

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra ekonomických teorií



Diplomová práce

Studie problémů trhu práce v regionu Beroun

Bc. Monika Rusá

© 2023 ČZU v Praze

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Monika Rusá

Ekonomika a management
Provoz a ekonomika

Název práce

Studie problémů trhu práce v regionu Beroun

Název anglicky

A study of labor market problems in the region Beroun

Cíle práce

Hlavním cílem této diplomové práce je analyzovat vývoj nezaměstnanosti v okrese Beroun z hlediska pohlaví, věku a vzdělání. Prvním dílčím cílem práce je shrnutí teoretických východisek z oblasti trhu práce a nezaměstnanosti. Druhým dílčím cílem je ověřit výzkumné otázky pomocí dotazníkového šetření a získané výsledky analyzovat. Třetím dílčím cílem práce je ověřit, zda platí stanovené hypotézy, a jestli tak mezi sledovanými proměnnými existuje závislost. Vedlejším cílem práce je na základě provedené analýzy navrhnout opatření ke snížení nezaměstnanosti v okrese Beroun.

Metodika

Pro naplnění cílů práce budou využita zejména sekundární data z oficiálních zdrojů, tj. zejména Českého statistického úřadu a Ministerstva práce a sociálních věcí ČR. V teoretické části práce bude využita deskriptivní metoda, pomocí které budou vysvětleny základní pojmy z oblasti nezaměstnanosti a trhu práce. V praktické části práce budou sledována a vyhodnocena data z období let 2010-2020. Dále budou stanoveny výzkumné otázky, které budou ověřeny na základě výsledků provedeného dotazníkového šetření. Následně budou stanovené hypotézy ověřeny vybranými statistickými metodami. Sledovaná data budou přehledně uspořádána do tabulek a grafů a komentována. Na závěr budou navržena možná opatření ke snížení nezaměstnanosti v okrese Beroun.

Doporučený rozsah práce

60 – 80 stran

Klíčová slova

Trh práce, nezaměstnanost, míra nezaměstnanosti, okres Beroun, poptávka po práci, druhy nezaměstnanosti, rizikové skupiny.

Doporučené zdroje informací

- BRČÁK, J. – SEKERKA, B. – STARÁ, D. *Makroekonomie – teorie a praxe*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2014. ISBN 978-80-7380-492-3.
- BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. ISBN 80-86429-16-4.
- BUCHTOVÁ, B. a kolektiv. *Nezaměstnanost – psychologický, ekonomický, sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing a.s., 2002. ISBN 80-247-9006-8.
- HELÍSEK, M. *Makroekonomie : základní kurs*. Slaný: Melandrium, 2002. ISBN 80-86175-25-1.
- JÍROVÁ, H. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Praha: Vysoká škola ekonomická, Národohospodářská fakulta, 1999. ISBN 80-7079-635-9.
- KUCHAŘ, P. *Trh práce*. Vyd. 1. Praha: Karolinum, 2007. ISBN 978-80-246-1383-3.
- MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 3. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. ISBN 80-86429-08-3.
- PRÁŠILOVÁ, M. *Statistické metody v příkladech*. Praha: Česká zemědělská univerzita v Praze, 2016. ISBN 978-80-213-1673-7.

Předběžný termín obhajoby

2021/22 LS – PEF

Vedoucí práce

Ing. Lenka Kopecká, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra ekonomických teorií

Elektronicky schváleno dne 30. 12. 2021

doc. PhDr. Ing. Lucie Severová, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 8. 2. 2022

doc. Ing. Tomáš Šubrt, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 28. 11. 2022

Čestné prohlášení

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

V Praze dne 29.11.2022

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala vedoucí své diplomové práce Ing. Lence Kopecké, Ph.D. za odborné vedení, konzultace, a především pak za ochotu a cenné rady, které mi v průběhu zpracovávání této práce poskytovala. Za umožnění vykonání odborné praxe a dotazníkového šetření patří veliké díky řediteli úřadu práce KOP Beroun Ing. Zdeňkovi Bělohlávkovi a také všem zaměstnancům, kteří se mi během praxe věnovali. Dále bych chtěla poděkovat své rodině a přátelům za veškerou podporu během celého studia.

Studie problémů trhu práce v regionu Beroun

Abstrakt

Diplomová práce se zabývá analyzováním situace trhu práce v okrese Beroun a identifikací rizikových skupin, které se na něm nacházejí. Diplomová práce je složena ze dvou částí, teoretické a praktické. V teoretické části práce je popsán výrobní faktor práce a jeho význam pro člověka. Dále jsou vysvětleny základní pojmy problematiky trhu práce a nezaměstnanosti. V praktické části práce je zanalyzován vývoj nezaměstnanosti v okrese Beroun v letech 2010-2020 podle pohlaví, věku, vzdělání a délky evidence na úřadu práce. Důležitou součástí práce je kvantitativní výzkum provedený dotazníkovým šetřením zaměřený na rizikové skupiny. Na základě získaných dat bylo vyhodnoceno 8 stanovených hypotéz, které byly testovány pomocí chí-kvadrát testu v kontingenční tabulce. V závěru práce je zhodnocen vývoj na trhu práce v okrese Beroun, vyhodnoceny výsledky výzkumu a navržena možná řešení pro snížení nezaměstnanosti rizikových skupin.

Klíčová slova: Trh práce, nezaměstnanost, míra nezaměstnanosti, okres Beroun, poptávka po práci, druhy nezaměstnanosti, rizikové skupiny, politika zaměstnanosti, rekvalifikace

A study of labor market problems in the region Beroun

Abstract

The diploma thesis deals with the analysis situation on labour market in district Beroun and identification of risk groups, who located here. The diploma thesis is composed of two parts, theoretical and practical. In the theoretical part of the thesis is described production factor of labour and explained his importance for human. Next, are explained basic terms of problematization of labour market and unemployment. In the practical part of thesis is analysed development unemployment in district Beroun in 2010-2020 by gender, age, education, and length of record on employment department. Important part of thesis is quantitative research conducted through a questionnaire survey focused on risk groups. Based on the obtained data were established 8 hypotheses, which were tested using the chi-square test in the contingency table. At the end of thesis is evaluated development labour market in district Beroun, too the research results and are proposed possible solutions to reduce the unemployment of risk groups.

Keywords: labour market, unemployment, rate of unemployment, district Beroun, demand of job, types of unemployment, risk groups, employment policy, retraining

Obsah

1 Úvod.....	11
2 Cíl práce a metodika	13
2.1 Cíl práce	13
2.2 Metodika	13
3 Teoretická východiska	17
3.1 Definice práce a její význam pro člověka	17
3.2 Trh práce	18
3.2.1 Nabídka práce	19
3.2.2 Poptávka po práci.....	21
3.2.3 Rovnováha na trhu práce	22
3.2.4 Segmentace trhu práce	23
3.3 Nezaměstnanost.....	24
3.3.1 Míra nezaměstnanosti a její měření	26
3.3.2 Přirozená míra nezaměstnanosti	27
3.3.3 Druhy nezaměstnanosti	27
3.3.4 Příčiny nezaměstnanosti	30
3.3.5 Důsledky nezaměstnanosti.....	31
3.4 Rizikové skupiny obyvatel	32
3.4.1 Osoby se zdravotním postižením	33
3.4.2 Mladiství uchazeči o zaměstnání	33
3.4.3 Absolventi.....	34
3.4.4 Osoby pečující o dítě do 15 let	34
3.4.5 Osoby bez kvalifikace nebo s nízkou kvalifikací	35
3.4.6 Osoby starší 50 let.....	35
3.5 Politika zaměstnanosti v České republice	35
3.5.1 Pasivní politika zaměstnanosti	37
3.5.2 Aktivní politika zaměstnanosti	37
3.6 Politika zaměstnanosti EU	40
4 Vlastní práce.....	43
4.1 Charakteristika okresu Beroun.....	44
4.1.1 Geografická a demografická charakteristika okresu.....	44
4.1.2 Nejvýznamnější zaměstnavatelé okresu Beroun.....	46
4.2 Vývoj nezaměstnanosti v okrese Beroun	49
4.2.1 Vývoj nezaměstnanosti podle pohlaví	53
4.2.2 Vývoj nezaměstnanosti podle věku	55
4.2.3 Vývoj nezaměstnanosti podle vzdělání.....	58

4.2.4	Vývoj nezaměstnanosti podle délky evidence na ÚP	61
4.3	Dotazníkové šetření	63
4.3.1	Vyhodnocení výzkumných otázek	64
4.4	Testování hypotéz.....	79
5	Výsledky a diskuse	97
5.1	Zhodnocení vývoje nezaměstnanosti v okrese Beroun	97
5.2	Zhodnocení dotazníkového šetření.....	99
5.3	Vyhodnocení hypotéz.....	102
5.4	Návrhy na zlepšení situace	104
6	Závěr.....	106
7	Seznam použitých zdrojů.....	108
8	Seznam obrázků, tabulek, grafů a zkratk	114
8.1	Seznam obrázků	114
8.2	Seznam tabulek.....	114
8.3	Seznam grafů.....	115
Přílohy	117

1 Úvod

Práce je primárním výrobním faktorem, jehož vlastníkem je člověk a pomocí kterého dochází k výrobě ekonomických statků a služeb. Lidé nabízejí práci na trhu práce firmám a získávají za ni důchod, za který pak uspokojují své potřeby. Práce je tak významnou součástí lidského života. Je nejen zdrojem finančních příjmů, ale přispívá také k integraci člověka do společnosti. Napomáhá k budování strukturované sítě kontaktů, komunikaci s dalšími lidmi a navazování nových přátelství. Mimo to dává lidem pocit užitečnosti a uspokojuje jejich potřeby seberealizace a sebeúcty. Pomáhá také k rozvoji jejich dovedností a schopností. Do jisté míry předurčuje postavení jedince ve společnosti a určuje jeho sociální status. Úspěšná integrace člověka na trh práce je bezesporu jednou z podmínek pro jeho spokojený a důstojný život.

Trh práce představuje specifický složitý systém integrovaných trhů, na kterém dochází ke střetu poptávky po práci a nabídky práce. Institucionalizace pracovního trhu a státní regulace v podobě pracovního zákonodárství omezuje působení přirozených mechanismů a přispívá k tvorbě tržních nedokonalostí. Tím dochází k nerovnováze mezi poptávkou a nabídkou, jejímž následkem jsou negativní projevy trhu práce. Za posledních 30 let prošel trh práce České republiky významnou transformací, přičemž zásadní byl přechod od centrálně řízené ekonomiky komunistického systému k tržnímu hospodářství a také vstup do Evropské unie. Na trh práce významně působí vývoj ekonomiky země, který má vliv na přerozdělování výrobních faktorů mezi jednotlivé obory výroby statků a služeb, a také způsobuje nerovnost ve struktuře poptávky po pracovní síle v jednotlivých regionech. V současné době je trh práce ovlivněn zejména vypuknutím pandemie onemocnění Covid-19 na počátku roku 2020 a jejími následky, kdy vlivem vyhlášení karantény a dalších státních opatření přišla celá řada lidí o zaměstnání nebo byla nucena ukončit vlastní podnikání. Na vývoj ekonomiky, a tedy i pracovního trhu, bude mít bezesporu i velký vliv to, jak bude pokračovat probíhající válečný konflikt na Ukrajině a řešení začínající energetické krize. Vývojem ekonomiky a také vlivem technického pokroku, modernizace a automatizace dochází k úpadku některých odvětví, ale i k rozvoji a vzniku nových, na základě čehož vznikají změny ve struktuře zaměstnanosti.

Nezaměstnanost představuje problém celé společnosti a v určité míře se vyskytuje v každém tržním hospodářství. Vysoká nezaměstnanost je spojena s mrháním zdroji, neboť nedochází k využití veškeré pracovní síly a ekonomika nevyrábí tolik, kolik by mohla.

Vlivem toho dochází také ke zvyšování veřejných výdajů, protože stát musí vydávat více peněz na podpory v nezaměstnanosti. Negativní dopad má i na jedince zasažené nezaměstnaností, kteří se ztrátou zaměstnání přicházejí také o pravidelný finanční příjem, sociální kontakty i režim všedního dne. Ztráta pracovního místa tak může vést ke snížení životní úrovně, sociální izolaci, depresím a v některých případech dokonce k alkoholismu, kriminální činnosti nebo sebevraždě. Pravděpodobnost stát se nezaměstnaným nemají všichni lidé stejnou. Na trhu práce existují rizikové skupiny osob, které mají větší předpoklady k tomu stát se nezaměstnanými a jsou nezaměstnaností více ohroženy. K těmto skupinám se řadí osoby pečující o dítě do 15 let věku dítěte, osoby starší 50 let, lidé se zdravotním postižením a lidé bez kvalifikace a s nízkým vzděláním. Cílem politiky zaměstnanosti by mělo být zavádění takových opatření, která zamezí růstu nezaměstnanosti těchto skupin a zároveň motivují tyto osoby k realizaci kroků, které by zvýšily šanci na jejich zaměstnatelnost.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Hlavním cílem diplomové práce je zhodnotit situaci na trhu práce v okrese Beroun, identifikovat rizikové skupiny, které jsou na něm nejvíce postiženy nezaměstnaností a navrhnout řešení na snížení jejich nezaměstnanosti.

Prvním dílčím cílem práce je zhodnocení vývoje nezaměstnanosti v okrese Beroun na základě porovnání ukazatelů nezaměstnanosti v územním srovnání za období let 2010-2020.

Druhým dílčím cílem práce je zhodnocení vývoje nezaměstnanosti v samotném okrese Beroun podle pohlaví, věku, dosaženého vzdělání a délky evidence na ÚP v letech 2010-2020.

Třetím dílčím cílem práce je na základě analyzování těchto dat získaných od ČSÚ vytvořit prognózy vývoje nezaměstnanosti v okrese Beroun na tři roky dopředu.

Čtvrtým dílčím cílem práce je sestavení výzkumných otázek a následná realizace a vyhodnocení dotazníkového šetření.

Pátým dílčím cílem práce je na základě dat získaných dotazníkovým šetřením ověřit stanovené hypotézy a zjistit, zda mezi proměnnými existuje závislost.

Šestým dílčím cílem práce je vyhodnocení získaných výsledků a vytvoření návrhů na snížení nezaměstnanosti rizikových skupin.

Vedlejším cílem práce je ověřit, zda získané výsledky korespondují s daty zveřejněnými ČSÚ a teoretickými východisky zpracovanými prostudováním odborné literatury.

2.2 Metodika

Diplomová práce je složena ze dvou částí, teoretické a praktické. Teoretická část práce byla zpracována pomocí deskriptivní metody a syntézy na základě prostudování odborné literatury a internetových zdrojů k řešené problematice. Nejprve byl popsán výrobní faktor práce a také vysvětleno, jaký má práce význam pro člověka a co mu přináší. Poté byla představena problematika trhu práce. Byly objasněny pojmy jako je nabídka a poptávka po práci, rovnováha na trhu práce a také jeho segmentace. Následně bylo popsáno, co je a co není nezaměstnanost, jak ji lze vypočítat a jaké metodiky jsou v České republice používány pro její měření. Dále byly popsány druhy nezaměstnanosti, její příčiny

a také negativní i pozitivní důsledky, které má na ekonomiku i samotné jedince. Poté byly definovány rizikové skupiny obyvatel na trhu práce, které jsou nezaměstnaností více ohroženy. Poslední dvě kapitoly byly věnovány problematice politiky zaměstnanosti České republiky a Evropské unie. Vysvětlení pojmů je vhodně doplněno obrázky a příklady. První část diplomové práce byla zpracována v období od června do prosince 2021.

V praktické části práce byl nejprve charakterizován a představen okres Beroun z hlediska polohy, rozlohy, počtu obyvatel, struktury krajiny a také přírodních a kulturních památek. Uvedeny byly i nejvýznamnější zaměstnavatelé v okrese. Následně byla na základě dat zveřejněných ČSÚ provedena analýza vývoje nezaměstnanosti v okrese Beroun v období let 2010-2020. V rámci této kapitoly byl nejprve uveden vývoj ukazatelů obecné míry nezaměstnanosti a podílu nezaměstnaných osob za celou Českou republiku. Dále pak vývoj podílu nezaměstnaných osob v jednotlivých krajích a následně okresech Středočeského kraje. Využito bylo metody komparativní, prostřednictvím které byl nejprve porovnán vývoj podílu nezaměstnaných osob v krajích České republiky a poté i jeho vývoj v jednotlivých okresech Středočeského kraje. Na základě extrapolace časové řady byla pomocí programu MS Excel sestavena prognóza vývoje podílu nezaměstnaných osob v okrese Beroun na období let 2021-2023. Dále byla provedena analýza vývoje nezaměstnanosti v okrese Beroun z hlediska pohlaví, věku, dosaženého vzdělání a délky evidence na ÚP. Také u těchto charakteristik byly vytvořeny prognózy na období let 2021-2023. Protože zpracování této části probíhalo v období od ledna do března 2022 bylo možné porovnat a zhodnotit prognózované hodnoty pro rok 2021 se skutečnými daty, které zveřejnil ČSÚ.

Pro zhodnocení situace na trhu práce v okrese Beroun a identifikaci rizikových skupin, které se na něm nacházejí, byl realizován kvantitativní výzkum. Nejprve byly sestaveny výzkumné otázky, které byly ověřeny na základě realizace a vyhodnocení dotazníkového šetření. Pro realizaci šetření byla zvolena písemná forma. V úvodní části dotazníku byl uveden krátký text, jehož obsahem bylo představení studentky, seznámení s účelem dotazníku, informace k jeho časové náročnosti, způsobu vyplnění a také poděkování. Dotazník byl složen z 29 otázek, z nichž většina byla uzavřených. Pouze dvě otázky byly otevřené a umožňovaly respondentům uvést vlastní názor. V uzavřených otázkách měli respondenti na výběr vždy jednu z uvedených odpovědí. Dotazník s přesným zněním otázek je k nahlédnutí v přílohách diplomové práce. Na vyplnění dotazníku nebyl stanoven žádný časový limit, respondenti tak měli dostatek času

na porozumění a zodpovězení otázek. Dotazníkové šetření probíhalo anonymně v období od srpna do prosince 2021 na ÚP Beroun a Hořovice prostřednictvím zaměstnanců podatelny, kteří žádali přicházející uchazeče o zaměstnání o vyplnění dotazníku. Celkem bylo osloveno a požádáno o vyplnění dotazníku 415 uchazečů o zaměstnání, přičemž bylo získáno 350 odpovědí. Návratnost dotazníku tedy byla 84,34 %. Získaná data byla analyzována a znázorněna pomocí přehledných grafů.

Na základě získaných dat dotazníkovým šetřením bylo pak pomocí chí-kvadrát testu v kontingenční tabulce na hladině významnosti $\alpha=0,05$ ověřeno 8 stanovených hypotéz. Dle Svatošové a Káby (2008, s.14) byla u každé hypotézy nejprve formulována nulová a alternativní hypotéza, přičemž nulová hypotéza říká, že mezi sledovanými znaky neexistuje závislost. Dále byly pro každé políčko kontingenční tabulky vypočteny všechny očekávané četnosti (o_{ij}) dle obecného vztahu, který uvádí Zvárová (1998, s.160):

$$\text{očekávaná četnost} = \frac{\text{součet v řádku} \times \text{součet ve sloupci}}{\text{celkový rozsah souboru}} \quad (1)$$

Následně bylo zkontrolováno, zda je možné použít chí-kvadrát test. Test nelze použít, pokud se v kontingenční tabulce nachází více než 20 % očekávaných četností menších než 5 a také v případě je-li alespoň 1 z očekávaných četností menší než 1 (Hebák a kol., 2013, s. 210). V případě, že kontingenční tabulka nesplňovala uvedené podmínky pro užití chí-kvadrát testu došlo k logickému, věcně správnému a dobře vysvětlitelnému sloučení řádků nebo sloupců tabulky a opětovnému provedení výpočtu očekávaných četností a ověření použitelnosti chí-kvadrát testu (Svatošová a Kába, 2008, s.14). Ke kontingenčním tabulkám, které splňovaly podmínky byl pro lepší vizualizaci sestaven graf. Následoval výpočet testového kritéria dle vzorce, který uvádí Svatošová a Kába (2008, s.14):

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^s \frac{(n_{ij} - o_{ij})^2}{o_{ij}}, \text{ kde} \quad (2)$$

n_{ij} označuje skutečné četnosti (získané dotazníkovým šetřením)

o_{ij} označuje očekávané četnosti

Dle Svatošové a Káby (2008, s. 14) byla vypočtená hodnota testového kritéria dosazena do kritického oboru:

$$K = \{\{\chi^2 \geq \chi_{\alpha}^2[(r-1)(s-1)]\}\}, \text{ kde} \quad (3)$$

$\chi^2_{\alpha}[(r-1)(s-1)]$ představuje kritickou hodnotu, kde r je počet obměn prvního znaku (řádků tabulky) a s je počet obměn druhého znaku (sloupců tabulky)

Kritická hodnota byla doplněna dle tabulek z publikace Prášilové a Zeipelta (2017, str. 100-102). Tabulky jsou součástí příloh diplomové práce. V případě, že kritický obor byl splněn, byla dle Svatošové a Káby (2008, s.14) zamítnuta nulová hypotéza a přijata hypotéza alternativní, což znamená že na hladině významnosti $\alpha=5\%$ se prokázala závislost.

V takovém případě pak byla pomocí Pearsonova koeficientu kontingence posouzena síla závislosti mezi sledovanými znaky. Dle Svatošové a Káby (2008, s.14) lze Pearsonův koeficient kontingence vypočítat dle vzorce:

$$C = \sqrt{\frac{\chi^2}{n+\chi^2}}, \text{ kde} \quad (4)$$

n představuje rozsah souboru

Tato část diplomové práce byla zpracovávána od dubna do října 2022.

Následovalo zhodnocení získaných výsledků, ověření, zda jsou v souladu s teoretickými východisky a daty ČSÚ a navržení možných řešení na snížení nezaměstnanosti rizikových skupin na trhu práce v okrese Beroun.

3 Teoretická východiska

V teoretické části práce je nejprve vysvětlen výrobní faktor práce a uveden význam práce pro člověka. Dále jsou objasněny pojmy jako trh práce, nabídka práce, poptávka po práci a také rovnováha na trhu práce, jejich vysvětlení je doplněno obrázky. Poté jsou uvedeny různé pohledy na trh práce z hlediska jeho segmentace. V další části je definováno, co je a co není nezaměstnanost, jak ji lze vypočítat a jaké metodiky jsou v České republice pro její měření používány. Následně jsou rozebrány druhy nezaměstnanosti, příčiny nezaměstnanosti a její dopady na ekonomiku a samotné jedince, kteří přijdou o práci. Poté jsou uvedeny rizikové skupiny osob na trhu práce, které jsou více ohroženy dlouhodobou a opakovanou nezaměstnaností. Dále je vysvětlena aktivní a pasivní politika zaměstnanosti, přičemž jsou uvedeny jejich základní nástroje. Na závěr je vysvětlena problematika politiky zaměstnanosti Evropské unie.

3.1 Definice práce a její význam pro člověka

V procesu výroby jsou používány čtyři základní výrobní faktory: půda, práce, kapitál a informace (Keřkovský, Valsa, 2012, s. 2). Dle Svatoše a kol. (2018, s. 62) je práce primárním výrobním faktorem, jehož vlastníkem je člověk. Představuje soubor intelektuálních a manuálních aktivit člověka, které vykonává při výrobě ekonomických statků a služeb. Dle Jurečky a kol. (2018, s. 1129) ji lze definovat jako vynaložení duševní i svalové energie lidí s cílem uspokojení jejich vlastních potřeb. Práci nabízejí jako službu na trhu práce firmám a získávají za ni důchod ve formě mzdy nebo platu. Podle Buchtové, Šmajse a Bolelouckého (2013, s. 46) jim tedy přináší materiální užitek, ale zároveň jim dává pocit užitečnosti a uspokojuje jejich potřeby seberealizace a sebeúcty. Přispívá také k vytváření sítě strukturovaných kontaktů s možností potkávat jiné lidi, komunikovat s nimi a navazovat nová přátelství. V reálném světě existuje práce ve formě různorodých specifických profesí, se kterými jsou spojeny i určité znalosti, schopnosti a dovednosti (Brožová, 2003, s. 13). Dle Potůčka (1995, s. 62) se od profesního postavení člověka odvozuje jeho sociální i ekonomický status. Potůček uvádí, že: „Pracovní uplatnění patří k základním individuálním i sociálním určením člověka“.

Význam práce pro člověka lze podle Mareše (1994, s. 59) shrnout do následujících šesti bodů:

1. **Materiální zabezpečení.** Mzda či plat za vykonanou práci představuje v majoritě případů největší zdroj pro uspokojování vlastních potřeb a také podmiňuje, jaké potřeby člověk má.
2. **Zdokonalování činnosti.** Při výkonu jakékoliv práce i té rutinní dochází k rozvoji a prohlubování dovedností a schopností.
3. **Různorodost života.** Zaměstnání umožňuje vstoupit do prostředí kontrastujícího s prostředím domácnosti.
4. **Organizace času.** Struktura denních činností zaměstnaných osob závisí na rozvržení jejich pracovních povinností.
5. **Sociální kontakt.** Pracovní prostředí přináší sociální kontakt s lidmi mimo rodinu, možnost s nimi spolupracovat a navazovat nová přátelství.
6. **Osobní identita.** Zaměstnání určuje sociální status jedince a také je zdrojem uspokojení sebeúcty.

Je patrné, že práce zaujímá v životě člověka významné místo a je bezesporu jednou z nezbytných podmínek pro jeho důstojný život (Buchtová, Šmajš, Boleloucký, 2013, s. 49). Podle Baumana (1998) je začlenění jedince na trh práce základním integračním mechanismem v moderních společnostech.

3.2 Trh práce

Tržní ekonomika je tvořena několika odlišnými, poměrně samostatnými, ale vzájemně integrovanými trhy (Buchtová a kol., 2002, s. 59). Trh práce představuje místo, na kterém dochází ke střetu uchazečů o práci tvořících nabídku práce se zaměstnavateli stojících na straně poptávky po práci (Dornbusch, Fischer, 1994). Nabídka a poptávka po práci stojí proti sobě ve vzájemné soutěži, přičemž dochází k tvorbě ceny práce – mzdy (Mareš, 1994, s. 48). Podle Hymana (1989) je tedy realizován nákup kvalifikace, dovedností a vlastností pracovníků. Přičemž kvalifikace, dovednosti, zkušenosti a vlastnosti jsou od svých nositelů neoddělitelné. Podle Jírové (1997, s. 7) dochází prostřednictvím pracovního trhu k rozmístování nejvýznamnějšího národního zdroje, kterým je práce. Díky tomuto rozmístování jsou uspokojovány jak potřeby jednotlivců, tak celé společnosti.

V porovnání s ostatními trhy v ekonomice vykazuje trh práce celou řadu specifických znaků, které jsou dány tím, že výrobní faktor práce neexistuje sám o sobě, ale je vázán na člověka (Buchtová a kol., 2002, s. 59). Dle Brožové (2003, s. 13) závisí

poptávka po pracovních silách na poptávce po výrobcích a službách, které jsou díky nim produkovány. Například poptávka po práci automechaniků je podmíněna poptávkou spotřebitelů po opravě automobilů. Trh práce je tedy trhem odvozeným. Ve většině vyspělých zemí je pracovní trh regulován státem, a to zejména v podobě pracovního zákonodárství (Jurečka a kol., 2018, s. 1132).

