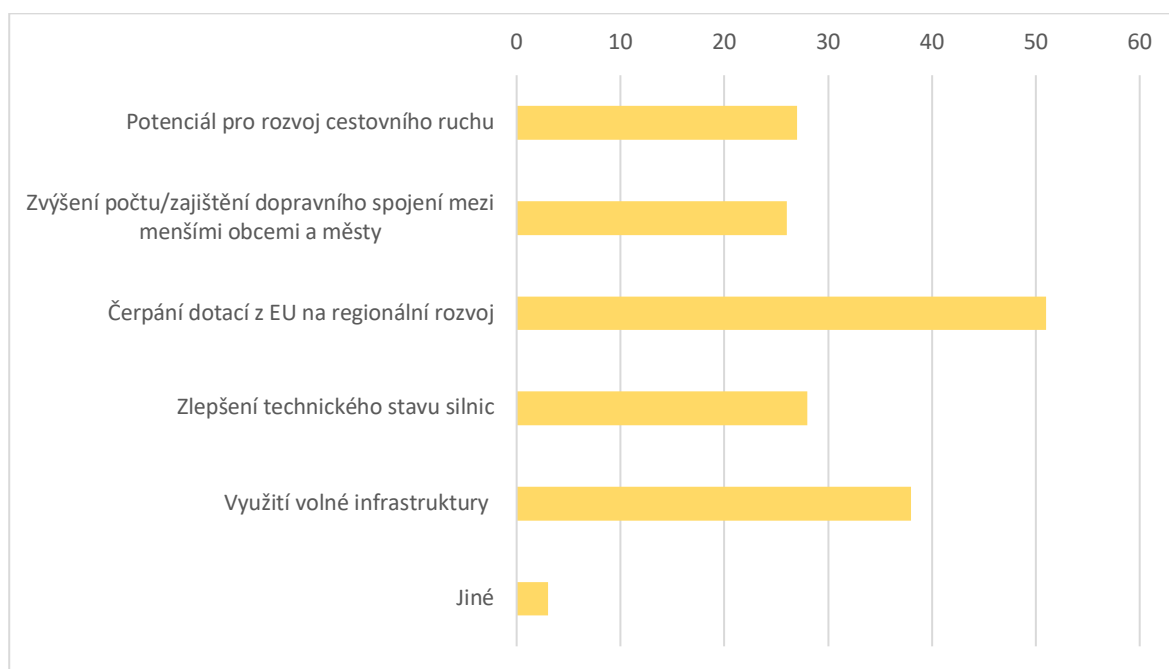
### **Příležitosti regionu Příbram**

Do příležitostí Příbramska lze zařadit potenciál pro rozvoj cestovního ruchu, čerpání dotací z EU na regionální rozvoj, zlepšení technického stavu silnic a využití volné infrastruktury (rozvoj podnikání, nová pracovní místa).

Příbramsko může využít svou strategickou geografickou polohu v rámci ČR, neboť má předpoklady pro rozvoj zpracovatelského průmyslu a zemědělské výroby. Mezi zlepšení technického stavu silnic lze i mimo jiné zařadit rozvoj silniční sítě.

Na základě dotazníkového šetření se na první příčce umístila příležitost v podobě čerpání dotací z EU na regionální rozvoj. Respondenti dále uvedli v kategorii „Jiné“ různé příležitosti regionu jako jsou renovace lanového hřiště, posílení bytové výstavby, vybudování jihovýchodního obchvatu Příbrami a zkvalitnění vzdělávacího systému.

Graf 6: Příležitosti regionu Příbram



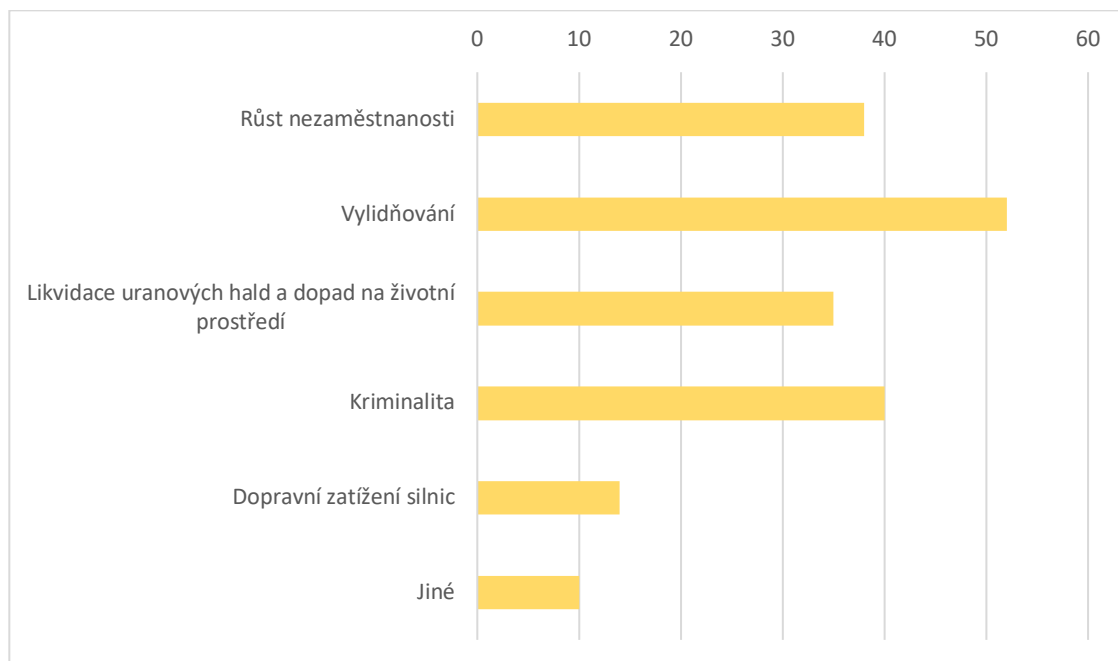
Zdroj: Vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

### Hrozby regionu Příbram

Hrozbami regionu Příbram jsou růst nezaměstnanosti, vylidňování, likvidace uranových hald a dopad na životní prostředí, kriminalita i dopravní zatížení silnic.

Mezi největší hrozbu Příbramska patří dle níže uvedeného grafu vylidňování, například vlivem stárnutí obyvatelstva a vysídlování obcí z důvodu nezaměstnanosti, zapříčiněné nedostatkem pracovních příležitostí, který byl zmíněn ve slabých stránkách regionu. Dle respondentů patří mezi další hrozby Příbramska například nezáměr o návštěvnost města, bytová politika, národnostní menšiny, konkurence zajímavějších míst, atraktivita a využití regionu. Několikrát byla zmíněna hrozba v souvislosti s vedením radnice, kterou lze zařadit do politických záležitostí. Dále bylo zmíněno drahé bydlení, které je v nepoměru s finančním ohodnocením v regionu a bydlení občanů Prahy v příbramských obcích, kdy obce nedostávají na tyto občany příjmy v podobě podílu z daní.

Graf 7: Hrozby regionu Příbram



Zdroj: Vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

## 4.2 Vývoj nezaměstnanosti v České republice a regionu Příbram

Diplomová práce je primárně zaměřena na zhodnocení vývoje nezaměstnanosti v ČR a regionu Příbram v časovém horizontu 2009–2018, nicméně je do této kapitoly zařazena i podkapitola, která se věnuje aktuálnímu stavu nezaměstnanosti.

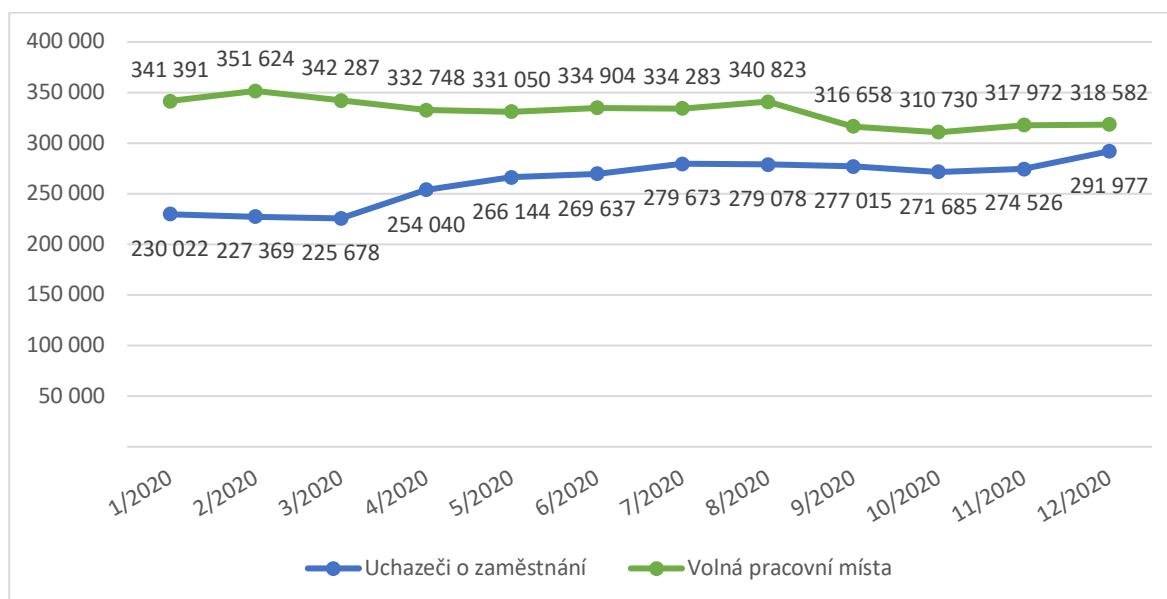
### 4.2.1 Aktuální stav nezaměstnanosti

Pro zhodnocení aktuálního stavu nezaměstnanosti byla zpracována data z MPSV ČR a ČSÚ vždy k poslednímu dni v měsíci/roce.

K 31. 12. 2020 bylo evidováno na úřadu práce za celou ČR 291 977 uchazečů o zaměstnání a 318 582 volných pracovních míst. V okrese Příbram bylo k výše uvedenému datu evidováno na úřadu práce 3 578 uchazečů o zaměstnání a 3 724 volných pracovních míst. Z níže uvedených grafů si lze povšimnout, že vývoj uchazečů za celou ČR a za region Příbram je téměř stejný. Na začátku roku 2020 počet uchazečů mírně klesal. V březnu začal počet uchazečů růst a v polovině roku se tento vývoj relativně ustálil. Tento stav lze přisuzovat začátku pandemie, kdy byl Vládou ČR nařízen mimo jiné zákaz výkonu podnikatelské činnosti. Toto opatření bylo přijato během března a tyto zákazy byly postupně uvolňovány v průběhu května a června. Koncem roku opět počet uchazečů rostl, neboť

Vláda ČR musela opět zasáhnout do ekonomiky vlivem „druhé koronavirové vlny“. Tento vzrůst nezpůsobila pouze pandemie, ale určitý vliv na to mají i sezónní zaměstnání. V tomto období pozastavují osoby samostatně výdělečně činné svá živnostenská oprávnění a spolu se zaměstnanci, kteří jsou zaměstnáni pouze od jara do podzimu, se registrují na úřadech práce a během jarních měsíců se postupně vrací zpět do pracovního procesu. Nejméně uchazečů o zaměstnání bylo registrováno v obou případech v březnu 2020.

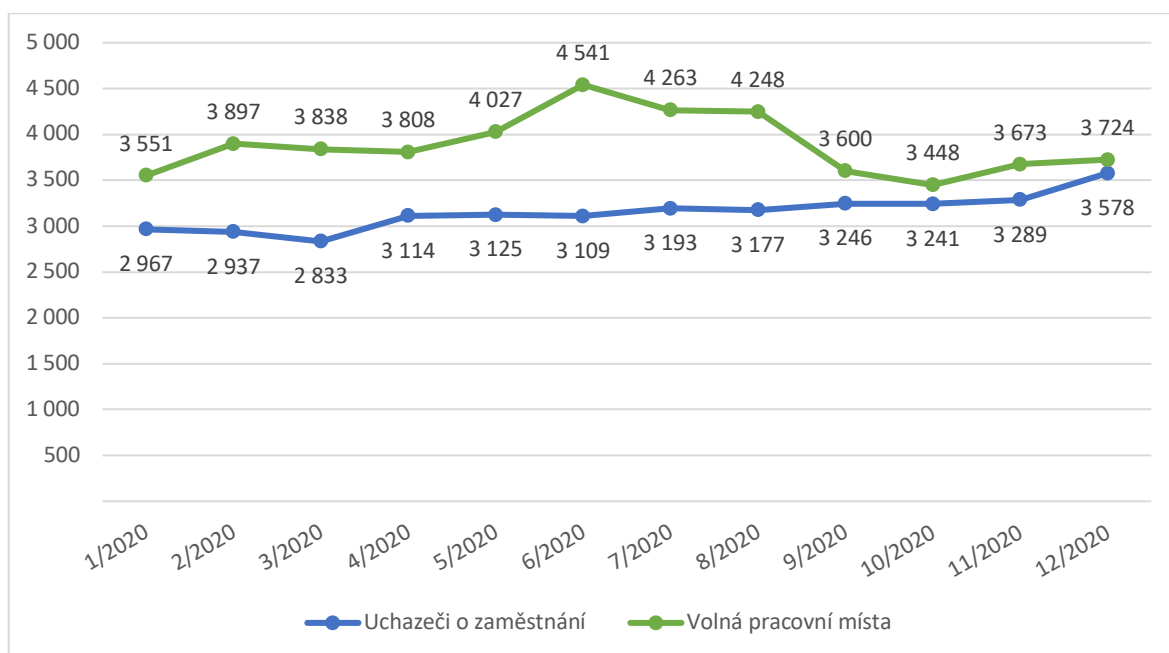
Graf 8: ČR - Vývoj uchazečů o zaměstnání v evidenci úřadu práce v roce 2020



Zdroj: Vlastní zpracování na základě MPSV – Uchazeči a volná pracovní místa (2020)



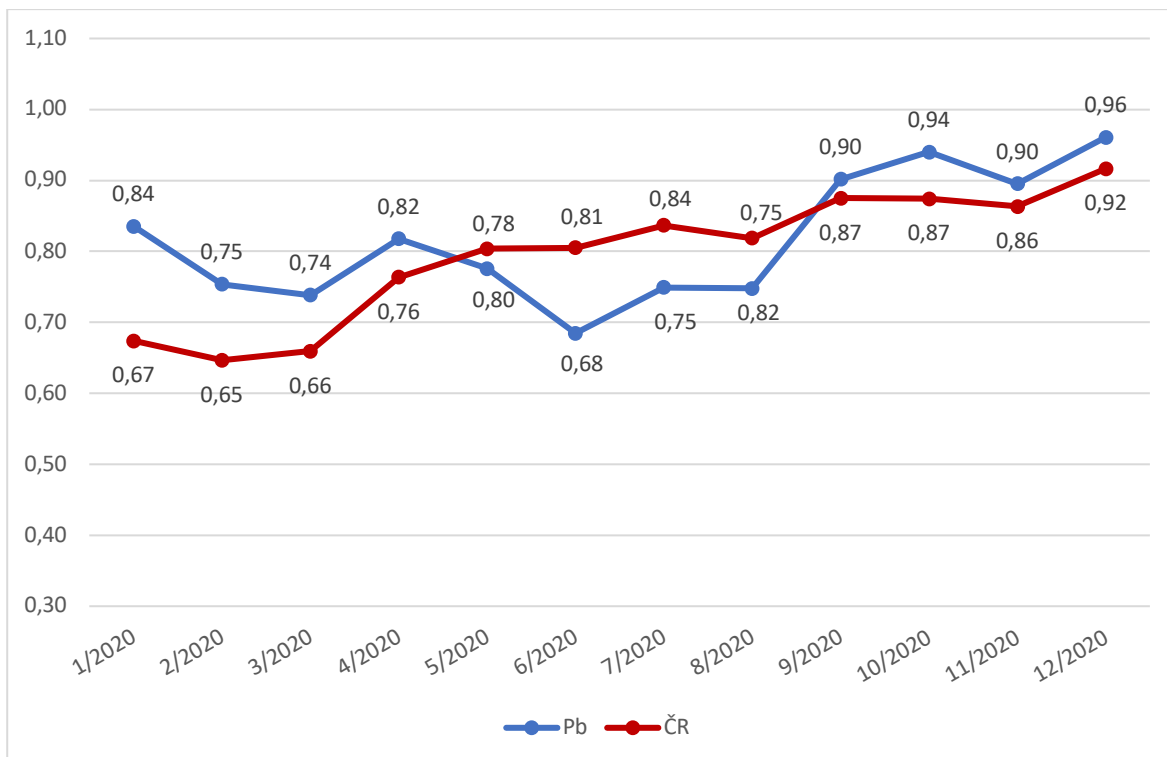
Graf 9: Pb - Vývoj uchazečů o zaměstnání v evidenci úřadu práce v roce 2020



Zdroj: Vlastní zpracování na základě MPSV – Uchazeči a volná pracovní místa (2020)

Zajímavostí může být i ukazatel, který udává počet uchazečů v evidenci úřadu práce na 1 pracovní místo v evidenci úřadu práce. Z dostupných dat na Ministerstvu práce a sociálních věcí ČR lze tento ukazatel vypočítat podílem počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst.

Graf 10: Porovnání ČR a Pb - Počet uchazečů v evidenci úřadu práce na 1 pracovní místo v evidenci úřadu práce v roce 2020



Zdroj: Vlastní zpracování na základě MPSV – Uchazeči a volná pracovní místa (2020)

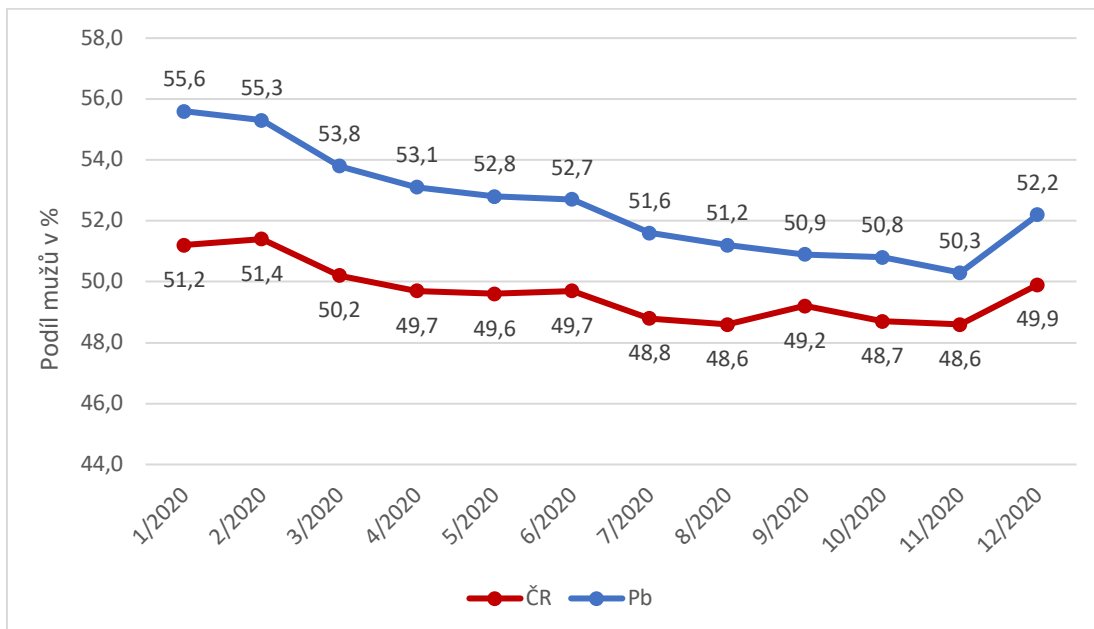
Z výše uvedeného grafu si lze povšimnout, že vývoj zmiňovaného ukazatele ČR není v souladu s vývojem za region Příbram, nicméně tento nesoulad nebyl v žádném měsíci vyšší o více než 0,2 tohoto ukazatele. Tento ukazatel říká, že v případě, kdy je nižší počet uchazečů o zaměstnání než volných pracovních míst, připadá na jedno pracovní místo 0,8 uchazečů v evidenci úřadu práce (př. květen 2020). Pokud by byl vyšší počet uchazečů o zaměstnání než volných pracovních míst, znamenalo by to, že by se více uchazečů muselo dělit o jedno pracovní místo.

Nejvyšší hodnotu měly obě zkoumané oblasti v prosinci 2020. Bod, od kterého hodnota ukazatele roste, je listopad 2020. Důvody, které tomuto jevu nasvědčují, jsou popsány výše.

Struktura uchazečů o zaměstnání a její rozdělení dle pohlaví je dle MPSV zveřejňována v jednotkách, které znázorňují osoby. Aby bylo možné porovnat strukturu uchazečů mezi ČR a příbramským regionem, je třeba převést výše zmiňované jednotky na procentuální hodnoty. Ve struktuře uchazečů, která je znázorněna v níže uvedeném grafu, vykazuje ČR

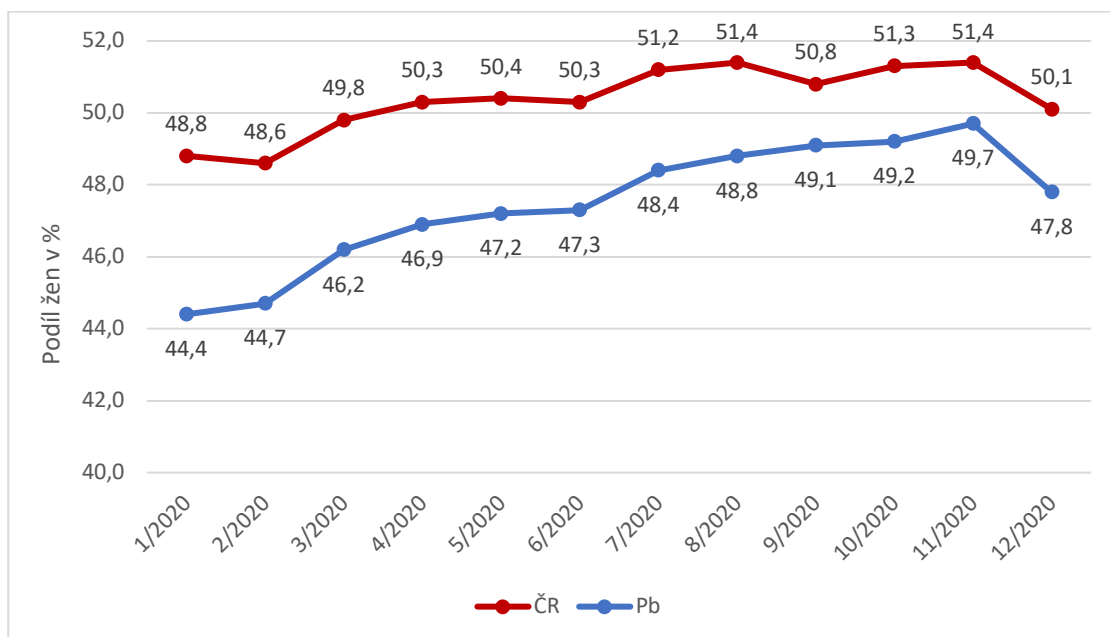
dlouhodobě větší podíl žen, které jsou v evidenci úřadu práce, v porovnání s regionem Příbram. Region Příbram pak vykazuje dlouhodobě větší podíl nezaměstnaných mužů.

Graf 11: Porovnání ČR a Pb - Struktura uchazečů dle pohlaví (muži) v roce 2020



Zdroj: Vlastní zpracování na základě MPSV – Strukturovaný počet uchazečů (2020)

Graf 12: Porovnání ČR a Pb - Struktura uchazečů dle pohlaví (ženy) v roce 2020

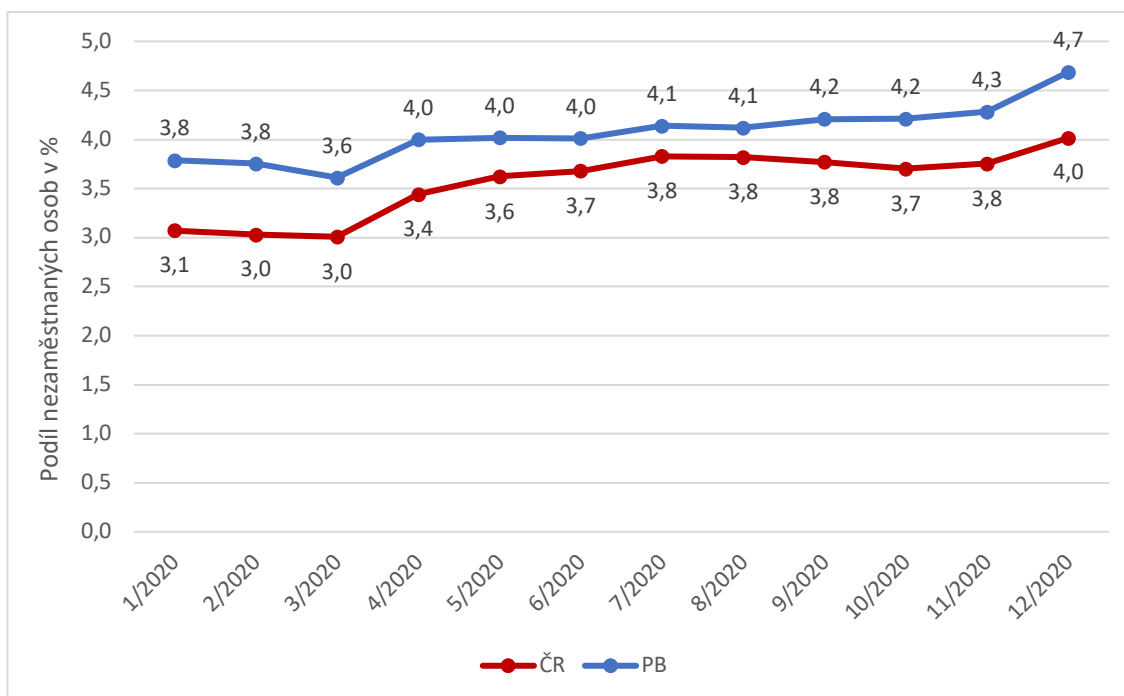


Zdroj: Vlastní zpracování na základě MPSV – Strukturovaný počet uchazečů (2020)

Posledním srovnáním aktuálního stavu nezaměstnanosti mezi ČR a regionem Příbram je podíl nezaměstnaných osob. Podíl nezaměstnaných osob dle MPSV (2020) je podíl, který vyjadřuje podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15-64 let ze všech obyvatel v totožném věku.

V grafu č. 13 lze vidět, že podíl nezaměstnaných osob v regionu Příbram byl za celý rok vyšší než podíl za celou ČR. Tato skutečnost potvrzuje výrok ČSÚ (2020), který uvedl, že Příbramsko patří mezi regiony s nejvyšší nezaměstnaností ve Středočeském kraji a zároveň má vyšší nezaměstnanost, než je průměr ČR.

Graf 13: Podíl nezaměstnaných osob v ČR a regionu Pb v roce 2020



Zdroj: Vlastní zpracování na základě MPSV – Časové řady míry nezaměstnanosti a podílu nezaměstnaných osob (2020)

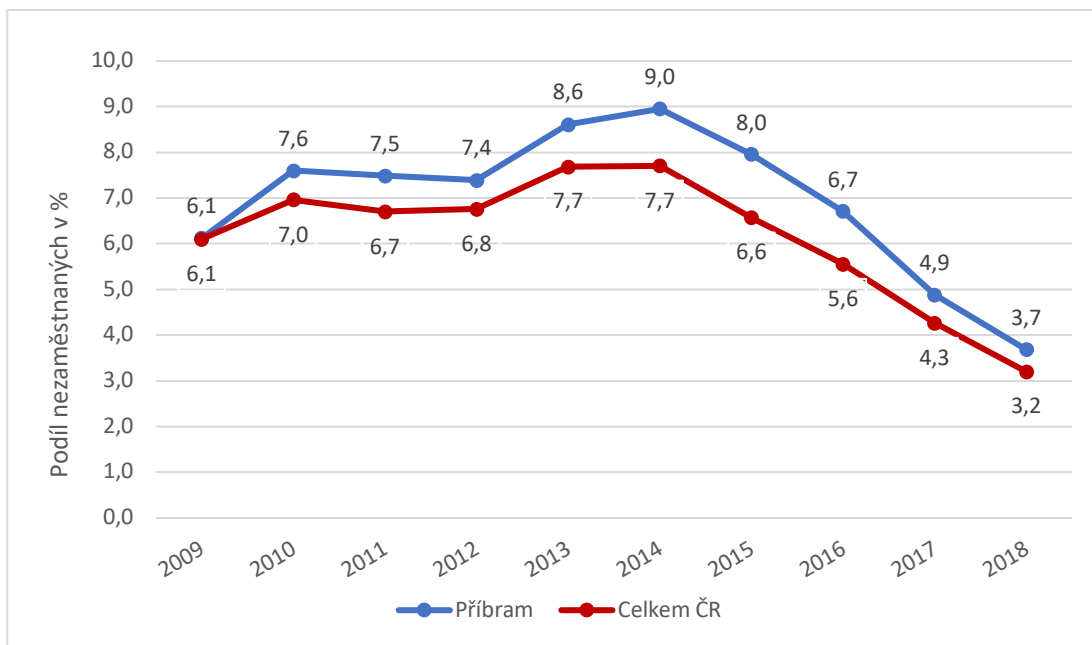
#### 4.2.2 Vývoj nezaměstnanosti v ČR a regionu Příbram v letech 2009–2018

Pro zhodnocení vývoje nezaměstnanosti ČR a regionu Příbram v letech 2009–2018 byla vybrána srovnání podílu nezaměstnaných, počtu uchazečů a volných pracovních míst a nezaměstnanosti dle různých hledisek (pohlaví, věku, vzdělání, délky evidence v úřadu práce, vybraných rizikových skupin).

## Vývoj podílu nezaměstnaných osob

Jak již bylo uvedeno v podkapitole 4.2.1, podíl nezaměstnaných osob vyjadřuje podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15-64 let ze všech obyvatel v totožném věku.

Graf 14: Vývoj podílu nezaměstnaných osob v ČR a regionu Pb v letech 2009-2018



Zdroj: Vlastní zpracování na základě MPSV – Časové řady míry nezaměstnanosti a podílu nezaměstnaných osob (2020)

Graf č. 14 znázorňuje vývoj podílu nezaměstnaných osob a porovnává region Příbram s ČR v letech 2009–2018. V roce 2009 tento vývoj začínal na stejné úrovni. Podíl nezaměstnaných v regionu Příbram rostl ztelně rychleji než podíl nezaměstnaných v ČR. Z grafu je zřejmé, že podíly v obou zkoumaných oblastech byly nejvyšší v roce 2014. Od tohoto roku pak nastal pokles. Nejnižší podíl nezaměstnaných byl pak v roce 2018, kde se hodnota ČR pohybovala na 3,2 % a hodnota Příbramska na 3,7 %.

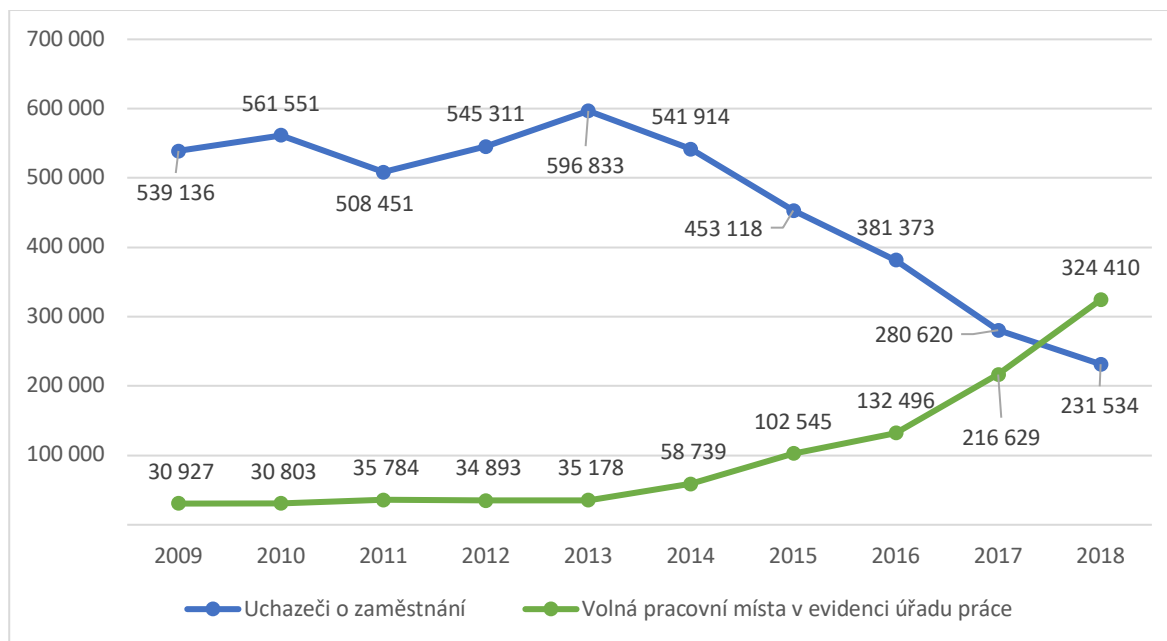
Podíl nezaměstnaných osob je jedním z ukazatelů, prostřednictvím nichž se dá analyzovat nezaměstnanost v ČR.

## Vývoj počtu uchazečů a volných pracovních míst

Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst v ČR a regionu Příbram v časovém horizontu 2009–2018 znázorňují grafy č. 15 a 16. Lze si povšimnout, že od roku 2009 volná pracovní místa mírně rostou. V ČR se tyto dva ukazatele protnou téměř

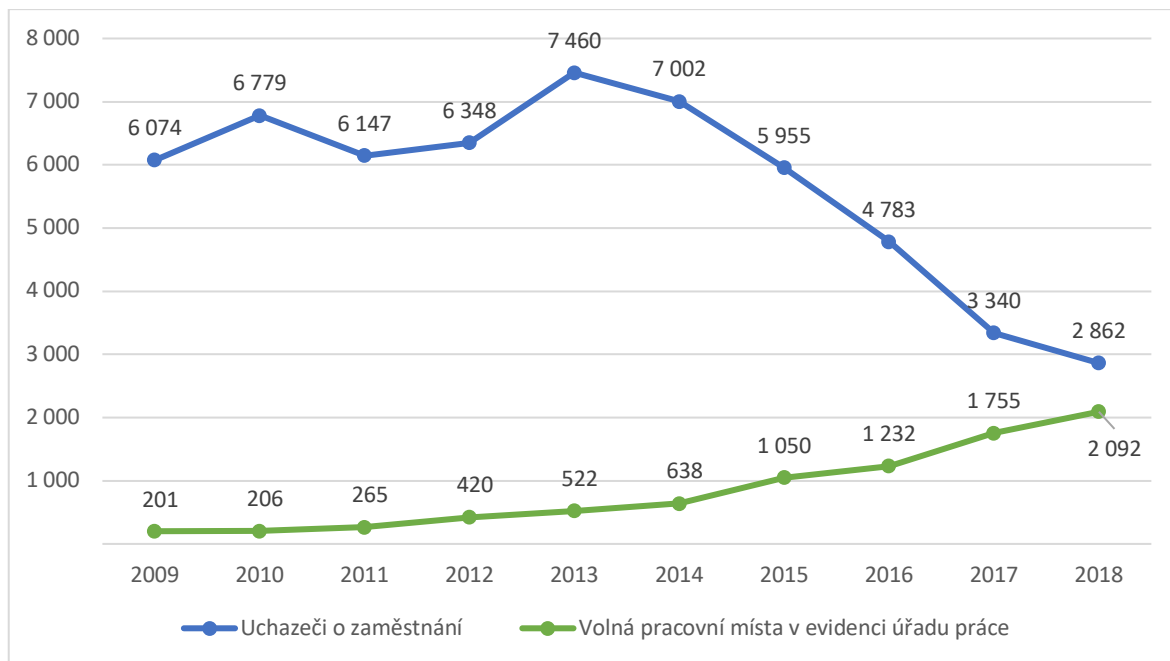
v polovině roku 2018, ale v regionu Příbram je stále v uvedeném období vyšší počet uchazečů o zaměstnání. Rozdíly mezi počtem uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst, které trvají od roku 2009, lze přisuzovat finanční a hospodářské krizi, která postihla ekonomiku globálně a měla nepochybný dopad i na trh práce.

*Graf 15: Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst v ČR v letech 2009-2018*



*Zdroj: Vlastní zpracování na základě MPSV – Uchazeči a volná pracovní místa (2020)*

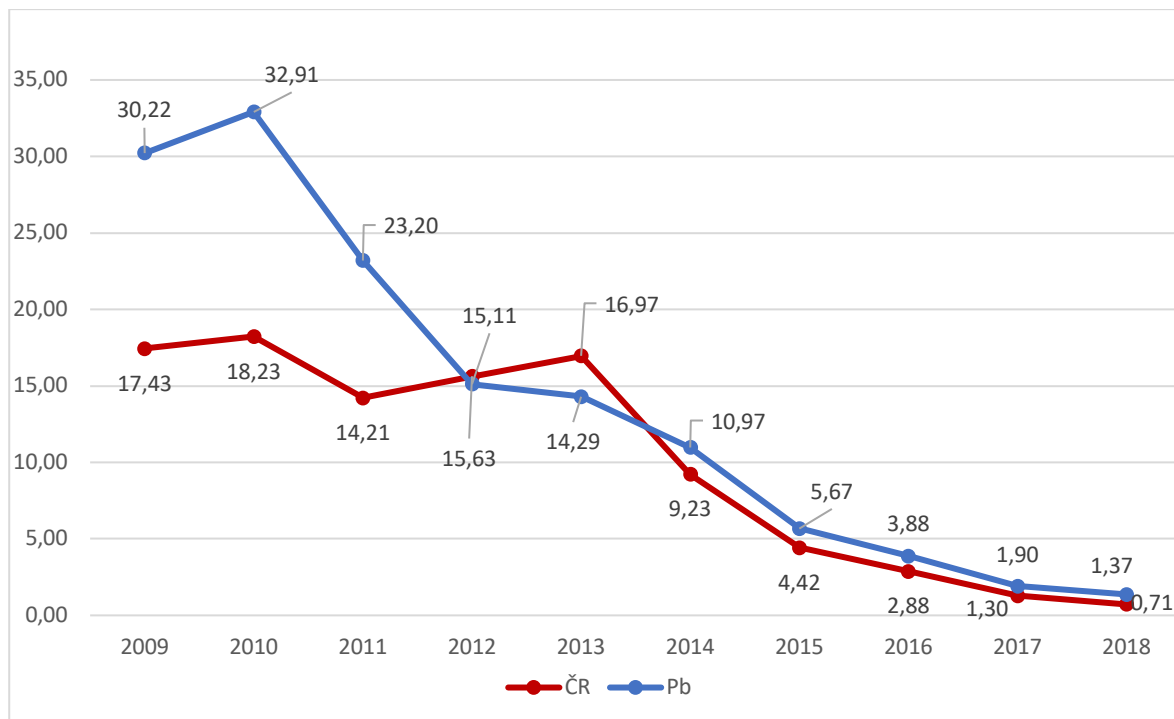
Graf 16: Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst v regionu Příbram v letech 2009-2018



Zdroj: Vlastní zpracování na základě MPSV – Uchazeči a volná pracovní místa (2020)

Díky výše uvedeným datům lze i odhadovat počet uchazečů v evidenci úřadu práce na 1 pracovní místo v evidenci úřadu práce. ČR vykazuje nejvyšší hodnotu v roce 2013 ve výši 16,97 uchazečů na 1 pracovní místo. Region Příbram pak dokládá nejvyšší hodnotu v roce 2010, která odpovídá 32,91 uchazečů na 1 pracovní místo. Obě oblasti mají nejnižší hodnotu v roce 2018.

Graf 17: Vývoj počtu uchazečů v evidenci úřadu práce na 1 pracovní místo v evidenci úřadu práce v letech 2009-2018



Zdroj: Vlastní zpracování na základě MPSV – Uchazeči a volná pracovní místa (2020)

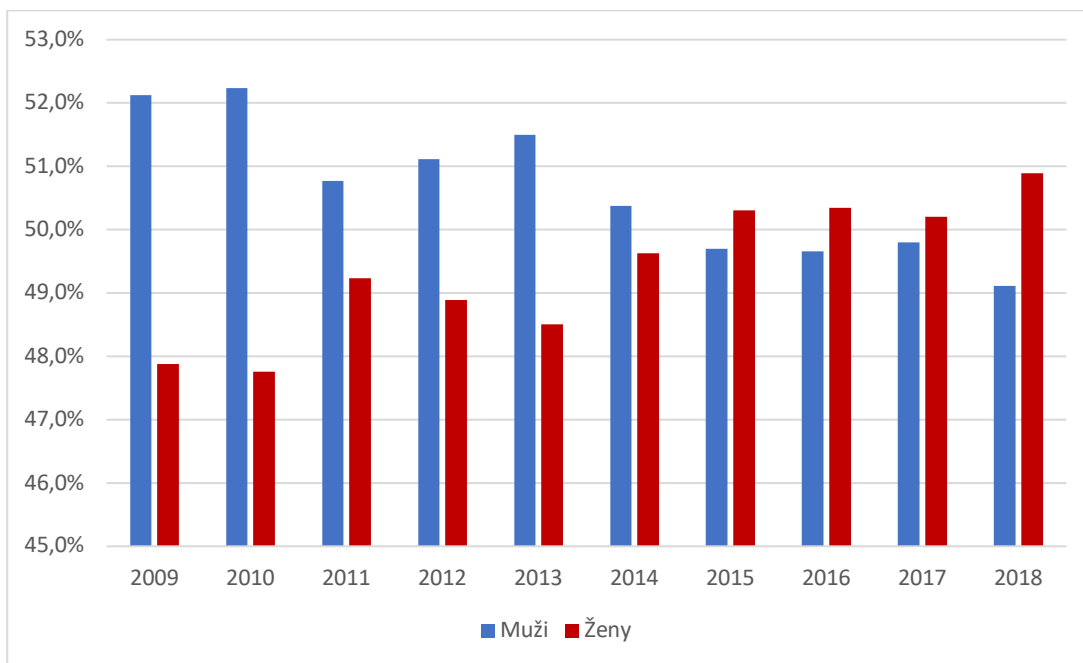
Nezaměstnanost v ČR lze analyzovat mimo jiné i prostřednictvím ukazatele počtu nezaměstnaných osob.

### Vývoj nezaměstnanosti dle pohlaví uchazečů o zaměstnání

Vývoj nezaměstnanosti dle pohlaví lze porovnávat na základě procentuálního zastoupení mužů a žen. Z grafů č. 18 a 19 je zřejmé, že v ČR byl podíl mužů na celkovém počtu uchazečů vyšší oproti podílu žen v letech 2009–2014. Od roku 2015 převládá vyšší podíl žen na celkovém počtu uchazečů.



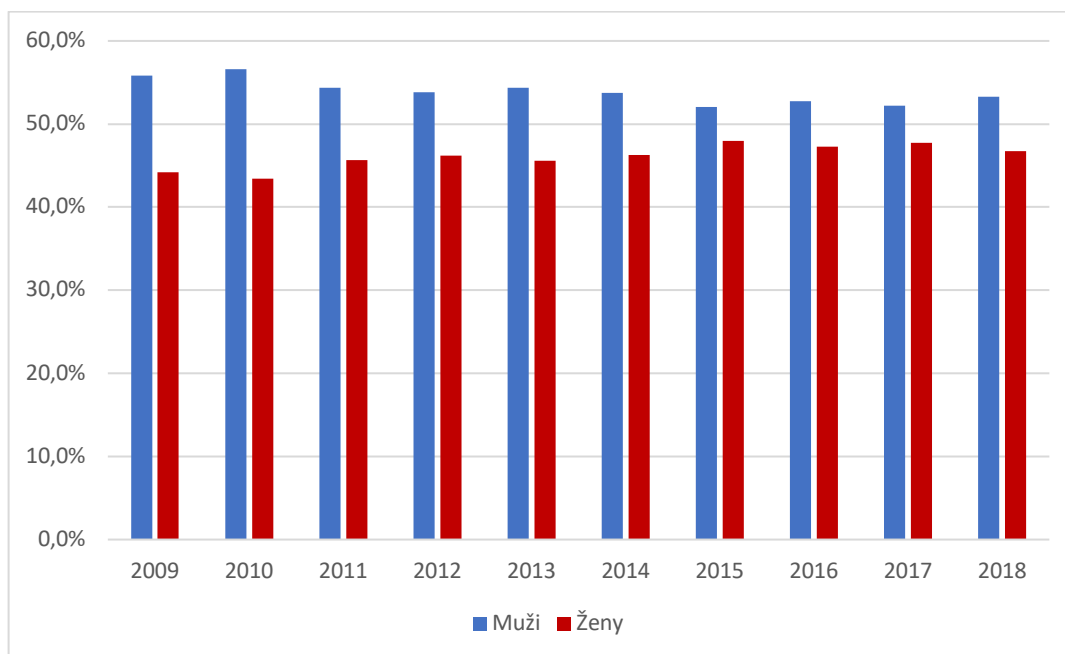
Graf 18: Vývoj nezaměstnanosti dle pohlaví v ČR v letech 2009-2018



Zdroj: Vlastní zpracování na základě MPSV – Strukturovaný počet uchazečů (2020)

V regionu Příbram naopak převládá po celé sledované období větší podíl mužů.

Graf 19: Vývoj nezaměstnanosti dle pohlaví v regionu Příbram v letech 2009-2018



Zdroj: Vlastní zpracování na základě MPSV – Strukturovaný počet uchazečů (2020)

Pokud dojde k porovnání obou grafů v jednotlivých letech, lze si povšimnout, že největší odchylka u podílu žen i mužů je v roce 2010.

### Vývoj nezaměstnanosti dle vzdělání uchazečů o zaměstnání

Nezaměstnanost se týká všech vzdělanostních skupin obyvatel. Každý člověk je jiný, má rozdílnou kvalifikaci a rozdílné uplatnění. Nároky zaměstnavatelů se neustále zvyšují, proto je na trhu práce pravidlem, že čím je nižší vzdělání, tím obtížněji si člověk hledá zaměstnání. V tabulkách č. 3 a 4 jsou uvedené skupiny obyvatel, které jsou rozdělené dle určitých stupňů vzdělání. Z obou tabulek je zřejmé, že mezi nejpočetnější skupinu, která je nezaměstnaná, patří vyučené osoby. ČR zaregistrovala nejvyšší počet nezaměstnaných osob s vyučením v roce 2013 a zároveň od tohoto roku se tento počet značně snižoval. V roce 2018 bylo nejméně nezaměstnaných osob s vyučením a v porovnání s rokem 2013 se tento počet snížil o téměř trojnásobek. Druhou nejpočetnější skupinou nezaměstnaných osob jsou osoby se základním vzděláním. Skupiny nezaměstnaných osob, které mají vyšší a neúplné a žádné vzdělání patří mezi nejméně početné skupiny. Tato skutečnost je dána tím, že ČR nemá velký počet obyvatel, kteří nemají vzdělání anebo mají vzdělání vyšší. U obyvatel s vyšším vzděláním je navíc tento fakt doprovázen tím, že lidé více studují na vysokých školách než na vyšších odborných školách. V tabulce č. 4, která se týká regionu Příbram, jsou osoby s vyučením také nejvíce zastoupeny v roce 2013. Druhou nejpočetnější skupinou jsou osoby se základním vzděláním. Nejmenší zastoupení mají v této tabulce opět skupiny osob s vyšším vzděláním a neúplným a bez vzdělání. Při porovnání zmiňovaných tabulek je patrné, že se tyto údaje pro ČR a region Příbram zásadně neliší.