3.2.1 Nabídka práce

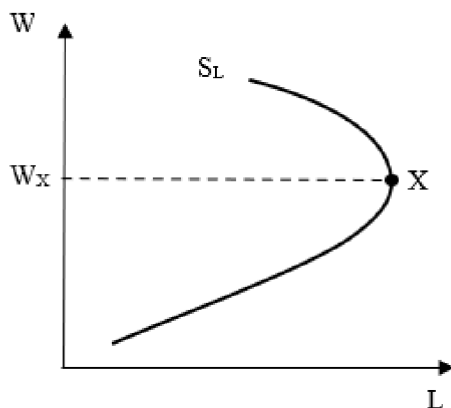
Dle Samuelsona a Northouse (1995) je nabídka práce ovlivněna demografickým vývojem společnosti. Počet a strukturu obyvatel, a tedy i množství pracovní síly určuje natalita, mortalita a migrace. Podle Jírová (1999, s.8) lze nabídku práce chápat jako množství pracovních sil, které jsou v ekonomice k dispozici nebo jako počet odpracovaných hodin při výdělečné činnosti. Nabídka práce predeterminuje bohatství společnosti, ale i životní standard jejích členů. Je určena volbou spotřebitelů mezi užitkem, který získávají z volného času a užitkem, který jim přináší statky a služby nakoupené za odměnu, kterou získali za práci.

Brožová (2003, s. 18) uvádí, že při práci lidé přicházejí o svůj volný čas a zároveň vynakládají své fyzické i psychické síly. Pociťují tedy určitou újmu, za kterou požadují náhradu – mzdu. Jelikož je volný čas považován za vzácný a užitečný statek, spotřebitelé se rozhodují mezi ním a statky, které by si mohli za mzdu pořídit. Lze říct, že pokud se člověk rozhodne pro volný čas, obětovává ušlou čistou mzdu, kterou by získal, kdyby pracoval. Z toho vyplývá, že mzda je cenou volného času.

Z následujícího obrázku č. 1 je zřejmé, že křivka nabídky práce S není v celém svém průběhu rostoucí. Je to způsobeno tím, že mzda nepředstavuje pouze cenu volného času, ale i důchod každého člověka (Brožová, 2003, s. 18). V případě, že W označuje reálnou mzdu a L množství práce, lze uvést, že s růstem reálné mzdy roste množství nabízené práce na trhu až do bodu C (Buchtová a kol., 2002, s. 63). Jírová (1999, s. 8) uvádí, že křivka individuální nabídky práce má zde pozitivní sklon. Spotřebitelé budou nabízet více práce, protože s růstem mzdové sazby se zvýší i cena volného času. Čím více hodin odpracují, tím vyšší bude jejich důchod, ze kterého plyne větší užitek ze spotřebovaných statků a služeb. Podle Brožové (2002, s. 18, 19) budou lidé nahrazovat volný čas jinými statky. Proto lze uvést že nabídka práce je zde pod vlivem substitučního efektu růstu mzdové sazby. Na obrázku si lze všimnout, že od bodu X má křivka individuální nabídky práce negativní sklon. To je způsobeno, tím že se zvyšující

se mzdovou sazbou zároveň roste i důchod a lidé jsou schopni uspokojit své stávající potřeby i při snížení nabídky práce. Tento jev se nazývá důchodovým efektem růstu mzdové sazby. Protože se jedná o individuální nabídku práce je nutné si uvědomit, že u každého jedince se bod X bude nacházet na jiné úrovni mzdové sazby.

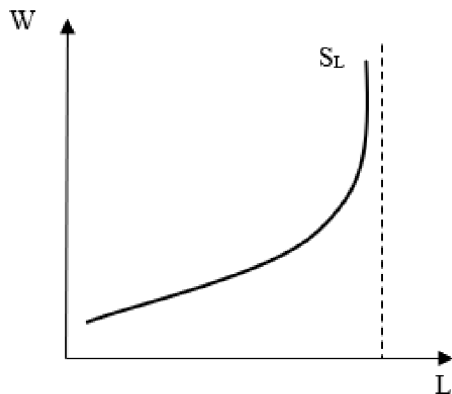
Obrázek 1 Individuální křivka nabídky práce



Zdroj: Vlastní zpracování, dle Jírové (1996, s. 8)

Brčák, Sekerka, Svoboda (2013, s. 239) uvádějí, že seskupením všech individuálních křivek nabídky vzniká tržní křivka nabídky práce pro celý pracovní trh. Jak lze vidět na následujícím obrázku č. 2, tržní křivka nabídky neobsahuje „ohyb“, který je specifický pro individuální křivku nabídky práce. Je to z toho důvodu, že důchodový efekt se na trhu práce projeví u malého množství domácností. Dalším důvodem je, že na nabízené množství práce mají vliv také determinanty nabídky práce, mezi které patří například výše současné i očekávané reálné mzdy, majetek jedince, jeho další mimopracovní příjmy, úroková míra nebo počet a struktura obyvatelstva (Jírová, 1999, s. 9).

Obrázek 2 Křivka tržní nabídky práce

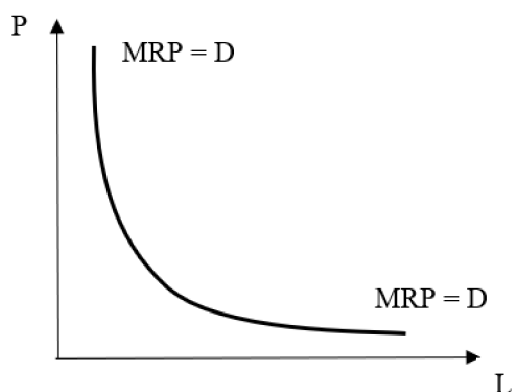


Zdroj: Vlastní zpracování dle Brčáka, Sekerky a Svobody (2013, s. 239)

3.2.2 Poptávka po práci

Podle Jírové (1999, s. 9) je poptávka po práci odvozena od poptávky spotřebitelů po výrobcích, které jsou pomocí práce vyráběny. Roli hrají i cíle firmy, její postavení na trhu, ale i technologie, které využívá ve výrobním procesu. Na poptávku firmy po práci má vliv výše nákladů, které na ni bude muset vynaložit a výše výnosů, které jí přinese. Firma, která maximalizuje zisk bude najímat práci až do bodu, kdy se příjem z mezního produktu práce rovná mezním nákladům na práci. Mezní produkt práce vyjadřuje přírůstek celkové produkce vytvořený zaměstnáním další jednotky práce za předpokladu, že ostatní vstupy jsou neměnné. Zákon klesajícího mezního produktu říká, že každá další zapojená jednotka pracovní síly přinese menší množství produkce. To si lze dle Brožové (2002, s. 15) představit na příkladu, kdy firma najímá česače jablek. Nejprve budou očišvány největší jablka z těch nejlepších jabloní. S rostoucím počtem najatých česačů budou muset další očesávat stromy, na kterých budou menší jablka a nebude jich tolik. Z toho vyplývá, že každý další najatý česač se na celkové produkci podílí méně. Brčák, Sekerka a Svoboda (2013, s. 237) uvádějí, že příjem z mezního produktu práce MRP má klesající charakter a je dán součinem mezního produktu práce a ceny jedné jednotky produkce. Mezní náklady na práci představují částku, o kterou vzrostou celkové náklady firmy při zaměstnání další jednotky práce. Jsou tedy určeny cenou práce – mzdou. Tudíž firma bude najímat další pracovní sílu do okamžiku, kdy se příjem z mezního produktu bude rovnat výši nominální mzdy. Podle Jírové (1999, s.9) z toho vyplývá, že poptávka po práci závisí na mzdové sazbě a je determinována příjmem z mezního produktu práce. Jak je vidět na následujícím obrázku č. 3, křivka poptávky po práci je shodná s křivkou příjmu z mezního produktu.

Obrázek 3 Křivka poptávky po práci



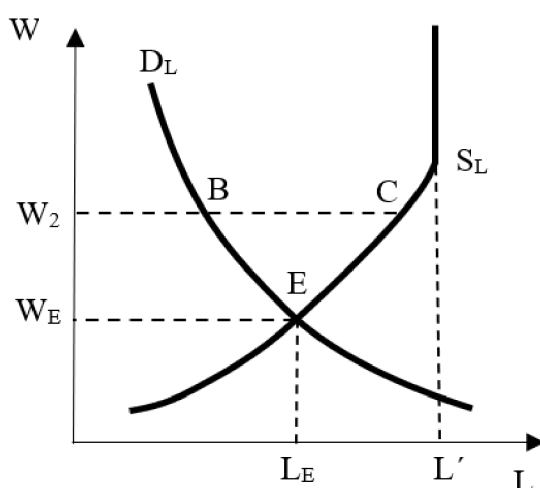
Zdroj: Vlastní zpracování dle Jírové (1996, s. 10)

Podle Brčáka, Sekerky a Svobody (2013, s. 237) vede agregace všech poptávkových křivek po práci ke vzniku tržní poptávky po práci. Křivka tržní poptávky po práci bude oproti individuálním křivkám strmější (méně elastická), což je způsobeno reakcí firem na pokles ceny práce. Němec (2002, s. 9) uvádí, že na poptávané množství práce na pracovním trhu působí také determinanty. Mezi ty hlavní patří cena práce udávána vyšší reálné mzdy, poptávka po výrobcích a službách a jejich cena, produktivita práce, ceny ostatních výrobních faktorů, očekávaná výše tržeb a také volná pracovní síla, která je na trhu práce k dispozici.

3.2.3 Rovnováha na trhu práce

Podle Jurečky a kol. (2018, s. 1191) křivka tržní nabídky práce S_L vyjadřuje ochotu jednotlivců pracovat při určitých mzdových sazbách. Čím vyšší je mzdová sazba tím více je práce nabízeno. Křivka nabídky pracovních sil roste až do bodu L' , který představuje bod plné zaměstnanosti. Křivka tržní poptávky po práci D_L znázorňuje ochotu firem najímat pracovní sílu při různých mzdových úrovních. Tato křivka je klesající, neboť čím nižší mzdová sazba tím více pracovní síly si může firma dovolit najmout. Průsečík těchto křivek představuje bod rovnováhy E , který vyjadřuje fakt, že při mzdové sazbě W_E se množství poptávané a nabízené práce rovnají. Jestliže se mzdová sazba dostane na úroveň W_2 , vznikají na pracovním trhu tři segmenty W_2B , BC a CL' , které jsou zobrazeny na následujícím obrázku č. 4 spolu s rovnováhou na trhu práce.

Obrázek 4 Rovnováha na trhu práce



Zdroj: Vlastní zpracování dle Jírové (1999, s. 10)

Podle Jírové (1999, s. 11) je prvním z nich sektor W_2B , který zachycuje počet zaměstnaných pracovníků. Protože mzdová sazba je příliš vysoká, firmy budou nuceny

počet zaměstnanců snižovat. Segment BC představuje pracovní sílu, která by za danou mzdu ráda pracovala, ale na trhu práce nemůže najít uplatnění. Jedná se tedy o nedobrovolnou nezaměstnanost. Poslední segment CL' vyobrazuje naopak dobrovolnou nezaměstnanost, kdy lidé upřednostňují volný čas před prací. V případě, že je na trhu přebytek pracovní síly firmy si mohou dovolit zvyšovat požadavky na kvalifikaci a zkušenosti uchazečů o zaměstnání, přičemž si vyberou jen ty, kteří je budou nejlépe splňovat. Takto nezaměstnaní budou ochotni pracovat i za nižší mzdu, než je W_2 , což vyvolá pokles mzdové sazby až na úroveň W_E . V případě, že by mzdová sazba klesla pod úroveň W_E , na trhu práce by vznikl nedostatek pracovních sil. Konkurence mezi zaměstnavateli povede k postupnému zvyšování mzdové sazby až na úroveň W_E .

Podle Jurečky a kol. (2018, s. 1201) ve skutečném životě na trh práce působí celá řada faktorů, která ho od jeho modelové podoby dokonale konkurenčního trhu vzdaluje. Jedním z těchto faktorů je tzv. institucionalizace pracovního trhu. Jedná se zejména o opatření státu a působení odborů. Podle Jírové (1999, s. 12) se také projevuje strnulostí na straně nabídky práce, která je zapříčiněna její strukturální heterogenitou. To znamená, že některé profese jsou vzájemně nezastupitelné např. automechanik nedokáže nahradit chirurga. Z toho podle Mareše (1994, s. 51) vyplývá, že trh práce není homogenní. Trh je tedy segmentován a existuje tolik trhů, kolik je územních oblastí, odvětví a povolání.

3.2.4 Segmentace trhu práce

V této kapitole budou uvedeny zásadní rozdíly mezi primárním a sekundárním trhem práce, formálním a neformálním a také interním a externím.

- Primární a sekundární trh práce

Primární trh práce je stabilním trhem, na kterém se zpravidla koncentrují pracovní příležitosti s vyšším finančním ohodnocením (Riegel, 2007, s. 55). Mareš (1994, s. 51) uvádí, že pracovní místa na tomto trhu jsou charakteristická lepšími pracovními podmínkami, nižším rizikem ztráty zaměstnání, vyšší prestiží a poměrně dobrými možnostmi pro kariérní růst. Lidé na těchto místech mohou snadněji zvyšovat svou kvalifikaci a tím upevňovat stabilitu svého zaměstnání (Mareš, 1994, s. 51). Podle Jírové (1994, s. 12) je sekundární trh práce oproti tomu značně nestabilní. Pro pracovní místa je typická nižší prestiž, nároky na kvalifikaci a úroveň mezd. Mareš (1994, s. 51) dále uvádí, že lidé na tomto trhu častěji přicházejí o zaměstnání. Období kratší i delší nezaměstnanosti

je zde běžným jevem. Oproti tomu nezaměstnaní na tomto trhu snadněji naleznou nové zaměstnání než na trhu primárním.

- Formální a neformální trh práce

Formální trh práce je podle Mareše (1999, s. 53) trhem, na kterém jsou soustředěny oficiální pracovní příležitosti. Podléhá kontrole a regulaci společenských institucí. Neformální trh práce stojí mimo kontrolu těchto institucí. Probíhají zde aktivity, které lze zařadit do šedé ekonomiky (nelegální podnikání, kriminální činnosti nebo aktivity obcházející pracovní a daňové zákony), ale patří sem i sousedská či rodinná výpomoc a samozásobitelství.

- Interní a externí trh práce

Interní trh práce si lze podle Mareše (1999, s. 53) představit jako trh práce v rámci každé firmy, na kterém dochází k rozmisťování zaměstnanců na základě jasně stanovených administrativních pravidel. Tento přístup se vyznačuje také podporou růstu kvalifikace pracovníků ve firmě, díky čemuž je možné pracovníky přesouvat podle potřeby a není je tak nutné propouštět. Oproti tomu na externím trhu si firmy vzájemně konkurují. Setkávají se tu pracovníci nabízející práci s různou úrovní kvalifikace s firmami, které mají volná pracovní místa (Jírová, 1999, s. 13).

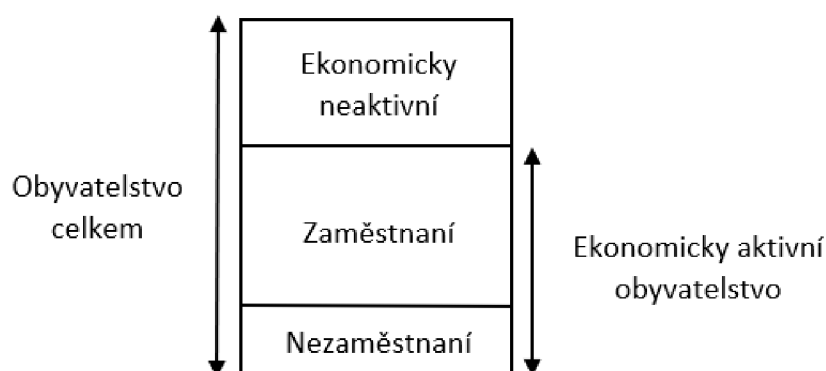
3.3 Nezaměstnanost

Podle Žáka (2007, s. 18) nezaměstnanost představuje stav v tržním hospodářství, kdy část pracovních sil není schopna nalézt zaměstnání nebo se o to ani dobrovolně nepokouší. Nezaměstnaného lze charakterizovat jako osobu, která aktivně hledá práci, není práce neschopna ze zdravotních důvodů a není ani osobou pomáhající v domácnosti či osobou samostatně výdělečně činnou. Nezaměstnanost je spojena s mrháním zdroji, protože ekonomika nevyrábí tolik, kolik by mohla (Jírová, 1999, s. 17). Podle Buchtové, Šmajse a Bolelouckého (2013, s. 50) představuje ztráta zaměstnání pro většinu lidí traumatizující životní událost. Se ztrátou zaměstnání přichází jedinec i o odměnu za práci, dostává se do ekonomické nejistoty, má strach z budoucnosti, ztrácí sociální kontakty a časem začíná pochybovat i o svých schopnostech. Výzkumy ukazují, že nezaměstnanost má negativní vliv na psychické i fyzické zdraví, a že je spojena s vyšším výskytem srdečních onemocnění, alkoholismu a sebevražd (Jírová, 1999, s. 17).

Mareš (1994, s. 16) uvádí, že důležité je si uvědomit, že nezaměstnanost se nevztahuje k práci vykonávané pro vlastní potěšení ani k práci odvedené v domácnosti,

nýbrž k práci konané na základě smluvního vztahu obsahujícího materiální odměnu za její výkon. Z toho vyplývá, že domácí práce, dobrovolná práce, příležitostná výpomoc a další činnosti, které lidé vykonávají z jiných důvodů než ekonomických, nemají vliv na stav nezaměstnanosti. Při vymezení nezaměstnanosti je nutné rozdělit obyvatelstvo do dvou skupin, na ekonomicky aktivní a ekonomicky neaktivní (Kaczor, 2013, s. 47). Toto rozdělení přibližuje následující obrázek č. 5.

Obrázek 5 Rozdělení obyvatelstva na ekonomicky aktivní a ekonomicky neaktivní



Zdroj: Vlastní zpracování dle Kaczora (2013, s. 47)

Nový a Surynek (2006, s. 230) uvádějí, že do ekonomicky aktivního obyvatelstva jsou řazeni jak zaměstnaní, tak i lidé krátkodobě či dlouhodobě nezaměstnaní, kteří jsou zapojeni do pracovního procesu a získávají tak finanční prostředky pro zajištění své obživy. Do druhé skupiny patří obyvatelé, kteří se do pracovního procesu nezapojují, a to buď z důvodu, že pracovat nemohou anebo jednoduše nechtějí. Mezi ekonomicky neaktivní obyvatele lze zařadit například děti, nepracující studenty, matky na mateřské dovolené, důchodce, dlouhodobě nemocné nebo invalidy. Tyto osoby pak prostředky na zajištění vlastní existence mohou získávat legálními způsoby nebo různou kriminální činností.

Podle Brčáka, Sekerky, Severové a Staré (2018, s. 161) vymezuje Statistický úřad Evropské Unie nezaměstnané jako:

- Starší patnácti let, přičemž maximální věk není stanoven
- Osoby, které nemají uzavřenou pracovní smlouvu ani nejsou sebezaměstnané
- Osoby, které se aktivně snaží nalézt pracovní uplatnění např. přes úřad práce, zprostředkávající agentury, inzerci anebo podnikají kroky k založení vlastního podniku

- Osoby schopné obsadit pracovní místo okamžitě nebo do 14 dnů

3.3.1 Míra nezaměstnanosti a její měření

Podle Brčáka, Sekerky, Severové a Staré (2018, s. 161) lze nezaměstnanost vyjádřit pomocí indikátoru míry nezaměstnanosti. Obecná míra nezaměstnanosti se označuje jako u a představuje podíl počtu nezaměstnaných osob U k počtu ekonomicky aktivního obyvatelstva. Lze ji tedy vyjádřit jako:

$$u = \frac{U}{E + U} * 100 = \frac{U}{L} * 100 \% \quad (5)$$

Skupina ekonomicky aktivního obyvatelstva je tvořena jak zaměstnanými osobami E , tak osobami, které práci nemají U . Jejich součet tvoří pracovní sílu L .

Kaczor (2013, s. 48) uvádí, že v České republice jsou pro výpočet míry nezaměstnanosti používány dvě rozdílné metodiky. První tzv. registrovaná míra nezaměstnanosti je využívána Ministerstvem práce a sociálních věcí od vstupu České republiky do Evropské unie. Lze ji vypočítat jako podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání a kvantifikované pracovní síly. Dosažitelní uchazeči o zaměstnání představují všechny osoby (i občany EU a EHP) evidované úřady práce České republiky, které jsou schopné nastoupit do práce a nebrání jim v tom žádné překážky. Kvantifikovaná pracovní síla je tvořena součtem počtu zaměstnaných osob vycházejících z Výběrového šetření pracovních sil, počtu v České republice zaměstnaných občanů Evropské unie, počtu v České republice pracujících cizinců ze zemí mimo Evropskou unii a počtu dosažitelných uchazečů o zaměstnání, kteří jsou v evidenci úřadů práce České republiky.

Druhá metodika představuje tzv. obecnou míru nezaměstnanosti, která je používána Českým statistickým úřadem a vychází z výběrového šetření pracovních sil (Fejfarová, Horalíková, 2018, s. 12). Podle Kaczora (2013, s. 48) se odhad počtu nezaměstnaných z tohoto šetření neváže na reálný počet osob, které jsou evidovány na úřadech práce. Nutné je si uvědomit, že ani na úřadech práce nejsou přihlášeny všechny osoby, které jsou v daný moment bez pracovního kontraktu. Zpravidla se jedná o osoby bez domova a další jedince, kteří nechtějí být evidováni.

Kaczor (2013, s. 50) dále uvádí, že při porovnání takto vypočtených mír nezaměstnanosti by bylo možné uvést, že obecná míra nezaměstnanosti vykazuje dlouhodobě nižší hodnoty než registrovaná míra nezaměstnanosti. Z tohoto důvodu dne 7. 11. 2012 zveřejnilo Ministerstvo práce a sociálních věcí spolu s Českým statistickým

úřadem tiskovou zprávu, ve které informovali o nahrazení registrované míry nezaměstnanosti a zavedení nového ukazatele tzv. podílu nezaměstnaných osob na obyvatelstvu ve věku 15-64 let. Tento ukazatel lze vypočítat jako podíl počtu dosažitelných uchazečů o zaměstnání v evidenci úřadů práce a počtu obyvatel v České republice ve věku 15-64 let.

3.3.2 Přirozená míra nezaměstnanosti

Přirozená míra nezaměstnanosti vyjadřuje míru nezaměstnanosti, kdy je počet nezaměstnaných menší nebo roven množství neobsazených pracovních míst (Fejfarová, Horalíková, 2018, s. 9). Podle Brčáka, Sekerky, Severové a Staré (2018, s. 163) existuje v případě, že je ekonomika v dlouhodobé rovnováze a rovná-li se skutečný produkt tomu potenciálnímu. Jestliže je skutečný produkt nižší než produkt potenciální, nezaměstnanost překračuje svou přirozenou míru a není využito pracovních sil. Někdy bývá také nazývána jako míra nezaměstnanosti, která neurychluje růst inflace. Je to proto, že jsou při ní skutečná a očekávaná míra inflace totožné a neobjevuje se tak sklon ke zrychlování ani zpomalování růstu inflace. Fejfarová a Horalíková (2018, s. 9) uvádějí, že úroveň přirozené míry nezaměstnanosti je v každé ekonomice různá, přičemž na ni působí a ovlivňuje ji mnoho faktorů. Lze mezi ně zařadit například sociální politiku státu, systém podpory osob bez práce, pracovní mobilitu, požadovanou kvalifikační strukturu nebo různé demografické ukazatele. Její výše neustále kolísá i v závislosti na tom, jak se mění míra ztráty pracovních míst a míra jejich nalezení (Soukup, Pošta, Neset, Pavelka, 2018, s. 251).

3.3.3 Druhy nezaměstnanosti

V této kapitole budou uvedeny základní druhy nezaměstnanosti, protože umět je rozeznat, odlišit a určit příčiny jejich vzniku je důležité pro rozhodování o použití nástrojů politiky zaměstnanosti (Němec, 2002, s. 56).

- Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost

Podle Holmana (2011, s. 285-290) dobrovolná nezaměstnanost představuje situaci, kdy nezaměstnaný hledá práci s vyšším mzdovým ohodnocením, než na trhu práce převládá a z tohoto důvodu nemůže pracovní uplatnění nalézt. Jako příklad dobrovolné nezaměstnanosti lze uvést propuštění horníků, kteří se rozhodli nenastoupit zpět do zaměstnání za nižší mzdu, než za kterou pracovali dříve. Délka dobrovolné nezaměstnanosti závisí na výši podpor v nezaměstnanosti. Jestliže budou nízké

a vypláceny jen krátce, lidé budou motivováni k tomu, aby si rychle našli zaměstnání nové. Z toho vyplývá, že dobrovolná nezaměstnanost bude nízká. Naproti tomu nedobrovolná nezaměstnanost představuje situaci, kdy nezaměstnaní hledají práci za převládající mzdu na trhu a nemohou žádnou nalézt. Příkladem nedobrovolné nezaměstnanosti může být opět propuštěný horník, který by rád našel pracovní místo i za nižší mzdu, než za kterou pracoval. Jednou z příčin nedobrovolné nezaměstnanosti mohou být odbory, které brání snižování mezd na rovnovážnou úroveň. Jejich mzdové požadavky velmi často poškozují zaměstnance více než pokles mezd. Nedobrovolná nezaměstnanost totiž může postihnout lidi pro které je obtížné podstoupit rekvalifikaci nebo nalézt jiný možný způsob, jak zajistit svou existenci. Nedobrovolnou nezaměstnanost může vyvolat i státem uzákoněná minimální mzda.

- Krátkodobá a dlouhodobá nezaměstnanost

Podle Mankiwa (1999, s. 553) délka trvání nezaměstnanosti rozhoduje o tom, zda představuje pro ekonomiku závažný problém. V případě, že je nezaměstnanost krátkodobá nezpůsobuje větší problémy. Aby lidé našli nové pracovní místo, které bude odpovídat jejich kvalifikaci a schopnostem, potřebují na to nějaký čas. Oproti tomu, pokud lidé nemohou najít pracovní příležitost po delší čas, mohou je postihnout závažné psychické i ekonomické problémy. Časová hranice mezi krátkodobou a dlouhodobou nezaměstnaností není stanovena, ale nejčastěji se za ni považuje půlroční nebo roční období bez pracovního kontraktu (Kaczor, 2013, s. 57).

- Frikční nezaměstnanost

Dvořáková a kol. (2007, s. 73) uvádí, že frikční nezaměstnanost bývá také nazývána jako normální nezaměstnanost, kdy se míra nezaměstnanosti pohybuje mezi 1-2%. Představuje nezaměstnanost, kdy se zaměstnaná osoba rozhodne opustit své pracovní místo, přičemž důvod není rozhodující. Lidé mohou hledat lepší pracovní místo například s vyšším finančním ohodnocením, větší šancí na kariérní postup, lepšími pracovními podmínkami nebo mohou chtít předejít očekávanému propouštění.