Tabulka 3: Vývoj nezaměstnanosti dle vzdělání v ČR v letech 2009-2018

Rok	Dosažené vzdělání							
	neúplné a bez vzdělání	základní	vyučení	střední bez maturity	vyučení s maturitou	úplné střední s maturitou	vyšší	vysokoškolské
2009	2 648	141 090	224 800	18 465	27 331	96 095	3 485	25 222
2010	2 957	144 657	232 366	18 979	27 777	102 299	3 816	28 700
2011	3 001	136 615	201 212	17 787	24 676	92 888	3 746	28 526
2012	3 009	147 030	223 624	12 613	19 574	103 763	4 293	31 405
2013	3 006	161 269	240 949	12 901	20 872	115 866	5 034	36 936
2014	3 206	147 107	208 646	18 495	24 568	101 048	4 477	34 367
2015	8 065	122 072	169 411	14 741	19 892	83 845	3 972	31 120
2016	9 604	104 742	140 501	12 255	16 337	68 359	3 180	26 395
2017	11 323	74 630	101 876	8 906	11 990	49 710	2 286	19 899
2018	12 271	58 587	81 624	7 403	10 118	41 676	2 018	17 837

Zdroj: Vlastní zpracování na základě ČSÚ – Struktura uchazečů o zaměstnání v evidenci úřadu práce (2020)

Tabulka 4: Vývoj nezaměstnanosti dle vzdělání v regionu Pb v letech 2009-2018

Rok	Dosažené vzdělání							
	neúplné a bez vzdělání	základní	vyučení	střední bez maturity	vyučení s maturitou	úplné střední s maturitou	vyšší	vysokoškolské
2009	1	1 285	2 879	155	321	1 153	38	242
2010	3	1 428	3 202	183	335	1 320	45	263
2011	3	1 412	2 859	165	279	1 124	43	262
2012	1	1 426	2 999	112	272	1 192	55	291
2013	5	1 619	3 528	118	299	1 529	57	305
2014	7	1 549	3 121	191	347	1 390	77	320
2015	4	1 353	2 637	128	275	1 214	56	288
2016	3	1 158	2 046	116	208	971	41	240
2017	1	829	1 401	81	157	668	35	168
2018	5	718	1 174	66	124	606	27	142

Zdroj: Vlastní zpracování na základě ČSÚ – Struktura uchazečů o zaměstnání v evidenci úřadu práce (2020)

### Vývoj nezaměstnanosti dle věku uchazečů o zaměstnání

Věk hraje důležitou roli v nalezení zaměstnání. V tomto typu nezaměstnanosti se nalézají dvě rizikové skupiny – absolventi a lidé starší 50 let. Každá z těchto dvou skupin má určité nevýhody. Absolventi nedisponují praxí a věková hranice 50 let je taktéž riziková, neboť si zaměstnavatelé z uchazečů o zaměstnání vyberou buď takového uchazeče, který má pracovní zkušenosti nebo uchazeče, který je mladší.

Z tabulky č. 5 je patrné, že nejpočetnější věkovou skupinu nezaměstnaných osob v ČR jsou osoby, kterým je 50 a více let. Tato skupina měla největší nárůst nezaměstnaných v roce 2013 a od té doby tyto počty klesají. V roce 2018 klesly oproti roku 2013 téměř o polovinu. Druhou nejpočetnější věkovou skupinou je věková skupina mezi 30. – 34. rokem.

Tímto rozdělením do uvedených věkových skupin vzniká skutečnost, že se opomíjí důležitá riziková skupina absolventů. Absolventy lze zařadit do prvních třech věkových skupin, tedy do skupin do 19 let, 20 – 24 let a 25 – 29 let. Pokud se tyto věkové skupiny sečtou, lze dojít k závěru, že nejpočetnější věkovou skupinou nezaměstnaných osob jsou právě absolventi.

Porovnáním obou zkoumaných oblastí lze zjistit, že se vývoj věkových skupin zásadně neliší.

Tabulka 5: Vývoj nezaměstnanosti dle věku v ČR v letech 2009-2018

Rok	Věková skupina							
	do 19 let	20 - 24 let	25 - 29 let	30 - 34 let	35 - 39 let	40 - 44 let	45 - 49 let	50 a více let
2009	25 898	71 811	61 034	67 349	60 463	53 764	54 225	144 592
2010	23 868	71 006	61 820	67 478	66 636	56 188	58 931	155 624
2011	23 070	68 872	56 452	58 221	62 908	51 792	54 811	132 325
2012	24 221	74 508	59 944	60 155	67 864	55 959	58 021	144 639
2013	22 074	77 958	66 937	65 369	75 907	64 501	61 957	162 130
2014	17 370	62 561	58 714	57 477	69 104	62 018	56 583	158 087
2015	14 446	46 236	47 489	46 357	55 654	53 994	47 428	141 514
2016	12 459	34 360	38 566	37 861	44 503	46 343	39 934	127 347
2017	9 265	22 031	26 567	27 052	30 241	33 600	29 609	102 255
2018	8 454	17 752	22 754	22 365	23 885	27 127	24 823	84 374

Zdroj: Vlastní zpracování na základě ČSÚ – Struktura uchazečů o zaměstnání v evidenci úřadu práce (2020)

Tabulka 6: Vývoj nezaměstnanosti dle věku v regionu Pb v letech 2009-2018

Rok	Věková skupina							
	do 19 let	20 - 24 let	25 - 29 let	30 - 34 let	35 - 39 let	40 - 44 let	45 - 49 let	50 a více let
2009	267	833	685	772	657	594	567	1 699
2010	216	893	730	858	844	658	667	1 913
2011	237	798	637	769	759	603	627	1 717
2012	236	771	685	737	820	646	666	1 787
2013	224	936	807	845	1 002	778	752	2 116
2014	192	770	705	747	963	807	707	2 111
2015	172	628	566	583	745	717	605	1 939
2016	145	490	464	450	556	552	477	1 649
2017	89	299	280	282	407	379	361	1 243
2018	105	252	264	264	293	327	303	1 054

Zdroj: Vlastní zpracování na základě ČSÚ – Struktura uchazečů o zaměstnání v evidenci úřadu práce (2020)

## Vývoj nezaměstnanosti dle délky evidence uchazečů na úřadu práce

Délka evidence na úřadu práce a stálé hledání zaměstnání je pro uchazeče velmi důležité. V případě, kdy se délka evidence dostane do stádia dlouhodobé nezaměstnanosti, přichází uchazeč o zaměstnání o veškerou motivaci pro nalezení nového zaměstnání. Tito uchazeči mají čím dál větší obtíže při hledání nového zaměstnání, jelikož již ztratili zažitě pracovní návyky. Dlouhodobá nezaměstnanost se mimo jiné pojí s dalšími negativními jevy jako je alkoholismus nebo deprese. Ve skupině dlouhodobé nezaměstnanosti se mohou nalézat i takové osoby, které pracovat nechťejí a žijí ze státních dávek. Nejčastěji se za dlouhodobou nezaměstnanost udává období 6 měsíců bez zaměstnání.

V tabulce č. 7 si lze povšimnout, že nejpočetnější skupinou délky nezaměstnanosti je skupina osob, která nalezne nové zaměstnání do 3 měsíců. Tato skupina zaznamenala největší nárůst v roce 2010 a od této doby každým rokem klesla. Nejméně početnou skupinou je délka evidence mezi 9. – 12. měsícem. Totéž platí i pro tabulku č. 8, která znázorňuje vývoj v regionu Příbram.

Tabulka 7: Vývoj nezaměstnanosti dle délky evidence v ČR v letech 2009-2018

Rok	Délka nezaměstnanosti					
	do 3 měsíců	více než 3 měsíce až 6 měsíců	více než 6 měsíců až 9 měsíců	více než 9 měsíců až 12 měsíců	více než 12 měsíců až 24 měsíců	více než 24 měsíců
2009	171 172	119 762	70 842	53 487	61 442	62 431
2010	190 189	98 270	52 059	42 552	99 160	79 321
2011	152 103	91 835	46 740	33 643	82 347	101 783
2012	154 773	100 270	53 183	44 851	82 070	110 164
2013	149 499	101 137	56 612	52 604	106 175	130 806
2014	136 168	82 984	47 150	38 447	90 688	146 477
2015	129 421	70 362	37 867	27 913	58 232	129 323
2016	117 961	61 690	34 298	23 261	45 253	98 910
2017	98 900	46 254	24 281	16 673	29 101	65 411
2018	96 208	42 062	20 142	12 593	19 613	40 916

Zdroj: Vlastní zpracování na základě ČSÚ – Struktura uchazečů o zaměstnání v evidenci úřadu práce (2020)

Tabulka 8: Vývoj nezaměstnanosti dle délky evidence v regionu Pb v letech 2009-2018

Rok	Délka nezaměstnanosti					
	do 3 měsíců	více než 3 měsíce až 6 měsíců	více než 6 měsíců až 9 měsíců	více než 9 měsíců až 12 měsíců	více než 12 měsíců až 24 měsíců	více než 24 měsíců
2009	2 247	1 245	721	520	638	703
2010	2 436	1 158	657	507	1 073	948
2011	1 923	1 035	510	408	1 013	1 258
2012	1 976	1 064	545	460	936	1 367
2013	1 938	1 216	695	655	1 271	1 685
2014	1 826	1 006	577	449	1 171	1 973
2015	1 718	890	467	349	739	1 792
2016	1 719	789	379	280	484	1 132
2017	1 315	607	264	187	321	646
2018	1 338	528	250	136	200	410

Zdroj: Vlastní zpracování na základě ČSÚ – Struktura uchazečů o zaměstnání v evidenci úřadu práce (2020)

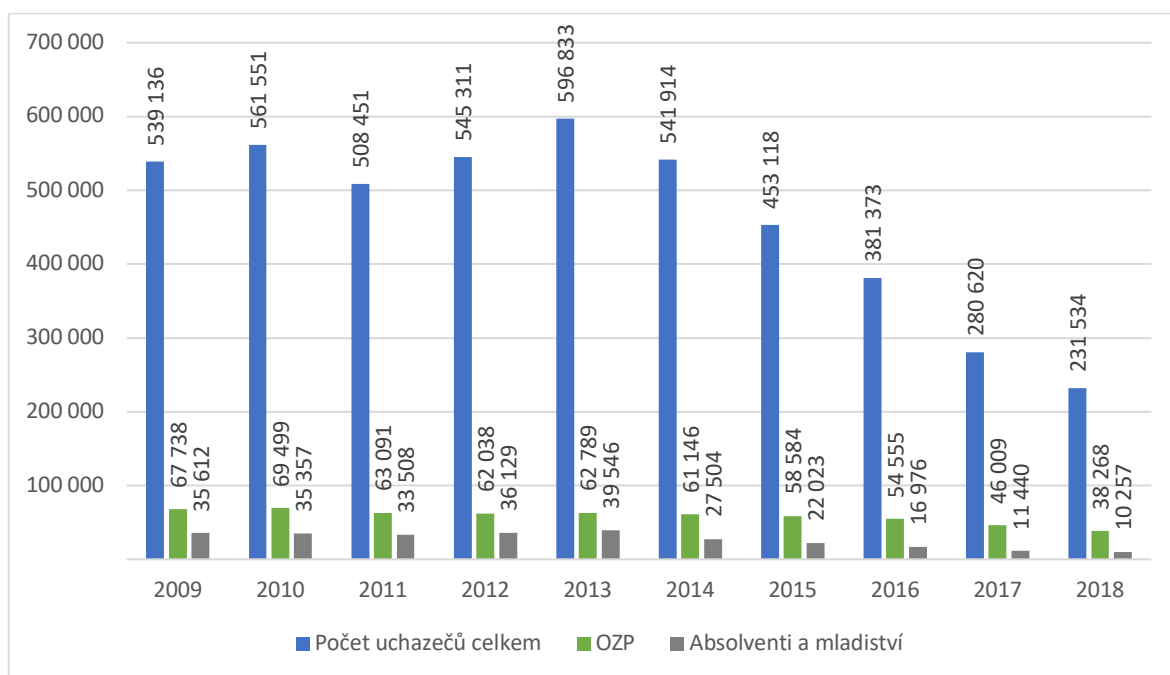
### Vývoj nezaměstnanosti dle rizikových skupin

Jak již byl zmiňován pojem riziková skupina, tato podkapitola bude zaměřena na osoby se zdravotním postižením a na mladistvé a absolventy.

V níže uvedených grafech je znázorněn vývoj počtu nezaměstnaných osob se zdravotním postižením a vývoj počtu absolventů a mladistvých k celkovému počtu uchazečů o zaměstnání. Největší nárůst počtu osob zdravotně postižených byl v obou grafech zaznamenán mezi rokem 2009 a 2010. Tato skutečnost může být odezvou již výše zmiňovanou světovou krizí. Naopak největší pokles v ČR byl registrován mezi rokem 2016 a 2017. Za region Příbram byl tento jev zaznamenán mezi rokem 2015 a 2016.

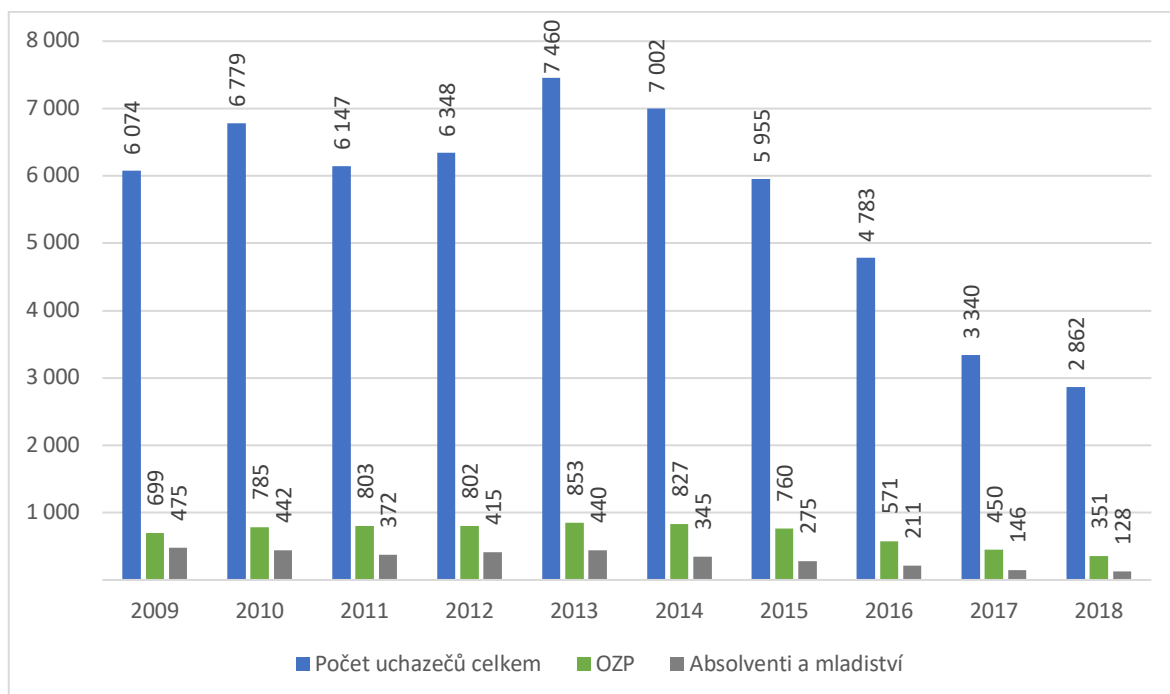
Co se týče absolventů a mladistvých, největší nárůst za ČR byl mezi rokem 2012 a 2013 a největší pokles byl zpozorován mezi rokem 2013 a 2014. V regionu Příbram byl největší nárůst zaregistrován mezi rokem 2011 a 2012. Největší pokles byl zpozorován mezi rokem 2013 a 2014, stejně jako v ČR.

Graf 20: Vývoj nezaměstnanosti dle rizikových skupin v ČR v letech 2009-2018



Zdroj: Vlastní zpracování na základě MPSV – Strukturovaný počet uchazečů (2020)

Graf 21: Vývoj nezaměstnanosti dle rizikových skupin v regionu Pb v letech 2009-2018



Zdroj: Vlastní zpracování na základě MPSV – Strukturovaný počet uchazečů (2020)

### 4.3 Dotazníková šetření

Jeden z cílů této diplomové práce je zjištění příčin nezaměstnanosti, nároků nezaměstnaných, posouzení pomoci a poradenství úřadu práce na trhu práce v regionu Příbram a v České republice. Dotazníková šetření byla tedy zpracována ke splnění hlavního cíle a byla zaměřena na ČR a region Příbram. Získané odpovědi z těchto oblastí byly mezi sebou porovnány.

Dotazníková šetření proběhla v listopadu a prosinci roku 2020 a byla adresována osobám, které jsou nebo byly v evidenci úřadu práce. Účelem tohoto šetření bylo získat přehled o nezaměstnaných osobách včetně jejich aktivit při hledání nového pracovního místa, představách o mzdě, příčinách ztráty zaměstnání a dalších důležitých informací, které poslouží k testování hypotéz. Dotazníky se skládaly z 18 otázek, byly využity otázky dichotomické a polytomické a dále bylo využito Likertovy škály. Respondentům byl dotazník předložen v elektronické podobě, přičemž jeho vyplnění trvalo 5 – 10 minut. Respondenti byli vybráni náhodným výběrem. Sběr informací probíhal prostřednictvím internetu. Kompletní znění dotazníků jsou uvedena v příloze.

#### 4.3.1 Výběrový soubor

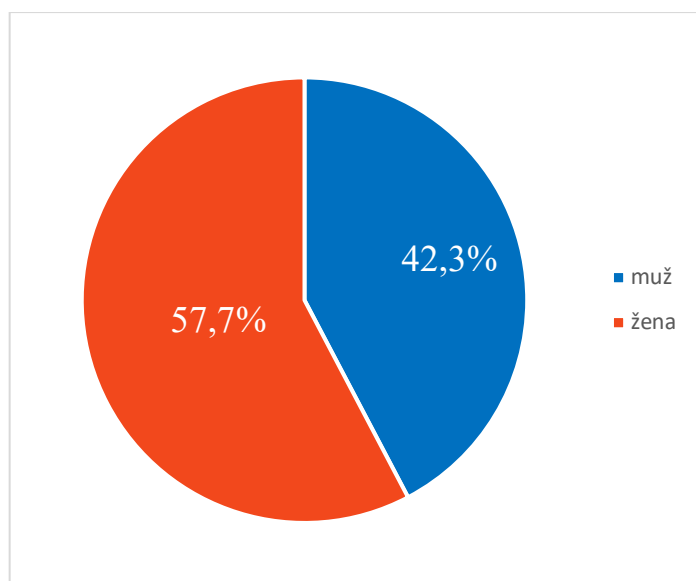
Vlastní výzkum na základě dotazníkového šetření je nejdůležitější částí diplomové práce. Celkový počet respondentů byl 207, z toho 104 odpovědi přísluší ČR a 103 odpovědi pak regionu Příbram. Respondenti museli splňovat základní předpoklad, že v minulosti či současnosti byli evidováni na úřadu práce. Získané odpovědi z dotazníkových šetření byly pro přehled zpracovány do výsečových a sloupcových grafů.

#### **Struktura respondentů dle pohlaví**

Struktura uchazečů o zaměstnání dle pohlaví, kteří odpovídali na dotazník, byla za ČR složena z 60 (57,7 %) žen a 44 (42,3 %) mužů.



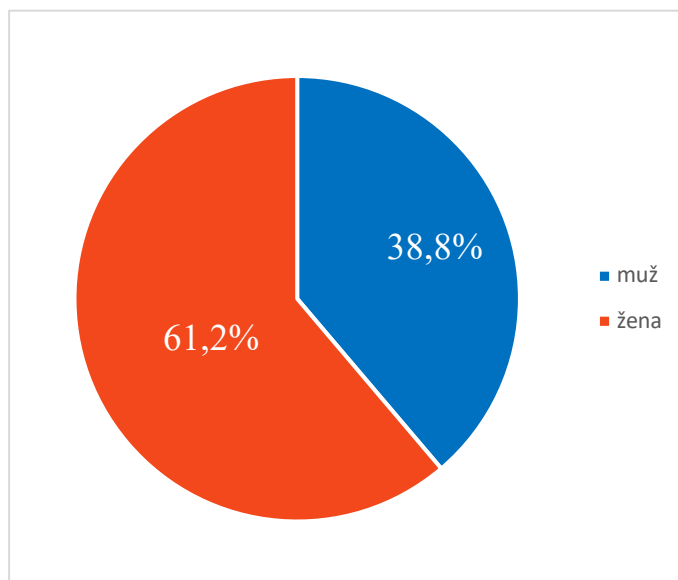
*Graf 22: ČR – Struktura respondentů dle pohlaví*



*Zdroj: Vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření*

Dotazníkového šetření v regionu Příbram se zúčastnilo 63 (61,2 %) žen a 40 (38,8 %) mužů. V obou dotazníkových šetřeních převažoval větší podíl žen. To může být způsobeno tím, že jsou více aktivní na internetu a ochotnější při vyplňování dotazníků.

*Graf 23: Region Příbram – Struktura respondentů dle pohlaví*

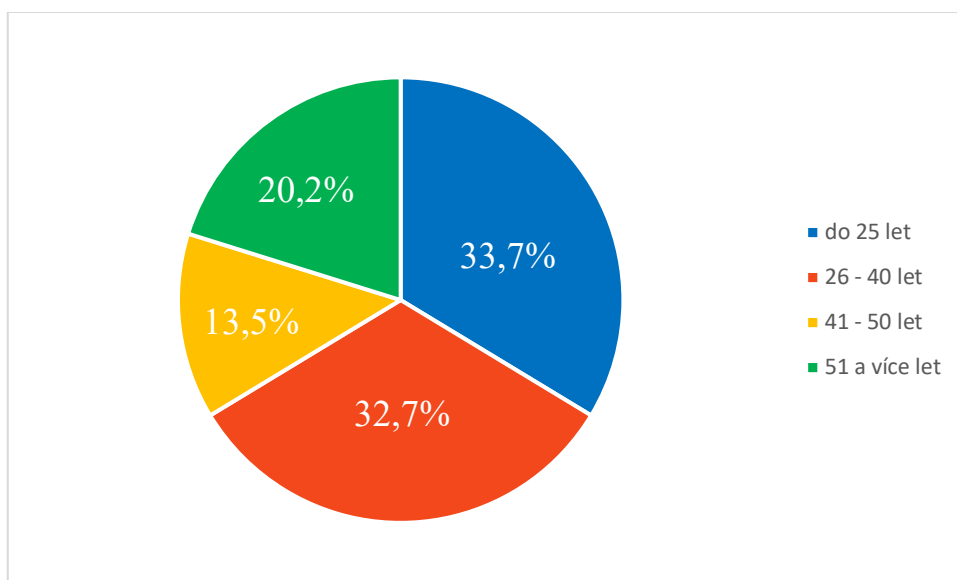


*Zdroj: Vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření*

### Struktura respondentů dle věku

Nejpočetnější věkovou skupinou v ČR je věková skupina do 25 let v počtu 35 (33,7 %) osob, ve které mohou být především absolventi, kteří si po dokončení školy hledají své první zaměstnání. O nepatrně menší zastoupení má věková skupina mezi 26. – 40. rokem, a to v počtu 34 (32,7 %) osob. V této skupině se mohou nalézat ženy po rodičovské dovolené, které se vrací do pracovního procesu. Další v pořadí je věková skupina 51 a více let, ve které lze zpozorovat 21 (20,2 %) osob. V této skupině se nejčastěji nachází ti, kteří těžko hledají nové zaměstnání, neboť neovládají cizí jazyky a práci na PC. Do nejméně početné věkové skupiny patří osoby mezi 41. a 50. rokem.