Kotýnková, Němec (2003, s. 122) uvádějí, že aby lidé byli ochotni dobrovolně opustit pracovní místo musí být na trhu práce dobré podmínky pro nalezení nového zaměstnání. Frikční nezaměstnanost je předurčena časem, který lidé potřebují pro vyhledání nové pracovní příležitosti, získávání informací, porovnání různých alternativ a rozhodnutí, zda do nové práce nastoupit. Ve většině případů trvá okolo tří měsíců. Jestliže klesá úroveň nezaměstnanosti snižuje se i podíl frikční nezaměstnanosti

na té celkové. Tento druh nezaměstnanosti je také podmínkou pro bezproblémovou alokaci pracovníků do různých oblastí, odvětví a firem. Podle Kaczora (2013, s. 55) úzce souvisí i s nastavením sociálního systému v dané zemi. Jestliže nezaměstnaní dostávají od státu štědrú podporu, nejsou motivováni k intenzivnímu hledání nového zaměstnání a nástupu do práce a zůstávají déle nezaměstnaní.

- Cyklická nezaměstnanost

Podle Holmana (2011, s. 283) příčinnou cyklické nezaměstnanosti může být například pokles investic na domácím trhu nebo snížení zahraniční poptávky. Obě tyto situace vyvolají snížení poptávky po produktech a službách, což způsobí pokles produkce a s tím související propouštění. Dojde ke zvýšení nezaměstnanosti a snížení příjmů domácností. To způsobí pokles poptávky po spotřebních statcích a následné rozšíření hospodářského poklesu do všech odvětví. Cyklická nezaměstnanost je tedy úzce spjata s hospodářským cyklem dané ekonomiky a představuje nezaměstnanost, kdy nezaměstnaní nemohou nalézt práci v jiném odvětví, a to z důvodu poklesu poptávky po práci ve všech odvětvích a všech profesích.

- Strukturální nezaměstnanost

Bude-li na pracovním trhu k dispozici dvacet tisíc schopných písařek na stroji, ale firmy budou hledat dvacet tisíc plynně hovořících asistentek anglicky s dobrou znalostí práce na počítači, dojde ke vzniku strukturální nezaměstnanosti (Lipovská, 2017, s. 435). Podle Kaczora (2013, s. 56) se tedy jedná o takovou nezaměstnanost, kdy firmy poptávají pracovníky s jinou strukturou kvalifikace nebo jiné profese, než které jsou na trhu práce nabízeny. Jestliže je vzdělávací systém úzce spjat s trhem práce a je schopný se mu přizpůsobit, pak může účinně přispívat ke snižování strukturální nezaměstnanosti. Další možností, jak snížit tuto nezaměstnanost je ochota pracovníků za práci dojíždět. Velmi účinným nástrojem je také rekvalifikace. Podle Holmana (2011, s. 281) ale pro mnoho lidí není jednoduché projít rekvalifikačními kurzy a změnit povolání. Nicméně změny ve struktuře ekonomiky probíhají stále a nemá smysl se je, jakkoliv snažit potlačit, protože by to vedlo pouze k zaostávání ekonomiky v rámci světové soutěže. Strukturální nezaměstnanost je tedy přirozenou součástí tržního hospodářství.

- Sezónní nezaměstnanost

Kaczor (2013, s. 56) charakterizuje sezónní nezaměstnanost jako nezaměstnanost, která je způsobena měnící se poptávkou po práci určitých profesí v závislosti na ročním období. Tato nezaměstnanost je typická například pro zemědělství, stavebnictví nebo

cestovní ruch. Tento typ nezaměstnanosti lze předvídat a pracovníci i zaměstnavatelé se tak na ni mohou dopředu připravit. Sezónní nezaměstnanost mohou pracovníci řešit různě. Někteří se přihlásí na úřad práce, jiní mimo hlavní sezónu změni zaměstnání. Nejvyšší sezónní nezaměstnanost bývá vykazována v lednu, nejnižší pak v letních měsících.

- Skrytá nezaměstnanost

Podle Mareše (1999, s. 20, 21) skrytá nezaměstnanost neboli skrytá pracovní síla představuje nezaměstnanost, kdy nezaměstnaní nejsou evidováni na úřadech práce a pracovní místo si ani nehledají. Obvykle je tvořena matkami na mateřské dovolené, ženami v domácnosti nebo studenty. Spadají sem i osoby, které jsou pro svůj vysoký věk nebo i jiný handicap odsouvány mimo pracovní trh. Zde jsou příkladem osoby, které raději odejdou do předčasného důchodu.

3.3.4 Příčiny nezaměstnanosti

Keřkovský (2004, s. 166) uvádí, že nezaměstnanost je složitým sociálním jevem vyskytujícím se v každé ekonomice a může mít celou řadu příčin, přičemž mezi ty hlavní patří:

- Malá informovanost nezaměstnaných o všech možnostech zaměstnání (frikční nezaměstnanost)
- Kolísání poptávky a nabídky způsobené vývojem hospodářského cyklu (cyklická nezaměstnanost)
- Nesoulad mezi strukturou nabídky pracovních sil a poptávky po pracovní síle (strukturální nezaměstnanost)
- Kolísání poptávky a nabídky v některých odvětvích v závislosti na ročním období (sezónní nezaměstnanost)

Podle Fejfarové a Horalíkové (2018, s. 10) lze mezi další příčiny způsobující růst nezaměstnanosti zařadit:

- Snižování potřeby lidské práce v důsledku technického pokroku, automatizace výroby a robotizace
- Vysoká natalita a tím způsobený značný přírůstek obyvatelstva, který má za následek převis nabídky pracovních sil nad jejich poptávkou (typické pro rozvojové země)

- Snižování množství pracovních míst v důsledku protahování pracovního dne a navyšování práce přesčas
- Odchod malých podnikatelů v důsledku zadluženosti a tím rušení pracovních míst
- Dosažení úrovně ekonomické prosperity země a s tím i materiálního bohatství
- Upřednostňování volnočasových aktivit před prací

3.3.5 Důsledky nezaměstnanosti

Podle Krebse, Durdisové, Polákové a Žižkové (1997, s. 278) lze důsledky nezaměstnanosti rozdělit na ekonomické a sociální. Ekonomické důsledky jsou spojeny s nevyužitím části pracovní síly, přičemž ekonomika nevyrábí tolik, kolik by mohla. Dochází ke stagnaci ekonomiky a její ztrátu lze vyjádřit jako rozdíl mezi hrubým národním produktem a potenciálním hrubým národním produktem.

Podle Krebse a kol. (2002, s. 232) sociální důsledky představují dopady ze ztráty pracovního místa na sociální chování, postoje a život nezaměstnaných jedinců. Protože každý ztrátu zaměstnání vnímá a prožívá jinak, rozsah a vliv těchto důsledků se u každého nezaměstnaného bude lišit. Sociální důsledky spolu úzce souvisí a mají vliv zejména na životní úroveň, rodinu, denní režim a fyzické i psychické zdraví jedince. Se ztrátou zaměstnání přichází lidé i o finanční příjem. Podle průzkumů podpory v nezaměstnanosti netvoří ani polovinu předchozích příjmů ze zaměstnání. V případě, že nezaměstnanost trvá déle, může vést až k chudobě, omezování sociálních kontaktů i sociálnímu vyloučení. V rámci rodiny dochází ke změně pozice a autority nezaměstnaného. Z finančních důvodů je u nezaměstnaných také časté odkládání sňatků nebo rodičovství. Jedinci, kteří přijdou o pracovní místo ztrácí i režim všedního dne. Volný čas tráví spánkem, sledováním televize, aktivitou na sociálních sítích, ale někteří i popíjením alkoholu nebo kriminální činností. Lidé, kteří jsou delší dobu bez práce trpí často pocity méněcennosti a postupně ztrácí sebedůvěru. Stres plynoucí ze strachu z budoucnosti se rovněž negativně podepisuje na jejich psychickém a fyzickém zdraví.

Podle Krebse, Durdisové, Polákové a Žižkové (1997, s. 278) je důležité uvést, že výše zmíněné sociální důsledky nelze absolutizovat, neboť každý jedinec se se ztrátou zaměstnání vyrovnává jinak, někdo lépe, někdo hůře. To se odvíjí i od mravního přesvědčení jedince, jeho postojích, zázemí i úspor. Obecně lze ale říct, že lépe se s ní

vyrovnávají lidé, kteří byli v zaměstnání dlouhodobě nespokojeni, jsou bez práce kratší dobu a mají určité zázemí a finanční rezervy.

Podle Fejfarové a Horalíkové (2018, s. 11) jsou výše uvedené důsledky negativního charakteru, ale nezaměstnanost přináší i několik pozitivních důsledků. Ty spočívají především v restrukturalizaci hospodářství, kdy dochází k přesouvání pracovníků do rozvíjejících se odvětví a úspěšných firem. Dalšími pozitivními důsledky nezaměstnanosti může být upevnění pracovní kázně pracovníků, zvýšení jejich zájmu o rozvíjení svých schopností a dovedností. Obavy z opakované ztráty zaměstnání stimulují u zaměstnanců i zájem o zvyšování svého vzdělání, profesní kvalifikace nebo jazykových znalostí. Nezaměstnanost má vliv i na lepší motivaci pracovníků podávat kvalitní výkony a zadané úkoly plnit včas.

3.4 Rizikové skupiny obyvatel

Podle Buchtové a kol. (2002, s. 109) se na trhu práce nacházejí určité skupiny obyvatel, které jsou více ohroženy dlouhodobou nezaměstnaností a opakovanou ztrátou pracovního místa. Členové těchto skupin nalézají většinou hůře placená pracovní místa na sekundárním trhu práce s nejasnou budoucností. Právě na tyto skupiny obyvatel by měla být zaměřena politika zaměstnanosti a měla by jim být také poskytnuta zvýšená pomoc v podobě profesního a psychologického poradenství např. ze strany úřadů práce. To, jaké uplatnění jedinec nalezne na trhu práce ovlivňuje hned několik faktorů, mezi které lze zařadit pohlaví, věk, stupeň dosaženého vzdělání, pracovní zkušenosti, zdravotní stav, ale i etnickou příslušnost.

Sirovátka a Mareš (2003, s. 128) uvádějí, že díky dlouhodobému sledování situace na trhu práce vybranými pracovníky některých úřadů práce byly stanoveny následující skupiny rizikových osob hledajících zaměstnání na trhu práce:

- Osoby se zdravotním postižením
- Mladiství uchazeči o zaměstnání
- Absolventi
- Osoby pečující o dítě do 15 let
- Osoby bez kvalifikace nebo s nízkou kvalifikací
- Osoby starší 50 let
- Osoby diskriminované a sociálně vylučované

- Osoby žijící v okrajových částech okresů s nerozvinutou dopravní infrastrukturou

Pracovníci úřadů práce se dále shodují na tom, že nejčastějšími kombinacemi handicapů u registrovaných nezaměstnaných jsou zejména vyšší věk – špatný zdravotní stav, vyšší věk – nízká kvalifikace a také vyšší věk – nedostatečná kvalifikace – zdravotní omezení. Jejich prioritou je pomoci najít zaměstnání především mladistvým a absolventům, a to z důvodu, že dlouhodobá nezaměstnanost u těchto skupin může způsobit, že si nevytvoří pracovní návyky.

3.4.1 Osoby se zdravotním postižením

Podle Buchtové, Šmajse a Bolelouckého (2013, s. 332) je v současné společnosti kladen stále větší důraz na zvyšování produktivity při práci a výkon. Proto je pro osoby se sníženou pracovní schopností stále těžší a těžší najít na pracovním trhu uplatnění. Velmi často se dostávají do těžké životní situace, kdy se o ně musí postarat jejich rodina. Podle Sirovátky a Mareše (2003, s. 129) bývají na úřadech práce evidováni i dvakrát déle než zdraví jedinci. Je to způsobeno tím, že z jejich zdravotního stavu plynou pracovní omezení, která umožňují vykonávat práci jen za určitých podmínek. Řešením pro takové uchazeče o zaměstnání může být práce v tzv. chráněných dílnách. Velká část osob se zdravotním postižením je schopna pracovat pouze na zkrácený úvazek a vykonávat povolání jako uklízečka, vrátný nebo pomocný dělník na kompletaci. Další komplikací při hledání pracovního místa je pro ně jejich možnost za prací dojíždět, která závisí na rozsahu jejich postižení. Jejich zdravotní handicapy jsou často doprovázeny i nedostatečným vzděláním. Na základě sledování praxe lze uvést, že čím vyšší vzdělání tyto lidé mají tím nižší je problém s jejich umístěním. Ačkoliv úřady práce věnují této skupině maximální pozornost ve snaze nalézt pro ni vhodné uplatnění, zájem ze strany zaměstnavatelů o zdravotně postižené pracovníky je nízký i z důvodu jejich legislativní ochrany.

3.4.2 Mladiství uchazeči o zaměstnání

Dle Sirovátky a Mareše (2003, s. 130, 131) pracovníci úřadů práce definovali tuto skupinu jako nejmladší uchazeče o zaměstnání, kteří nemají potřebnou kvalifikaci ani žádné pracovní návyky. Velmi často pocházejí ze sociálně slabých rodin, přičemž jsou ovlivněni stylem jejich života. Ve většině případů ani nemají zájem nalézt na trhu práce

uplatnění a začít pracovat. Raději dávají přednost volnému času a pomoci od státu. Také jejich požadavky na druh práce, pracovní podmínky a mzdu bývají značně nereálné. Tito nezaměstnaní navíc nemohou vykonávat některé práce nebo profese s hmotnou odpovědností do dovršení 18 let věku.

3.4.3 Absolventi

Podle Buchtové, Šmajse a Bolelouckého (2013, s. 297) jsou absolventi hledající své první zaměstnání v porovnání s konkurujícími uchazeči poměrně znevýhodnění. Nejenom, že postrádají praktické zkušenosti, ale nemají ani pracovní návyky a kontakty, které by jim usnadnily se na trhu práce lépe zorientovat. Sirovátka a Mareš (2003, s. 130) uvádějí, že jejich nezaměstnanost je také dána nesouladem mezi jejich profesní strukturou a požadavky na strukturu pracovní síly. Absolventi také často přeceňují své možnosti uplatnění se na trhu práce a požadují nepřiměřeně vysoké finanční ohodnocení. U této skupiny lze pozorovat i neochotu změnit profesní orientaci nebo přijmout pracovní místo, které neodpovídá dosaženému vzdělání. Někteří nezaměstnaní absolventi naopak nechtějí pracovat ve svém oboru, a to je často způsobeno volbou špatného povolání pod tlakem rodičů. Výhodou pro zaměstnavatele, kteří se rozhodnou přijmout absolventy může být to, že oproti starším, zkušenějším uchazečům jsou přizpůsobivější, ochotnější se i nadále vzdělávat, energičtější a snaží se hledat nové způsoby řešení.

3.4.4 Osoby pečující o dítě do 15 let

Podle Buchtové a kol. (2002, s. 113) tuto skupinu představují především ženy, jejichž špatné postavení na trhu práce je zapříčiněno především tím, že zaměstnavatelé dávají přednost opačnému pohlaví. Muži jsou více územně mobilní a nejsou zatíženi péčí o děti a domácnost. Skloubit kariéru a mateřství je pro mnoho žen velmi obtížné. Zaměstnavatelé nejsou ochotni vytvářet pracovní místa na zkrácené úvazky. Ženy, které mají malé děti mají z různých důvodů častější absence na pracovišti, což může narušovat návaznost pracovních procesů. Z toho důvodu jsou jim udělována negativní hodnocení a zaměstnavatelé je nechtějí zaměstnávat. Nejvíce ohroženy jsou matky samoživitelky, pro které nezaměstnanost může mít vážné ekonomické důsledky. Možným řešením je zavedení nabídky pracovních míst na zkrácené úvazky, flexibilní pracovní doby a také dostupné péče o malé děti pro všechny.

3.4.5 Osoby bez kvalifikace nebo s nízkou kvalifikací

Buchtová, Šmajš a Boleloucký (2013, s. 334) uvádějí, že tato skupina je tvořena zejména mladými lidmi bez kvalifikace se špatnými předpoklady pro vzdělávání a nízkým zájmem o pracovní uplatnění. Část této skupiny tvoří lidé se základním vzděláním. Dále do této kategorie spadají lidé, jejichž deviantní chování není společností tolerováno. Jedná se například o alkoholiky, uživatele drog, recidivisty, propuštěné osoby z nápravných zařízení a další. Podle nizozemského sociologa Schuyta Keese postupně vznikne ve sjednocené Evropě trvalá třída těchto lidí, kteří budou závislí na pomoci od státu v důsledku jejich vylučování z pracovního trhu i společenského života. Práce málo kvalifikovaných pracovníků bude stále častěji vlivem technického pokroku automatizována a nahrazována levnějšími stroji. Jestliže se přístup společností nezmění, stane se tato skupina potenciálním kriminálním problémem.

3.4.6 Osoby starší 50 let

Podle Sirovátky a Mareše (2003, s. 132) je tato skupina pracovníků ohrožena nezaměstnaností hned z několika důvodů. Při výběru nových pracovníků dává většina zaměstnavatelů přednost mladším uchazečům. Zaměstnanci s několikaletou praxí totiž požadují tomu odpovídající finanční ohodnocení. Ti, kteří strávili celý kariérní život na jednom pracovním místě mají velmi často špatné pracovní návyky, omezené dovednosti a zkušenosti. Zaměstnavatelé kladou důraz na schopnost práce s moderními technologiemi, znalost cizích jazyků a flexibilitu. Starší pracovníci mívají také zdravotní problémy, které jim způsobují určitá omezení. Z praxe vyplývá, že zaměstnanost této kategorie je závislá na kvalifikaci a schopnosti přizpůsobit se požadavkům na strukturu pracovních sil. S přibývajícím věkem klesá u uchazečů o zaměstnání jejich adaptabilita. Na základě poznatků z praxe lze uvést, že v této kategorii se se zaměstnaností hůře vyrovnávají muži než ženy.

3.5 Politika zaměstnanosti v České republice

Krebs a kol. (2002, s. 226) uvádí, že úkolem politiky zaměstnanosti je vytvářet pomocí různých opatření takové podmínky, které přispějí k utváření dynamické rovnováhy na trhu práce a ke snižování nezaměstnanosti. Jedná se o politiku, která vyplývá z celkové hospodářské politiky státu, ale zároveň je propojena i s politikou regionální a všemi obory sociální politiky. Podle Krebse, Durdisové, Polákové a Žižkové (1997, s. 280)

ji spoluvytváří stát, zaměstnavatelé, zaměstnanci a odbory. Protože nezaměstnanost se svými důsledky představuje pro každou společnost vážný problém, má politika zaměstnanosti ve všech vyspělých zemích nezastupitelné místo a je jí věnována značná pozornost. Předmětem diskusí zůstává pouze to, jak vysoké by měly být finanční prostředky vynakládané na tato opatření a zda a v jakém rozsahu je jejich užití efektivní. Nezbytné je si uvědomit, že politika zaměstnanosti neovlivňuje působení trhu práce na mikroúrovni, protože požadavky na množství pracovní síly, její kvalifikaci, výkonnost, ale i výše odměny za práci zůstávají v kompetencích trhu. Zásadní vliv na rovnováhu pracovního trhu mají opatření hospodářské politiky podporující růst ekonomiky a vytváření nových pracovních míst.

Hlavní cíle politiky zaměstnanosti lze podle Krebse, Durdisové, Polákové a Žižkové (1997, s. 280) shrnout do 4 následujících bodů:

- Zdokonalování infrastruktury trhu práce, která plní informační, poradenskou a zprostředkovatelskou funkci
- Podpora a pomoc při vytváření nových pracovních míst a činností
- Podpora zvyšování adaptability pracovní síly například pomocí rekvalifikace
- Zajištění základních životních podmínek nezaměstnaných osob

Pro jejich naplnění vláda využívá zejména tři nástrojů, pomocí kterých ovlivňuje nezaměstnanost tak, aby na trhu práce nedocházelo k převisu nabídky nad poptávkou (Jírová, 1999, s. 22). Mezi tyto nástroje patří dle Jírové (1999, s. 22,23,29):

1. **Veřejné výdaje.** Jedná se o výdaje z rozpočtu státu, jejichž cílem je zvýšení zaměstnanosti. Patří sem například nákupy zboží a služeb od soukromého sektoru, zaměstnávání pracovníků ve státní administrativě a samotné financování, jak aktivní, tak pasivní politiky zaměstnanosti.
2. **Daňová politika.** Vhodná daňová politika přináší příjmy (daň z příjmu) do státního rozpočtu, což má pozitivní dopad na tvorbu nových pracovních míst a zaměstnávání dalších pracovníků.
3. **Regulace a legislativa.** Díky regulacím dovozních kvót, celních tarifů, cen a mezd ze strany vlády je zajištěna ochrana vnitřního trhu i domácích výrobců. Tato opatření přispívají k zachování stávající zaměstnanosti. Legislativní opatření vymezují práva a povinnosti zaměstnavatelů, zaměstnanců, odborů i státních orgánů.

Uvedené nástroje jsou realizovány vládou a ministerstvy na makroekonomické úrovni. Na té regionální ji zabezpečují především Ministerstvo práce a sociálních věcí a úřady práce. Tyto instituce vykonávají opatření aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti.

3.5.1 Pasivní politika zaměstnanosti

Význam pasivní politiky zaměstnanosti spočívá ve snaze zajistit sociálně přijatelné podmínky pro nezaměstnané osoby prostřednictvím dávkové podpory a také nabízí možnost předčasného odchodu do důchodu (Jírová, 1999, s. 30). Kaczor (2013, s. 197) uvádí, že ačkoliv je tato podpora důležitá, jak z pohledu státu, tak samotných osob bez zaměstnání, sama o sobě neřeší problém nezaměstnanosti. Smyslem této pomoci není podpora nezaměstnaných osob k setrvávání v nezaměstnanosti, ale vrátit je v co nejkratším možném čase zpět na pracovní trh. Tento úkol však řeší druhá oblast státní politiky zaměstnanosti, a to aktivní politika zaměstnanosti.

Podle Brožové (2003, s. 131) má podoba pasivní politiky zaměstnanosti dvě formy:

1. ***Systém pojištění v nezaměstnanosti.*** Představuje podpory v nezaměstnanosti pro vytvoření sociálně přijatelných podmínek pro život dočasně nezaměstnaných osob.
2. ***Systém státní pomoci v nezaměstnanosti.*** Spadá do systému státních sociálních dávek.

3.5.2 Aktivní politika zaměstnanosti

Podle Tomeše (2009, s. 212) představuje aktivní politika zaměstnanosti soubor opatření, jejichž cílem je dosažení maximální úrovně zaměstnanosti. Její legislativa je vymezena v zákoně č. 1/1991 Sb. o zaměstnanosti. O naplňování jejích cílů usilují úřady práce společně s Ministerstvem práce a sociálních věcí, v případě potřeby mohou spolupracovat s dalšími subjekty. Jírová (1999, s. 30) uvádí, že mezi dílčí cíle aktivní politiky zaměstnanosti patří podpora sociálně ekonomického rozvoje na regionální úrovni, snaha o snížení výdajů na pasivní politiku zaměstnanosti, pomoc překonávat překážky vstupu na pracovní trh rizikovým skupinám pracovníků a zajištění rekvalifikačních kurzů, informačních a zprostředkovatelských činností. Dále se aktivní politika zaměstnanosti podílí na vytváření nových pracovních příležitostí v podobě veřejně prospěšných prací nebo společensky prospěšných účelných míst. Také podporuje menší a střední podnikatele a pracovníkům se zájmem o zahájení podnikání poskytuje poradenství i finanční podporu.

Výše uvedené cíle realizuje aktivní politika zaměstnanosti pomocí jejích základních nástrojů, mezi které lze zařadit:

- Rekvalifikaci

Podle Tomeše (2009, s. 212) představuje rekvalifikace nabytí nové kvalifikace, její rozšíření, zvýšení, udržování, ale i její znovuoobnovení. Cílem rekvalifikace je získání jak teoretických znalostí, tak praktických dovedností, které mají umožnit nalézt na trhu práce další profesní uplatnění. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace u pracovní síly, která byla do té doby nekvalifikovaná. O tom, jaký bude rozsah a obsah rekvalifikace se rozhoduje na základě zdravotního stavu, pracovní způsobilosti a stávajících dovedností a zkušeností osoby, jenž má rekvalifikaci podstoupit. Rekvalifikační kurzy mohou pořádat pouze akreditovaná zařízení, která získala akreditaci od ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy.

- Investiční pobídky

Podle Dvořákové (2012, s. 89) představují nástroj aktivní politiky zaměstnanosti, pomocí kterého je možné podpořit zaměstnavatele vytvářet nová pracovní místa, rekvalifikovat nebo školit nové pracovníky. Zaměstnavatelům, kteří vytvoří nová pracovní místa v regionu s průměrnou mírou nezaměstnanosti minimálně o 50 % vyšší, než je průměr v České republice je pak ze strany Úřadu práce v dané oblasti poskytnuta finanční podpora. Tato podmínka musí být splněna i v případě proplacení nákladů na rekvalifikaci či školení.

- Příspěvek na zapracování

Duková, Duka a Kohoutová (2013, s. 94) uvádějí, že tento příspěvek je poskytován zaměstnavatelům na základě uzavřené dohody ze strany Úřadu práce, jestliže se rozhodli obsadit volné pracovní místo uchazečem o zaměstnání, kterému je věnována zvýšená pozornost. Výše příspěvku je stanovena maximálně na polovinu minimální mzdy jednoho zapracovávajícího se zaměstnance, přičemž je zaměstnavateli vyplácen maximálně po dobu tří měsíců.

- Společensky účelná pracovní místa

Dvořáková (2012, s. 89) uvádí, že společensky účelná pracovní místa jsou taková, která jsou zaměstnavateli zřizována na základě dohody s Úřadem práce pro uchazeče o zaměstnání, kteří nemohou nalézt na trhu práce uplatnění. Za společensky účelné pracovní místo je považováno i místo, které vytvořil uchazeč o zaměstnání za účelem zahájení samostatné výdělečné činnosti. Podle uraduprace.cz (2022) je na takto zřízená

pracovní místa poskytován ze strany Úřadu práce příspěvek, který je vypočítán jako procentní sazba ze skutečných nákladů na mzdy či platy, a to dle doby evidence na úřadu práce a znevýhodnění takto umístěovaného uchazeče. V případě místa vytvořeného za zahájením samostatné výdělečné činnosti se posuzuje podnikatelský projekt, obor podnikání a jeho udržitelnost. Jestliže uchazeč již stejnou samostatně výdělečnou činnost vykonával, příspěvek mu bude poskytnut pouze za splnění podmínky, že od ukončení předchozí činnosti uplynulo více než 5 let. Jeho výše se odvíjí od předběžně kalkulovaných nákladů. Poskytnuté příspěvky smějí být použity jen za účelem vymezeným v dohodě, nelze z nich hradit například pořízení materiálu. Pracovní místo je také nutné udržet minimálně po dobu 365 kalendářních dní.

- Překlenovací příspěvek

Uradprace.cz (2022) uvádí, že o tento příspěvek může požádat osoba, která získala příspěvek na zahájení samostatné výdělečné činnosti, a to do 30 dnů od podpisu dohody o vytvoření společensky účelného pracovního místa. Překlenovací příspěvek je poskytován pouze jednou nejvýše po dobu 5 měsíců a může dosáhnout až 0,25 násobku průměrné mzdy za první tři čtvrtletí předchozího roku.

- Příspěvek na dojížděku

Podle uradprace.cz (2022) mají na tento příspěvek nárok nezaměstnaní, kteří jsou na úřadu práce evidováni nepřetržitě déle než 5 měsíců a dále ti, kteří byli před přihlášením na úřad práce propuštěni ze zaměstnání v důsledku hromadného propouštění. Výše příspěvku závisí na vzdálenosti. Jestliže žadatel dojíždí do 10 km včetně má nárok na příspěvek ve výši 1 000 Kč. Při vzdálenosti 10-25 km je jeho výše 1 500 Kč, při vzdálenosti mezi 25-50 km pak činí 2 500 Kč. Pokud žadatel dojíždí více než 50 km má nárok na příspěvek ve výši 3 500 Kč. Aby byl příspěvek na dojížděku žadateli přiznán musí splnit několik podmínek. Jednou z nich je, že musí mít uzavřen pracovní poměr na dobu neurčitou nebo na dobu určitou, kdy pracovní smlouva musí být uzavřena více než na 6 měsíců. Dále nesmí výše výdělku přesáhnout 1,5 násobek průměrné mzdy za první tři čtvrtletí předchozího roku.

- Příspěvek na zřízení pracovního místa pro OZP

Podle uradprace.cz (2022) v případě, že zaměstnavatel vytvoří pracovní místo pro osobu se zdravotním postižením může s Úřadem práce uzavřít dohodu. Tu může uzavřít i osoba se zdravotním postižením, jestliže se rozhodne vykonávat samostatně výdělečnou činnost. Dohoda musí být uzavřena písemně a minimálně na dobu 3 let.

Na základě této dohody poskytne Úřad práce příspěvek na pokrytí nákladů vynaložených se zřízením pracovního místa. Výše příspěvku je stanovena v zákoně 435/2004 Sb. o zaměstnanosti.

- Příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením

Uradprace.cz (2022) uvádí, že tento příspěvek může být poskytnut zaměstnavateli, který zaměstnává osobu se zdravotním postižením na svém pracovišti. Provozní náklady, na které může být příspěvek poskytnut, jsou uvedeny v paragrafu 77 zákona o zaměstnanosti. Zaměstnavatel může na jedno pracovní místo od Úřadu práce obdržet příspěvek maximální 48 000 Kč ročně.

- Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce

Podle uradprace.cz (2022) mají na tento příspěvek nárok pouze zaměstnavatelé na chráněném trhu práce. Takoví zaměstnavatelé mají více než polovinu zaměstnanců se zdravotním postižením. Důležité pro poskytnutí příspěvku je, aby zaměstnavatelé měli dohodu s Úřadem práce o uznání. Na rozhodnutí Úřadu práce o poskytnutí nebo zamítnutí žádosti o příspěvek se vztahuje správní řád.

- Veřejně prospěšné práce

Podle Dukové, Duky a Kohoutové (2013, s. 94) veřejně prospěšné práce představují časově omezené pracovní příležitosti pro dlouhodobě nezaměstnané uchazeče o zaměstnání. I tato pracovní místa jsou vytvářena zaměstnavateli na základě dohody s Úřadem práce. Podle uradprace.cz (2022) mohou být na tato pracovní místa uchazeči umístěni nejdéle po dobu 12 měsíců, ve výjimečných situacích až po dobu 24 měsíců. Většinou se jedná o pracovní místa, která zajišťují údržbu a úklid veřejných prostranství, komunikací a budov. Do veřejně prospěšných prací lze zařadit ale i práci osobního asistenta pro osobu se zdravotním postižením nebo práci konanou pro charitu. Příspěvek zaměstnavatelům na takto umístěné zaměstnance je poskytován Úřadem práce ve výši 15 000 Kč měsíčně avšak pouze po dobu 6 měsíců.

3.6 Politika zaměstnanosti EU

Podle Konle-Seidl (2021) je politika zaměstnanosti Evropské Unie právně upravena ve Smlouvě o Evropské unii a Smlouvě o fungování Evropské unie (SFEU). Mezi hlavní cíle vytyčené v SFEU se řadí podpora a dosažení vysokého stupně zaměstnanosti,

a to zejména pomocí koordinované strategie, jejímž úkolem je pomoci k vybudování kvalifikované, odborně způsobilé a adaptabilní pracovní síly a trhů práce, které budou schopny se vhodně a včas přizpůsobit změnám hospodářského cyklu.

VŠE (2022) uvádí, že první rozhovory o evropské strategii na poli ekonomiky a zaměstnanosti otevřela Bílá kniha o růstu, konkurenceschopnosti a zaměstnanosti vydaná ve většině členských zemí v roce 1993. O čtyři roky později při jednáních Evropské rady v Lucemburku došlo k zahájení evropské strategie zaměstnanosti, kdy členské státy přijaly soubor prvních evropských směrnic zaměstnanosti. Jejich cílem bylo formování aktivní politiky zaměstnanosti tak, aby byla posílena schopnost zaměstnatelnosti pracovních sil a také jejich připravenost zahájit podnikání. Důležité bylo i zvýšení adaptability zaměstnanců a zaměstnavatelů technickému a ekonomickému pokroku a rovněž vytvoření rovných pracovních podmínek. Členské státy se dále zavázaly k sestavení národních plánů zaměstnanosti pro nadcházející rok. Podle Konle-Seidl (2021) byla ve stejném roce podepsána Amsterodamská smlouva, která vstoupila v platnost roku 1999 a na jejímž základě byl založen Výbor pro zaměstnanost. Úkolem tohoto výboru je poradenská činnost a podpora koordinace národních politik zaměstnanosti a trhů práce mezi členskými státy. Podle VŠE (2022) v roce 2000 Evropská rada schválila Lisabonskou strategii, jejíž součástí byly i cíle v oblasti zaměstnanosti, konkrétně mělo být do roku 2010 dosaženo 70 % míry zaměstnanosti. V roce 2005 došlo na základě zhodnocení naplňování cílů strategie nezávislými odborníky k jejímu přepracování a revizi. Na tuto skutečnost zareagovala Evropská komise přijetím Sociální agendy pro roky 2006-2010. Hlavní prioritou se stalo vytváření vyššího množství kvalitnějších pracovních míst a posilování soudržnosti ve společnosti pomocí boje proti diskriminaci. Pro snadnější dosažení těchto cílů byly založeny dva finanční nástroje a to tzv. PROGRESS – Program Společenství pro zaměstnanost a sociální solidaritu a Evropský fond pro přizpůsobení se globalizaci, přičemž oba fungují od roku 2007. Příchod hospodářské krize však způsobil zvýšení nezaměstnanosti a odhalil silnou závislost strategie na probíhajícím hospodářském cyklu. Ačkoliv Lisabonská strategie nebyla úspěšná a nepodařilo se dosáhnout vytyčených cílů, Evropská komise představila v roce 2010 novou strategii nazvanou Evropa 2020.

Podle vlády.cz (2020) bylo ve Strategii Evropa 2020 s podtitulem Strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění stanoveno 5 hlavních cílů uvedených níže:

1. Snaha o docílení 75 % zaměstnanosti osob ve věku 20-64 let

2. Úsilí, aby investice do výzkumu a vývoje dosáhly v úhrnu alespoň 3 % HDP
3. Snaha o pokles emisí skleníkových plynů o 20 % oproti roku 1990 a nárůst podílu energie z obnovitelných zdrojů na celkové spotřebě
4. Snaha o zvýšení úrovně vzdělání
5. Snaha o snížení počtu lidí ohrožených chudobou o 20 milionů

Podle Konle-Seidl (2021) se všechny členské státy zavázaly začlenit tyto cíle do vlastních vnitrostátních politik zaměstnanosti. V roce 2018 došlo ke sladění jejich hlavních směrů se zásadami Evropského pilíře sociálních práv. Strategie pro rok 2020 obsahovala cíle OSN pro udržitelný rozvoj a byla zaměřena především na vytváření nových pracovních míst, podporu pracovní síly ve smyslu zlepšení jejího přístupu k zaměstnání, dovednostem a kompetencím, zlepšení fungování trhů práce a také na podporu sociálního začleňování, boje proti diskriminaci a chudobě. Dne 4.3.2021 byl představen nový akční plán, jehož hlavních cílů v oblasti zaměstnanosti, dovedností a sociální ochrany má být dosaženo do roku 2030. Tyto cíle byly dle Konle-Seidl (2021) stanoveny následovně:

- Zvýšení zaměstnanosti osob ve věku 20-64 let nejméně na 78 %
- Snaha o snížení rozdílu v zaměstnanosti žen a mužů
- Podpora vzdělávání od útlého dětství a úsilí o snížení podílu osob ve věku 15-29, kteří se neúčastní vzdělávání ani nejsou zaměstnány na 9%
- Alespoň 60 % dospělých osob by si mělo každý rok zvyšovat své odborné dovednosti
- Snaha o snížení počtu ohrožených chudobou nejméně o 15 milionů

4 Vlastní práce

Ve vlastní části práce je nejprve uvedena stručná charakteristika okresu Beroun. Přičemž v kapitole 4.1.1 jsou uvedeny základní informace jako je poloha a rozloha okresu, jeho počet obyvatel, struktura krajiny a také přírodní a kulturní památky, které se v něm nacházejí. V kapitole 4.1.2 je uveden přehled nejvýznamnějších zaměstnavatelů v okrese Beroun. V následující kapitole 4.2 Vývoj nezaměstnanosti v okrese Beroun je nejprve porovnána obecná míra nezaměstnanosti a podíl nezaměstnaných osob jednotlivých krajů za rok 2020 s krajem Středočeským, ve kterém se okres Beroun nachází. Následuje srovnání podílu nezaměstnaných osob v jednotlivých okresech Středočeského kraje ve sledovaném období let 2010-2020. Poté se již práce zaměřuje na charakteristiku nezaměstnanosti v samotném okrese Beroun. Dále je popsán vývoj podílu nezaměstnaných osob v okrese Beroun, který je doplněn o prognózu na období let 2021-2023. V dalších podkapitolách je analyzován vývoj nezaměstnanosti v okrese Beroun podle pohlaví, věku, dosaženého vzdělání a délky evidence na ÚP. Také tyto charakteristiky jsou doplněny o prognózy. V další části práce jsou ověřeny výzkumné otázky na základě vyhodnocení výsledků dotazníkového šetření provedeného na ÚP Beroun a Hořovice. Následuje kvantitativní výzkum, jehož cílem je ověřit stanovené hypotézy na základě dat sesbíraných dotazníkovým šetřením. Závislost mezi dvěma proměnnými je potvrzena nebo vyvrácena na základě testování v kontingenční tabulce pomocí chí-kvadrát testu.

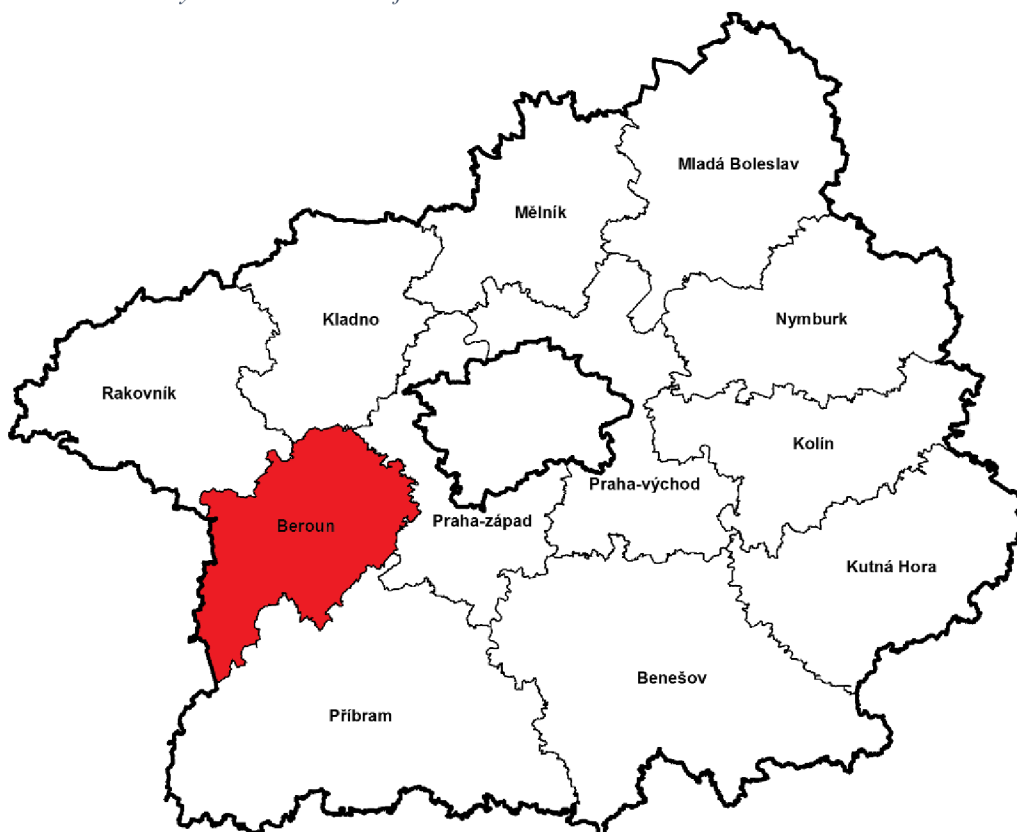
4.1 Charakteristika okresu Beroun

Tato kapitola je rozdělena do dvou podkapitol. V podkapitole 4.1.1 je rozebrána geografická a demografická charakteristika okresu, v 4.1.2 jsou uvedeny nejvýznamnější zaměstnavatelé okresu.

4.1.1 Geografická a demografická charakteristika okresu

Podle ČSÚ (2022) je okres Beroun jedním z 12 okresů Středočeského kraje. Na následujícím obrázku č. 6 lze vidět, že na východě sousedí s okresem Praha – západ, na jihu s okresem Příbram, na západě tvoří hranici s Plzeňským krajem, konkrétně s okresem Rokycany a na severu sousedí s okresy Rakovník a Kladno.

Obrázek 6 Okresy Středočeského kraje k 1.1.2016



Zdroj: ČSÚ (2021)

Rozloha okresu Beroun činí 704 km², což představuje pouze 6,4 % z celkové rozlohy Středočeského kraje (ČSÚ, 2022). V následující tabulce č. 1 jsou uvedeny demografické údaje okresu Beroun k datu 31. 12. 2021.

Tabulka 1 Demografické údaje okresu Beroun k 31.12.2021

Počet obyvatel celkem		96 624	100 %
Podle pohlaví	ženy	48 725	50,43 %
	muži	47 899	49,57 %
Podle věku	0-14 let	17 447	18,06 %
	15-64 let	61 136	63,27 %
	65 a více let	18 041	18,67 %
Průměrný věk		41,4	
Živě narození		1 091	
Zemřelí		1 095	
Přistěhovalí		3 323	
Vystěhovalí		1 607	
Přírůstek (úbytek)	Přirozený	-4	
	Stěhováním	1 716	
	Celkový	1 712	

Zdroj: Vlastní zpracování dle ČSÚ (2022e)

Z výše uvedené tabulky č.1 lze vyčíst, že počet obyvatel žijících v okrese je 96 624, což je 6,97 % z celkového počtu osob žijících ve Středočeském kraji. Dle ČSÚ (2022) je okres Beroun jak svou rozlohou, tak i počtem obyvatel třetím nejmenším okresem ve Středočeském kraji. Avšak svou hustotou osídlení 137 obyvatel na km² je nad průměrem Středočeského kraje. Z tabulky dále vyplývá, že v okrese žije více žen. Podle věku tvoří obyvatelstvo okresu ze 63,27 % osoby ve věku 15-64 let, 18,67 % jsou zastoupeny osoby starší 65 let a 18,06 % představují osoby ve věku 0-14 let. Průměrný věk obyvatel okresu je 41,4 let. Celkový přírůstek obyvatel v roce 2021 činil 1 712 osob. Přirozený přírůstek obyvatel byl záporný, neboť v okrese zemřelo o 4 osoby více než se narodilo. Celkový přírůstek je tak výsledkem migrace obyvatel.

ČSÚ (2022) dále uvádí, že v okrese Beroun se nachází 85 obcí. Šesti z nich byl přiznán statut města a jsou jimi Beroun, Králův Dvůr, Hořovice, Zdice, Žebrák a Hostomice. Další čtyři obce byly uznány městysem a jsou to Komárov, Liteň, Cerhovice a Karlštejn. Okres Beroun je rozdělen na 2 správní obvody obcí s rozšířenou působností Beroun a Hořovice, kde se nachází i pověřené obecní úřady.

Podle ČSÚ (2022) je území okresu tvořeno převážně pahorkatinou, přičemž rovinatější oblasti je možné nalézt na západ od Berouna a také v okolí Hostomic, Neumětel a Litně. Nejvýše položeným bodem okresu je vrchol Jivina s 620 metry nad mořem, naopak nejnižší položený bod dosahuje pouze 211 metrů nad mořem a jejím hladina řeky Berounky. Podél toku řeky Berounky se nachází oblast tvořená vápencem patřící do Českého krasu. Nachází se tu skalnaté útesy, rokly, krasové kaňony a také jeskyně, z nichž nejznámější jsou krápníkové Koněpruské jeskyně. Téměř 40 % rozlohy okresu

zaujímají souvislé celky lesů. Rozkládají se v kopcovitých Brdech, ale i v nížině okolo Křivoklátu.

Dle ČSÚ (2022) bylo v okrese ke konci roku 2020 evidováno 24 307 podnikatelských subjektů, z nichž se 4,4 % zabývají zemědělstvím a lesnictvím, 12 % průmyslem, 13,2 % stavebnictvím a 19 % velkoobchodem a maloobchodem. Ke stejnému datu bylo na úřadech práce registrováno 2 196 dosažitelných uchazečů o zaměstnání, což představuje jen 7,1 % dosažitelných uchazečů z celého Středočeského kraje. S podílem nezaměstnaných osob 3,62 % je okres Beroun na šestém místě v kraji. Trh práce berounského regionu pozitivně ovlivňuje blízkost hlavního města Prahy, kam je díky dálnici D5 dobré dopravní spojení. Významná je také železniční trať číslo 170 a 171, která vede z Prahy přes Beroun do Plzně a dále až do Německa.

Podle ČSÚ (2022) se na Berounsku nachází také celá řada památek například hrad Karlštejn, zámek Hořovice a zříceniny hradů Žebrák a Točnick. Za zmínku stojí i barokní kostel v Tetíně či rodný dům Josefa Jungmanna v Hudlicích. Na území okresu se nachází tři chráněné krajinné oblasti, mezi něž patří Křivoklátsko, kde byla vyhlášena biosférická rezervace UNESCO, dále Brdy a Český kras. V Českém krasu byly vyhlášeny dvě národní přírodní rezervace Karlštejn a Koda rozkládající se na 20,5 km². Tato oblast je velmi rozmanitá, je možné tu nalézt pěnovecová jezírka, celou řadu chráněných rostlin, přírodní památky, největší jeskynní systém v Čechách, ale i archeologické naleziště.

4.1.2 Nejvýznamnější zaměstnavatelé okresu Beroun

- Buzuluk, a.s.

Společnost Buzuluk, a.s. byla dle (Buzuluk, 2021) založena roku 1996 a sídlí na adrese Buzulucká 108, 267 62 Komárov. Předmětem podnikání společnosti je silniční nákladní doprava, skladování zboží, montáž, opravy a revize elektrických zařízení, slévárenství, modelářství, obráběčství, galvanizérství, smaltérství, realitní činnost spojená s pronájmem nemovitostí, bytů a nebytových prostorů, vedení účetnictví a daňové evidence a také výzkum a vývoj pístních kroužků, autodílů nebo gumárenských stojů. Společnost patří ke světovým výrobcům gumárenských strojů a zařízení, přičemž své výrobky vyváží do více než 40 zemí celého světa. K 31.12.2021 měla společnost 197 zaměstnanců (87 dělníků ve výrobě, 25 režijních dělníků a 85 technickohospodářských pracovníků). K 13.11.2022 má Buzuluk dle (Buzuluk, 2022) volné tyto pracovní pozice: kooperátor/ka, konstruktéři elektro (programátor), seřizovači a obsluha konvenčních strojů

na vrtání, seřizovači a obsluha soustruhů, obsluha karuselů, obsluha horizontálních fréz, galvanizéři, taviči, slévači, strojní zámečníci a servisní pracovníci.

- Cembrit, a.s.

Společnost Cembrit, a.s. byla dle (Cembrit, 2021) založena roku 1996 a sídlí na adrese Lidická 302/91, 266 01 Beroun. Hlavním předmětem činnosti společnosti je výroba střešních krytin a fasádních desek. V roce 2021 měla společnost 492 zaměstnanců. K 13.11. 2022 má dle (Cembrit, 2022) společnost volné tyto pracovní pozice: mistr výroby, směnový elektrikář, výrobní dělník, zámečník-obráběč kovů.

- GZ Media, a.s.

Společnost GZ Media, a.s. dle (GZ Media, 2020) sídlí na adrese Tovární 340, 267 12 Loděnice. Hlavním předmětem podnikání je rozmnožování nosičů zvuků, tiskárenská výroba a kompletace. V současné době je dle (GZ Media 2022) společnost tvořena 8 výrobními závody po celém světě s více než 2700 zaměstnanci a je největším výrobcem vinylových desek na světě. V roce 2021 byla otevřena nová pobočka GZ Hýskov, kam byla přemístěna výrobní sekce Print and Packing. Dle (GZ Media, 2020) je jedním z nových strategických cílů společnosti zvýšení atraktivity společnosti jako zaměstnavatele. GZ Media usiluje o vytvoření takových pracovních podmínek, díky kterým by se stala volbou číslo jedna pro talentované a pracovité lidi z okresu. Ke 14.11. 2022 hledá společnost dle (GZ Media, 2022a) pro pobočky v Loděnicích a Hýskově uchazeče na tyto pracovní pozice: specialista interní komunikace, technik BOZP, mzdová účetní, energetik, procesní specialista pro controlling, account manager, vedoucí kontroly kvality, technolog lisovny gramofonových desek, elektromechanik, operátor výroby, nástrojář, strojní údržbář, pomocná kuchařka.

- Mubea spol., s.r.o.

Mubea spol., s.r.o. je dle (Mubea, 2022) prvním a největším ze 3 závodů skupiny, které se nacházejí v České republice. Společnost vznikla v roce 1995 a sídlí Za Dálnicí 510, 267 53 Žebrák. Hlavní činností závodu je výroba systémů napínání klínových řemenů, objímek a tyček do stabilizátorů a dílů z karbonových vláken pro automobilový průmysl. V současné době je ve společnosti zaměstnáno více než 1300 osob. Jedním ze strategických personálních cílů společnosti je vychovávat si kvalitní zaměstnance již od školy, a proto zřídila pro studenty vlastní učňovské středisko, kam nyní na praxi dochází 85 studentů. Pro studenty vysokých škol otevřela dvě kanceláře v Praze a Plzni, kam studenti mohou přijít v případě potřeby pomoci se závěrečnými nebo seminárními

pracemi. Společnost je také otevřená spolupráci se studenty ať už formou brigád, stáží nebo různých tréninkových programů.

- Muramoto manufacturing Europe s.r.o. (MME)

Dle (Exnera, 2022) byla společnost založena v roce 2005 jako dceřiná společnost Muramoto Industry sídlící v Japonsku. Jedná se o jediný závod společnosti nacházející se v Evropě se sídlem na adrese Skandinávská 991, 267 53 Žebrák. Hlavním předmětem činnosti je výroba kovových součástek pro automobilový průmysl a také výroba součástek do vnitřních i venkovních klimatizací. V současné době společnost zaměstnává 190 osob a hledá nové lisaře kovů, operátorku svářečského stroje a odpovědného technika úseku správy budov.

- Valeo Výměníky tepla s.r.o.

Dle (Valeo, 2022) vznikl Valeo závod v Žebráku v roce 2001 a je zařazen do divize tepelných systémů. Společnost sídlí v průmyslové zóně na adrese Skandinávská 992, 267 53 Žebrák. Hlavní činností závodu je výroba výparníků, které jsou určeny pro instalaci do klimatizací osobních i nákladních automobilů. V závodě se dále vyrábějí chladiče EGR. V roce 2019 v Žebráku společnost vybudovala novou halu na výrobu chlazení baterií pro elektromobily a vysokonapěťových topných těles do klimatizací elektromobilů. Společnost má v současné době přes 800 zaměstnanců a hledá nové procesní a projektové inženýry, logistiky, techniky údržby, techniky kvality, nákupčí, skladníky, údržbáře strojů a operátory výroby.

V následující tabulce č.2 je uveden přehled nejvýznamnějších zaměstnavatelů v okrese Beroun s počtem zaměstnanců.

Tabulka 2 Přehled nejvýznamnějších zaměstnavatelů okresu Beroun

Název zaměstnavatele	Počet zaměstnanců	Spolupráce s ÚP
Buzuluk, a.s.	197	Registrace volných pracovních míst na ÚP
Cembrit, a.s.	492	
GZ Media, a.s.	Více než 2700	
Mubea spol., s.r.o.	Více než 1300	
Muramoto manufacturing Europe s.r.o.	190	
Valeo Výměníky tepla s.r.o.	Více než 800	

Zdroj: Vlastní zpracování dle Buzuluk (2021), Cembrit (2021), GZ Media (2022), Mubea (2022), Exner (2022), Valeo (2022)

4.2 Vývoj nezaměstnanosti v okrese Beroun

V následující tabulce č. 1 je uveden vývoj ukazatelů podílu nezaměstnaných osob a obecné míry nezaměstnanosti v České republice za období let 2010-2020.

Tabulka 3 Vývoj podílu nezaměstnaných osob a obecné míry nezaměstnanosti v ČR za období let 2010-2020

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Podíl nezaměstnaných osob (%)	7,40	6,77	7,37	8,17	7,46	6,24	5,19	3,77	3,07	2,87	4,02
Obecná míra nezaměstnanosti (%)	7,30	6,70	7,00	7,00	6,10	5,00	4,00	2,90	2,20	2,00	2,60

Zdroj: Vlastní zpracování dle ČSÚ (2022a, 2022b)

Z výše uvedené tabulky č. 3 vyplývá, že nejvyšší obecná míra nezaměstnanosti byla v České republice zaznamenána v roce 2010 a to 7,30 %. V následujících letech měla klesající tendenci. Nejnižší obecná míra nezaměstnanosti v České republice byla vykázána v roce 2019 a to 2,0 %. V roce 2020 došlo k jejímu nárůstu o 0,6 %. Podíl nezaměstnaných osob byl v České republice nejvyšší v roce 2013 a jeho hodnota činila 8,17 %. Naopak jeho nejnižší hodnota byla zaznamenána v roce 2019 a to 2,87 %. V posledním sledovaném roce byla jeho hodnota 4,02 %. Nárůst obou ukazatelů v roce 2020 může být způsoben pandemií onemocnění Covid-19, kdy řada lidí v důsledku vyhlášení nouzového stavu a dalších opatření přišla o zaměstnání.

V následující tabulce č. 4 je uveden vývoj podílu nezaměstnaných osob v jednotlivých krajích České republiky za období let 2010-2020.