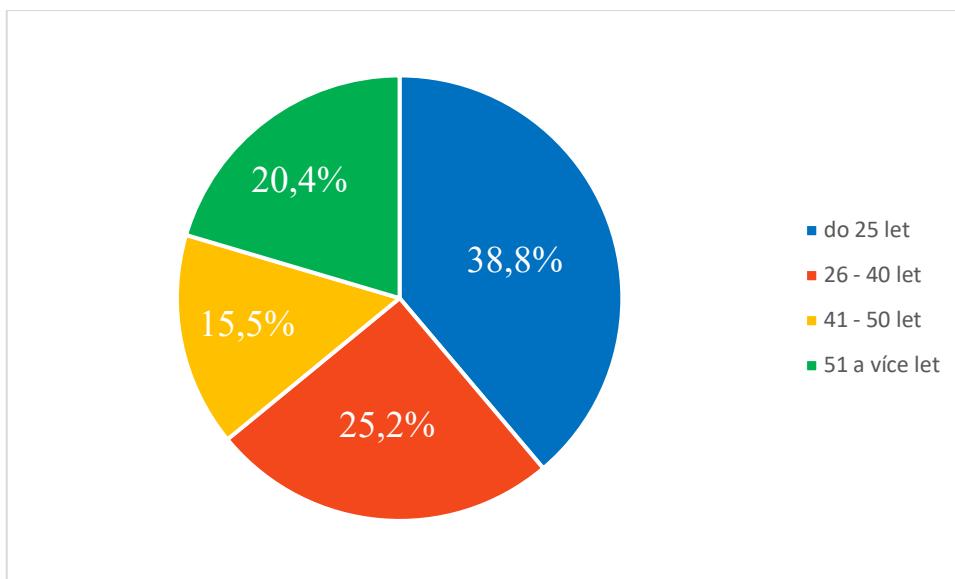
Graf 24: ČR - Struktura respondentů dle věku



Zdroj: Vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

Struktura respondentů dle věku v regionu Příbram je totožná jako struktura v ČR, kdy největší zastoupení má věková skupina do 25 let (40 osob, 38,8 %). Druhou nejpočetnější skupinou je věková skupina osob mezi 26. – 40. rokem (26 osob, 25,2 %). Následuje věková skupina od 51 a více let, ve které se nachází 20,4 % respondentů, tj. 21 osob. Poslední skupinou, nejméně zastoupenou, je věková skupina mezi 41. – 50. rokem (16 osob, 15,5 %).

Graf 25: Pb - Struktura respondentů dle věku

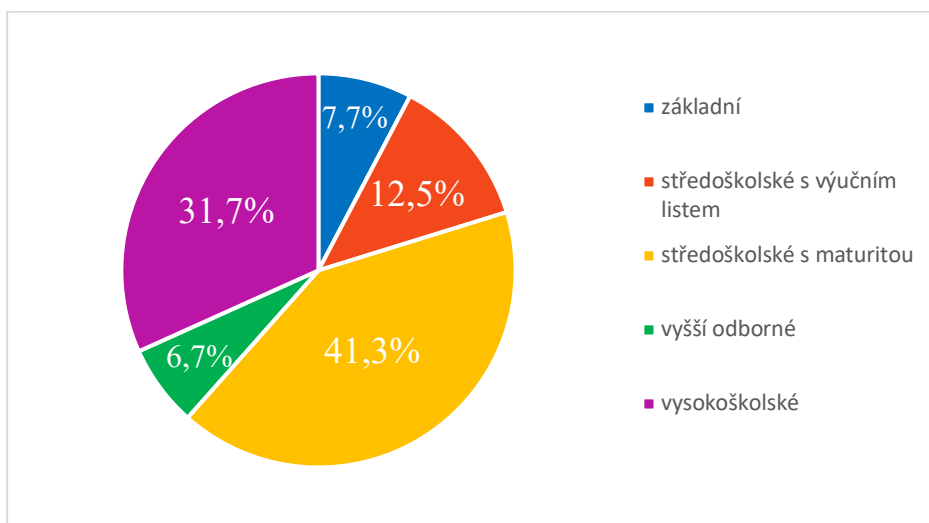


Zdroj: Vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

### Struktura respondentů dle vzdělání

Největší zastoupení mají vzdělanostní skupiny, které disponují středoškolským vzděláním s maturitou (43 respondentů, 41,3 %) a vzděláním vysokoškolským (33 respondentů, 31,7 %). Tato skutečnost je dána hlavně tím, že v současnosti nemají lidé zájem „dělat rukama“ a dochází k podprůměrnému počtu řemeslníků. Následuje vzdělanostní skupina s výučním listem (13 respondentů, 12,5 %). Mezi nejméně zastoupené vzdělanostní skupiny patří osoby se základním a vyšším vzděláním. Jak již bylo zmíněno v kapitole 4.2.2, fakt je ten, že v evidenci úřadu práce je nízký počet osob s vyšším vzděláním, neboť lidé více studují na vysokých školách než na vyšších odborných školách.

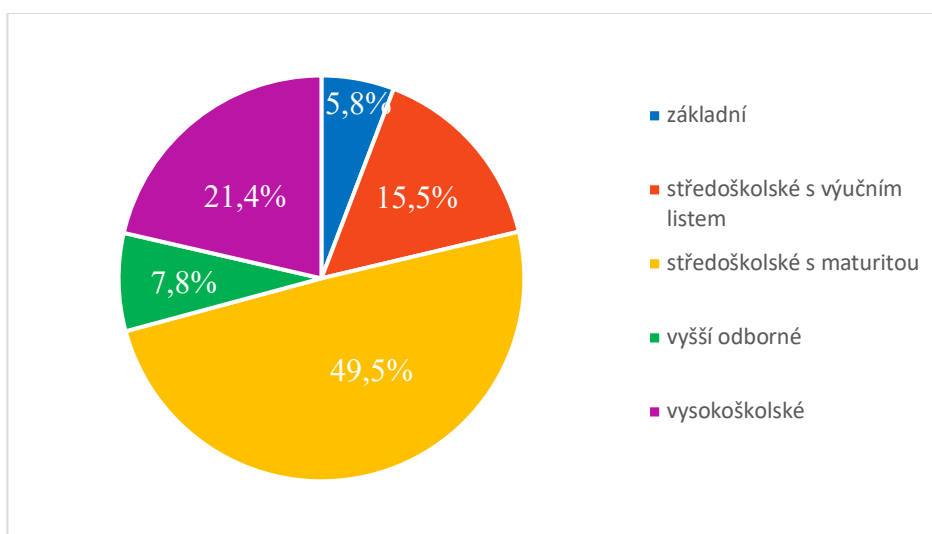
Graf 26: ČR - Struktura respondentů dle vzdělání



Zdroj: Vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

Jak v šetření pro ČR, tak i pro region Příbram platí, že největší zastoupení mají osoby se středoškolským vzděláním s maturitou (51 respondentů, 49,5 %) a vysokoškolským vzděláním (22 respondentů, 21,4 %). Ve srovnání s ČR eviduje region Příbram o více jak 10 % méně osob s vysokoškolským vzděláním. To může být dáno tím, že lidé s vysokoškolským vzděláním z regionu Příbram hledají uplatnění v blízké Praze, která má dostatek odborných míst. Další skupinou je skupina s výučním listem (16 respondentů, 15,5 %). Nejmenší zastoupení mají opět vzdělanostní skupiny se základním (6 respondentů, 5,8 %) a vyšším odborným vzděláním (8 respondentů, 7,8 %).

Graf 27: Region Příbram - Struktura respondentů dle vzdělání

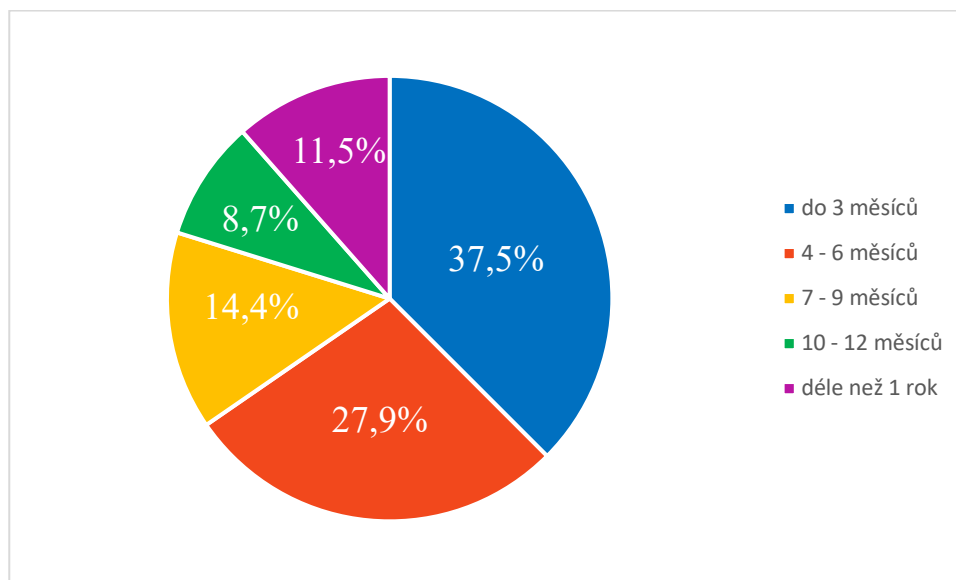


Zdroj: Vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

## Struktura respondentů dle délky evidence na úřadu práce

Délka evidence respondentů na úřadu práce je pro nás velmi důležitým ukazatelem. Z těchto informací lze odvodit krátkodobou a dlouhodobou nezaměstnanost. Největší zastoupení v ČR má délka evidence do 3 měsíců (39 respondentů, 37,5 %). Tato skutečnost je velmi pozitivní, jelikož lze předpokládat, že tito uchazeči mají velkou naději brzy najít nové zaměstnání, přičemž neztrácejí své pracovní návyky. Do další nejpočetnější skupiny lze zařadit skupiny osob, které se evidují na úřadu práce po dobu 7 – 9 měsíců (15 respondentů, 14,4 %), 10 – 12 měsíců (9 respondentů, 8,7 %) a déle než 1 rok (12 respondentů, 11,5 %), přičemž na ní lze nahlížet jako na celek pod pojmem dlouhodobá nezaměstnanost. Dlouhodobá nezaměstnanost má negativní vliv jak na jednotlivce, tak na společnost. U těchto osob dochází ke ztrátě motivace, sociálnímu vyloučení, k pocitu méněcennosti a dalším nežádoucím dojmům. Poslední skupinou dle délky evidence je skupina osob, která se eviduje na úřadu práce po dobu 4 – 6 měsíců (29 respondentů, 27,9 %). Tato délka evidence na úřadu práce už začíná být hraniční s dlouhodobou nezaměstnaností, nicméně uchazeči mají stále motivaci k nalezení nového zaměstnání.

Graf 28: ČR - Struktura respondentů dle délky evidence

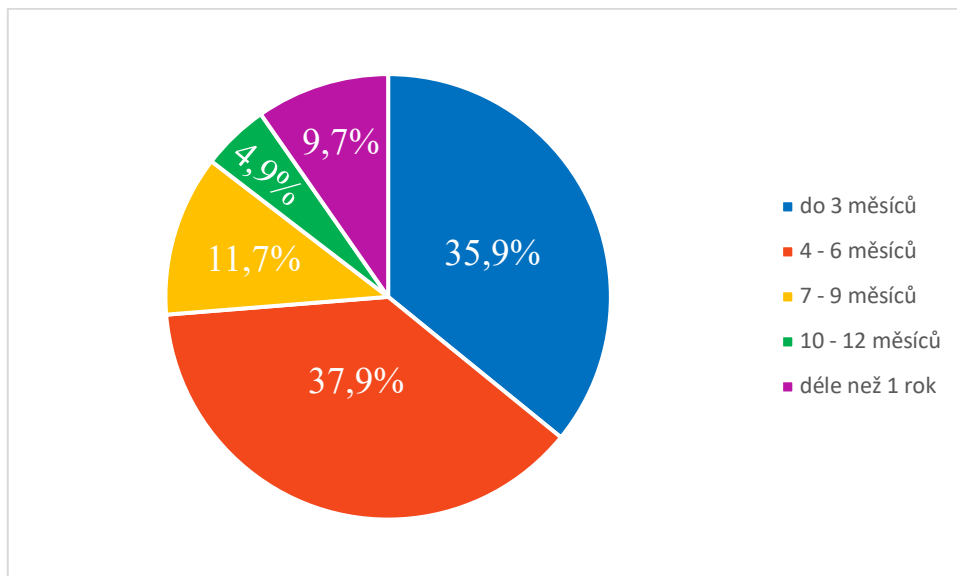


Zdroj: Vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

Region Příbram eviduje nejpočetnější skupinu s délkou evidence od 4 do 6 měsíců (39 respondentů, 37,9 %), avšak skupina s délkou evidence do 3 měsíců má pouze

o 2 % nižší zastoupení a nachází se zde 37 osob. Pokud se zahrnou ostatní skupiny do dlouhodobé nezaměstnanosti, lze hovořit o 27 respondentech, tj. 26,3 %.

*Graf 29: Region Příbram - Struktura respondentů dle délky evidence*



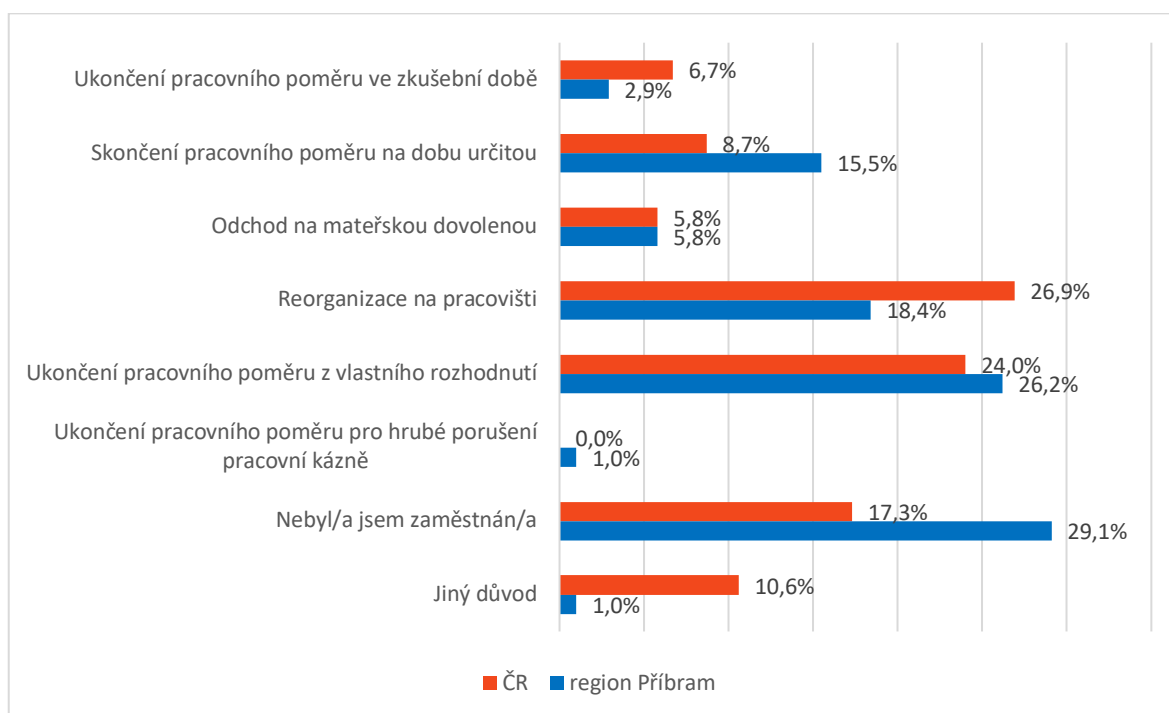
*Zdroj: Vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření*

### **Důvody ztráty posledního zaměstnání**

Mezi důvody ztráty zaměstnání lze řadit ukončení pracovního poměru ve zkušební době, skončení pracovního poměru na dobu neurčitou, odchod na mateřskou dovolenou, reorganizace na pracovišti, ukončení pracovního poměru z vlastního rozhodnutí, ukončení pracovního poměru pro hrubé porušení pracovní kázně a další. Mezi nejčastěji uváděné důvody v ČR patří reorganizace na pracovišti (26,9 %) a ukončení pracovního poměru z vlastního rozhodnutí (24 %). Hojně uváděnými důvody v regionu Příbram byly také ukončení pracovního poměru z vlastního rozhodnutí (26,2 %) a reorganizace na pracovišti (18,4 %). Navíc se zde objevoval důvod, kdy respondentům skončil pracovní poměr na dobu určitou (15,5 %). Nejméně častými odpověďmi v obou oblastech byly ukončení pracovního poměru pro hrubé porušení pracovní kázně, ukončení pracovního poměru ve zkušební době a odchod na mateřskou dovolenou.

V obou případech se četně objevovala odpověď, že respondent nebyl zaměstnán. Takovou odpověď nejpravděpodobněji udávali absolventi nebo osoby samostatně výdělečně činné.

Graf 30: ČR a region Pb - Důvody ztráty posledního zaměstnání



Zdroj: Vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

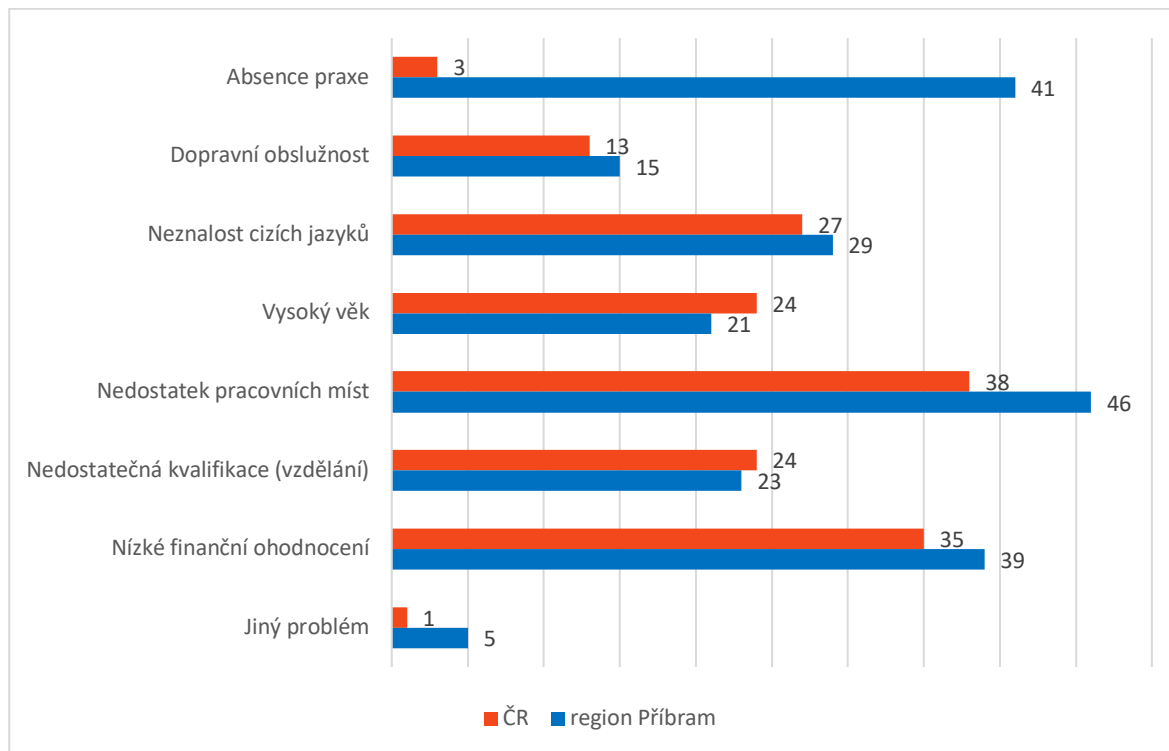
### Problémy při hledání pracovního místa

Otázka, která se zaměřovala na problémy uchazečů při hledání nového pracovního místa, byla s možností více odpovědí, tudíž nelze přesně porovnat procentuální podíly daných odpovědí.

Mezi nejčastější problémy při hledání zaměstnání v ČR patří nedostatek pracovních míst, nízké finanční ohodnocení, neznalost cizích jazyků, vysoký věk a nedostatečná kvalifikace. V regionu Příbram jsou nejčastěji uváděné problémy týkající se nedostatku pracovních míst, absence praxe, nízkého finančního ohodnocení a neznalosti cizích jazyků. V případě, kdy se vezme na vědomí, že respondenti měli nejčastěji vysokoškolské a středoškolské vzdělání, jsou odpovědi typu absence praxe, nedostatku pracovních míst a nízkého finančního ohodnocení, předpokládáné. Absolventi mají představu o vyšší mzdě, která se jim nedostane z důvodu absence praxe. Co se týče pracovních míst, je pravděpodobné, že tímto jsou myšlena především odborná pracovní místa, která právě absolventi vyhledávají. Za problémy s neznalostí cizích jazyků nebo nedostatečným vzděláním jsou skryty vysoké nároky zaměstnavatelů, které jsou rok od roku vyšší. Většina zaměstnavatelů s odbornými

pracovními místy očekává od uchazečů znalost alespoň jednoho cizího jazyka, nejčastěji angličtiny, a to minimálně na pokročilé úrovni slovem i písmem.

Graf 31: ČR a region Pb - Nejčastější problémy při hledání pracovních míst



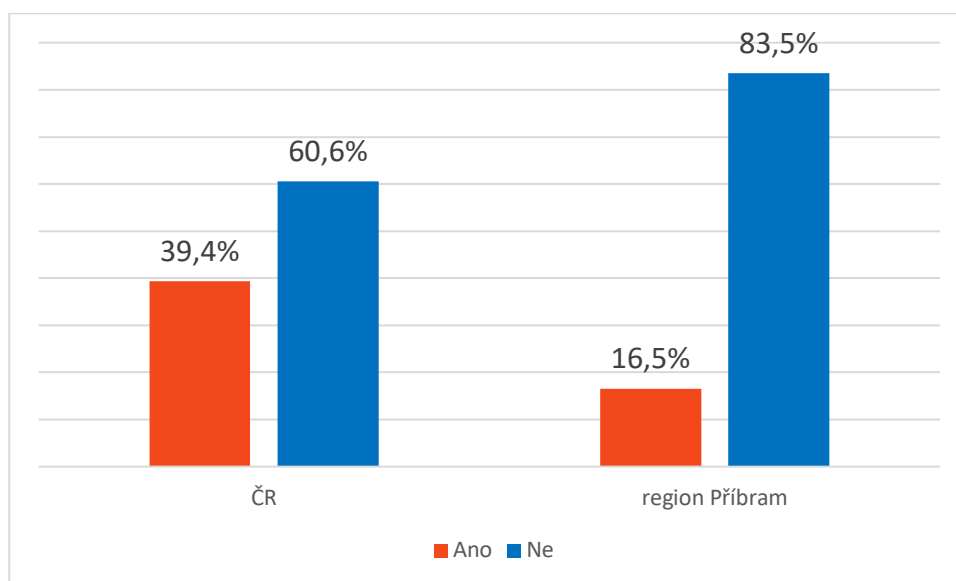
Zdroj: Vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

### Dostatek nabízených pracovních míst

V níže uvedeném grafu jsou znázorněny rozdíly na dotaz ohledně dostatku nabízených pracovních míst. V ČR se 60,6 % respondentů domnívá, že není dostatek pracovních míst. Zbytkový podíl respondentů si myslí, že pracovních míst je dostatek. V regionu Příbram si 83,5 % respondentů myslí, že není dostatek pracovních míst a 16,5 % respondentů se domnívá, že pracovních míst je dostatek. Ti, kdo se domnívají, že dostatek pracovních míst není, jsou tací lidé, kteří mají dlouhodobě problém nalézt nové zaměstnání. Také se tu objevují lidé, kteří mají nadprůměrnou kvalifikaci a v regionu, ve kterém žijí, není dostatek odborných pracovních míst. Zde se také mohla promítnout současná koronavirová krize, kdy je většina podnikatelů nucena zastavit činnost v návaznosti na protiepidemická opatření.



Graf 32: ČR a region Pb – Je dle Vás dostatek nabízených pracovních míst?