Tabulka 4 Podíl nezaměstnaných osob v jednotlivých krajích pro období let 2010-2020 v %

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Hlavní město Praha	3,61	3,59	4,16	5,14	5,03	4,20	3,35	2,34	1,93	1,90	3,51
Středočeský kraj	6,09	5,62	6,13	6,90	6,36	5,41	4,31	3,17	2,64	2,44	3,52
Jihočeský kraj	6,39	5,81	6,37	7,10	6,20	5,07	4,28	3,09	2,38	2,31	3,19
Plzeňský kraj	6,64	5,75	5,94	6,45	5,70	4,62	3,56	2,55	2,12	2,33	3,36
Karlovarský kraj	8,94	7,98	8,50	9,33	8,21	7,06	5,45	3,47	2,93	2,74	5,45
Ústecký kraj	10,23	9,79	10,46	11,47	10,67	8,91	7,79	5,39	4,50	3,90	5,46
Liberecký kraj	8,06	7,34	7,75	8,46	7,72	6,36	5,17	3,76	3,18	2,95	4,06
Královéhradecký kraj	6,28	5,68	6,55	7,31	6,36	4,96	3,76	2,72	2,31	2,38	3,11
Pardubický kraj	7,45	6,50	7,03	7,45	6,22	5,14	4,04	2,83	2,19	2,20	2,92
Kraj Vysočina	8,10	7,16	7,63	8,05	7,35	6,22	5,17	3,80	3,02	2,70	3,31
Jihomoravský kraj	8,45	7,61	8,15	8,94	8,25	7,01	6,11	4,60	3,86	3,48	4,55
Olomoucký kraj	9,08	8,33	8,93	9,79	8,82	7,01	5,94	4,35	3,37	2,94	4,11
Zlínský kraj	7,91	7,00	7,82	8,34	7,36	5,98	4,92	3,43	2,61	2,43	3,22
Moravskoslezský kraj	9,04	8,31	9,17	10,47	9,80	8,56	7,45	5,77	4,65	4,44	5,55

Zdroj: Vlastní zpracování dle ČSÚ (2022a)

V tabulce č.2 jsou uvedeny hodnoty podílu nezaměstnaných osob v jednotlivých krajích České republiky za období let 2010-2020. Lze uvést, že do roku 2013 mají podíly nezaměstnaných osob ve všech krajích rostoucí charakter. Tento fakt je dopadem ekonomické krize započaté v roce 2008. V roce 2013 byla zaznamenána také nejvyšší hodnota za celé sledované období, a to 11,47 % v Ústeckém kraji. Po tomto roce dochází ve všech krajích k postupnému poklesu podílu nezaměstnaných osob. Tento trend je sledován až do roku 2018, u některých krajích i v roce 2019. Nejnížší hodnota ukazatele za celé sledované období 1,90 % byla zaznamenána v hlavním městě Praha právě v tomto roce. Okres Beroun se nachází ve Středočeském kraji, který dlouhodobě vykazuje jednu z nejnižších nezaměstnaností. Hodnota podílu nezaměstnaných osob v roce 2020 pro Středočeský kraj činila 3,52 % a je tak v rámci České republiky na 6. místě, těsně za hlavním městem Praha. Nejnižší podíl nezaměstnaných osob 2,92 % vykazuje Pardubický kraj. Oproti tomu nejvyšší hodnoty 5,55 % dosáhl Moravskoslezský kraj, hned za ním se s hodnotou 5,46 % umístil Ústecký kraj následovaný krajem Karlovarským s 5,45 %.

Jak již bylo uvedeno výše Středočeský kraj je tvořen 12 okresy. Okres Beroun patří k okresům, které vykazují tradičně nižší míru nezaměstnanosti. V následující tabulce č. 5 je uveden vývoj ukazatele podílu nezaměstnaných osob (%) v jednotlivých okresech Středočeského kraje za období let 2010-2020.

Tabulka 5 Vývoj podílu nezaměstnaných osob v (%) v okresech Středočeského kraje za období let 2010-2020 v %

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Benešov	4,75	4,35	4,99	5,65	4,26	3,76	2,79	1,96	1,56	1,62	2,45	1,74
Beroun	5,79	5,31	5,98	6,78	5,87	5,07	4,06	3,00	2,57	2,56	3,62	3,34
Kladno	7,24	7,12	7,54	8,42	8,22	6,92	5,99	4,57	3,64	3,25	4,77	4,46
Kolín	8,28	7,68	8,27	9,39	8,31	7,32	5,85	4,32	3,53	3,44	4,33	3,74
Kutná Hora	7,58	7,20	8,30	8,81	7,64	6,56	5,44	4,22	3,42	3,16	3,68	3,20
Mělník	7,08	6,47	7,05	8,15	7,94	6,97	5,43	4,04	3,30	3,06	4,51	4,18
Ml. Boleslav	4,63	4,00	4,35	4,69	4,42	3,53	2,71	2,16	1,92	1,65	2,19	2,13
Nymburk	8,13	7,59	7,60	8,59	7,85	6,78	5,58	4,16	3,75	3,24	4,59	4,11
Praha – V	3,24	2,73	3,07	3,53	3,33	2,63	1,82	1,34	1,13	1,10	2,03	1,28
Praha – Z	3,13	2,97	3,54	4,34	4,37	3,74	2,78	1,84	1,54	1,43	2,90	1,70
Příbram	8,50	7,69	8,04	9,52	9,04	7,78	6,31	4,41	3,68	3,48	4,69	4,06
Rakovník	6,86	6,61	7,53	7,97	7,14	5,78	4,65	3,48	2,89	2,51	3,25	3,14

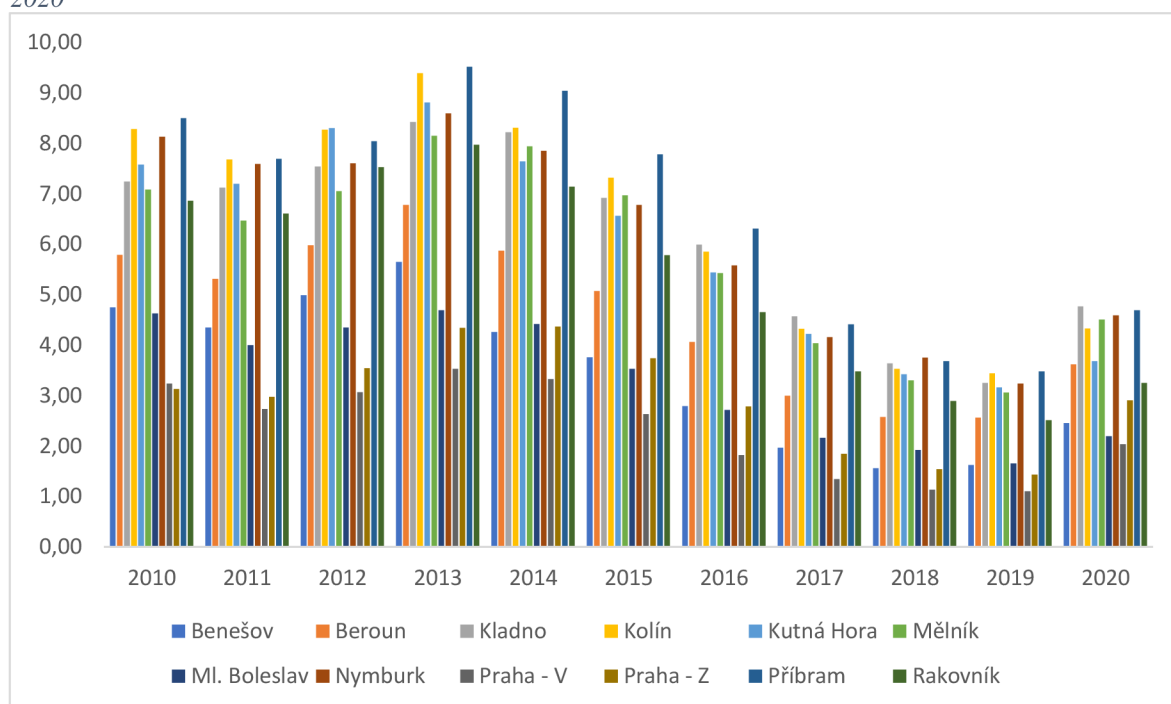
Zdroj: Vlastní zpracování dle ČSÚ (2022a)

Z výše uvedené tabulky č. 5 lze vyčíst, že dlouhodobě nejnižší podíl nezaměstnaných osob má okres Praha-východ. Pouze v roce 2010 byl předstížen okresem

Praha-západ. Na druhém místě se od roku 2011 až do roku 2016 střídají okresy Praha-západ a Mladá Boleslav. Výjimkou je rok 2014, kdy se na druhé ze čtvrtého místa dostal okres Benešov, třetí a čtvrté místo obsadily okresy Praha-západ a Mladá Boleslav. V následujících dvou letech Benešov sice klesl opět na čtvrté místo, ale od roku 2017 si drží třetí pozici. V tomto roce se před ním umístila Praha-západ a za ním Mladá Boleslav. Okres Beroun se dlouhodobě držel na pátém místě, ale v posledních dvou letech sledovaného období se před něj dostal okres Rakovník. Nejvyšší podíl nezaměstnaných osob dlouhodobě mají okresy Příbram, Kolín a Kladno.

Následující graf č. 1 zobrazuje vývoj podílu nezaměstnaných osob v okresech Středočeského kraje v průběhu let 2010-2020.

Graf 1 Podíl nezaměstnaných osob v jednotlivých okresech Středočeského kraje v (%) pro období let 2010-2020



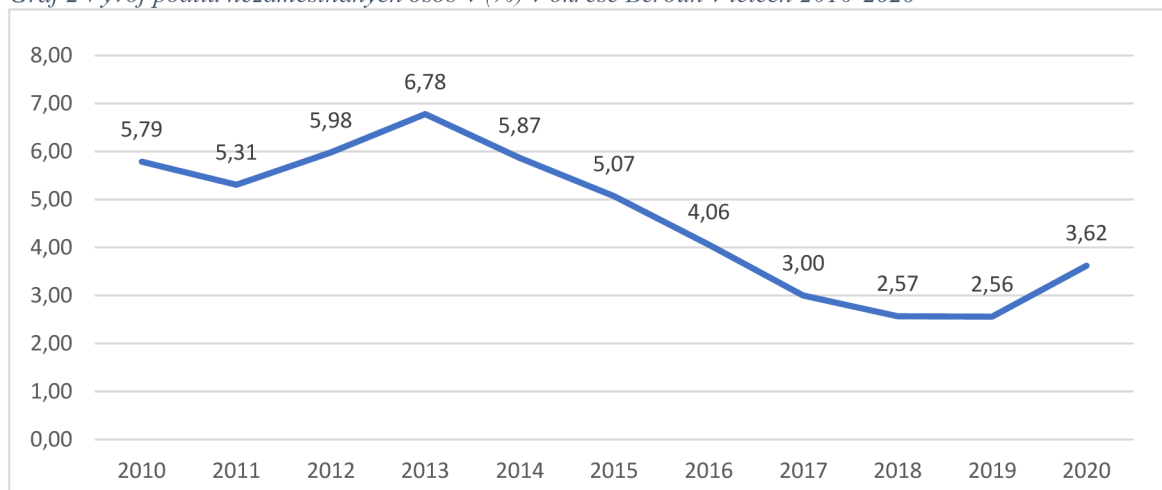
Zdroj: Vlastní zpracování dle ČSÚ (2022a)

Z grafu č. 1 lze vyčíst, že podíl nezaměstnaných osob má od roku 2011 ve všech okresech rostoucí charakter. Svého maxima ve sledovaném období dosahuje v roce 2013. Nejvyšší podíl nezaměstnaných osob byl zaznamenán v okrese Příbram a to 9,52 %. Zvyšování hodnot sledovaného ukazatele ve všech okresech může být následkem velké ekonomické krize započaté v roce 2008. Od roku 2014, kdy česká ekonomika překonala krizi, je až do roku 2018 pozorován postupný pokles podílu nezaměstnaných osob ve všech okresech. V roce 2019 se hodnoty ukazatele pohybovaly téměř na stejných úrovních jako

předchozí rok. V roce 2020 došlo k opětovnému růstu podílu nezaměstnaných osob ve všech okresech. Tato skutečnost může být způsobena následky pandemie Covid-19.

Vývoj podílu nezaměstnaných osob v okrese Beroun v průběhu let 2010-2020 znázorňuje graf č. 2, který je uveden níže.

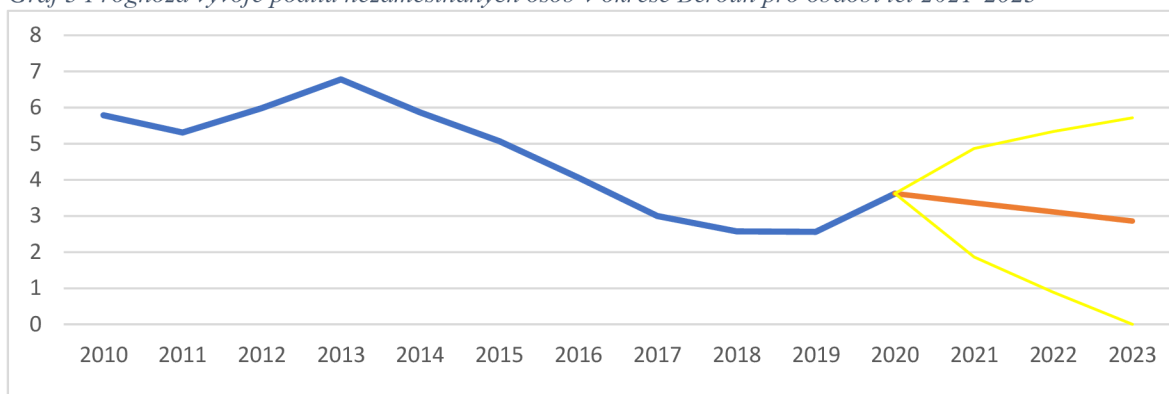
Graf 2 Vývoj podílu nezaměstnaných osob v (%) v okrese Beroun v letech 2010-2020



Zdroj: Vlastní zpracování dle ČSÚ (2022a)

Z grafu č. 2 lze vyčíst, že podíl nezaměstnaných osob v okrese Beroun dosáhl nejvyšší hodnoty v roce 2013. Hodnota ukazatele se v tomto roce vyšplhala až na 6,78 %. V následujících letech je až do roku 2019 sledován klesající trend. Nejvyšší snížení ukazatele je zaznamenáno v roce 2017, kdy hodnota ukazatele klesla ze 4,06 % na 3,00 %, tedy o více než jeden procentní bod. V roce 2018 vykazoval podíl nezaměstnaných osob hodnotu 2,57 %. V roce 2019 zůstal téměř neměnný, hodnota se snížila pouze o 0,01 % na 2,56 %. V posledním roce sledovaného období dochází k poměrně značnému růstu ukazatele o více než jeden procentní bod na hodnotu 3,62 %. Na následujícím grafu č. 3 je zachycen vývoj podílu nezaměstnaných osob v okrese Beroun do roku 2020 doplněný o prognózu do roku 2023, která byla vytvořena pomocí programu MS Excel na základě dat zveřejněných ČSÚ.

Graf 3 Prognóza vývoje podílu nezaměstnaných osob v okrese Beroun pro období let 2021-2023



Zdroj: Vlastní zpracování v programu MS Excel dle ČSÚ (2022a)

Na výše uvedeném grafu č. 3 je modrou barvou znázorněn vývoj podílu nezaměstnaných osob v okrese Beroun v letech 2010-2020. Červená křivka představuje prognózu vývoje tohoto ukazatele pro roky 2021, 2022 a 2023. Žlutou barvou jsou znázorněny horní a dolní hranice intervalu spolehlivosti 95 %. Z grafu lze vyčíst, že prognóza předpokládá klesající trend. Prognózovaná hodnota podílu nezaměstnaných osob v okrese Beroun pro rok 2021 je 3,36 %. Přestože jsou v této práci vyhodnocována data za období let 2010-2020, na ČSÚ již byla zveřejněna hodnota ukazatele pro rok 2021 a činila 3,34 %. Lze tedy uvést, že prognózovaná hodnota se v tomto roce téměř nelišila od skutečné hodnoty. Pro následující roky jsou odhadovány hodnoty ukazatele 3,11 % a 2,86 %.

4.2.1 Vývoj nezaměstnanosti podle pohlaví

Následující tabulka a graf č. 4 znázorňují podíl nezaměstnaných osob v okrese Beroun podle pohlaví v průběhu let 2010-2020.

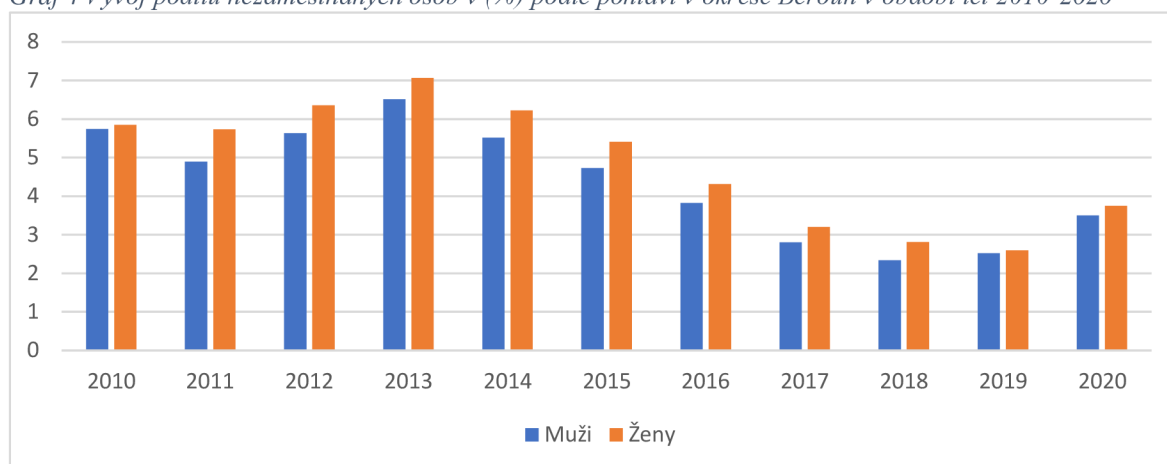
Tabulka 6 Podíl nezaměstnaných osob v (%) v okrese Beroun podle pohlaví v letech 2010-2020

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Muži	5,74	4,89	5,63	6,51	5,52	4,73	3,82	2,80	2,34	2,52	3,50
Ženy	5,85	5,73	6,35	7,07	6,22	5,41	4,31	3,20	2,81	2,60	3,75

Zdroj: Vlastní zpracování dle ČSÚ (2022c)

Z uvedené tabulky č.6 lze vyčíst, že na nezaměstnanosti v okrese Beroun se ve větší míře podílejí ženy. Nejvyšší rozdíl podílu nezaměstnaných žen a mužů byl zaznamenán v roce 2011, přičemž u mužů byla vykazována hodnota 6,51 % a u žen hodnota 7,07 %, tedy o 0,84 % vyšší. Naopak nejmenší nerovnost pohlaví se vyskytovala v roce 2019, kdy rozdíl činil pouze 0,08 % a podíl nezaměstnaných žen a mužů byl tak v okrese téměř stejný.

Graf 4 Vývoj podílu nezaměstnaných osob v (%) podle pohlaví v okrese Beroun v období let 2010-2020

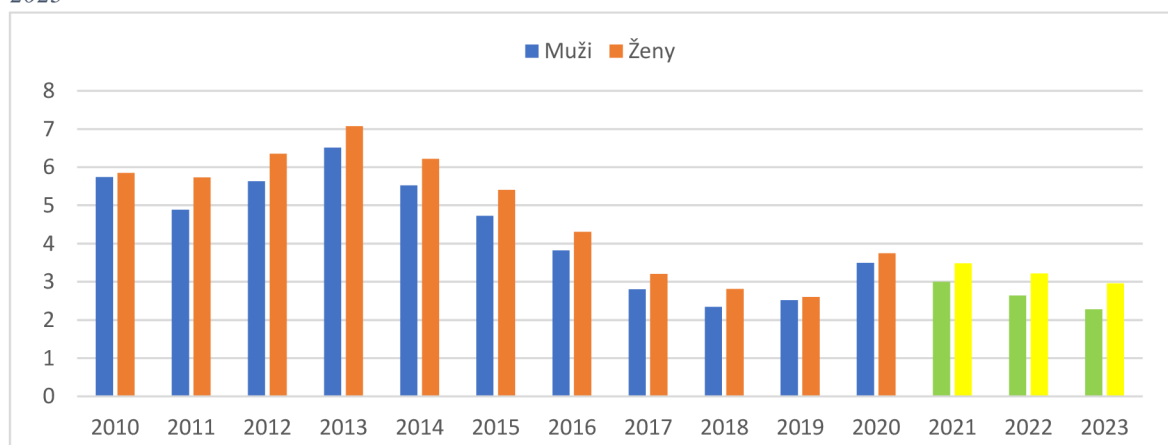


Zdroj: Vlastní zpracování dle ČSÚ (2022c)

Při porovnání hodnot podílu nezaměstnaných žen a mužů na výše uvedeném grafu č.4 lze uvést, že vyšší hodnoty ukazatele jsou po celé sledované období vykazovány u žen. Z toho vyplývá, že nezaměstnanost postihuje více ženy. Tato skutečnost může být do jisté míry způsobena diskriminací. Příkladem může být zaměstnavateli upřednostňování zaměstnávání mužů před ženami. Na pracovních pohovorech bývají ženám často kladeny otázky ohledně toho, zda a kolik mají děti anebo jestli je plánují v brzké době. Pro zaměstnavatele je výhodnější zaměstnat muže, protože u žen se předpokládá riziko odchodu na mateřskou dovolenou a vyšší riziko nepřítomnosti na pracovišti z důvodu péče o děti.

Na následujícím grafu č.5 je znázorněn vývoj podílu nezaměstnaných osob podle pohlaví v okrese Beroun do roku 2020, který je doplněn o prognózu ukazatele na období let 2021-2023. Predikce byla sestavena na základě hodnot zveřejněných ČSÚ pomocí programu MS Excel.

Graf 5 Prognóza vývoje podílu nezaměstnaných osob podle pohlaví v okrese Beroun pro období let 2021-2023



Zdroj: Vlastní zpracování v programu Excel dle ČSÚ (2022c)

Na výše uvedeném grafu č.5 je modrou barvou znázorněn vývoj podílu nezaměstnaných mužů a červenou barvou vývoj podílu nezaměstnaných žen v okrese Beroun v letech 2010-2020. Prognózané hodnoty podílu nezaměstnaných mužů jsou pak odlišeny zelenou barvou a hodnoty podílu nezaměstnaných žen barvou žlutou. Z obrázku lze vyčíst, že prognóza s 95 % spolehlivostí předpokládá klesající trend ukazatele u obou pohlaví. Pro rok 2021 prognózaná hodnota podílu nezaměstnaných mužů činí 3,0 %, hodnota podílu nezaměstnaných žen pak 3,48 %. Na ČSÚ byly již zveřejněny hodnoty ukazatele pro rok 2021. Podíl nezaměstnaných mužů v okrese Beroun v tomto roce dosahoval hodnoty 3,25 %. Lze tedy říci, že skutečná hodnota byla vyšší než prognózaná a nedošlo, k tak velkému poklesu, jak předpokládala prognóza. Podíl nezaměstnaných žen vykazoval hodnotu 3,44 %. Tato hodnota je pouze o 0,04 % nižší, než stanovila prognóza.

4.2.2 Vývoj nezaměstnanosti podle věku

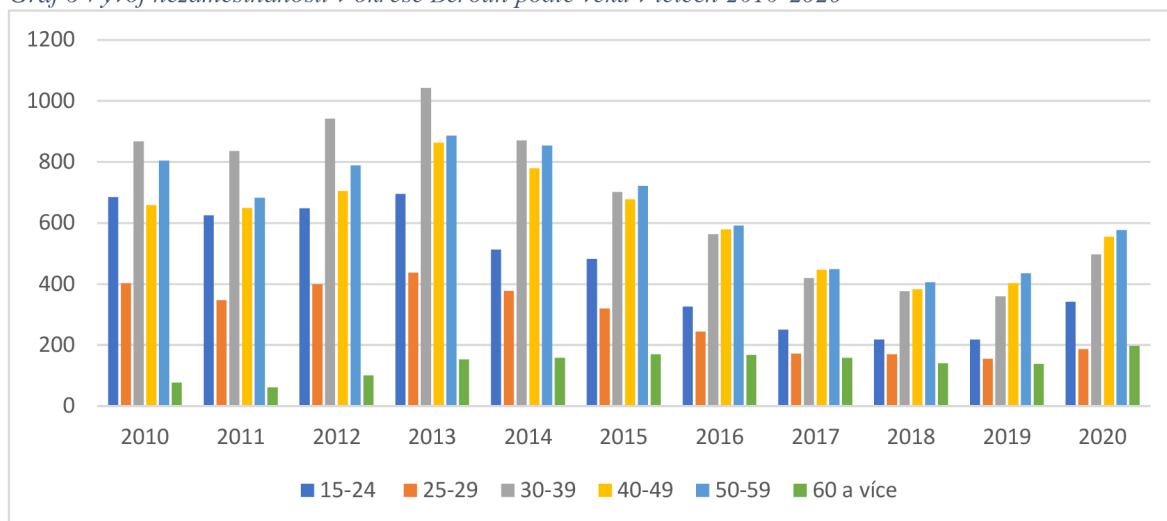
Následující tabulka č. 7 uvádí vývoj počtu nezaměstnaných osob registrovaných na ÚP v okrese Beroun v různých věkových kategoriích za období let 2010-2020. Z tabulky lze také vyčíst procentní podíl nezaměstnaných každé věkové kategorie ve sledovaných letech. K této tabulce je pro lepší představu uveden níže i graf č. 6.

Tabulka 7 Vývoj počtu nezaměstnaných osob podle věku v okrese Beroun v letech 2010-2020

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
15-24	685	625	648	695	513	482	326	251	218	218	342
%	19,61	20,37	18,09	17,05	14,45	15,69	13,19	13,24	12,88	12,76	14,52
25-29	403	347	399	437	377	320	244	172	170	155	187
%	11,53	10,84	11,14	10,72	10,62	10,42	9,87	9,07	10,04	9,07	7,94
30-39	867	836	942	1042	870	702	563	419	376	360	497
%	24,81	26,12	26,29	25,56	24,50	22,85	22,78	22,10	22,21	21,06	21,10
40-49	659	649	705	863	779	677	579	447	383	403	555
%	18,86	20,27	19,68	20,51	21,94	22,04	23,43	23,58	22,62	23,58	23,57
50-59	804	683	788	886	854	721	591	449	406	435	577
%	23,01	21,34	21,99	21,74	24,05	23,47	23,92	23,68	23,98	25,45	24,50
60 a více	76	61	101	153	158	170	168	158	140	138	197
%	2,18	1,91	2,82	3,75	4,45	5,53	6,80	8,33	8,27	8,07	8,37
Celkem	3494	3201	3583	4076	3551	3072	2471	1896	1693	1709	2355

Zdroj: Vlastní zpracování dle ČSÚ (2022c)

Graf 6 Vývoj nezaměstnanosti v okrese Beroun podle věku v letech 2010-2020



Zdroj: Vlastní zpracování dle ČSÚ (2022c)

Z výše uvedeného grafu č. 6 lze vyčíst, že do roku 2014 tvořili nejpočetnější skupinu nezaměstnaných osob v okrese Beroun lidé ve věku 30-39 let. V roce 2010 bylo v této věkové kategorii registrovaných na ÚP v okrese Beroun 867 osob. V roce 2011 byl sice u této skupiny zaznamenán mírný pokles, nicméně následující dva roky došlo k jejímu opětovnému vzrůstu. Svého maxima dosáhla v roce 2013, kdy vykazovala 1042 nezaměstnaných osob. Do roku 2019 je u této věkové kategorie sledován klesající trend, a to až do takové míry, že v roce 2015 se na nezaměstnanosti v okrese Beroun začínají největší měrou podílet osoby ve věku 50-59 let. Toto prvenství si věková skupina 50-59 let drží až do roku 2020. Od roku 2016 se před věkovou skupinu 30-39 let posouvá i skupina 40-49 let. Při srovnání počtu nezaměstnaných osob v těchto třech věkových kategoriích lze ale uvést, že na nezaměstnanosti v okrese Beroun se od roku 2015 podílejí téměř stejně. Tato skutečnost je pravděpodobně způsobena demografickým poklesem obyvatelstva a stárnutím populace. Dokladem je rok od roku zvyšující se průměrný věk obyvatelstva okresu Beroun, který bude pro zajímavost uveden v následující tabulce č. 8 níže. Také u kategorie 60 a více let si lze všimnout, že od roku 2013, kdy počty nezaměstnaných osob v ostatních věkových kategoriích klesají, nezaměstnanost této věkové skupiny roste až do roku 2015. Poté sice dochází k mírnému poklesu nicméně v roce 2020 se počet nezaměstnaných osob starších 60 let opět zvyšuje a je dokonce poprvé za posledních 10 let vyšší než počet nezaměstnaných ve věku 25-29 let. Tato věková kategorie v průběhu sledovaného období klesla o více než polovinu. Důvodem může být již zmíněný demografický vývoj nebo také vytváření pracovních míst pro absolventy vysokých škol.

Nejmladší skupina nezaměstnaných osob ve věku 15-24 let od roku 2013 zaznamenala pokles, ale v roce 2020 vykázala oproti předchozímu roku nárůst o více než jednu třetinu.

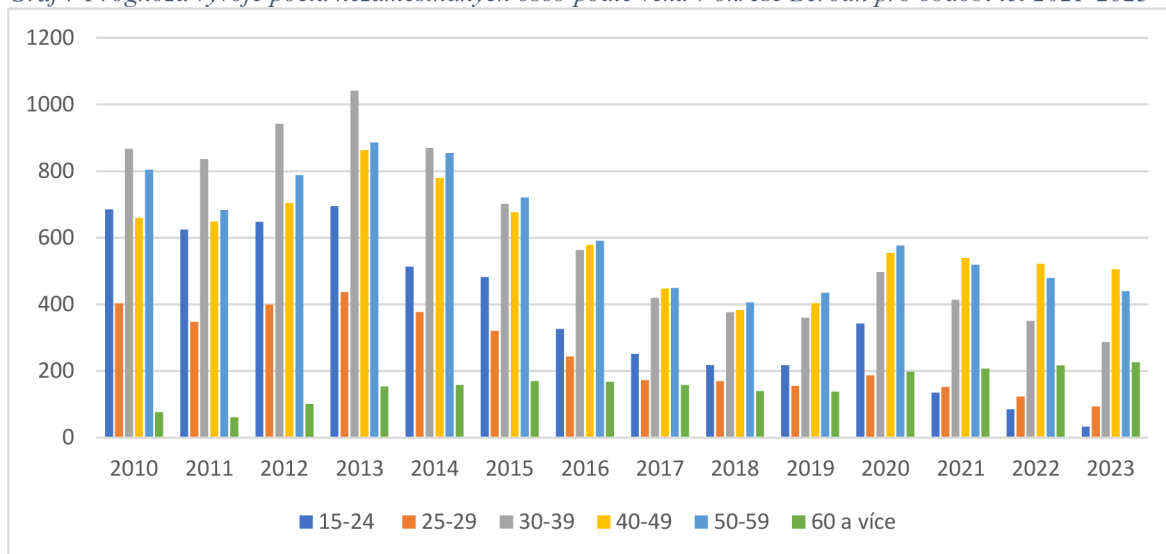
Tabulka 8 Průměrný věk obyvatel okresu Beroun v letech 2010-2020

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Muži	39,0	39,2	39,3	39,5	39,6	39,7	39,9	39,9	39,9	40,0	40,1
Ženy	41,7	41,8	41,8	42,0	42,1	42,2	42,3	42,4	42,4	42,5	42,6

Zdroj: Vlastní zpracování dle ČSÚ (2022d)

Na následujícím grafu č. 7 je uveden vývoj počtu nezaměstnaných osob podle věku v okrese Beroun doplněn o prognózu pro období let 2021-2023 vytvořenou v MS Excel.

Graf 7 Prognóza vývoje počtu nezaměstnaných osob podle věku v okrese Beroun pro období let 2021-2023



Zdroj: Vlastní zpracování v programu MS Excel dle ČSÚ (2022c)

Z grafu č. 7 lze vyčíst, že prognóza předpokládá postupný pokles uchazečů o zaměstnání ve věkových skupinách 15-24 let, 25-29 let, 30-39 let i 50-59 let. Nepatrně klesající trend je odhadován také u věkové skupiny 40-49 let. Naopak u nejstarší věkové skupiny 60 a více let je prognózován mírný nárůst počtu nezaměstnaných osob. Tento vývoj odpovídá snižujícímu se demografickému počtu obyvatelstva a stárnutí populace. Na ČSÚ již byly zveřejněny data za rok 2021 a proto lze porovnat skutečné hodnoty s těmi prognózovanými. Předpokládaný počet nezaměstnaných ve věku 15-24 let byl pro rok 2021 135 osob. Skutečný počet nezaměstnaných v této věkové skupině ke konci tohoto roku činil 305 osob. K poklesu nezaměstnanosti u této skupiny tedy došlo, ale nebyl tak výrazný, jak odhadovala prognóza. U věkové skupiny 25-29 let byla prognózovaná hodnota pro rok 2021 152 osob, ve skutečnosti bylo na ÚP registrovaných 166 osob, tedy o 14 více než byl odhad prognózy. Lze tedy uvést, že zde byla prognóza poměrně úspěšná. U další věkové skupiny 30-39 let se nezaměstnanost také snížila, nicméně pokles byl mírnější, než odhadovala prognóza. Naopak u věkové skupiny 40-49 let byl zaznamenán

pokles počtu nezaměstnaných osob na 527 osob a byl tak vyšší o 12 osob, než předpokládala prognóza. U věkové skupiny 50-59 let nedošlo k naplnění prognózovaného poklesu nezaměstnanosti. Skutečný počet nezaměstnaných v této skupině se oproti roku 2020 zvýšil o 5 osob. Poslední věková kategorie 60 a více let vykázala předpokládaný nárůst nezaměstnanosti, přičemž bylo na ÚP evidováno o 4 osoby více.

4.2.3 Vývoj nezaměstnanosti podle vzdělání

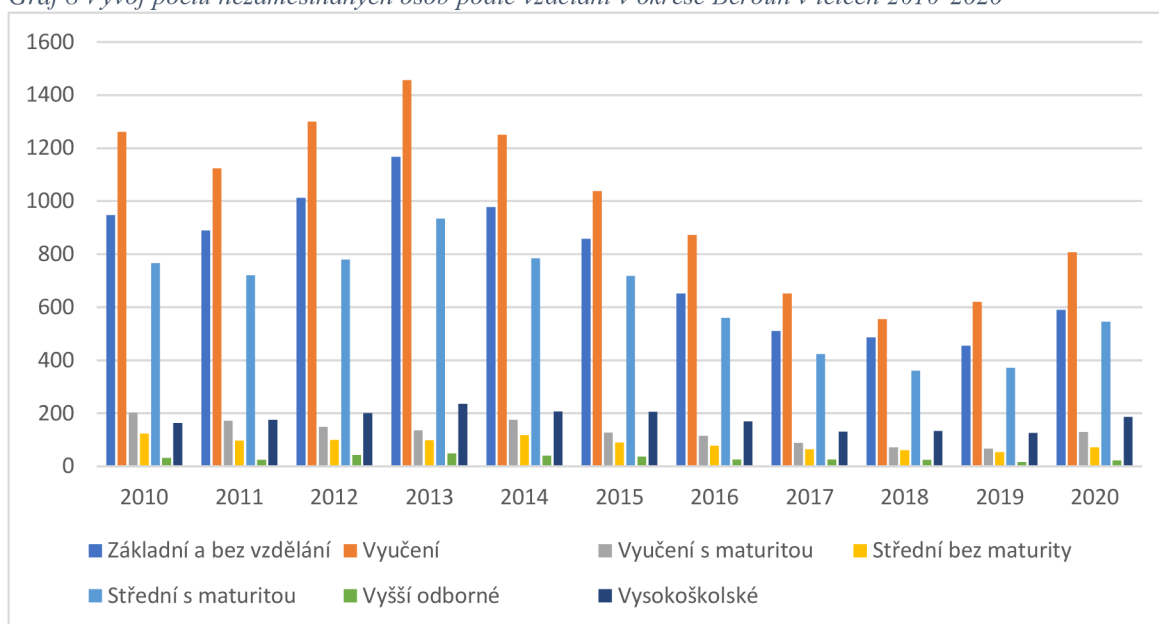
Následující tabulka č. 9 uvádí vývoj počtu nezaměstnaných osob registrovaných na ÚP podle vzdělání v okrese Beroun v letech 2010-2020. Z tabulky lze vyčíst také procentní podíl osob na nezaměstnanosti podle dosaženého vzdělání v každém sledovaném roce. Pro lepší představu je k této tabulce níže uveden i graf č.8.

Tabulka 9 Vývoj počtu nezaměstnaných osob podle vzdělání v okrese Beroun v letech 2010-2020

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Základní a bez vzdělání	947	890	1012	1167	977	858	652	511	487	455	593
%	27,10	27,80	28,24	28,63	27,51	27,93	26,39	26,95	28,77	26,62	25,18
Vyučení	1261	1123	1300	1456	1250	1038	872	652	555	620	807
%	36,09	35,08	36,28	35,72	35,20	33,79	35,29	34,39	32,78	36,28	34,27
Vyučení s maturitou	202	172	149	136	175	127	115	88	71	67	129
%	5,78	5,37	4,16	3,34	4,93	4,13	4,65	4,64	4,19	3,92	5,48
Střední bez maturity	123	97	99	98	117	89	77	64	61	53	72
%	3,52	3,03	2,76	2,40	3,29	2,90	3,12	3,38	3,60	3,10	3,06
Střední s maturitou	766	720	780	934	785	718	560	424	361	372	546
%	21,92	22,49	21,77	22,91	22,11	23,37	22,66	22,36	21,32	21,77	23,18
Vyšší odborné	32	24	42	49	40	37	26	26	25	16	22
%	0,92	0,75	1,17	1,20	1,13	1,20	1,05	1,37	1,48	0,94	0,93
Vysokoškolské	163	175	201	236	207	205	169	131	133	126	186
%	4,67	5,47	5,61	5,79	5,83	6,67	6,84	6,91	7,86	7,37	7,90
Celkem	3494	3201	3583	4076	3551	3072	2471	1896	1693	1709	2355

Zdroj: Vlastní zpracování dle ČSÚ (2022c)

Graf 8 Vývoj počtu nezaměstnaných osob podle vzdělání v okrese Beroun v letech 2010-2020

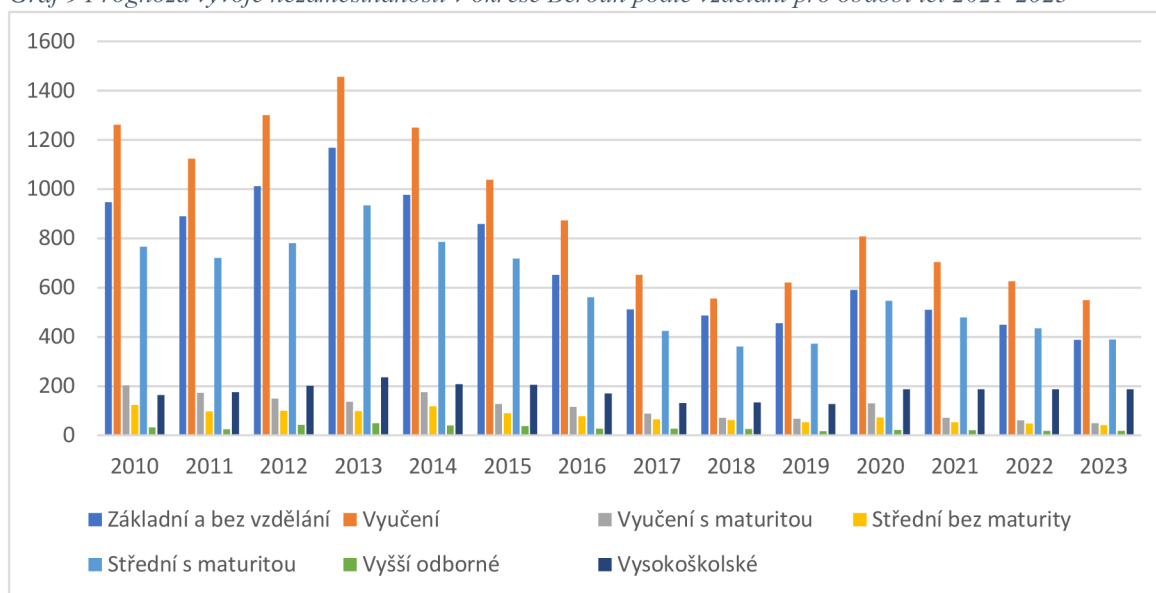


Zdroj: Vlastní zpracování dle ČSÚ (2022c)

Z výše uvedené tabulky č. 9 a k ní sestaveného grafu č. 8 vyplývá, že nejnižší nezaměstnanost je dlouhodobě vykazována u osob s vyšším vzděláním. Z obrázku je zřejmé, že nejnižší nezaměstnanost v okrese Beroun vykazují osoby s vyšším odborným vzděláním. V roce 2020 jich na ÚP bylo evidováno pouze 22. Poměrně nízká nezaměstnanost je zaznamenána i u vysokoškolsky vzdělaných osob, kterých v roce 2020 bylo evidovaných 186. Tento rozdíl je způsoben zájmem absolventů středních škol o studium na vysokých školách a pak také mnohonásobně vyšším počtem absolventů vysokých škol ve srovnání s počtem absolventů vyšších odborných škol. Poměrně dobře je na tom i skupina, která je vyučena a má maturitu. Naopak dlouhodobě nejvyšší nezaměstnanost vykazují osoby s vyučením bez maturity a osoby bez vzdělání a se základním vzděláním. Následují je středoškoláci s maturitou.

Na následujícím grafu č. 9 je zobrazen vývoj podílu nezaměstnaných osob v okrese Beroun podle vzdělání pro období let 2010-2020, který je doplněn prognózou na tři další roky vytvořenou v programu MS Excel na základě zveřejněných dat ČSÚ.

Graf 9 Prognóza vývoje nezaměstnanosti v okrese Beroun podle vzdělání pro období let 2021-2023



Zdroj: Vlastní zpracování v programu MS Excel dle ČSÚ (2022c)

Z grafu č. 9 lze vyčíst, že prognóza předpokládá postupný pokles nezaměstnanosti u všech skupin s výjimkou osob s vysokoškolským vzděláním. Stagnace u této skupiny může být způsobena růstem vzdělání populace, kdy trh práce není schopen najít pro všechny vysokoškolsky vzdělané osoby uplatnění. Na ČSÚ již byly zveřejněny počty nezaměstnaných podle vzdělání v okrese Beroun v roce 2021, je tak možné je porovnat s hodnotami provedené prognózy. Podle prognózy byl u osob se základním vzděláním a bez vzdělání předpokládán pokles nezaměstnanosti o 80 osob na 510 osob. Ve skutečnosti bylo ale těchto osob ke konci roku 2021 na ÚP evidovaných 561. Pokles nezaměstnanosti této skupiny tedy nebyl tak výrazný. Stejně tak tomu bylo u osob vyučených. Zde byl odhadován pokles nezaměstnanosti o více než 100 osob. Ve skutečnosti se oproti roku 2020 jejich nezaměstnanost snížila jen o 49 osob. U osob vyučených s maturitou a osob se středním vzděláním byla prognóza také více optimistická. U obou těchto skupin došlo k mírnému poklesu nezaměstnanosti. U osob se středním vzděláním s maturitou a osob s vyšším odborným vzděláním počítala prognóza s poklesem nezaměstnanosti, nicméně zveřejněná data na ČSÚ ukázala, že u těchto skupin nedošlo oproti roku 2020 k žádným změnám. To může být opět způsobeno, tím že prognóza vychází z časové řady a nepočítá s negativními následky pandemie Covid-19. U vysokoškoláků nebyla prognóza pro první rok naplněna. Ve skutečnosti došlo k mírnému poklesu jejich nezaměstnanosti a to o 15 osob.

4.2.4 Vývoj nezaměstnanosti podle délky evidence na ÚP

Na ÚP jsou evidováni lidé, kteří nemají zaměstnání a rozhodnou se na ÚP přihlásit. Délka evidence je pro každého uchazeče jiná a závisí například na jeho dosavadní praxi, kvalifikaci, zdravotním stavu i věku. Důležitým faktorem je také ochota uchazeče se vzdělávat a podstoupit rekvalifikaci. Rozhodující je, ale momentální situace na trhu práce.

Podle MPSV (2022) mohou uchazeči o zaměstnání, kteří jsou evidováni na ÚP pobírat podporu v nezaměstnanosti za předpokladu, že splní určité podmínky. Nárok na podporu vzniká těm uchazečům, kteří o ni požádají ÚP, na kterém jsou evidováni a v posledních dvou letech před zařazením do evidence získali alespoň 12 měsíců důchodového pojištění ze zaměstnání nebo z jiné výdělečné činnosti.

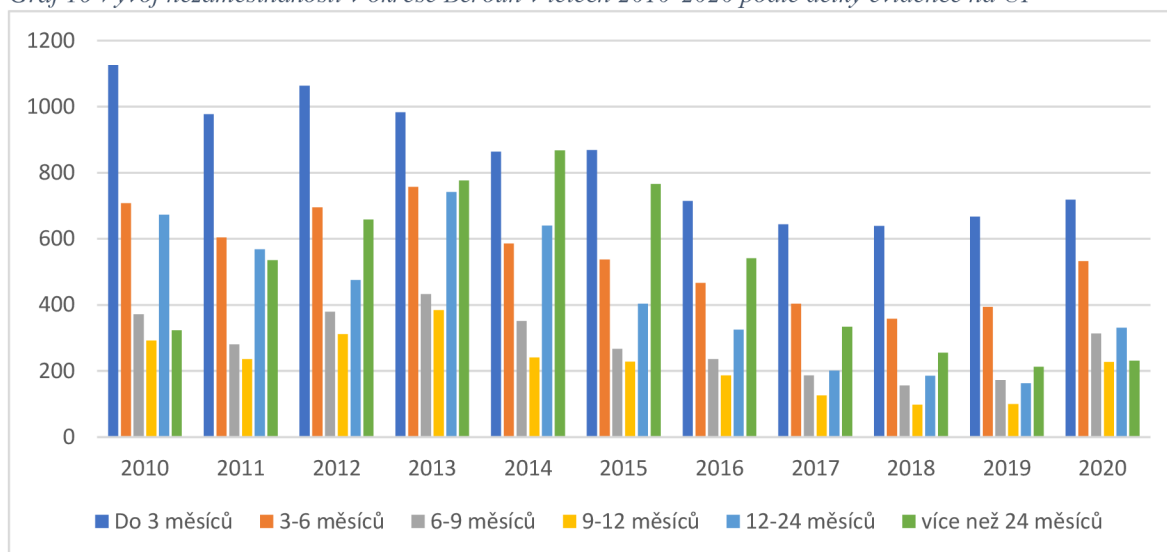
Následující tabulka č. 10 uvádí vývoj počtu nezaměstnaných osob v okrese Beroun v letech 2010-2020 podle délky evidence na ÚP. Z tabulky lze také vyčíst procentní podíl nezaměstnaných osob podle délky evidence na ÚP ve sledovaných letech. K této tabulce je níže uveden graf č. 10.

Tabulka 10 Vývoj počtu nezaměstnaných osob v okrese Beroun v letech 2010-2020 podle délky evidence na ÚP

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Do 3 měsíců	1126	977	1063	983	864	869	715	644	639	667	718
%	32,23	30,52	29,67	24,12	24,33	28,29	28,94	33,97	37,74	39,03	30,49
3-6 měsíců	708	604	695	757	586	537	467	404	358	394	533
%	20,26	18,87	19,40	18,57	16,50	17,48	18,90	21,31	21,15	23,05	22,63
6-9 měsíců	372	281	380	433	352	267	236	187	156	172	314
%	10,65	8,78	10,61	10,62	9,91	8,69	9,55	9,86	9,21	10,06	13,33
9-12 měsíců	292	236	312	384	241	229	187	126	98	100	228
%	8,36	7,37	8,71	9,42	6,79	7,45	7,57	6,65	5,79	5,85	9,68
12-24 měsíců	673	568	475	742	640	404	325	201	186	163	331
%	19,26	17,74	13,26	18,20	18,02	13,15	13,15	10,60	10,99	9,54	14,06
více než 24 měsíců	323	535	658	777	868	766	541	334	256	213	231
%	9,24	16,71	18,36	19,06	24,44	24,93	21,89	17,62	15,12	12,46	9,81
Celkem	3494	3201	3583	4076	3551	3072	2471	1896	1693	1709	2355

Zdroj: Vlastní zpracování dle ČSÚ (2022c)

Graf 10 Vývoj nezaměstnanosti v okrese Beroun v letech 2010-2020 podle délky evidence na ÚP

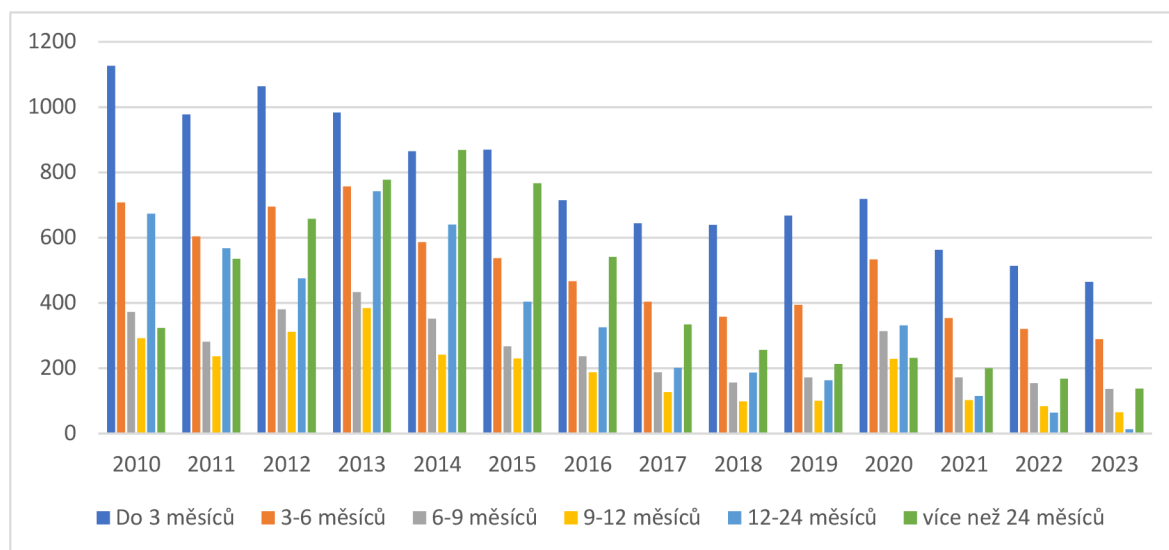


Zdroj: Vlastní zpracování dle ČSÚ (2022c)

Z výše uvedeného grafu č. 10 lze vyčíst, že v okrese Beroun jsou uchazeči o zaměstnání nejčastěji evidovaní do 3 měsíců. Výjimku představuje rok 2014, kdy nejpočetnější skupinou evidovanou na ÚP byly osoby přihlášené déle než 24 měsíců. Lze si všimnout, že od roku 2010 je právě u této skupiny vykazován rostoucí charakter, přičemž v letech 2013, 2015 a 2016 tvořila druhou nejpočetnější skupinu osob evidovaných na ÚP. Naopak v letech 2010-2012 a 2017-2020 byly druhou nejzastoupenější skupinou osoby evidované v délce 3-6 měsíců. Zajímavý je rok 2020, kdy se skupina osob evidovaných déle než 24 měsíců dostává na poslední pozici. Nejméně početnou skupinu dlouhodobě představují osoby evidované po dobu 9-12 měsíců. Nejvyšší počet nezaměstnaných byl zaznamenán v roce 2013, kdy na ÚP bylo přihlášeno 4076 nezaměstnaných. Oproti tomu nejnižší počet evidovaných osob na ÚP v okrese Beroun byl vykázan v roce 2018, přičemž nezaměstnaných bylo 1693 osob.

Na následujícím grafu č. 11 je zobrazen vývoj nezaměstnanosti v okrese Beroun podle délky evidence na ÚP doplněný o prognózu na období let 2021-2023 zpracovanou v programu MS Excel na základě dat zveřejněných ČSÚ.

Graf 11 Vývoj nezaměstnanosti v okrese Beroun podle délky evidence na ÚP v letech 2010-2020 a prognóza na období let 2021-2023



Zdroj: Vlastní zpracování v programu MS Excel dle ČSÚ (2022c)

Z výše uvedeného grafu č. 11 vyplývá, že prognóza předpokládá snížení nezaměstnanosti u všech osob strukturovaných do jednotlivých skupin podle délky evidence na ÚP. Na ČSÚ již byly zveřejněny čísla ke konci roku 2021, a proto je možné porovnat tyto hodnoty s hodnotami prognózy. U osob v prvních 4 kategoriích, tedy těch, kteří jsou na ÚP evidováni do 12 měsíců opravdu došlo k poklesu nezaměstnanosti. Nicméně pokles byl mírnější, než předpokládala prognóza. Například u skupiny nezaměstnaných evidovaných 6-9 měsíců byl předpokládán pokles oproti roku 2020 o 142 osob na hodnotu 172. Za rok 2021, ale byla vykázána hodnota u této skupiny 234 a došlo k poklesu o 80 osob. Pokles nezaměstnanosti byl nejspíše zpomalen následky pandemie Covid-19. Naopak u posledních dvou kategorií předpokládala prognóza poměrně velký pokles počtu nezaměstnaných osob, ale ve skutečnosti zde došlo k jejich nárůstu. Osob evidovaných po dobu 12-24 měsíců bylo ke konci roku 2021 vykázáno 416 a osob evidovaných více než 24 měsíců pak 326. Tento nárůst může být způsoben přechodem uchazečů o zaměstnání z kategorie 9-12 měsíců a také tím, že nebyli schopni v roce 2021 nalézt pracovní místa v období růstu nezaměstnanosti a počátků ekonomické krize v důsledku vypuknutí pandemie Covid-19 v roce 2020.