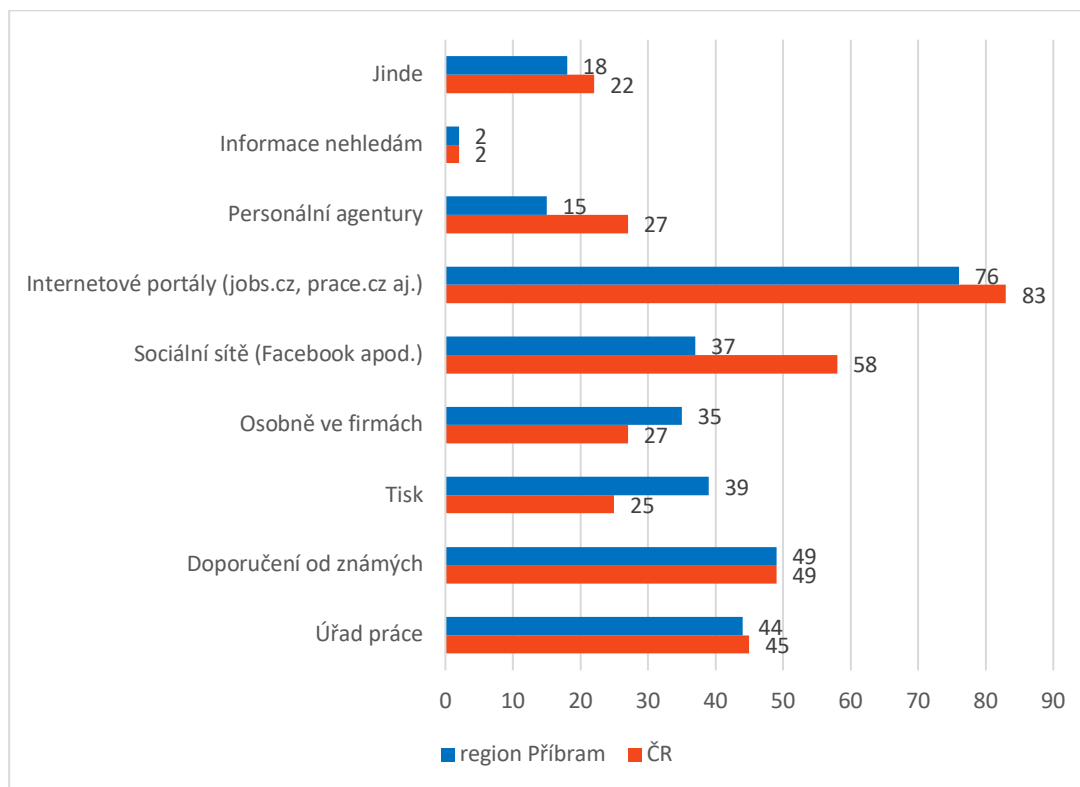


Zdroj: Vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

### Způsoby vyhledání nového zaměstnání

Otázka, která se zaměřovala na způsoby hledání nového pracovního místa, byla s možností více odpovědí, tudíž nelze přesně porovnat procentuální podíly daných odpovědí. Nejčtenější způsob, kterým uchazeči vyhledávají pracovní místa, je prostřednictvím internetových portálů (jobs.cz, prace.cz aj.). Hojně se zde objevují i sociální sítě, doporučení od známých, úřad práce nebo tisk. Nejméně využívaný uvedený způsob hledání informací o nových pracovních místech je prostřednictvím personálních agentur. V obou zkoumaných oblastech 2 respondenti informace o zaměstnání nehledají.

Graf 33: ČR a region Pb – Nejčastější způsoby vyhledávání nových pracovních míst

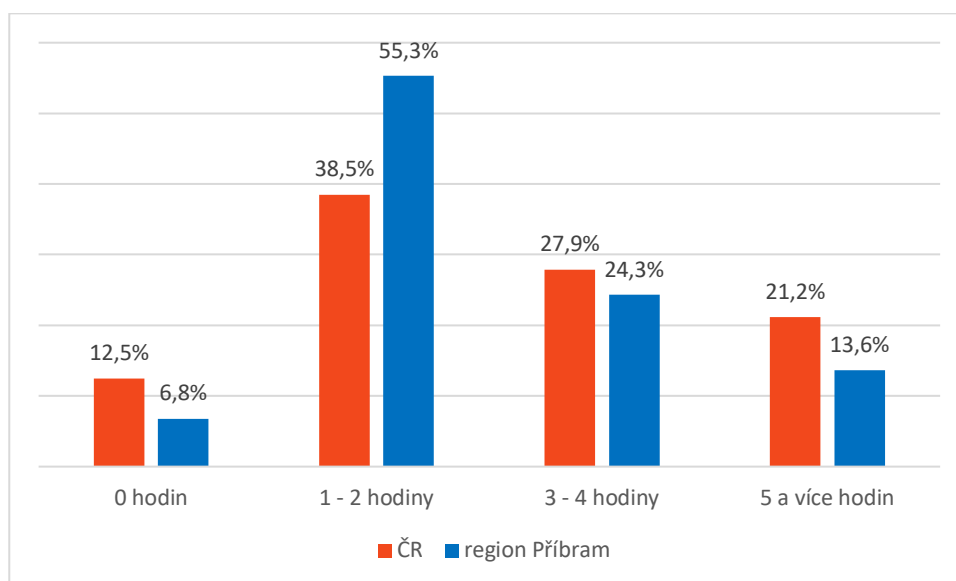


Zdroj: Vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

### Věnovaný čas pro nalezení nového zaměstnání

Z níže uvedeného grafu je patrné, že respondenti věnují nejčastěji 1 – 2 hodiny týdně svého času pro nalezení nového zaměstnání. V ČR je to 40 respondentů (38,5 %) a na Pířbramsku 57 respondentů (55,3 %). Objevuje se zde i skupina respondentů, která nehledá práci vůbec nebo to v součtu nedává ani 1 hodinu týdně. Do této skupiny lze zařadit uchazeče o zaměstnání, kteří jsou dlouhodobě evidovaní na úřadu práce. Tito uchazeči buď ztratili motivaci k nalezení nového zaměstnání nebo jsou v evidenci úřadu práce záměrně, a to z důvodu pouhého pobírání sociálních dávek.

Graf 34: ČR a region Pb – Kolik hodin týdně věnujete hledání nového zaměstnání?

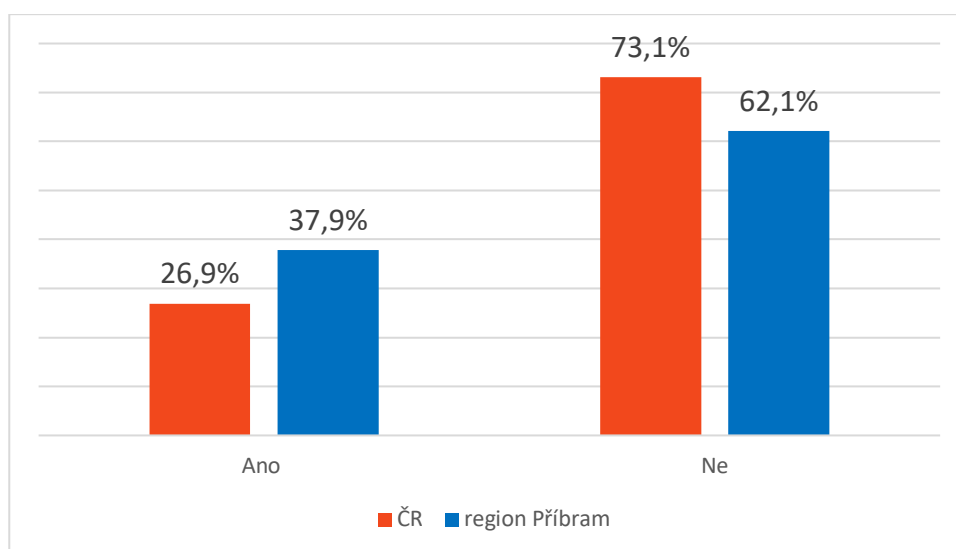


Zdroj: Vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

### Pomoc úřadu práce při hledání nových pracovních míst

Na otázku, která se týkala pomoci úřadu práce při hledání nových pracovních nabídek, se odpovědi respondentů obou oblastí významně nelišily. Většina dotázaných má pocit, že se jim nedostává pomoci při hledání pracovních míst ze strany úřadu práce. V ČR má takový pocit 76 respondentů (73,1 %) a na Příbramsku 64 respondentů (62,1 %).

Graf 35: ČR a region Pb – Pomáhá Vám úřad práce s vyhledáváním nového pracovního místa?

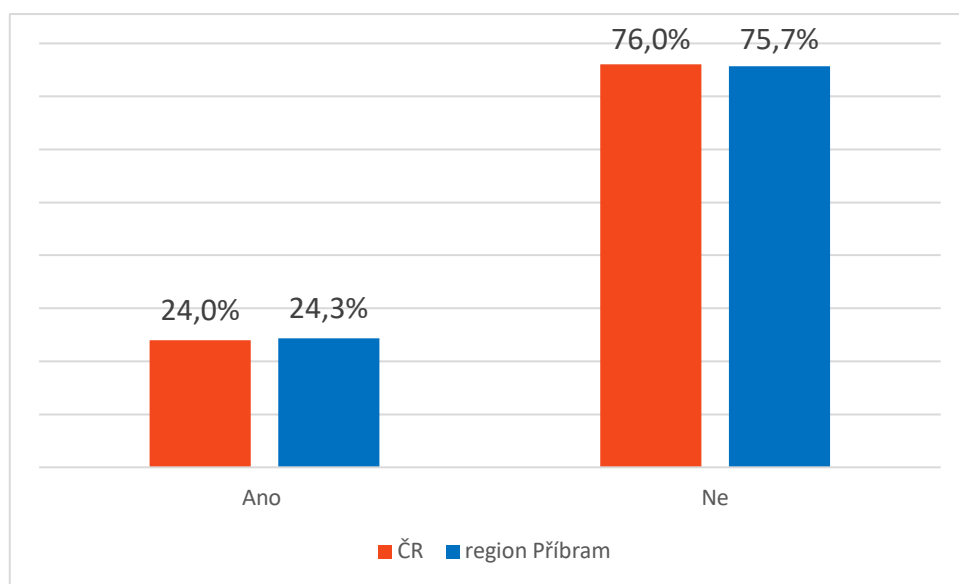


Zdroj: Vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

## Rekvalifikace

Otázka se věnovala rekvalifikaci, respektive zda respondentům byla nabídnuta rekvalifikace ze strany úřadu práce. Odpovědi respondentů byly téměř totožné. Většině respondentů rekvalifikace nabídnuta nebyla. Na Příbramsku byla nabídnuta rekvalifikace 25 (24,3 %) respondentům a v ČR také 25 respondentům (24 %). Zde je možné se vrátit k nejčastějším problémům při hledání nového pracovního místa, konkrétně k nedostatečné praxi či kvalifikaci, neboť je nutno podotknout, že v těchto případech je vhodné rekvalifikace nabízet.

Graf 36: ČR a region Pb – Byla Vám nabídnuta rekvalifikace?

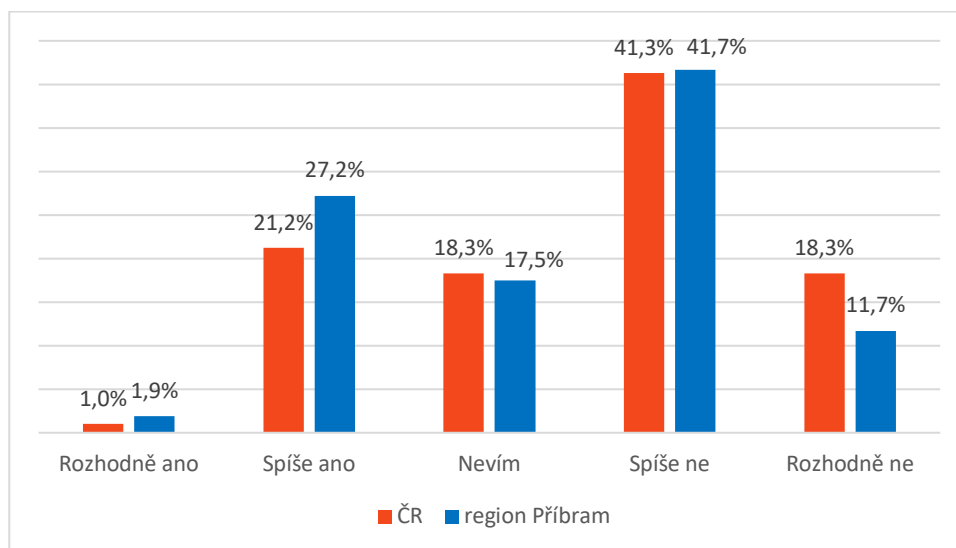


Zdroj: Vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

## Poskytované služby úřadu práce

Otázka zněla, zda jsou poskytované služby úřadu práce dostatečné k nalezení nového zaměstnání. V níže uvedeném grafu si lze povšimnout, že většina respondentů se domnívá, že poskytované služby úřadu práce jsou spíše nedostatečné. Pouze 1 (1 %) respondent z ČR a 2 (1,9 %) respondenti z regionu Příbram jsou s poskytovanými službami úřadu práce rozhodně spokojeni.

Graf 37: ČR a region Pb - Jsou poskytované služby úřadu práce dostatečné k nalezení nového zaměstnání?

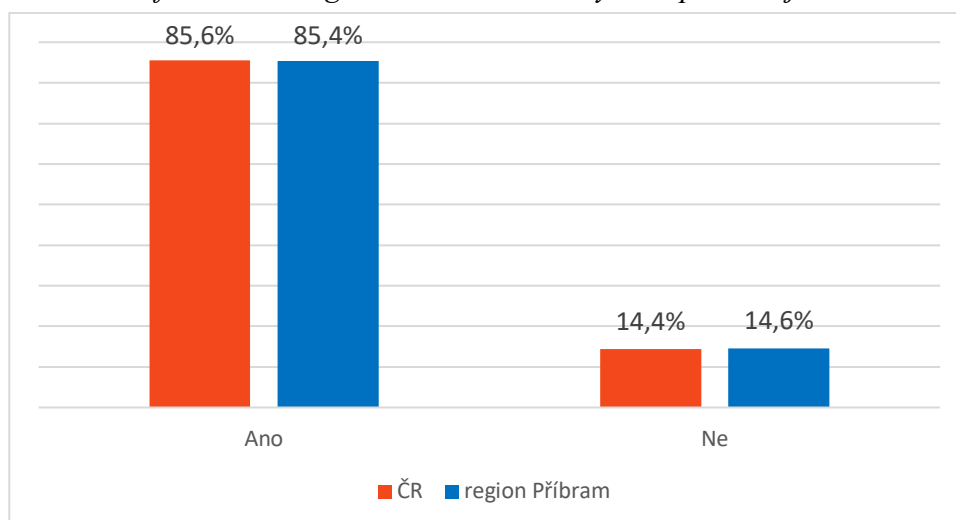


Zdroj: Vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

### Ochota dojíždět za prací

V ČR jsou respondenti ochotni dojíždět za prací stejně tak jako na Příbramsku. V ČR je ochotno dojíždět za prací 85,6 % dotázaných a v regionu Příbram 85,4 % dotázaných. Co se týče Příbramska, převaha kladných odpovědí není nikterak překvapivá. Práce je na Příbramsku dostupná hlavně ve větších městech (Sedlčany, Dobříš a Příbram) a stále jí není dostatek, proto jsou lidé nuceni dojíždět do Plzně či Prahy, které jsou naštěstí v přijatelné dojezdové vzdálenosti.

Graf 38: ČR a region Pb - Jste ochotný/á za prací dojíždět?

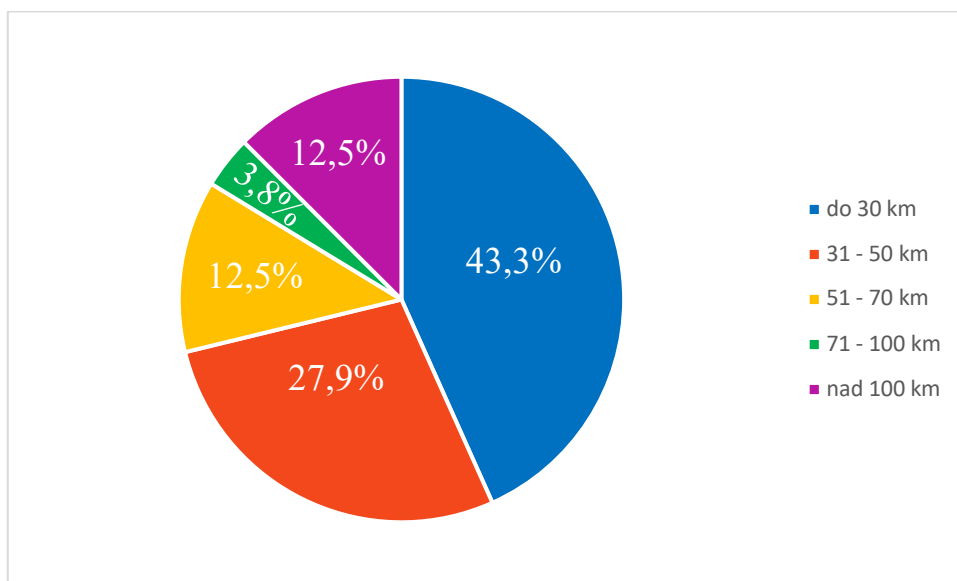


Zdroj: Vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

### Akceptovatelná vzdálenost při dojíždění za prací

Tato otázka se týkala těch, kteří jsou ochotni za prací dojíždět. V ČR převažovala dojezdová vzdálenost za prací do 30 km, kdy tuto odpověď uvedlo 45 (43,3 %) respondentů. Nejméně častá odpověď byla dojezdová vzdálenost mezi 71 – 100 km, na kterou odpověděli pouze 4 (3,8 %) respondenti.

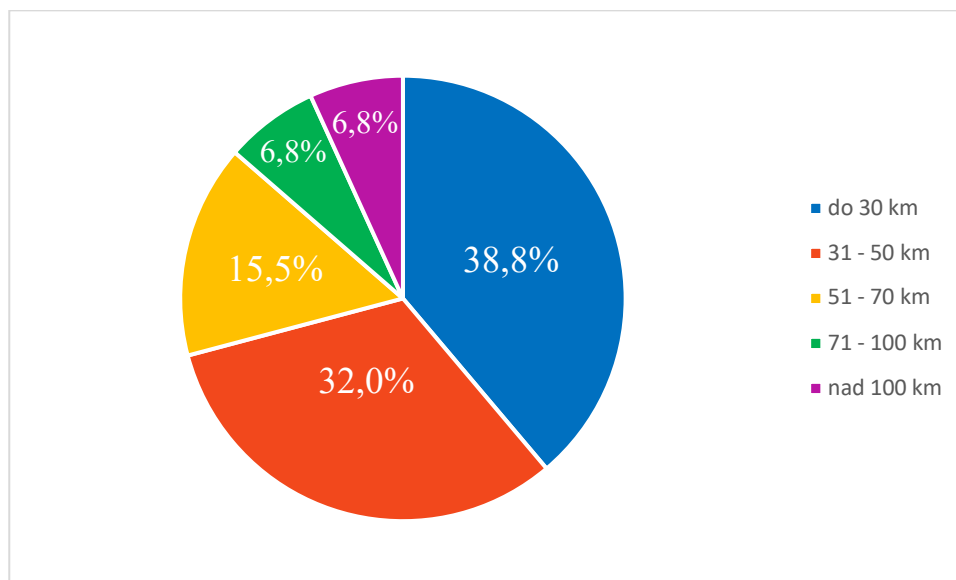
*Graf 39: ČR - Do jaké vzdálenosti je pro Vás dojíždění akceptovatelné?*



*Zdroj: Vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření*

Na Příbramsku jsou respondenti nejvíce ochotni dojíždět za prací do 30 km. Týká se to 40 (38,8 %) respondentů. Nejméně častá odpověď byla dojezdová vzdálenost nad 70 km, přičemž tuto odpověď uvedlo dohromady 14 (13,6 %) respondentů.

Graf 40: Region Pb - Do jaké vzdálenosti je pro Vás dojíždění akceptovatelné?

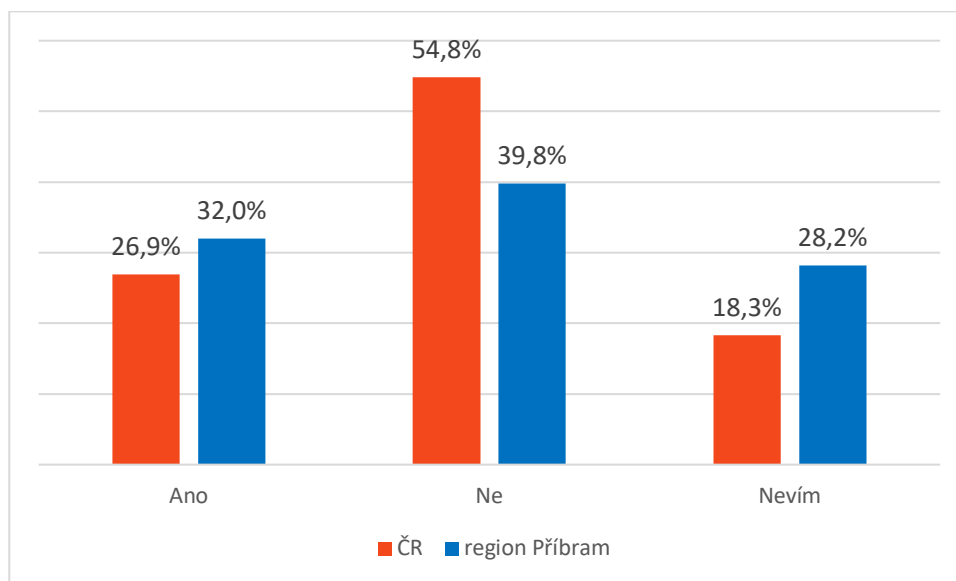


Zdroj: Vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

### Stěhování z důvodu zaměstnání

V obou zkoumaných oblastech většina respondentů není ochotna se stěhovat kvůli zaměstnání. Na Příbramsku je více respondentů (32 %), kteří by byli ochotni se za práci přestěhovat oproti ČR (26,9 %). Stěhování je důležitým krokem, proto 18,3 % respondentů v ČR a 28,2 % respondentů na Příbramsku neví, zda by byli ochotni se přestěhovat.

Graf 41: ČR a region Pb - Byl/a byste ochotný/á se kvůli zaměstnání přestěhovat?

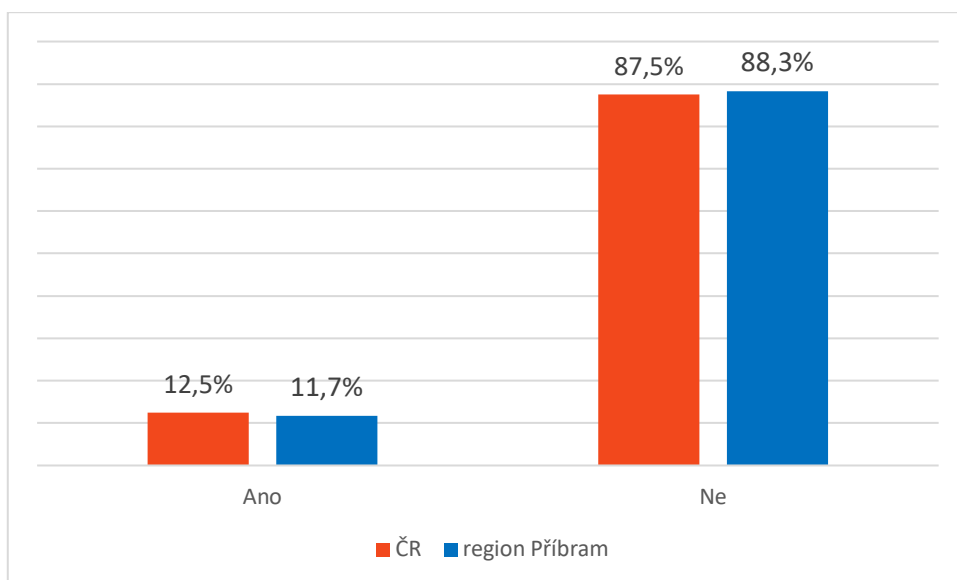


Zdroj: Vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

## Ochota pracovat za minimální mzdu

Dle Nařízení vlády č. 567/2006 Sb. byla minimální mzda k období zpracování dotazníku, tj. rok 2020, ve výši 14 600 Kč. Za minimální mzdu není ochotno pracovat 87,5 % respondentů v ČR a 88,3 % respondentů na Příbramsku.

Graf 42: ČR a region Pb - Jste ochotný/á pracovat za minimální mzdu?