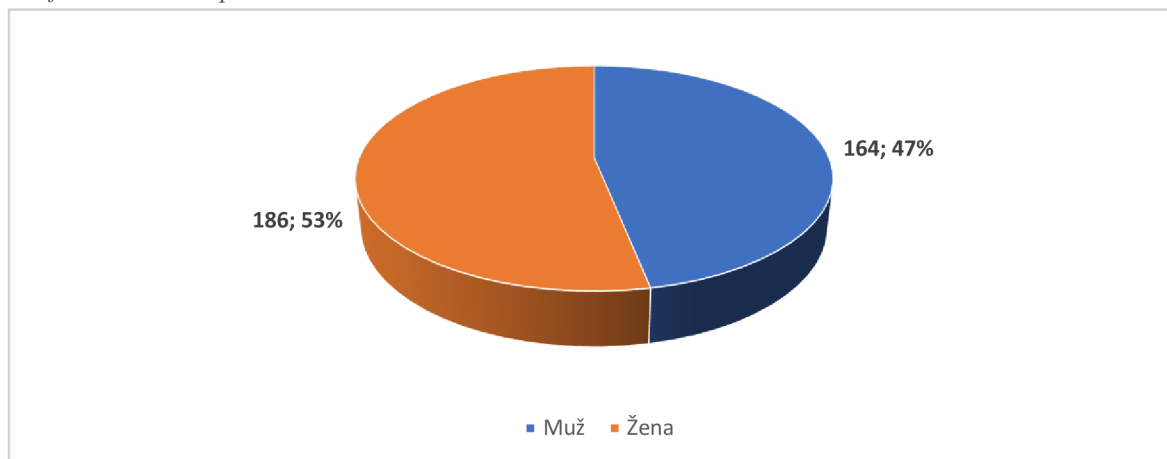
4.3 Dotazníkové šetření

Dotazníkové šetření probíhalo od srpna do prosince v roce 2021. Dotazníky byly předány zaměstnancům podatelny úřadů práce Beroun a Hořovice, kteří žádali přicházející uchazeče o zaměstnání o jejich vyplnění.

4.3.1 Vyhodnocení výzkumných otázek

1. Pohlaví

Graf 12 Pohlaví respondentů

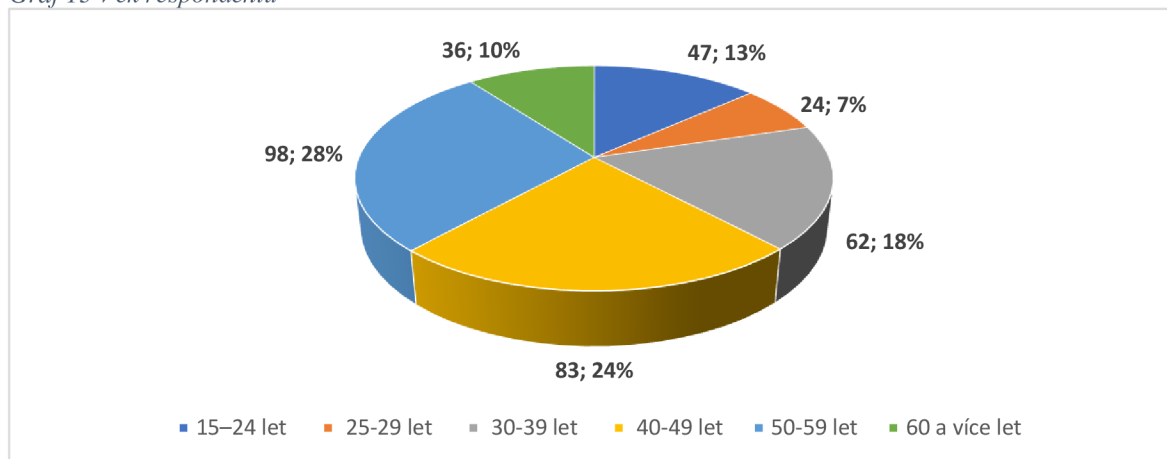


Zdroj: Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

Na výše uvedeném grafu č. 12 je znázorněno zastoupení pohlaví respondentů. Dotazník byl vyplněn celkem 350 respondenty. Z grafu lze vyčíst, že respondenty tvořily z 53% ženy. Dotazník vyplnilo tedy 186 žen a 164 mužů. Tento výsledek potvrzuje, že nezaměstnaností v okrese Beroun jsou postiženy více ženy než muži.

2. Věk

Graf 13 Věk respondentů



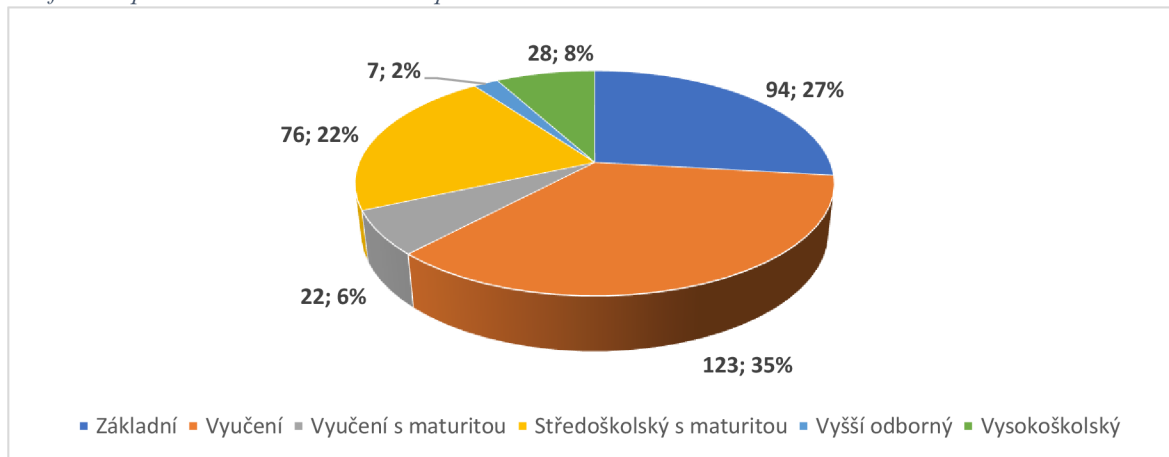
Zdroj: Vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

Výše uvedený graf číslo 13 znázorňuje věkovou strukturu respondentů. Lze z něj vyčíst, že nejpočetnější skupinu dotazovaných osob představují nezaměstnaní ve věku 50-59 let. Tento věk uvedlo celkem 98 respondentů. Druhou nejzastoupenější skupinou jsou osoby ve věku 40-49 let, přičemž tento věk uvedlo celkem 83 respondentů. Následuje věková skupina 30-39 let do níž se zařadilo 62 nezaměstnaných osob. Nejmladší

věkovou skupinu 15-24 let tvoří 47 dotazovaných, naopak nejstarší věkovou skupinu 60 a více let 36 osob. Nejméně zastoupenou skupinou jsou osoby ve věku 25-29 let.

3. Stupeň dosaženého vzdělání

Graf 14 Stupeň dosaženého vzdělání respondentů

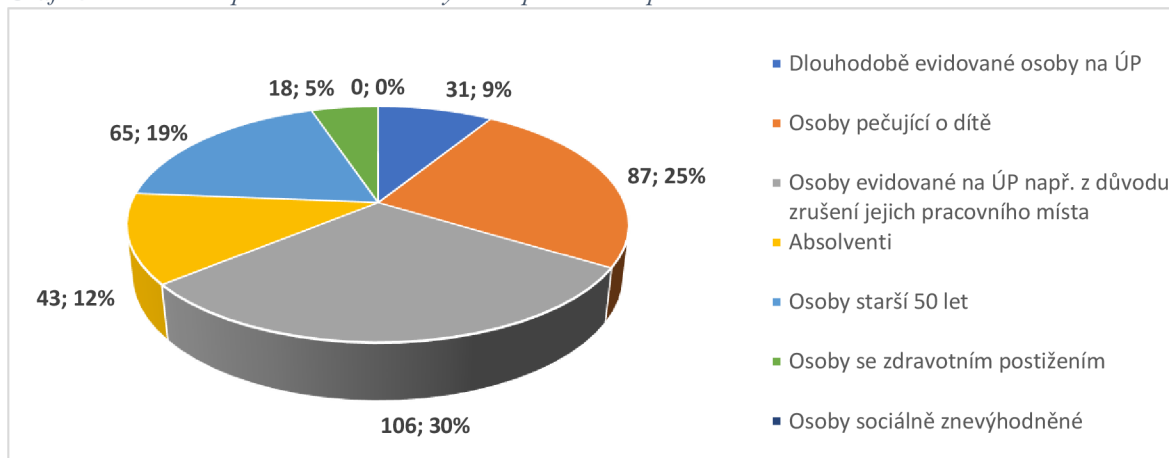


Zdroj: Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

Výše uvedený graf č. 14 zobrazuje rozdělení respondentů podle stupně dosaženého vzdělání. Z grafu lze vyčíst, že na nezaměstnanosti se z 35 % (123) podílejí osoby, které jsou vyučené. Druhou nejširší skupinu tvoří osoby se základním vzděláním (94). Do skupiny se středoškolským vzděláním s maturitou se zařadilo celkem 22% (76) ze všech respondentů. Pouze 8 % (28) respondentů uvedlo vysokoškolské vzdělání a 6 % (22) vyučení s maturitou. Nejméně, 2 % (7) jsou zastoupeni osoby s vyšším odborným vzděláním.

4. Do které z následujících skupin byste se zařadil/a?

Graf 15 Zařazení respondentů do rizikových skupin na trhu práce

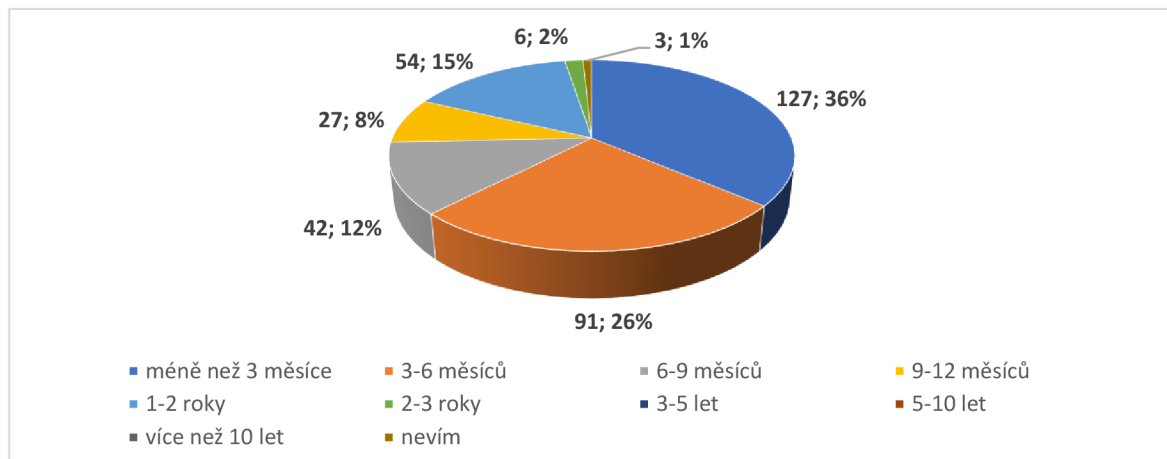


Zdroj: Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

Na výše uvedeném grafu č. 15 je zobrazeno rozdělení respondentů do rizikových skupin vyskytujících se na trhu práce v okrese Beroun. Z grafu lze vyčíst, že 30 % (106) respondentů uvedlo, že na ÚP je evidováno z důvodu zrušení jejich pracovního místa nebo neprodloužení pracovní smlouvy. Tento fakt je zřejmě způsoben následky pandemie Covid-19, kdy řada zaměstnavatelů byla nucena propouštět. Z grafu je dále zřejmé, že nezaměstnaností v okrese Beroun je nejvíce postížena skupina osob pečujících o dítě. Do této skupiny se zařadilo celkem 87 respondentů. Další rizikovou skupinu představují absolventi, do které se zařadilo celkem 43 dotazovaných osob. Další skupinou jsou osoby starší 50 let. Tuto možnost zvolilo celkem 65 respondentů. Tmavě modrou barvou je na grafu znázorněna skupina dlouhodobě evidovaných osob na ÚP, do které patří osoby, které opakovaně a dlouhodobě pobírají dávky pomoci v hmotné nouzi. Do této skupiny se zařadilo 31 respondentů. Pouze 18 respondentů se zařadilo do skupiny osob se zdravotním postižením. Další rizikovou skupinu představují osoby nezaměstnané v důsledku sociálního znevýhodnění. Do této skupiny se nezařadil žádný z respondentů, proto tvoří 0 %.

5. Jak dlouho jste evidován/a na ÚP?

Graf 16 Délka evidence respondentů na ÚP Beroun



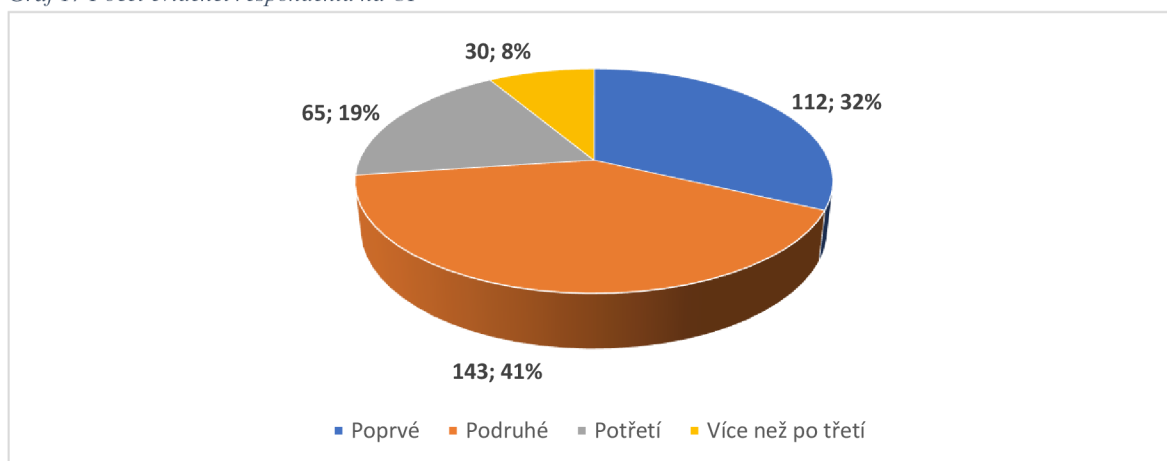
Zdroj: Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

Na výše uvedeném grafu č. 16 je znázorněna délka evidence respondentů na ÚP Beroun. Ze 350 uchazečů o zaměstnání 127 uvedlo, že na ÚP jsou evidováni méně než tři měsíce. Možnost 3-6 měsíců zvolilo 26 % (91) dotazovaných. Třetí nejpočetnější skupinu tvoří osoby evidované 1-2 roky. Do této skupiny se zařadilo celkem 15 % (54) respondentů. Následuje skupina registrovaných osob po dobu 6-9 měsíců, do níž se zařadilo 12 % (42) respondentů. Další skupinu evidovaných v rozmezí 9-12

měsíců tvoří 8 % (27) dotazovaných. Nejméně zastoupenou skupinou jsou osoby evidované v délce 2-3 let, do které se zařadilo 6 respondentů. Tři z respondentů na otázku, jak dlouho je evidováni na ÚP odpověděli, že neví. Pozitivní, ale je, že žádný z respondentů není evidován déle než 3 roky.

6. Na ÚP jste evidován/a?

Graf 17 Počet evidencí respondentů na ÚP

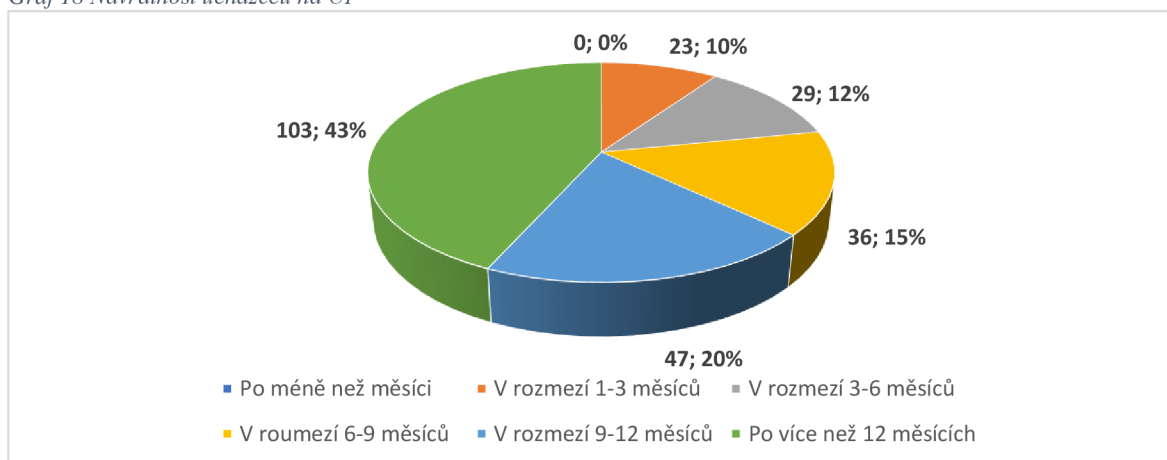


Zdroj: Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

Výše uvedený graf č.17 znázorňuje pokolikáté jsou respondenti evidováni na ÚP. Z grafu lze vyčíst, že 41 % (143) všech dotázaných je evidováno již podruhé. Možnost poprvé zvolilo 32% (112) respondentů. Potřetí je registrovaných 19 % (65) uchazečů o zaměstnání a více než po třetí pak 8 % (30) nezaměstnaných osob.

7. Jestliže jste v předchozí otázce odpověděl/a, že jste evidován/a na ÚP podruhé, potřetí nebo více než potřetí, za jak dlouho jste se na ÚP vrátil/a? (jestliže jste v předchozí otázce odpověděl/a, že jste evidován/a poprvé vynechte tuto otázku)

Graf 18 Návratnost uchazečů na ÚP

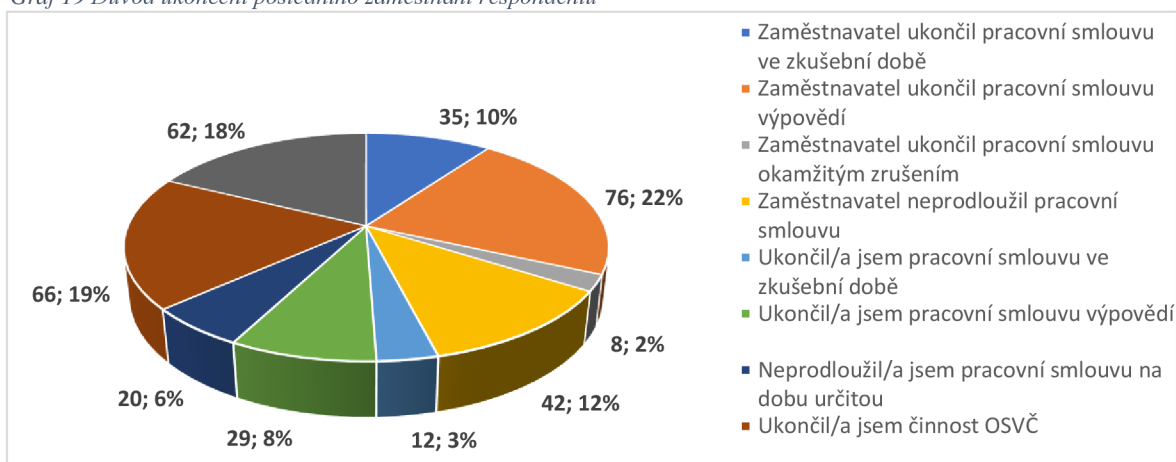


Zdroj: Vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

Po druhé nebo vícekrát je na ÚP v okrese Beroun z 350 dotazovaných osob evidovaných 238, což představuje 68 %. Výše uvedený graf č. 18 znázorňuje časovou návratnost těchto osob na ÚP od ukončení poslední evidence. Z grafu vyplývá, že 43 % (103) respondentů se na ÚP vrátilo po více než 12 měsících. Dalších 20 % (47) osob v rozmezí 9-12 měsíců. Po 6-9 měsících se znovu přihlásilo 15 % (36) dotazovaných. Do skupiny 3-6 měsíců se zařadilo 12 % (29) nezaměstnaných. Poslední skupina s návratností 1-3 měsíců má 10 % (23) zastoupení. Možnost po méně, než měsíci nezaškrtl žádný z respondentů, což lze považovat za pozitivní výsledek.

8. Důvod ukončení Vašeho posledního zaměstnání:

Graf 19 Důvod ukončení posledního zaměstnání respondentů

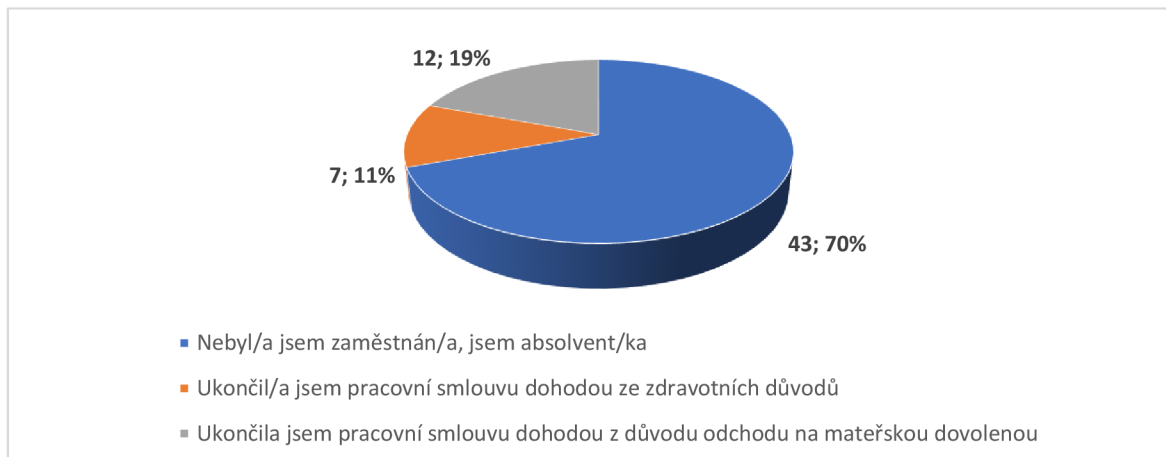


Zdroj: Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

Z grafu č. 19 lze vyčíst, že 22 % (76) respondentům byl ukončen jejich poslední pracovní poměr výpovědí ze strany zaměstnavatele. Dalších 19 % (66) respondentů uvedlo, že na ÚP se dostalo po ukončení činnosti OSVČ. Třetí skupinou, kterou tvoří 18 % (62) respondentů, jsou osoby, které vybraly možnost jiné. Této skupině se dále věnuje otázka číslo 9. Další skupinu představují respondenti, kterým zaměstnavatel neprodloužil pracovní smlouvu. Z celkového počtu dotazovaných jich bylo 12 % (42). O 2 % méně, tedy 10 % (35) respondentů ukončilo pracovní smlouvu ve zkušební době. O další 2 % méně, 6 % (20) dotazovaných osob neprodloužilo pracovní smlouvu na dobu určitou. Pouze 3 % (12) respondentů ukončilo pracovní smlouvu ve zkušební době a 2 % (8) dotázaných ukončil pracovní smlouvu zaměstnavatel okamžitým zrušením.

9. Jestliže jste v předchozí otázce odpověděl/a jiné, uveďte důvod:

Graf 20 Odpovědi respondentů, kteří v otázce 8 vybrali možnost jiné

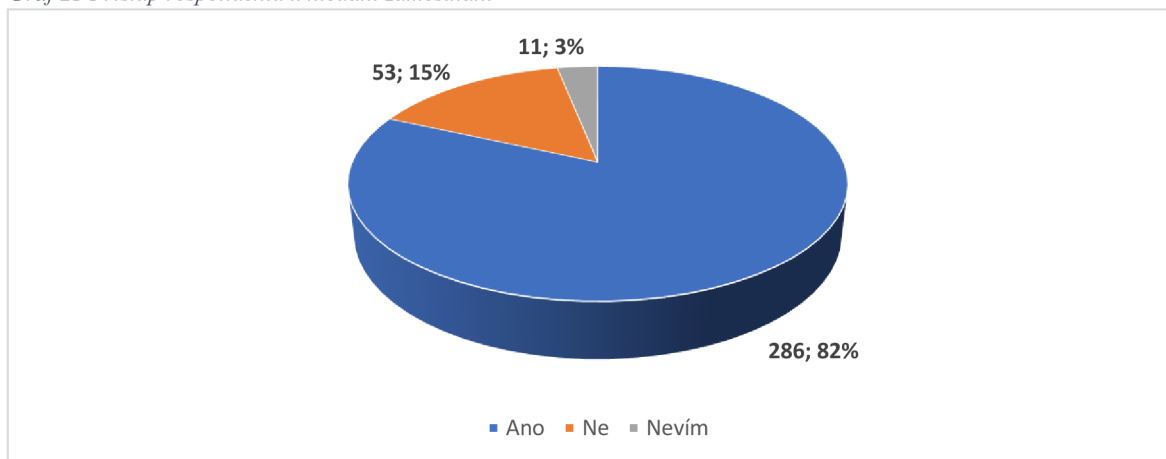


Zdroj: Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

Graf č. 20 znázorňuje odpovědi respondentů, kteří v otázce č. 8 (Důvod ukončení posledního zaměstnání) vybrali možnost Jiné. Ze 350 respondentů zvolilo tuto variantu 62 osob. Z nich celkem 70 % (43) uvedlo, že ještě nebyli zaměstnáni a na ÚP jsou jako absolventi evidováni poprvé. Druhým důvodem bylo ukončení pracovní smlouvy dohodou ze zdravotních důvodů, což se týká 19 % (12) respondentů. Dalších 11 % (7) osob ukončilo pracovní smlouvu dohodou z důvodu odchodu na mateřskou dovolenou.

10. Můžete o sobě říct, že zaměstnání hledáte aktivně?

Graf 21 Přístup respondentů k hledání zaměstnání

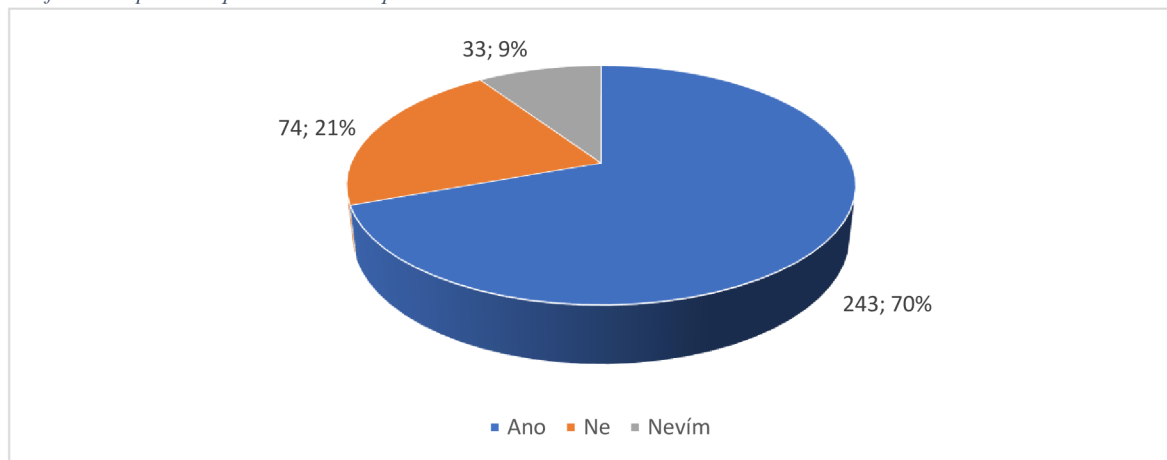


Zdroj: Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

Graf č. 21 znázorňuje přístup respondentů k hledání zaměstnání. Ze 350 respondentů uvedlo 82 % (286), že zaměstnání hledá aktivně. Naopak 15 % (53) osob odpovědělo, že aktivně zaměstnání nehledá. Zbylá 3 % (11) dotázaných vybralo možnost nevím.