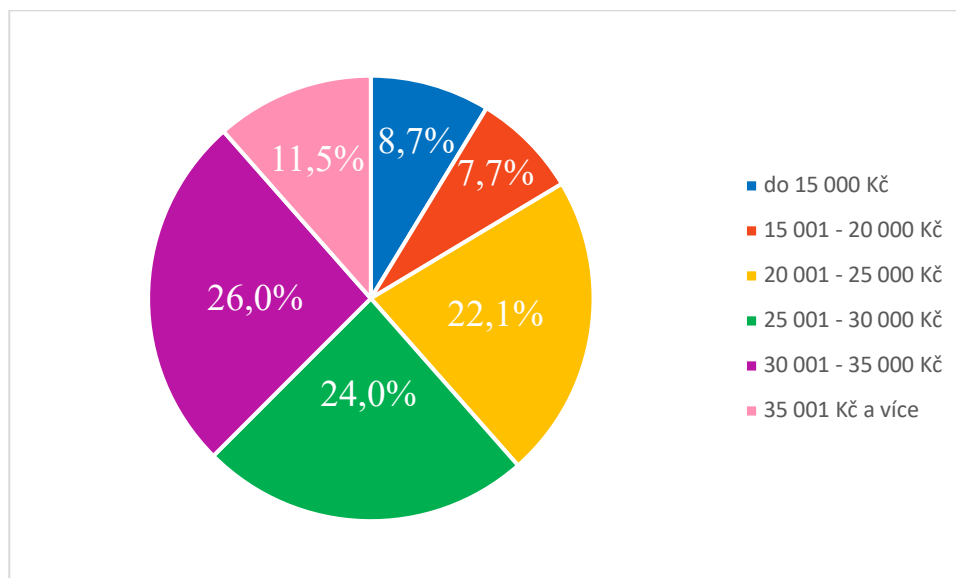
Zdroj: Vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

## Představa o mzdě

V ČR je nejvíce dotazovaných ochotno pracovat za hrubou mzdu v rozmezí 30 001 – 35 000 Kč, tj. 27 (26 %) respondentů. Nejméně respondentů je ochotno pracovat za hrubou mzdu do 15 000 Kč (9 respondentů, tj. 8,7 %) a za hrubou mzdu v rozmezí od 15 001 Kč do 20 000 Kč (8 respondentů, tj. 7,7 %).



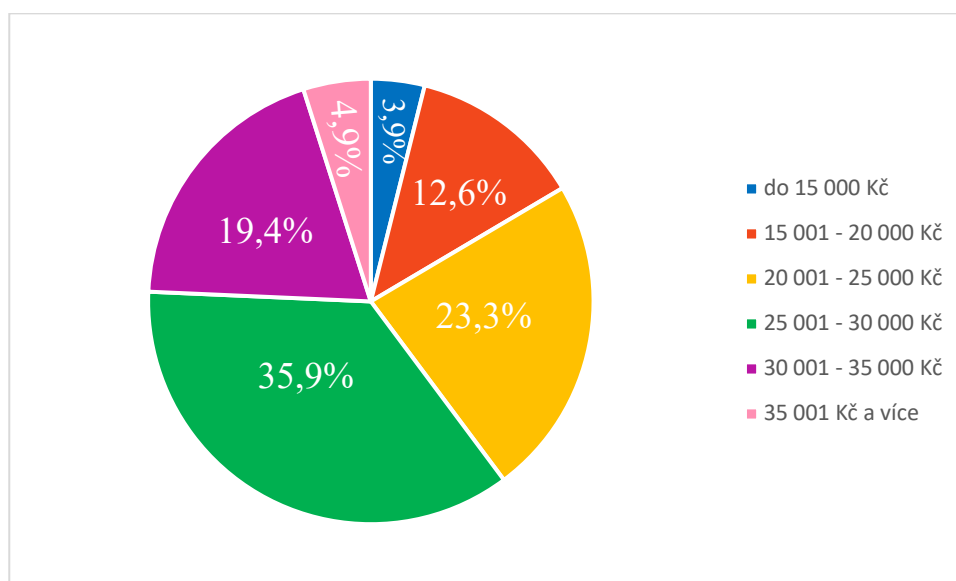
Graf 43: ČR - Za jakou výši hrubé mzdy jste ochotný/á pracovat?



Zdroj: Vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

Na Příbramsku se představy o hrubé mzdě oproti ČR celkem liší. Největší počet respondentů je ochoten pracovat za hrubou mzdu v rozpětí 25 001 – 30 000 Kč, tj. 37 respondentů (35,9 %). Počet respondentů, který je ochoten pracovat za hrubou mzdu do 15 000 je pouze 4 (3,9 %). Téměř 5 % respondentů je ochotno pracovat až od hrubé mzdy, která činí 35 001 Kč a více.

Graf 44: Region Pb - Za jakou výši hrubé mzdy jste ochotný/á pracovat?

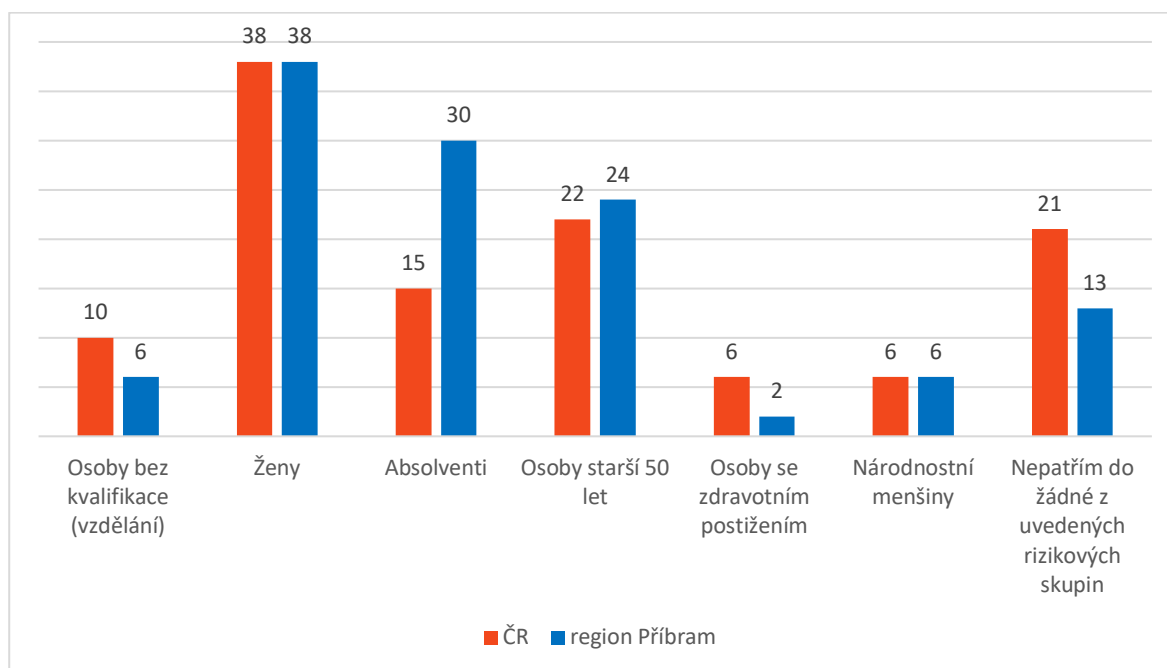


Zdroj: Vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

## Rizikové skupiny

Otázka, která se zaměřovala na rizikové skupiny, byla s možností více odpovědí, tudíž nelze přesně porovnat procentuální podíly daných odpovědí. Největší počet respondentů za obě zkoumané oblasti je v rizikové skupině žen. V ČR jsou druhou nejčetnější rizikovou skupinou osoby starší 50 let, přičemž se zde nachází 22 respondentů. V regionu Příbram jsou to absolventi s počtem respondentů 30.

Graf 45: ČR a region Pb - Patříte do některé z níže uvedených rizikových skupin?



Zdroj: Vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

### 4.3.2 Vyhodnocení stanovených hypotéz

Z dosažených výsledků kvantitativních výzkumů byly vytvořeny kontingenční tabulky a pro určení závislosti byl použit test nezávislosti (Pearsonův chí-kvadrát test). Hypotézy byly ověřeny pomocí MS Excel a jeho statistických funkcí. Stanovené hypotézy byly zkoumány za každý dotazník zvlášť, tedy samostatně za Českou republiku a region Příbram. Všechny testy jsou uvedeny v příloze.

Byly stanoveny podmínky testování hypotéz ( $\alpha = 0,05$ ), platí-li:

- $\alpha > p$  ( $\chi^2 \alpha < \chi^2$ )  $H_0$  zamítnuta
- $\alpha < p$  ( $\chi^2 \alpha > \chi^2$ )  $H_0$  přijata

Vzorec pro Pearsonův chí-kvadrát test (Zvára, 2008):

$$\chi^2 = \sum \frac{(n_{ij} - m_{ij})^2}{m_{ij}}$$

kde:  $n_{ij}$  ... pozorovaná hodnota i-tého řádku v j-tém sloupci

$m_{ij}$  ... očekávaná hodnota i-tého řádku v j-tém sloupci

Vzorec pro výpočet očekávaných (teoretických) hodnot (Zvára, 2008):

$$m_{ij} = \frac{R_i * S_j}{N}$$

kde:  $R_i$  ... součet všech četností v i-tém řádku

$S_j$  ... součet všech četností v j-tém sloupci

$N$  ... součet všech četností

Na základě uvedeného vzorce pro Pearsonův chí-kvadrát test je vypočítáno testovací kritérium, které se porovná s kritickou hodnotou. Kritická hodnota je tabelována ve statistických tabulkách a její hodnota se odvíjí od  $\alpha$  a počtu stupňů volnosti.

Hypotéza 1: Uchazeči předpokládající vyšší mzdu jsou na úřadu práce evidováni déle než ti, kteří jsou ochotni pracovat za mzdu nižší.

$H_{0(1)}$ : Doba evidence na úřadu práce nezávisí na předpokládané mzdě.

$H_{1(1)}$ : Doba evidence na úřadu práce závisí na předpokládané mzdě.

ČR: Závislost mezi dobou evidence na úřadu práce a předpokládanou mzdou nebyla s 95 % pravděpodobností prokázána. Tabulková hodnota  $\chi^2 \alpha$  je větší než vypočítaná hodnota  $\chi^2$  ( $\chi^2 \alpha_{(0,05) [2]} = 5,991 > \chi^2 = 1,51268382$ ) a zároveň  $\alpha$  je menší než p-hodnota ( $\alpha = 0,05 < p = 0,46938032$ ), a proto byla nulová hypotéza přijata. Lze tedy konstatovat, že mzda, kterou předpokládá uchazeč v evidenci úřadu práce neovlivní jeho dobu evidence úřadu práce.

Region Příbram: Závislost mezi dobou evidence na úřadu práce a předpokládanou mzdou nebyla s 95 % pravděpodobností prokázána. Tabulková hodnota  $\chi^2 \alpha$  je větší než vypočítaná hodnota  $\chi^2$  ( $\chi^2 \alpha_{(0,05) [2]} = 5,991 > \chi^2 = 4,28931663$ ) a zároveň  $\alpha$  je menší než p-hodnota ( $\alpha = 0,05 < p = 0,11710804$ ), a proto byla nulová hypotéza přijata. Lze tedy konstatovat, že

mzda, kterou předpokládá uchazeč v evidenci úřadu práce neovlivní jeho dobu evidence úřadu práce.

Hypotéza 2: Doba evidence na úřadu práce se mezi věkovými skupinami uchazečů do 25 let (mladiství a absolventi) a nad 25 let liší.

$H_{0(2)}$ : Doba evidence na úřadu práce nezávisí na věku uchazeče.

$H_{1(2)}$ : Doba evidence na úřadu práce závisí na věku uchazeče.

ČR: Závislost mezi dobou evidence na úřadu práce a věkem byla s 95 % pravděpodobností prokázána. Tabulková hodnota  $\chi^2$   $\alpha$  je menší než vypočítaná hodnota  $\chi^2$  ( $\chi^2 \alpha_{(0,05) [2]} = 5,991 < \chi^2 = 23,5704624$ ) a současně platí, že  $\alpha$  je větší než p-hodnota ( $\alpha = 0,05 > p = 7,61621E-06$ ), a proto byla nulová hypotéza zamítnuta. Lze tedy říci, že věková kategorie, do které uchazeč o zaměstnání v evidenci úřadu práce spadá, ovlivní dobu evidence uchazeče na úřadu práce.

Region Příbram: Závislost mezi dobou evidence na úřadu práce a věkem byla s 95 % pravděpodobností prokázána. Tabulková hodnota  $\chi^2$   $\alpha$  je menší než vypočítaná hodnota  $\chi^2$  ( $\chi^2 \alpha_{(0,05) [2]} = 5,991 < \chi^2 = 15,2603011$ ) a současně platí, že  $\alpha$  je větší než p-hodnota ( $\alpha = 0,05 > p = 0,00048559$ ), a proto byla nulová hypotéza zamítnuta. Lze tedy říci, že věková kategorie, do které uchazeč o zaměstnání v evidenci úřadu práce spadá, ovlivní dobu evidence uchazeče na úřadu práce.

Hypotéza 3: Doba evidence na úřadu práce je odlišná mezi mužským a ženským pohlavím.

$H_{0(3)}$ : Doba evidence na úřadu práce nezávisí na pohlaví uchazeče.

$H_{1(3)}$ : Doba evidence na úřadu práce závisí na pohlaví uchazeče.

ČR: Závislost mezi dobou evidence na úřadu práce a pohlavím uchazeče byla s 95 % pravděpodobností prokázána. Tabulková hodnota  $\chi^2$   $\alpha$  je menší než vypočítaná hodnota  $\chi^2$  ( $\chi^2 \alpha_{(0,05) [2]} = 5,991 < \chi^2 = 24,1090909$ ) a rovněž platí, že  $\alpha$  je větší než p-hodnota ( $\alpha = 0,05 > p = 5,81805E-06$ ), a proto byla nulová hypotéza zamítnuta. To potvrzuje, že pohlaví uchazeče ovlivní dobu evidence uchazeče na úřadu práce.

Region Příbram: Závislost mezi dobou evidence na úřadu práce a pohlavím uchazeče byla s 95 % pravděpodobností prokázána. Tabulková hodnota  $\chi^2$   $\alpha$  je menší než vypočítaná hodnota  $\chi^2$  ( $\chi^2 \alpha_{(0,05) [2]} = 5,991 < \chi^2 = 12,0070621$ ) a rovněž platí, že  $\alpha$  je větší než

p-hodnota ( $\alpha = 0,05 > p = 0,00247001$ ), a proto byla nulová hypotéza zamítnuta. To potvrzuje, že pohlaví uchazeče ovlivní dobu evidence uchazeče na úřadu práce.

Hypotéza 4: Uchazečům, kterým se dostává pomoc s vyhledáváním pracovních nabídek ze strany úřadu práce jsou na úřadu práce evidováni kratší dobu než ti uchazeči, kterým úřad práce s vyhledáváním pracovních nabídek nepomáhá.

$H_{0(4)}$ : Doba evidence na úřadu práce nezávisí na pomoci ze strany úřadu práce.

$H_{1(4)}$ : Doba evidence na úřadu práce závisí na pomoci ze strany úřadu práce.

ČR: Závislost mezi dobou evidence na úřadu práce a pomocí ze strany úřadu práce nebyla s 95 % pravděpodobností prokázána. Tabulková hodnota  $\chi^2$   $\alpha$  je větší než vypočítaná hodnota  $\chi^2$  ( $\chi^2 \alpha_{(0,05) [2]} = 5,991 > \chi^2 = 0,73883238$ ) a stejně tak je  $\alpha$  menší než p-hodnota ( $\alpha = 0,05 < p = 0,69113771$ ), z toho důvodu byla nulová hypotéza přijata. Lze tedy konstatovat, že pomoc uchazečům s vyhledáváním pracovních nabídek ze strany úřadu práce neovlivní délku evidence uchazeče na úřadu práce.

Region Příbram: Závislost mezi dobou evidence na úřadu práce a pomocí ze strany úřadu práce nebyla s 95 % pravděpodobností prokázána. Tabulková hodnota  $\chi^2$   $\alpha$  je větší než vypočítaná hodnota  $\chi^2$  ( $\chi^2 \alpha_{(0,05) [2]} = 5,991 > \chi^2 = 2,63264468$ ) a stejně tak je  $\alpha$  menší než p-hodnota ( $\alpha = 0,05 < p = 0,26811954$ ), z toho důvodu byla nulová hypotéza přijata. Lze tedy konstatovat, že pomoc uchazečům s vyhledáváním pracovních nabídek ze strany úřadu práce neovlivní délku evidence uchazeče na úřadu práce.

## 5 Výsledky a doporučení

### 5.1 Zhodnocení vývoje nezaměstnanosti v letech 2009-2018

Cílem práce bylo zhodnotit vývoj nezaměstnanosti v ČR a v regionu Příbram v časovém horizontu 2009-2018 včetně ukazatelů nezaměstnanosti. Pro zhodnocení vývoje nezaměstnanosti byl vybrán podíl nezaměstnaných, počet uchazečů a volných míst a nezaměstnanost dle různých hledisek (pohlaví, věku, vzdělání, délky evidence v úřadu práce, vybraných rizikových skupin).

V rámci analýzy vývoje nezaměstnanosti jak v ČR, tak v regionu Příbram, bylo zjištěno, že od roku 2009 byl zaznamenán prudký nárůst v podílu nezaměstnaných osob, který postupoval až do roku 2010. Na tento nárůst měla vliv celosvětová hospodářská krize, která na globální trh udeřila v roce 2008. Mezi lety 2010 a 2012 byl zpozorován mírný pokles, nicméně od roku 2012 opět podíl nezaměstnaných osob rostl a v roce 2014 dosáhl maximální výše ve sledovaném období. Od tohoto roku začíná dlouhodobý pokles podílu nezaměstnaných osob, avšak na konci roku 2020 se tento podíl opět mírně zvyšuje vlivem koronavirové krize. Nejnižší podíl nezaměstnaných osob za sledované období byl v ČR zaregistrován v roce 2018, kdy dosahoval 3,2 %. V regionu Příbram byl taktéž zaznamenán nejnižší podíl nezaměstnaných osob v roce 2018, avšak vyšší, než byl průměr ČR, a to ve výši 3,7 %.

Ukazatele, jako je počet uchazečů a volných pracovních míst, se v ČR protnul téměř v polovině roku 2018, avšak v regionu Příbram k tomuto jevu za sledované období vůbec nedošlo. Volná pracovní místa dlouhodobě rostla. Počet uchazečů o zaměstnání do roku 2010 rostl, poté se ke konci roku 2011 snížil. Do roku 2013 byl opět zaznamenán nárůst, který byl v tento rok nejvyšší v obou zkoumaných oblastech za sledované období. V ČR bylo v té době v evidenci úřadu práce 596 833 uchazečů o zaměstnání. V regionu Příbram se jednalo o 7 460 uchazečů o zaměstnání. Od této chvíle byl registrován dlouhodobý pokles uchazečů o zaměstnání. Počet uchazečů v evidenci úřadu práce na 1 pracovní místo v evidenci úřadu práce byl za celou ČR nejvyšší v roce 2013 ve výši 16,97 uchazečů na 1 pracovní místo. Region Příbram pak vykazoval nejvyšší hodnotu v roce 2010, která odpovídala 32,91 uchazečů na 1 pracovní místo. Obě zkoumané oblasti měly nejnižší hodnotu v roce 2018.

Co se týká struktury nezaměstnaných dle pohlaví, byla v ČR v letech 2009–2014 zaznamenána převaha mužů. Od roku 2015 je zpozorován větší podíl žen, který trvá až do současnosti. Region Příbram vykazuje dlouhodobě větší počet mužů za celé sledované období a ani v současnosti tomu není jinak. Z hlediska struktury nezaměstnaných dle vzdělání se na trhu práce ČR i regionu Příbram dlouhodobě objevuje nejvíce uchazečů se základním vzděláním a s vyučením. V rámci věkové struktury uchazečů se situace zlepšuje ve všech věkových skupinách v dlouhodobém horizontu. Nejvyšší počet nezaměstnaných eviduje věková skupina od 50 let a víc. Porovnáním obou zkoumaných oblastí bylo zjištěno, že se vývoj věkových skupin výrazně neliší. V rámci délky nezaměstnanosti je nejpočetnější skupinou v ČR skupina osob, která nalezne nové zaměstnání do 3 měsíců. Tato skupina zaznamenala největší nárůst v roce 2010 a od této doby každým rokem klesla. Tato skutečnost je velmi pozitivní, lze říci, že se jedná spíše o frikční nezaměstnanost. Nejméně početnou skupinou je délka evidence mezi 9 – 12 měsícem. Totéž platí i v regionu Příbram. Co se týká rizikových skupin, největší nárůst počtu osob zdravotně postižených byl v obou oblastech zaznamenán mezi rokem 2009 a 2010. Tato skutečnost mohla být odezvou již zmiňované světové krize. Absolventi a mladiství taktéž patří do rizikových skupin. Největší nárůst za ČR byl mezi rokem 2012 a 2013 a největší pokles byl zpozorován mezi rokem 2013 a 2014. V regionu Příbram byl největší nárůst zaregistrován mezi rokem 2011 a 2012. Největší pokles byl zpozorován mezi rokem 2013 a 2014, stejně jako v ČR.

## 5.2 Zhodnocení dotazníkového šetření a stanovených hypotéz

Cílem práce bylo také zjištění příčin nezaměstnanosti, nároků nezaměstnaných, posouzení pomoci a poradenství úřadu práce na trhu práce v regionu Příbram a v České republice. Ke splnění tohoto cíle byla zpracována dotazníková šetření, která se zaměřovala na Příbramsko a Českou republiku a byla určena osobám, které jsou nebo byly v evidenci úřadu práce.

Dotazníkových šetření se dohromady zúčastnilo 207 respondentů, v České republice 104 osob a v regionu Příbram 103 osob. Podíl mužů a žen na účasti dotazníku byl v obou zkoumaných oblastech podobný. V ČR se ho zúčastnilo 60 (57,7 %) žen a 44 (43,3 %) mužů, v regionu Příbram pak 63 žen (61,2 %) a 40 mužů (38,8 %).

Nejpočetnější věkovou skupinou, která se dotazníkových šetření účastnila, byla v obou zkoumaných oblastech věková skupina do 25 let. V ČR se jednalo o 35 osob (33,7 %) a v regionu Příbram šlo o 40 osob (38,8 %). Rozsáhlé zastoupení této věkové skupiny lze objasnit tím, že právě tato věková skupina osob je nejvíce aktivní na sociálních sítích, kde byl dotazník zveřejněn. Navíc je tato skutečnost spojena i se současnou situací, kdy na území ČR platí nouzový stav a mnozí lidé jsou nyní bez zaměstnání. Tráví tak svůj volný čas na internetu. Zároveň se také může jednat o rizikovou skupinu (mladiství a absolventi). Absolventi jsou v nynější době znevýhodněni ještě víc, než by tomu bylo za normálních podmínek. Mnozí z nich na jaře či na podzim úspěšně ukončili svá studia a vzhledem k současné situaci stále ještě nenašli svou první práci.

V ČR mají největší problém najít zaměstnání ty osoby, které dosáhly středoškolského vzdělání s maturitou (43 respondentů, 41,3 %). Stejně tak je tomu i v regionu Příbram, kde se jedná o 51 respondentů (49,5 %). Mnozí lidé více studují střední školu s maturitní zkouškou v porovnání se středním odborným učilištěm zakončeným výučním listem, a to z důvodu vidiny vyššího výdělku. V současné době ale platí, že je podprůměrný počet řemeslníků, proto právě řemeslníci mají mnohdy vyšší výdělky. Osoby se středoškolským vzděláním jsou navíc nuceny zvyšovat své vědomosti a znalosti, neboť v mnoha oblastech je takové vzdělání nedostatečné a většina zaměstnavatelů dává přednost osobám s vysokoškolským vzděláním.

V ČR měla největší zastoupení délka evidence na úřadu práce do 3 měsíců (39 respondentů, 37,5 %), což je velmi pozitivním faktem. Je zde tedy velký předpoklad, že tato skupina má velkou naději brzy najít nové zaměstnání, přičemž neztrácí své pracovní návyky a motivaci k hledání zaměstnání. Region Příbram eviduje nejpočetnější skupinu s délkou evidence od 4 do 6 měsíců (39 respondentů, 37,9 %).

Nejčastěji uváděným důvodem ztráty posledního zaměstnání v ČR patří reorganizace na pracovišti (26,9 %) a ukončení pracovního poměru z vlastního rozhodnutí (24 %). Také v regionu Příbram byly čteně uváděny důvody jako ukončení pracovního poměru z vlastního rozhodnutí (26,2 %) a reorganizace na pracovišti (18,4 %). V obou případech se často vyskytovala odpověď, že respondent nebyl zaměstnán. Takovou odpověď nejpravděpodobněji udávali absolventi nebo osoby samostatně výdělečně činné.



Mezi nejčastější problémy při hledání zaměstnání v ČR patří nedostatek pracovních míst, nízké finanční ohodnocení, neznalost cizích jazyků, vysoký věk a nedostatečná kvalifikace. Obdobné problémy se nachází i v regionu Příbram, kde jsou nejčastěji uváděné problémy týkající se nedostatku pracovních míst, absence praxe, nízkého finančního ohodnocení a neznalosti cizích jazyků. Vzhledem k tomu, že věková skupina respondentů je do 25 let, jsou odpovědi typu absence praxe, nedostatku pracovních míst a nízkého finančního ohodnocení, očekávány. Za problémy s neznalostí cizích jazyků nebo nedostatečným vzděláním jsou skryty vysoké nároky zaměstnavatelů. Většina zaměstnavatelů očekává od uchazečů znalost alespoň jednoho cizího jazyka.

V ČR se 60,6 % respondentů a v regionu Příbram 83,5 % respondentů domnívá, že není dostatek pracovních míst. Dle dostupných dat z MPSV je ale zřejmé, že počet volných míst byl po celý rok 2020 vyšší než počet uchazečů o zaměstnání v evidenci úřadu práce. Lidé, kteří se domnívají, že není dostatek pracovních míst, mají dlouhodobě problém nalézt nové zaměstnání. Navíc jde spíše o takové lidi, kteří mohou disponovat nadprůměrnou kvalifikací v regionu, ve kterém žijí. Málokdy tedy vezmou práci pod svou kvalifikaci. Dle dat z MPSV je tedy dostatek volných pracovních míst, nicméně zřejmě není dostatek těch odborných.

V České republice a v regionu Příbram lidé hledají nejčastěji práci pomocí internetových portálů jako je jobs.cz, prace.cz a jiné. Hojně se zde také objevují sociální sítě nebo doporučení od známých. Vyhledáváním nových pracovních míst lidé nejčastěji věnují 1-2 hodiny týdně svého volného času.

Za ČR i region Příbram převažují respondenti, kterým úřad práce nepomáhá s vyhledáváním nových pracovních míst. V ČR jde o 76 respondentů (73,1 %) a na Příbramsku jde o 64 respondentů (62,1 %). Na tyto skutečnosti navazují i nabízené rekvalifikace. V ČR byla nabídnuta rekvalifikace pouze 25 respondentům (24 %) a na Příbramsku také jen 25 respondentům (24,3 %). Na základě těchto výsledků většina respondentů říká, že poskytované služby úřadu práce spíše nejsou dostatečné k nalezení nového zaměstnání. V ČR se o této skutečnosti domnívá 41,3 % respondentů a na Příbramsku 41,7 % respondentů.

Mnozí z dotazovaných jsou ochotni za práci dojíždět. V obou zkoumaných oblastech jsou respondenti nejčastěji ochotni dojíždět za prací do 30 km. Naopak stěhovat se za prací většina z nich nechce.

Téměř 90 % respondentů jak z ČR, tak z regionu Příbram, není ochotno pracovat za minimální mzdu. Představy o hrubé mzdě jsou v ČR i v regionu Příbram celkem odlišné. V ČR je nejvíce dotazovaných ochotno pracovat za hrubou mzdu v rozmezí 30 001 – 35 000 Kč, tj. 27 (26 %) respondentů. Na Příbramsku se pak jedná o 37 respondentů (35,9 %), kteří jsou ochotni pracovat za hrubou mzdu v rozpětí 25 001 – 30 000 Kč.

V rizikových skupinách se nejčastěji objevují ženy, v obou zkoumaných oblastech se jedná o 38 respondentů. V ČR jsou druhou nejčetnější rizikovou skupinou osoby starší 50 let, přičemž se zde nachází 22 respondentů. V regionu Příbram jsou to absolventi s počtem respondentů 30.

Na základě dotazníkových šetření následovalo testování hypotéz pomocí Pearsonova testu nezávislosti neboli chí-kvadrát testu. V rámci tohoto testování bylo zjištěno, že existuje závislost mezi dobou evidence na úřadu práce a na věku uchazeče. Některé z věkových skupin uchazečů se ocitají v rizikových skupinách, které jsou mnohdy znevýhodněny na trhu práce. Dále byla prokázána závislost mezi dobou evidence na úřadu práce a pohlaví uchazeče. Obecně platí, že některé práce jsou vhodné spíše pro muže, a naopak některé zase pro ženy. Zaměstnavatelé mnohdy nedodrží rovnost mezi pohlavím, a tím druhé pohlaví diskriminují. Poté byly testovány závislosti, které se týkaly doby evidence na úřadu práce a předpokládané mzdy, dále doby evidence na úřadu práce a pomoci ze strany úřadu práce. Ani jedna z těchto závislostí nebyla testem potvrzena.

### **5.3 Zhodnocení SWOT analýzy v regionu Příbram**

Vedlejším cílem této práce bylo vypracování návrhu strategie ke zlepšení situace na trhu práce v regionu Příbram na základě provedené SWOT analýzy. SWOT analýza byla vypracována na základě vlastních zkušeností a na základě provedeného dotazníkového šetření, které bylo určeno pro obyvatele v regionu Příbram. Dotazníkového šetření se zúčastnilo 102 respondentů. Účelem šetření bylo zjistit slabé a silné stránky, příležitosti a hrozby regionu Příbram.

Mezi nejsilnější stránky příbramského regionu se řadí dobré dopravní spojení s hl. m. Praha, a strategická poloha regionu. Dopravní spojení s hlavním městem a strategická poloha regionu jsou pro Příbramsko velice klíčová. Tyto přednosti jsou důležité nejen z hlediska zaměstnanosti, ale i pro přilákání nového obyvatelstva nebo turistů, kteří by podpořili

cestovní ruch na Příbramsku. S těmito přednostmi se pojí i flexibilní pracovní síla, která je uzpůsobilá za prací dojíždět.

Nejčastějšími příklady slabých stránek je nedostatek pracovních příležitostí a neodpovídající ohodnocení některých pracovních pozic (především těch odborných). Na tyto slabé stránky se váže odchod kvalifikované pracovní síly do blízké Prahy. V případě, kdy není dostatek příležitostí a kvalifikovaní pracovníci nejsou dostatečně ohodnoceni za svoji práci, zvažují odchod do hlavního města, kde se pohybují výdělků na jiné úrovni.

Na základě dotazníkového šetření se mezi nejčastější příležitosti udává čerpání dotací z EU na regionální rozvoj.

Mezi největší hrozbu Příbramska patří vylidňování. Vylidňování se může promítat například vlivem stárnutí obyvatelstva a vysídlování obcí nebo z důvodu nedostatku pracovních příležitostí, který byl již zmíněn ve slabých stránkách regionu.

#### **5.4 Doporučení**

V rámci provedené SWOT analýzy regionu Příbram jsou navržena případná opatření vedoucí ke zlepšení situace na trhu práce. Jedním z opatření směřující ke zlepšení stavu na trhu práce by mohla být především podpora investičních pobídek. Cílem tohoto opatření je přilákat investory, kteří by mohli do značné míry snížit nezaměstnanost v regionu Příbram. V tomto ohledu by Příbramsko mohlo využít svou strategickou polohu v rámci ČR, neboť má předpoklady pro rozvoj zpracovatelského průmyslu a zemědělské výroby. Tento návrh se navíc pojí s hrozbou v regionu Příbram, kam patří zmiňované vylidňování. V případě podpory investičních pobídek k tomuto jevu bude docházet méně, neboť by došlo k posílení pracovních míst a lidé by nebyli nuceni se stěhovat za prací. V návaznosti na příležitosti, kterými region Příbram disponuje, by se mohly potlačit hrozby v podobě nezájmu o návštěvnost regionu, konkurence zajímavějších míst, atraktivity a vyžití regionu. Příbramsko nemá dostatečné vyžití pro mládež a dospělé. Pokud by se zvažila výstavba aktivního centra, mohla by přilákat nejen turisty, ale mohlo by také dojít i k podpoře vytváření nových pracovních míst.

Jako zlepšení a jakési opatření ze strany státu pro snížení nezaměstnanosti, je nutné uvést zajištění větší pružnosti na trhu práce. Jedná se zejména o zajištění příslušných rekvalifikačních kurzů na poptávané profese, obzvláště na ty dlouhodobě požadované.

Zlepšit postavení nezaměstnaného, který má zájem o rekvalifikaci, oproti ostatním bez zájmu a snahy. Dle výsledků dotazníkových šetření nejsou v dostatečné míře nabízeny rekvalifikace. Úřady práce by proto měly klást větší důraz na nabídky rekvalifikací.

Dalším doporučením pro zlepšení situace na trhu práce je zacílení na rizikové skupiny. Zaměstnavatelé si vybírají uchazeče především dle dosažené praxe. V tomto případě jsou tedy znevýhodněni absolventi. Současný školský systém je orientován na teoretické znalosti, které jsou v praxi mnohdy nezužitkovatelné. Této skutečnosti by pomohl větší důraz středních a vysokých škol na zahrnutí praxe do školních osnov. Školy by také měly pružně reagovat na poptávku na trhu práce, kdy je v současnosti podprůměrný počet řemeslníků. Stát by měl tedy podpořit střední odborná učiliště, která nejsou v současné době příliš oblíbená. Aktivnější role státu by měla být i ve spolupráci se středními a vysokými školami. Podpora a vytvoření spolupráce mezi školami a firmami, které mají například zájem o rozšíření nebo náhrady stávající výroby za nové technologie. Obzvláště na technických vysokých školách vzniká mnoho nových technologií a nápadů, které by měl stát podpořit při dalším rozvoji, a tím by zajistil další potencionální nová pracovní místa.

Jako další početnou rizikovou skupinu lze uvést osoby starší 50 let. Tito lidé nejsou dostatečně atraktivní pro zaměstnavatele. Mnohdy špatně reagují na změny a ve většině případech mají nízké povědomí o moderních technologiích. Základem současné doby je ovládnutí PC a znalost základních programů, ve kterých se tvoří dokumenty, grafy a tabulky. Bylo by tedy vhodné poskytovat této rizikové skupině školení či jiné programy, které by měly za cíl posílit běžné znalosti a dovednosti. V současné době existuje podpora zaměstnávání zdravotně postižených osob. V podobném duchu by mohla být také podpora zaměstnávání starších osob. Taková podpora by mohla být v podobě zvýhodnění pro zaměstnavatele, kteří zaměstnávají tuto rizikovou skupinu.

Jako další podporu státu by jistě uvítalo i mnoho nově vznikajících firem, které počítají s náborem zaměstnanců. Úřad práce by mohl nabídnout těmto firmám zajištění rekvalifikace požadovaného počtu zaměstnanců, které na své náklady, případně domluveným podílem s potenciálním zaměstnavatelem, poskytne rekvalifikaci na požadované profesi s podmínkou záruky přijetí těchto uchazečů o práci. Tato podpora by jistě byla dobrou investicí zejména v případě rekvalifikace na nové moderní technologie, IT apod.

Podpora ze strany státu by jistě byla i nezanedbatelná v případě upřednostňování nákupu českých výrobků, tak jak bylo i dříve u mnoha státních institucí a podniků ustanoveno ve vnitřních předpisech. Tímto opatřením by měly tuzemské podniky větší prodej svých výrobků a tím i zajištěnou práci pro své zaměstnance.

## 6 Závěr

Na trhu práce dochází ke střetu nabídky práce s poptávkou po práci. Nabídku práce představují domácnosti, respektive jejich členové, a poptávku po práci reprezentují zaměstnavatelé. V případě, kdy dochází k nerovnováze mezi poptávkou po práci a nabídkou na trhu práce, dochází k nezaměstnanosti. Nezaměstnanost je tedy spojena s existencí trhu práce. Nezaměstnanost je významným makroekonomickým ukazatelem, který vypovídá o situaci ekonomiky v dané zemi. Nezaměstnanost se týká všech tržních ekonomik po celém světě a státy ji řeší v rámci své hospodářské politiky. Nezaměstnanost se pojí s negativními, ekonomickými a sociálními důsledky a působí jak na hospodářství jako celek, tak i na samotného jedince.

Hlavním cílem této diplomové práce bylo zhodnocení vývoje nezaměstnanosti v časovém horizontu 2009-2018, zjištění příčin nezaměstnanosti, nároků nezaměstnaných, posouzení pomoci a poradenství úřadu práce na trhu práce v regionu Příbram a v České republice. Diplomová práce se ve svém úvodu zaměřovala na trh práce, nezaměstnanost a státní politiku zaměstnanosti. Praktická část se soustředila na porovnání vývoje nezaměstnanosti ČR spolu s regionem Příbram a zpracování dotazníkových průzkumů, díky kterým byly mimo jiné zjištěny příčiny nezaměstnanosti, důvody ztráty posledního zaměstnání, představy o mzdě a posouzení pomoci ze strany úřadu práce. Součástí dotazníkových šetření bylo testování hypotéz, na jejichž základě se potvrdily závislosti mezi dobou evidence na úřadu práce a věkem uchazeče, dobou evidence na úřadu práce a pohlavím uchazeče. Závislosti mezi dobou evidence úřadu práce a předpokládané mzdě, dobou evidence na úřadu práce a pomoci ze strany úřadu práce nebyly potvrzeny.

V rámci zhodnocení vývoje nezaměstnanosti v ČR a regionu Příbram v letech 2009–2018, bylo zjištěno, že Příbramsko se z dlouhodobého hlediska potýká s vyšší nezaměstnaností, než je průměr ČR. Hospodářská krize, která vypukla v roce 2008, měla velký dopad na nezaměstnanost v ČR. Krize se nejvíce projevila v roce 2009 a pokračovala až do roku 2014, kdy byl zároveň nejvyšší podíl nezaměstnaných osob jak v ČR (7,7 %), tak v regionu Příbram (9 %). Od roku 2014 dosahovala nezaměstnanost v ČR příznivých hodnot. Ve výše uvedeném časovém horizontu se počet volných pracovních míst a uchazečů evidovaných na úřadu práce vyrovnal téměř v polovině roku 2018, nicméně na Příbramsku k tomuto jevu nedošlo. V rámci ukazatele počet uchazečů v evidenci úřadu práce na 1 pracovní místo

v evidenci úřadu práce byl za celou ČR nejvyšší v roce 2013 ve výši 16,97 uchazečů na 1 pracovní místo. Příbramsko vykazovalo nejvyšší hodnotu v roce 2010, která odpovídala 32,91 uchazečů na 1 pracovní místo. Struktura uchazečů dle pohlaví je v obou zkoumaných oblastech odlišná. Příbramsko dlouhodobě vykazuje vyšší podíl mužů. V ČR v letech 2009–2014 je zaznamenána převaha mužů a od roku 2015 je zpozorován větší podíl žen, který trvá až do současnosti. Nejvyšší počet nezaměstnaných v obou oblastech eviduje věková skupina od 50 let a víc. Pozitivním faktem je, že nejpočetnější skupinou z hlediska délky evidence na úřadu práce je délka evidence do 3 měsíců. Jedná se tedy o krátkodobou nezaměstnanost, při níž nedochází k negativním dopadům. Největší problém najít zaměstnání mají uchazeči se středoškolským vzděláním s maturitou.

V závěru práce byla doporučena opatření pro zlepšení situace na trhu práce jak obecně, tak pro určité rizikové skupiny. Obecně by mělo dojít k zajištění příslušných rekvalifikačních kurzů pro poptávané profese, které jsou v dlouhodobém horizontu požadované. Dokonce i na základě dotazníkového šetření bylo zjištěno, že mezi nejčastější problémy při hledání zaměstnání patří absence praxe nebo nedostatečná kvalifikace, přičemž většině uchazečů o zaměstnání není rekvalifikace ze strany úřadu práce nabídnuta. Uvedené problémy by se mohly na základě rekvalifikačních kurzů zmírnit. V návaznosti na rizikové skupiny doprovází znevýhodnění absolventů na trhu práce současný školský systém, proto byl navržen větší důraz na zahrnutí praxe do studijních plánů. Dále by stát mohl pomoci absolventům v rámci podpory a vytvoření spolupráce mezi absolventy a firmami. Pro starší populaci, která neovládá moderní technologie, by měla být podporou školení či jiné podpůrné programy s cílem posílit běžné znalosti a dovednosti.

Česká republika dosahovala k počátku roku 2020 téměř plné zaměstnanosti. Žádný ekonomický růst ale netrvá věčně. V současnosti roste nezaměstnanost díky koronavirové krizi, při níž dochází k útlumu ekonomiky. Růst podílu nezaměstnaných za rok 2020 byl nastíněn v praktické části. Dosavadní ekonomické prognózy doprovází nejistota, neboť šíření koronaviru spolu s preventivními opatřeními stále nedozněla. Je otázkou, jaké bude mít tato krize dopady nejen na nezaměstnanost, ale i na další makroekonomické ukazatele.

## 7 Seznam použitých zdrojů

### Tištěné zdroje

- BRČÁK, Josef a Bohuslav SEKERKA. *Makroekonomie*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. ISBN 978-80-7380-245-5.
- BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-864-2916-4.
- BUCHTOVÁ, Božena. *K psychologické dimenzi nezaměstnanosti*. Habilitační práce. Brno: FF MU, 1992.
- BUCHTOVÁ, Božena a kolektiv. *Nezaměstnanost a zdraví*. Pilotní projekt. Brno: ESF MU, 1999.
- HALÁSKOVÁ, Renáta. *Politika zaměstnanosti*. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, Filozofická fakulta, 2008. ISBN 978-80-7368-522-5.
- HOLMAN, Robert. *Makroekonomie: středně pokročilý kurz*. 3. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7400-541-1.
- JÍROVÁ, Hana. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Praha: Vysoká škola ekonomická, 1999. ISBN 80-707-9635-9.
- KACZOR, Pavel. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. Praha: Oeconomica, 2013. ISBN 978-80-245-1930-2.
- KOTÝNKOVÁ, Magdalena a Otakar NĚMEC. *Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU*. Praha: Professional Publishing, 2003. ISBN 80-864-1948-7.
- KREBS, Vojtěch a kolektiv. *Sociální politika*. 3. vydání. Praha: ASPI, 2005. ISBN 80-7357-050-5.
- KUCHAŘ, Pavel. *Trh práce: sociologická analýza*. V Praze: Karolinum, 2007. ISBN 978-80-246-1383-3.
- MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vydání. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-86429-08-3.
- Nařízení vlády č. 567/2006 Sb.



- PAHL, Raymond Edward. *Divisions of Labour*. Oxford: Basil Blackwell, 1984. ISBN 978-0631132745.
- PALÍŠKOVÁ, Marcela. Trh práce v Evropské unii: historický vývoj, aktuální trendy a perspektivy. Praha: C.H. Beck, 2014. ISBN 978-80-7400-270-0.
- PAVELKA, Tomáš. Markoeconomie: základní kurz. 3. vydání. Slaný: Melandrium, 2007. ISBN 978-80-86175-58-4.
- POLÍVKA, Milan. Sedm metrů na nezaměstnanost. Ekonom, 1993. č. 33.
- RIEVAJOVÁ, Eva a kolektiv. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Bratislava: Ekonóm, 2009. ISBN 978-80-225-2878-8.
- SAMUELSON, Paul Anthony a William D. NORDHAUS. *Ekonomie: 18. vydání*. Praha: NS Svoboda, 2007. ISBN 978-80-205-0590-3.
- SOUKUP, Jindřich. *Makroekonomie*. 2., aktualiz. vyd. Praha: Management Press, 2010. ISBN 978-80-7261-219-2.
- SIROVÁTKA, Tomáš. *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. Brno: Fakulta sociálních studií (Institut pro výzkum reprodukce a integrace společnosti) Masarykovy univerzity v Brně v nakl. Albert, 2006. ISBN 80-732-6104-9.
- SIROVÁTKA, Tomáš, Jiří WINKLER a Martin ŽIŽLAVSKÝ. *Nejistoty na trhu práce*. Brno. Fakulta sociálních studií (Institut pro výzkum reprodukce a integrace společnosti) Masarykovy univerzity v Brně: Albert, 2009. ISBN 978-80-7326-172-6.
- ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost*. 2., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013. Psyché (Grada). ISBN 978-802-4742-823.
- VÁCLAVÍKOVÁ, Anna, Helena KOLIBOVÁ a Alina KUBICOVÁ. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti: [studijní materiály pro kombinované studium Veřejná správa a regionální politika]*. Opava: Optys, 2009. ISBN 978-80-85819-76-2.
- VALENTOVÁ, Marie. *Rovnováha mezi rodinným životem a pracovní kariérou v kontextu ženské zaměstnanosti: mezinárodní srovnávací studie*. Praha: VÚPSV, výzkumné centrum Brno, 2004. ISBN 80-239-4198-4.

Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti

ZVÁRA, Karel. Biostatistika. 2. vyd. Praha: Karolinum, 2008. Učební texty Univerzity Karlovy v Praze. ISBN 978-80-2460739-9.

### **Elektronické zdroje**

*Česká republika, Czech Convention Bureau* [online]. 2012 [cit. 2021-01-24]. Dostupné z: <http://85.207.0.141>

*Matematická biologie učebnice* [online]. 2020 [cit. 2020-11-07]. Dostupné z: <https://portal.matematickabiologie.cz>.

*MPSV - Časové řady míry nezaměstnanosti a podílu nezaměstnaných osob* [online]. 2020 [cit. 2021-02-07]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/casove-rady-mn-a-pno>

*MPSV - Strukturovaný počet uchazečů* [online]. 2020 [cit. 2021-02-07]. Dostupné z: <https://data.mpsv.cz/web/data/vizualizace4>

*MPSV - Uchazeči a volná pracovní místa* [online]. 2020 [cit. 2021-02-07]. Dostupné z: <https://data.mpsv.cz/web/data/vizualizace3>

*Pražský hrad - Prezident České republiky* [online]. 2015 [cit. 2021-01-24]. Dostupné z: <https://www.hrad.cz>

*ČSÚ - Charakteristika okresu Příbram* [online]. 2020 [cit. 2021-02-07]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/xs/charakteristika\\_okresu\\_pribram](https://www.czso.cz/csu/xs/charakteristika_okresu_pribram)

*ČSÚ - Struktura uchazečů o zaměstnání v evidenci úřadu práce - podle vzdělání, věku a délky nezaměstnanosti (stav k 31. 12.)* [online]. 2020 [cit. 2021-02-07]. Dostupné z: [https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=statistiky&filtr=G%7EF\\_M%7EF\\_Z%7EF\\_R%7EF\\_P%7E\\_S%7E\\_U%7E401\\_null\\_&katalog=30853](https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=statistiky&filtr=G%7EF_M%7EF_Z%7EF_R%7EF_P%7E_S%7E_U%7E401_null_&katalog=30853)

## 8 Přílohy

### Příloha č. 1

Dobrý den, jmenuji se Petra Písaříková a jsem studentkou 2. ročníku Provozně ekonomické fakulty na České zemědělské univerzitě v Praze. V současnosti píši diplomovou práci na téma "Analýza trhu práce v ČR". Ráda bych Vás požádala o vyplnění následujícího dotazníku, který se týká SWOT analýzy regionu Příbram. SWOT analýza se používá ke zhodnocení slabých a silných stránek, příležitostí a hrozeb. Prostřednictvím SWOT analýzy je možné formulovat prostředí regionu, jeho aktuální stav a zjistit nové možnosti dalšího rozvoje.

Tento dotazník slouží pouze pro účely mé diplomové práce a je zcela anonymní. Vyplnění tohoto dotazníku Vám zabere 5 - 10 minut.

Děkuji za spolupráci.

#### 1. Vyberte silné stránky regionu Příbram:

- dostatečné dopravní spojení s Prahou
- klíčová poloha regionu (blízkost hl. m. Prahy)
- cestovní ruch (příroda, kultura, historie)
- působnost velkých firem (např. Ravak, STROS, Doosan Bobcat EMEA)
- jiné (možnost vyjádření pro respondenty, kteří shledali jiné silné stránky, které nebyly výše uvedeny)

#### 2. Vyberte slabé stránky regionu Příbram:

- stav silnic
- odchod kvalifikované pracovní síly do blízké Prahy
- nedostatek pracovních příležitostí
- nedostatečné dopravní spojení mezi menšími obcemi a městy
- neodpovídající ohodnocení některých pracovních pozic
- jiné (možnost vyjádření pro respondenty, kteří shledali jiné silné stránky, které nebyly výše uvedeny)

3. Vyberte příležitosti regionu Příbram:

- potenciál pro rozvoj cestovního ruchu
- zvýšení počtu/zajištění dopravního spojení mezi menšími obcemi a městy
- čerpání dotací z EU na regionální rozvoj
- zlepšení technického stavu silnic
- využití volné infrastruktury (rozvoj podnikání, nová pracovní místa,..)
- jiné (možnost vyjádření pro respondenty, kteří shledali jiné silné stránky, které nebyly výše uvedeny)

4. Vyberte hrozby regionu Příbram:

- růst nezaměstnanosti
- vylidňování
- likvidace uranových hald a dopad na životní prostředí
- kriminalita
- dopravní zatížení silnic
- jiné (možnost vyjádření pro respondenty, kteří shledali jiné silné stránky, které nebyly výše uvedeny)

### **Dotazník: Nezaměstnanost v ČR**

Dobrý den, jmenuji se Petra Písaříková a jsem studentkou 2. ročníku Provozně ekonomické fakulty na České zemědělské univerzitě v Praze. V současnosti píši diplomovou práci na téma "Analýza trhu práce v ČR". Ráda bych Vás požádala o vyplnění následujícího dotazníku, který je určen osobám, které jsou nebo byly v evidenci úřadu práce.

Tento dotazník slouží pouze pro účely mé diplomové práce a je zcela anonymní. Vyplnění tohoto dotazníku Vám zabere 5 - 10 minut.

Děkuji za spolupráci.

1. Jaké je Vaše pohlaví?
  - muž
  - žena
  
2. Do které věkové kategorie spadáte?
  - do 25 let
  - 26 – 40 let
  - 41 – 50 let
  - 51 let a více
  
3. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?
  - základní
  - středoškolské s výučním listem
  - středoškolské s maturitou
  - vyšší odborné
  - vysokoškolské
  
4. Jak dlouho jste nebo jste byli evidováni na úřadu práce?
  - do 3 měsíců
  - 4 – 6 měsíců
  - 7 – 9 měsíců
  - 10 – 12 měsíců
  - déle než 1 rok
  
5. Jaký byl důvod ztráty Vašeho posledního zaměstnání?
  - ukončení pracovního poměru ve zkušební době
  - skončení pracovního poměru na dobu určitou
  - odchod na mateřskou dovolenou
  - reorganizace na pracovišti
  - ukončení pracovního poměru z vlastního rozhodnutí
  - ukončení pracovního poměru pro hrubé porušení pracovní kázně
  - nebyla jsem zaměstnán/a
  - jiný důvod

6. Vyberte Vaše největší problémy při hledání pracovního místa (lze vybrat více možností):
- absence praxe
  - dopravní obslužnost
  - neznalost cizích jazyků
  - vysoký věk
  - nedostatek pracovních míst
  - nedostatečná kvalifikace (vzdělání)
  - nízké finanční ohodnocení
  - jiný problém
7. Je dle Vás dostatek nabízených pracovních míst?
- ano
  - ne
8. Kde nejčastěji hledáte informace o nabídkách zaměstnání? Lze vybrat více možností.
- úřad práce
  - doporučení od známých
  - tisk
  - osobně ve firmách
  - sociální sítě (Facebook apod.)
  - internetové portály (jobs.cz, prace.cz apod.)
  - personální agentury
  - informace nehledám
  - jinde
9. Kolik hodin týdně věnujete hledání nového zaměstnání?
- 0
  - 1 – 2
  - 3 – 4
  - 5 a více
10. Pomáhá Vám úřad práce s vyhledáváním nového pracovního místa?
- ano
  - ne
11. Byla Vám nabídnuta rekvalifikace?
- ano
  - ne
12. Jsou poskytované služby úřadu práce dostatečné k nalezení nového zaměstnání?
- rozhodně ano
  - spíše ano
  - nevím
  - spíše ne
  - rozhodně ne

13. Jste ochotný/á za práci dojíždět?

- ano
- ne

14. Do jaké vzdálenosti je pro Vás dojíždění akceptovatelné?

- do 30 km
- 31 – 50 km
- 51 – 70 km
- 71 – 100 km
- nad 100 km

15. Byl/a byste ochotný/á se kvůli zaměstnání přestěhovat?

- ano
- ne
- nevím

16. Jste ochotný/á pracovat za minimální mzdu?

- ano
- ne

17. Za jakou výši hrubé mzdy jste ochotný/á pracovat?

- do 15 000 Kč
- 15 001 – 20 000 Kč
- 20 001 – 25 000 Kč
- 25 001 – 30 000 Kč
- 30 001 – 35 000 Kč
- 35 001 Kč a více

18. Patříte do některé z níže uvedených rizikových skupin? Lze vybrat více možností.

- osoby bez kvalifikace (vzdělání)
- ženy
- absolventi
- osoby starší 50 let
- osoby se zdravotním postižením
- národnostní menšiny
- nepatřím do žádné z uvedených rizikových skupin

**Dotazník: Nezaměstnanost v regionu Příbram**

Dobrý den, jmenuji se Petra Písařiková a jsem studentkou 2. ročníku Provozně ekonomické fakulty na České zemědělské univerzitě v Praze. V současnosti píši diplomovou práci na téma "Analýza trhu práce v ČR". Ráda bych Vás požádala o vyplnění následujícího dotazníku, který je určen osobám, které jsou nebo byly v evidenci úřadu práce. Dotazník je určen pouze pro osoby žijící v regionu Příbram.

Tento dotazník slouží pouze pro účely mé diplomové práce a je zcela anonymní. Vyplnění tohoto dotazníku Vám zabere 5 - 10 minut.

Děkuji za spolupráci.

1. Jaké je Vaše pohlaví?
  - muž
  - žena
  
2. Do které věkové kategorie spadáte?
  - do 25 let
  - 26 – 40 let
  - 41 – 50 let
  - 51 let a více
  
3. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?
  - základní
  - středoškolské s výučním listem
  - středoškolské s maturitou
  - vyšší odborné
  - vysokoškolské
  
4. Jak dlouho jste nebo jste byli evidováni na úřadu práce?
  - do 3 měsíců
  - 4 – 6 měsíců
  - 7 – 9 měsíců
  - 10 – 12 měsíců
  - déle než 1 rok
  
5. Jaký byl důvod ztráty Vašeho posledního zaměstnání?
  - ukončení pracovního poměru ve zkušební době
  - skončení pracovního poměru na dobu určitou
  - odchod na mateřskou dovolenou
  - reorganizace na pracovišti
  - ukončení pracovního poměru z vlastního rozhodnutí
  - ukončení pracovního poměru pro hrubé porušení pracovní kázně
  - nebyla jsem zaměstnán/a
  - jiný důvod



6. Vyberte Vaše největší problémy při hledání pracovního místa (lze vybrat více možností):
- absence praxe
  - dopravní obslužnost
  - neznalost cizích jazyků
  - vysoký věk
  - nedostatek pracovních míst
  - nedostatečná kvalifikace (vzdělání)
  - nízké finanční ohodnocení
  - jiný problém
7. Je dle Vás dostatek nabízených pracovních míst?
- ano
  - ne
8. Kde nejčastěji hledáte informace o nabídkách zaměstnání? Lze vybrat více možností.
- úřad práce
  - doporučení od známých
  - tisk
  - osobně ve firmách
  - sociální sítě (Facebook apod.)
  - internetové portály (jobs.cz, prace.cz apod.)
  - personální agentury
  - informace nehledám
  - jinde
9. Kolik hodin týdně věnujete hledání nového zaměstnání?
- 0
  - 1 – 2
  - 3 – 4
  - 5 a více
10. Pomáhá Vám úřad práce s vyhledáváním nového pracovního místa?
- ano
  - ne
11. Byla Vám nabídnuta rekvalifikace?
- ano
  - ne
12. Jsou poskytované služby úřadu práce dostatečné k nalezení nového zaměstnání?
- rozhodně ano
  - spíše ano
  - nevím
  - spíše ne
  - rozhodně ne

13. Jste ochotný/á za prací dojíždět?

- ano
- ne

14. Do jaké vzdálenosti je pro Vás dojíždění akceptovatelné?

- do 30 km
- 31 – 50 km
- 51 – 70 km
- 71 – 100 km
- nad 100 km

15. Byl/a byste ochotný/á se kvůli zaměstnání přestěhovat?

- ano
- ne
- nevím

16. Jste ochotný/á pracovat za minimální mzdu?

- ano
- ne

17. Za jakou výši hrubé mzdy jste ochotný/á pracovat?

- do 15 000 Kč
- 15 001 – 20 000 Kč
- 20 001 – 25 000 Kč
- 25 001 – 30 000 Kč
- 30 001 – 35 000 Kč
- 35 001 Kč a více

18. Patříte do některé z níže uvedených rizikových skupin? Lze vybrat více možností.

- osoby bez kvalifikace (vzdělání)
- ženy
- absolventi
- osoby starší 50 let
- osoby se zdravotním postižením
- národnostní menšiny
- nepatřím do žádné z uvedených rizikových skupin

Příloha č. 4

**Hypotéza 1: Uchazeči předpokládající vyšší mzdu jsou na úřadu práce evidováni déle než ti, kteří jsou ochotni pracovat za mzdu nižší.**

$H_{0(1)}$ : Doba evidence na úřadu práce nezávisí na předpokládané mzdě.

$H_{1(1)}$ : Doba evidence na úřadu práce závisí na předpokládané mzdě.

Testování pro dotazník – Nezaměstnanost v ČR

Kontingenční tabulka:

Doba evidence uchazečů na úřadu práce	do 15 000 Kč	15 001 - 20 000 Kč	20 001 - 25 000 Kč	25 001 - 30 000 Kč	30 001 - 35 000 Kč	35 001 Kč a více	Celkem
do 3 měsíců	1	3	11	9	7	8	39
4 - 6 měsíců	5	1	8	11	2	2	29
7 - 9 měsíců	1	2	2	2	7	1	15
10 - 12 měsíců	0	1	1	3	4	0	9
déle než 1 rok	2	1	1	0	7	1	12
Celkem	9	8	23	25	27	12	104

Kontingenční tabulka po úpravě (pozorované hodnoty):

Doba evidence uchazečů na úřadu práce	do 25 000 Kč	nad 25 000 Kč	Celkem
do 6 měsíců	29	39	68
7 - 12 měsíců	7	17	24
nad 1 rok	4	8	12
Celkem	40	64	104

Aby byly splněny podmínky pro test nezávislosti, došlo ke sloučení méně obsazených kategorií. Předpokládaná mzda byla rozdělena do dvou skupin (do 25 000 Kč a nad 25 000 Kč). Toto rozdělení vzniklo na základě nabízených volných míst na Úřadu práce ČR, kde jsou volná místa publikována včetně mzdového ohodnocení. Většina mezd se pohybuje do 25 000 Kč, tudíž se pro testování předpokládá, že pokud jsou uchazeči o zaměstnání ochotni pracovat za mzdu do 25 000 Kč, najdou zaměstnání rychleji než ti, kteří očekávají mzdu vyšší.

Teoretické četnosti (očekávané hodnoty):

26,15384615	41,84615385
9,230769231	14,76923077
4,615384615	7,384615385

Testová statistika:

$$\alpha = 0,05 \quad p\text{-hodnota: } 0,469380325 \quad \chi^2_{\alpha (0,05) [2]} = 5,991 \quad \chi^2 = 1,512683824$$

$$\chi^2_{\alpha (0,05) [2]} = 5,991 > \chi^2 = 1,51268382$$

$$\alpha = 0,05 < p = 0,46938032$$

Hypotéza  $H_0$  je přijata. Doba evidence na úřadu práce nezávisí na předpokládané mzdě.

#### Testování pro dotazník – Nezaměstnanost v regionu Příbram

Kontingenční tabulka:

Doba evidence uchazečů na úřadu práce	do 15 000 Kč	15 001 - 20 000 Kč	20 001 - 25 000 Kč	25 001 - 30 000 Kč	30 001 - 35 000 Kč	35 001 Kč a více	Celkem
do 3 měsíců	0	2	5	20	8	2	37
4 - 6 měsíců	3	7	12	9	7	1	39
7 - 9 měsíců	0	2	7	2	0	1	12
10 - 12 měsíců	0	1	0	4	0	0	5
déle než 1 rok	1	1	0	2	5	1	10
Celkem	4	13	24	37	20	5	103

Kontingenční tabulka po úpravě (pozorované hodnoty):

Doba evidence uchazečů na úřadu práce	do 25 000 Kč	nad 25 000 Kč	Celkem
do 6 měsíců	29	47	76
7 - 12 měsíců	10	7	17
nad 1 rok	2	8	10
Celkem	41	62	103

Aby byly splněny podmínky pro test nezávislosti, došlo ke sloučení méně obsazených kategorií. Předpokládaná mzda byla rozdělena do dvou skupin (do 25 000 Kč a nad 25 000 Kč). Toto rozdělení vzniklo na základě nabízených volných míst na Úřadu práce ČR, kde jsou volná místa publikována včetně mzdového ohodnocení. Většina mezd se pohybuje do 25 000 Kč, tudíž se pro testování předpokládá, že pokud jsou

uchazeči o zaměstnání ochotni pracovat za mzdu do 25 000 Kč, najdou zaměstnání rychleji než ti, kteří očekávají mzdu vyšší.

Teoretické četnosti (očekávané hodnoty):

30,25242718	45,74757282
6,766990291	10,23300971
3,980582524	6,019417476

Testová statistika:

$$\alpha = 0,05 \quad p\text{-hodnota: } 0,117108044 \quad \chi^2_{\alpha(0,05)[2]} = 5,991 \quad \chi^2 = 4,289316632$$

$$\chi^2_{\alpha(0,05)[2]} = 5,991 > \chi^2 = 4,289316632; \alpha = 0,05 < p = 0,117108044$$

Hypotéza  $H_0$  je přijata. Doba evidence na úřadu práce nezávisí na předpokládané mzdě.

Příloha č. 5

**Hypotéza 2: Doba evidence na úřadu práce se mezi věkovými skupinami uchazečů do 25 let (mladiství a absolventi) a nad 25 let liší.**

$H_{0(2)}$ : Doba evidence na úřadu práce nezávisí na věku uchazeče.

$H_{1(2)}$ : Doba evidence na úřadu práce závisí na věku uchazeče.

Testování pro dotazník – Nezaměstnanost v ČR

Kontingenční tabulka:

Doba evidence uchazeče na úřadu práce	do 25 let	26 - 40 let	41 - 50 let	51 let a více	Celkem
do 3 měsíců	21	18	0	0	39
4 - 6 měsíců	13	10	6	0	29
7 - 9 měsíců	0	3	5	7	15
10 - 12 měsíců	1	2	1	5	9
déle než 1 rok	0	1	2	9	12
Celkem	35	34	14	21	104

Kontingenční tabulka po úpravě (pozorované hodnoty):

Doba evidence uchazeče na úřadu práce	do 25 let	nad 25 let	Celkem
do 6 měsíců	34	34	68
7 - 12 měsíců	1	23	24
déle než 1 rok	0	12	12
Celkem	35	69	104

Aby byly splněny podmínky pro test nezávislosti, došlo ke sloučení méně obsazených kategorií. Věkové kategorie byly uzpůsobeny formulaci hypotézy.

Teoretické četnosti (očekávané hodnoty):

22,88461538	45,11538462
8,076923077	15,92307692
4,038461538	7,961538462

Testová statistika:

$\alpha = 0,05$       p-hodnota: 7,61621E-06       $\chi^2_{\alpha(0,05)[2]} = 5,991$        $\chi^2 = 23,57046239$

$\chi^2_{\alpha(0,05)[2]} = 5,991 < \chi^2 = 23,57046239; \alpha = 0,05 > p = 7,61621E-06$

Hypotéza  $H_0$  je zamítnuta. Doba evidence na úřadu práce závisí na věku uchazeče.

Testování pro dotazník – Nezaměstnanost v regionu Příbram

Kontingenční tabulka:

Doba evidence uchazeče na úřadu práce	do 25 let	26 - 40 let	41 - 50 let	51 let a více	Celkem
do 3 měsíců	23	10	4	0	37
4 - 6 měsíců	15	13	8	3	39
7 - 9 měsíců	0	1	3	8	12
10 - 12 měsíců	1	1	0	3	5
déle než 1 rok	1	1	1	7	10
Celkem	40	26	16	21	103

Kontingenční tabulka po úpravě:

Doba evidence uchazeče na úřadu práce	do 25 let	nad 25 let	Celkem
do 6 měsíců	38	38	76
7 - 12 měsíců	1	16	17
nad 1 rok	1	9	10
Celkem	40	63	103

Teoretické četnosti (očekávané hodnoty):

29,51456311	46,48543689
6,601941748	10,39805825
3,883495146	6,116504854

Testová statistika:

$$\alpha = 0,05 \quad p\text{-hodnota: } 0,00048559 \quad \chi^2_{\alpha(0,05)[2]} = 5,991 \quad \chi^2 = 15,26030112$$

$$\chi^2_{\alpha(0,05)[2]} = 5,991 < \chi^2 = 15,26030112; \alpha = 0,05 > p = 0,00048559$$

Hypotéza  $H_0$  je zamítnuta. Doba evidence na úřadu práce závisí na věku uchazeče.

Příloha č. 6

**Hypotéza 3: Doba evidence na úřadu práce je odlišná mezi mužským a ženským pohlavím.**

$H_{0(3)}$ : Doba evidence na úřadu práce nezávisí na pohlaví uchazeče.

$H_{1(3)}$ : Doba evidence na úřadu práce závisí na pohlaví uchazeče.

Testování pro dotazník – Nezaměstnanost v ČR

Kontingenční tabulka:

Doba evidence uchazeče na úřadu práce	muž	žena	Celkem
do 3 měsíců	10	29	39
4 - 6 měsíců	7	22	29
7 - 9 měsíců	13	2	15
10 - 12 měsíců	5	4	9
déle než 1 rok	9	3	12
Celkem	44	60	104

Kontingenční tabulka po úpravě (pozorované hodnoty):

Doba evidence uchazeče na úřadu práce	muž	žena	celkem
do 6 měsíců	17	51	68
7 - 12 měsíců	18	6	24
nad 1 rok	9	3	12
Celkem	44	60	104

Aby byly splněny podmínky pro test nezávislosti, došlo ke sloučení méně obsazených kategorií.

Teoretické četnosti (očekávané hodnoty):

28,76923077	39,23076923
10,15384615	13,84615385
5,076923077	6,923076923

Testová statistika:

$\alpha = 0,05$       p-hodnota: 5,81805E-06       $\chi^2 \alpha_{(0,05)[2]} = 5,991$        $\chi^2 = 24,1090909$

$\chi^2 \alpha_{(0,05)[2]} = 5,991 < \chi^2 = 24,1090909; \alpha = 0,05 > p = 5,81805E-06$

Hypotéza  $H_0$  je zamítnuta. Doba evidence na úřadu práce závisí na pohlaví uchazeče.



## Testování pro dotazník – Nezaměstnanost v regionu Příbram

Kontingenční tabulka:

Doba evidence uchazeče na úřadu práce	muž	žena	Celkem
do 3 měsíců	15	22	37
4 - 6 měsíců	7	32	39
7 - 9 měsíců	9	3	12
10 - 12 měsíců	2	3	5
déle než 1 rok	7	3	10
Celkem	40	63	103

Kontingenční tabulka po úpravě (pozorované hodnoty):

Doba evidence uchazeče na úřadu práce	muž	žena	celkem
do 6 měsíců	22	54	76
7 - 12 měsíců	11	6	17
nad 1 rok	7	3	10
Celkem	40	63	103

Aby byly splněny podmínky pro test nezávislosti, došlo ke sloučení méně obsazených kategorií.

Teoretické četnosti (očekávané hodnoty):

29,51456311	46,48543689
6,601941748	10,39805825
3,883495146	6,116504854

Testová statistika:

$$\alpha = 0,05 \quad p\text{-hodnota: } 0,00247001 \quad \chi^2 \alpha_{(0,05) [2]} = 5,991 \quad \chi^2 = 12,0070621$$

$$\chi^2 \alpha_{(0,05) [2]} = 5,991 < \chi^2 = 12,0070621; \alpha = 0,05 > p = 0,00247001$$

Hypotéza  $H_0$  je zamítnuta. Doba evidence na úřadu práce závisí na pohlaví uchazeče.

Příloha č. 7

**Hypotéza 4: Uchazečům, kterým se dostává pomoc s vyhledáváním pracovních nabídek ze strany úřadu práce jsou na úřadu práce evidováni kratší dobu než ti uchazeči, kterým úřad práce s vyhledáváním pracovních nabídek nepomáhá.**

$H_{0(4)}$ : Doba evidence na úřadu práce nezávisí na pomoci ze strany úřadu práce.

$H_{1(4)}$ : Doba evidence na úřadu práce závisí na pomoci ze strany úřadu práce.

Testování pro dotazník – Nezaměstnanost v ČR

Kontingenční tabulka:

Doba evidence uchazeče na úřadu práce	ÚP pomáhá uchazečům	ÚP nepomáhá uchazečům	Celkem
do 3 měsíců	4	35	39
4 - 6 měsíců	15	14	29
7 - 9 měsíců	5	10	15
10 - 12 měsíců	2	7	9
déle než 1 rok	2	10	12
Celkem	28	76	104

Kontingenční tabulka po úpravě (pozorované hodnoty):

Doba evidence uchazeče na úřadu práce	ÚP pomáhá uchazečům	ÚP nepomáhá uchazečům	Celkem
do 6 měsíců	19	49	68
7 - 12 měsíců	7	17	24
déle než 1 rok	2	10	12
Celkem	28	76	104

Aby byly splněny podmínky pro test nezávislosti, došlo ke sloučení méně obsazených kategorií.

Teoretické četnosti (očekávané hodnoty):

18,30769231	49,69230769
6,461538462	17,53846154
3,230769231	8,769230769

Testová statistika:

$$\alpha = 0,05 \quad p\text{-hodnota: } 0,69113771 \quad \chi^2_{\alpha (0,05) [2]} = 5,991 \quad \chi^2 = 0,73883238$$

$$\chi^2_{\alpha (0,05) [2]} = 5,991 > \chi^2 = 0,73883238; \alpha = 0,05 < p = 0,69113771$$

Hypotéza  $H_0$  je přijata. Doba evidence na úřadu práce nezávisí na pomoci ze strany úřadu práce.

Testování pro dotazník – Nezaměstnanost v regionu Příbram

Kontingenční tabulka:

Doba evidence uchazeče na úřadu práce	ÚP pomáhá uchazečům	ÚP nepomáhá uchazečům	Celkem
do 3 měsíců	9	28	37
4 - 6 měsíců	19	20	39
7 - 9 měsíců	3	9	12
10 - 12 měsíců	2	3	5
déle než 1 rok	6	4	10
Celkem	39	64	103

Kontingenční tabulka po úpravě (pozorované hodnoty):

Doba evidence uchazeče na úřadu práce	ÚP pomáhá uchazečům	ÚP nepomáhá uchazečům	Celkem
do 6 měsíců	28	48	76
7 - 12 měsíců	5	12	17
déle než 1 rok	6	4	10
Celkem	39	64	103

Aby byly splněny podmínky pro test nezávislosti, došlo ke sloučení méně obsazených kategorií.

Teoretické četnosti (očekávané hodnoty):

28,77669903	47,22330097
6,436893204	10,5631068
3,786407767	6,213592233

Testová statistika:

$$\alpha = 0,05 \quad p\text{-hodnota: } 0,026811954 \quad \chi^2 \alpha_{(0,05) [2]} = 5,991 \quad \chi^2 = 2,63264468$$

$$\chi^2 \alpha_{(0,05) [2]} = 5,991 > \chi^2 = 2,63264468; \alpha = 0,05 < p = 0,026811954$$

Hypotéza  $H_0$  je přijata. Doba evidence na úřadu práce nezávisí na pomoci ze strany úřadu práce.