11. Jste schopný/á do nového zaměstnání nastoupit ihned, či do 14 dnů?

Graf 22 Schopnost respondentů nastoupit do zaměstnání do 14 dnů

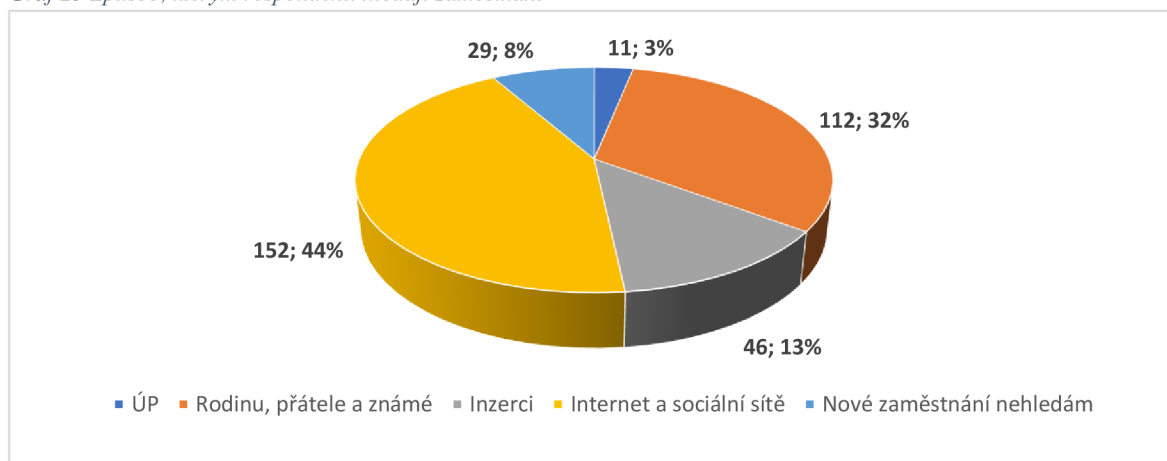


Zdroj: Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

Graf č. 22 uvádí, zda jsou respondenti schopni nastoupit do zaměstnání ihned, či do 14 dnů. Zde 70 % (243) dotázaných odpovědělo kladně, naopak 21 % (74) osob uvedlo, že není schopno tak rychle nastoupit. Zbýlých 9 % (33) respondentů vybralo odpověď nevím.

12. Zaměstnání nejčastěji hledáte přes:

Graf 23 Způsob, kterým respondenti hledají zaměstnání

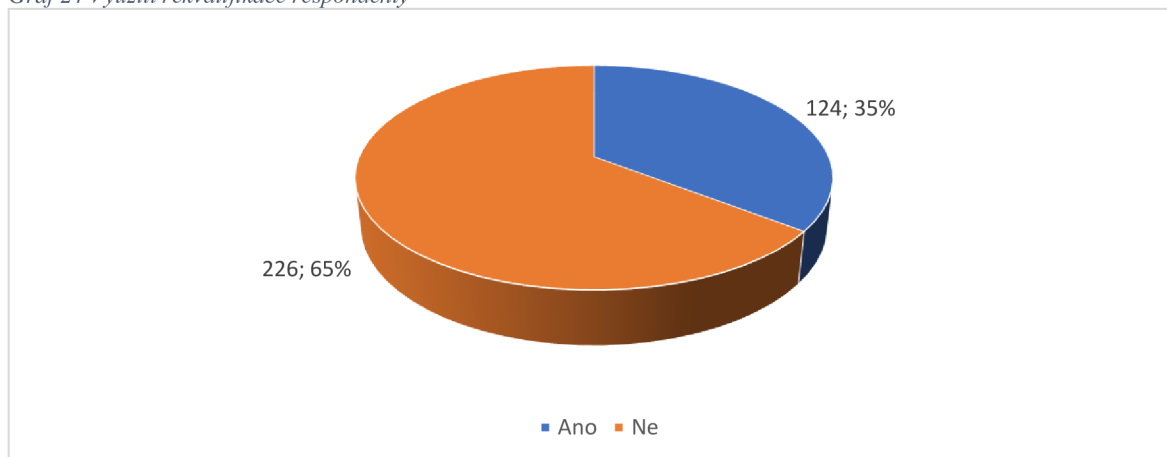


Zdroj: Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

Graf č. 23 uvádí, jakým způsobem respondenti nejčastěji hledají zaměstnání. Nejvíce respondentů, a to 44 % (152) hledá nové zaměstnání přes internet a sociální sítě. Dalších 32 % (112) využívá k nalezení nového pracovního uplatnění rodinu, přátele a známé. Přes inzerci nejčastěji hledá nové pracovní místo 13 % (46) respondentů. Z grafu lze také vyčíst, že 8 % (29) dotázaných vůbec nové zaměstnání nehledá a 3 % (11) nejvíce spoléhají, že nové zaměstnání jim nalezne ÚP.

13. Využil/a jste někdy možnosti rekvalifikace?

Graf 24 Využití rekvalifikace respondenty

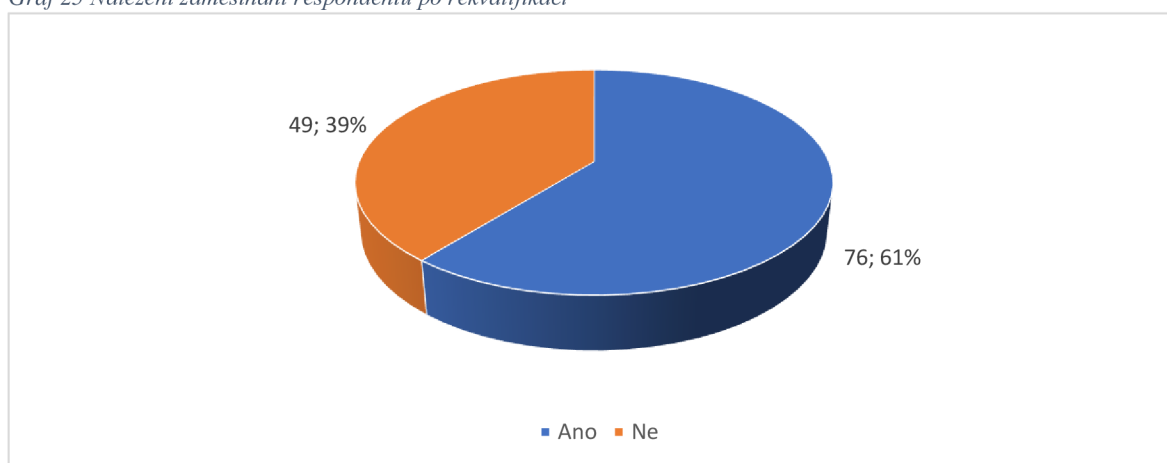


Zdroj: Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

Graf č.24 znázorňuje odpovědi respondentů na to, zda někdy využili možnosti rekvalifikace. Z grafu lze vyčíst, že této možnosti využilo 35 % (124) dotázaných.

14. Pokud jste v předchozí otázce odpověděl/a ano, pomohla Vám rekvalifikace najít zaměstnání? (jestliže jste v předchozí otázce odpověděl/a ne, vynechte tuto otázku).

Graf 25 Nalezení zaměstnání respondentů po rekvalifikaci

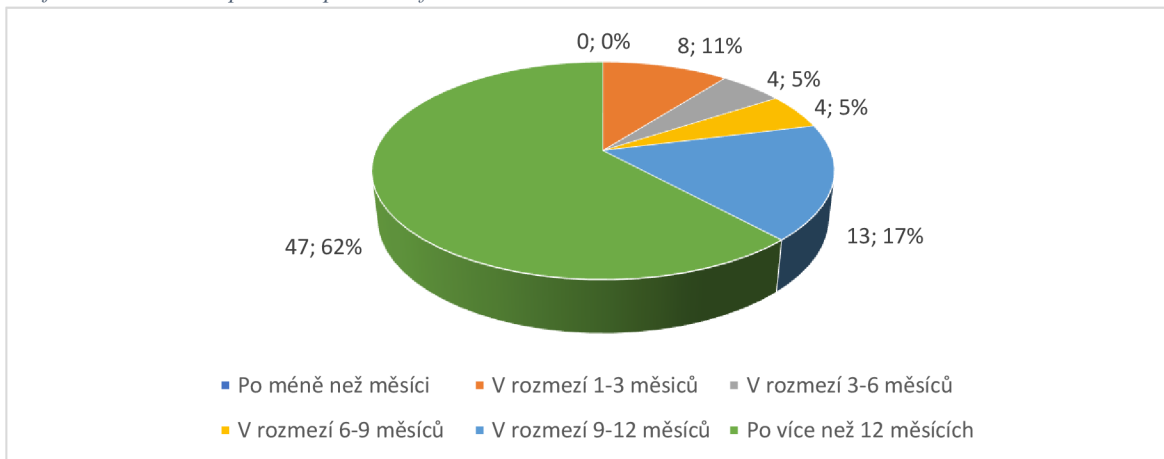


Zdroj: Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

Graf č.25 znázorňuje odpovědi uchazečů, kteří využili rekvalifikaci na to, zda jim pomohla najít zaměstnání. Z grafu lze vyčíst, že ze 124 osob, které ji absolvovali nalezlo nové zaměstnání 61 % (76).

15. Pokud jste v předchozí otázce odpověděl/a ano, po jaké době jste se znovu přihlásil/a na ÚP? (jestliže jste v otázce číslo 13 odpověděl/a ne vynechte tuto otázku).

Graf 26 Návratnost respondentů po rekvalifikaci na ÚP

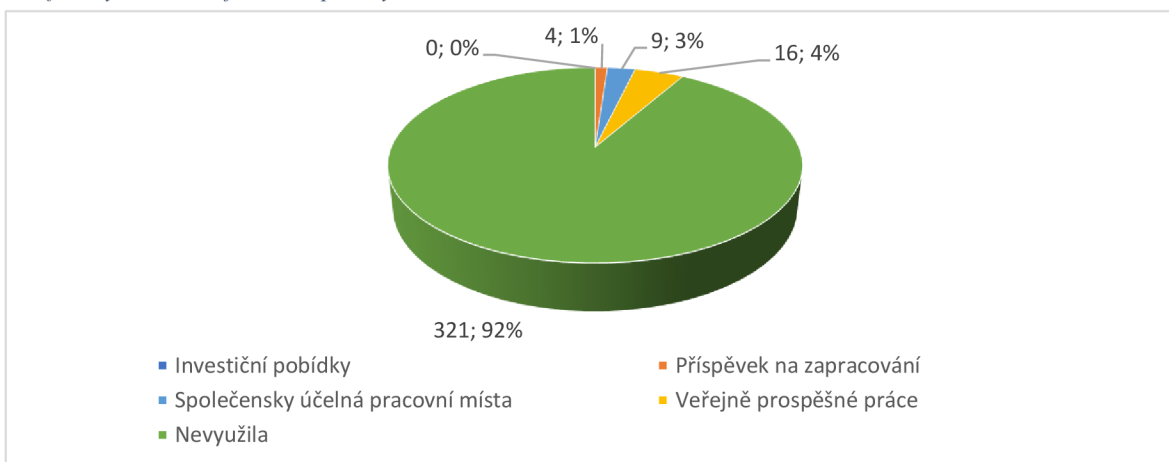


Zdroj: Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

Graf č. 26 zobrazuje návratnost respondentů, kteří našli zaměstnání díky rekvalifikaci zpátky na ÚP. Těchto osob bylo celkem 76. Z grafu lze vyčíst, že 62 % (47) z nich se zpátky na ÚP vrátilo po více než 12 měsících, dalších 17 % (13) pak v rozmezí 9-12 měsíců. Dalšími 11 % (8) je zastoupená skupina rekvalifikovaných, která se na ÚP vrátila v rozmezí 1-3 měsíců. Shodně, 5 % (4) jsou reprezentovány skupiny osob s návratností mezi 3-6 měsíci a 6-9 měsíci. Po méně, než měsíci se na ÚP nevrátil žádný z rekvalifikovaných respondentů.

16. Využil/a jste někdy některého z uvedených nástrojů aktivní politiky nezaměstnanosti?

Graf 27 Využití nástrojů aktivní politiky nezaměstnanosti

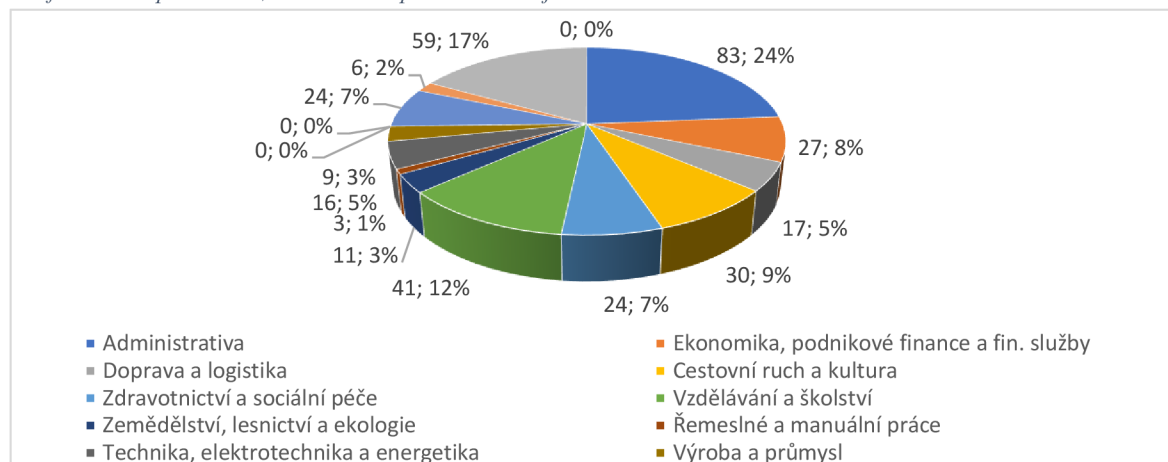


Zdroj: Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

Na výše uvedeném grafu č.27 jsou znázorněny odpovědi dotazovaných na využití nástrojů aktivní politiky nezaměstnanosti. Nejčastější odpovědi respondentů byla možnost nevyužil/a, kterou vybralo 92% (321) osob. Z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti využili 4 % (16) dotázaných veřejně prospěšné práce a 3 % (9) společensky účelná pracovní místa. 1 % (4) dotázaných pak uvedli, že využili příspěvku na zapracování.

17. V jakém oboru hledáte zaměstnání?

Graf 28 Zastoupení oborů, ve kterém respondenti hledají zaměstnání



Zdroj: Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

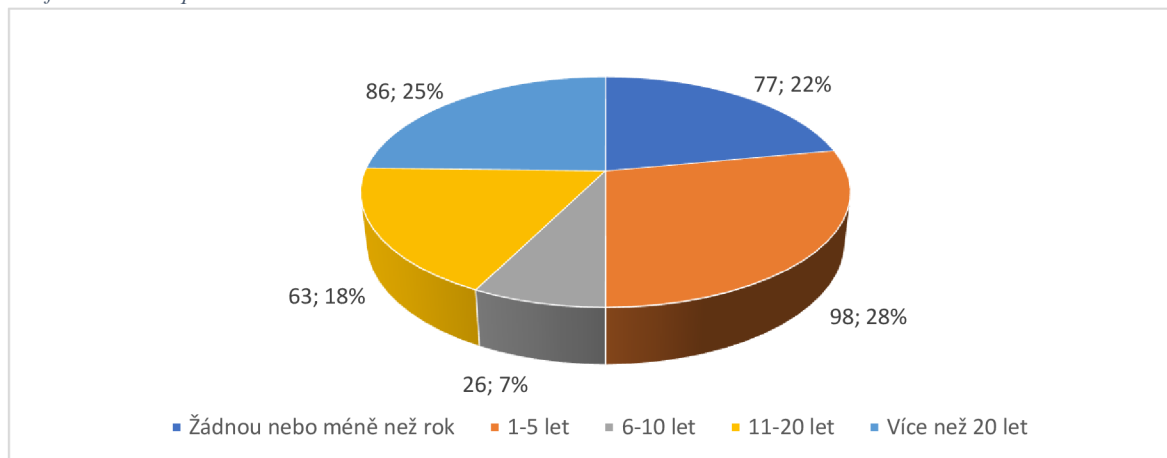
Graf č. 28 zobrazuje zastoupení oborů, ve kterých by respondenti rádi našli pracovní uplatnění. Největší zájem je o pracovní místa v administrativě, kterou uvedlo celkem 24 % (83) respondentů. Na druhém místě se 17 % (59) se umístily služby. Dalších 12 % (41) dotazovaných by se rádo věnovalo vzdělávání a našlo zaměstnání ve školství. Mezi další zastoupené obory patří s 9 % (30) cestovní ruch a kultura, s 8 % (27) ekonomika, podnikové finance a finanční služby a shodně se 7 % (24) zdravotnictví a sociální péče a gastronomie a pohostinství. Naopak žádný z respondentů nevybral z nabízených oborů informační technologie a vědu a výzkum.

18. Jestliže jste v předchozí otázce odpověděl/a jiné uveďte:

Tuto možnost v předchozí otázce ne zvolil žádný z respondentů.

19. Jak velkou praxi máte v oboru, ve kterém hledáte zaměstnání?

Graf 29 Praxe respondentů v oboru

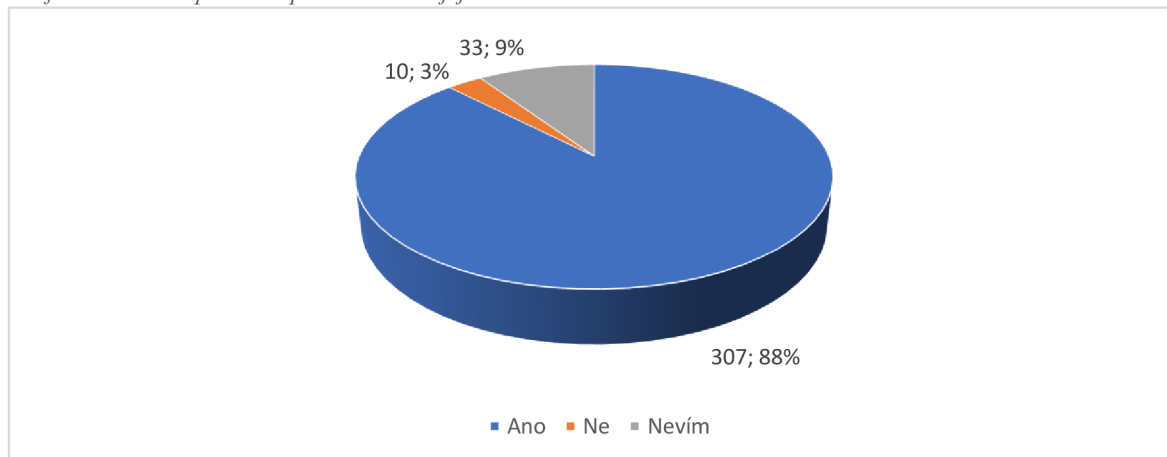


Zdroj: Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

Graf č. 29 uvádí délku praxe respondentů v oboru, ve kterém hledají zaměstnání. Z grafu lze vyčíst, že největší podíl tvoří s 28 % (98) respondenti s praxí v oboru 1-5let. Za nimi s 25 % (86) skončily osoby s praxí více než 20 let. Dalších 22 % (77) dotázaných nemá naopak praxi žádnou nebo menší než 1 rok. Možnost praxe 11-20 let vybralo celkem 18 % (63) respondentů. Nejmenší podíl se 7 % (26) tvoří osoby s praxí 6-10 let.

20. Jste ochotný/á pracovat i mimo svůj obor?

Graf 30 Ochota respondentů pracovat mimo jejich obor

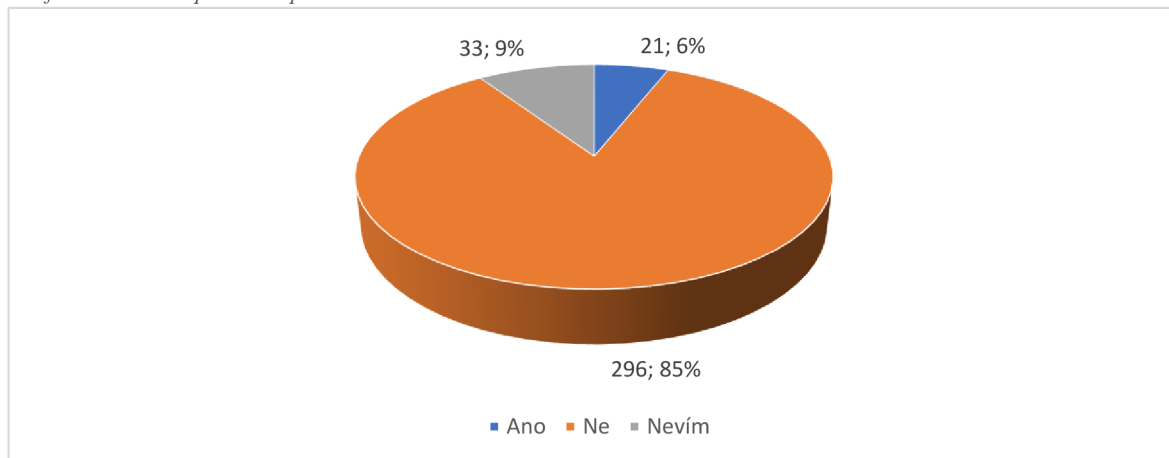


Zdroj: Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

Graf č. 30 vyhodnocuje odpovědi respondentů na otázku, zda jsou ochotni pracovat i mimo svůj obor. Celkem 88 % (307) dotazovaných uvedlo, že ano. Pouze 3 % (10) osob odpověděli záporně. Zbýlých 9 % (33) vybralo možnost nevím.

21. Jste ochotný/á se za zaměstnáním přestěhovat?

Graf 31 Ochota respondentů přestěhovat se za zaměstnáním

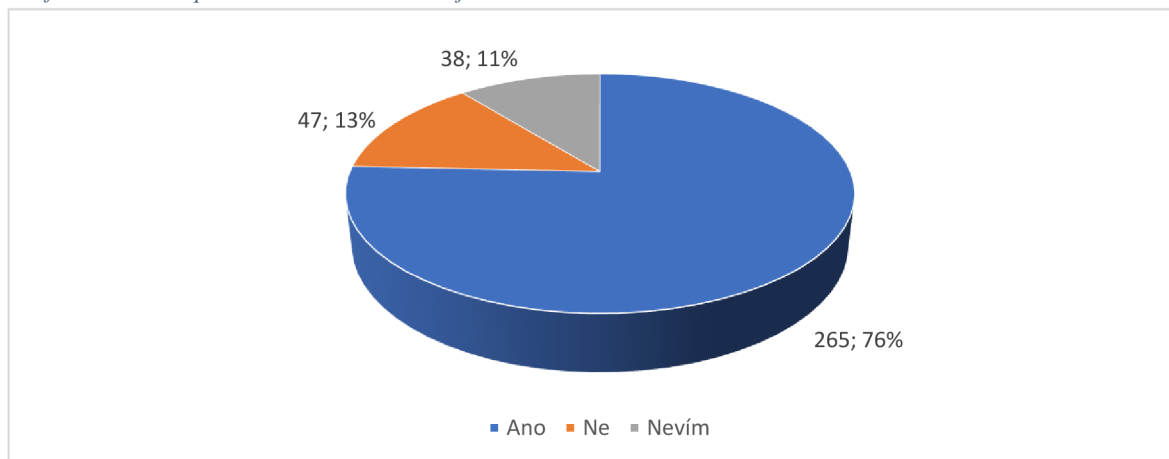


Zdroj: Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

Graf č. 31 znázorňuje ochotu respondentů se za zaměstnáním přestěhovat. Z grafu lze vyčíst, že 85 % (296) respondentů není ochotných se kvůli novému zaměstnání přestěhovat. Naopak 6 % (21) dotázaných by s tím nemělo problém a zbylých 9 % (33) vybralo možnost nevím.

22. Jste ochotný/á za prací dojíždět?

Graf 32 Ochota respondentů do zaměstnání dojíždět

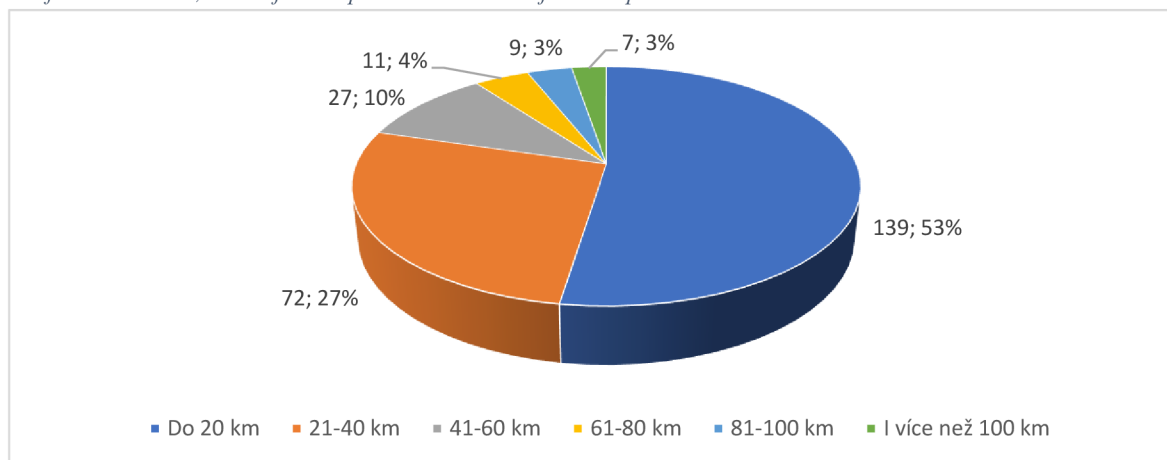


Zdroj: Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

Graf č. 32 znázorňuje ochotu respondentů za prací dojíždět. Z grafu lze vyčíst, že 76 % (265) dotázaných nemá s dojížděním do zaměstnání žádný problém. 13 % (47) respondentů uvedlo, že není ochotných za prací dojíždět a zbylých 11% (38) zvolilo možnost nevím.

23. Pokud jste v předchozí otázce odpověděl/a ano, jak daleko jste ochotný/á za práci dojíždět?

Graf 33 Vzdálenost, kterou jsou respondenti ochotni dojíždět za práci

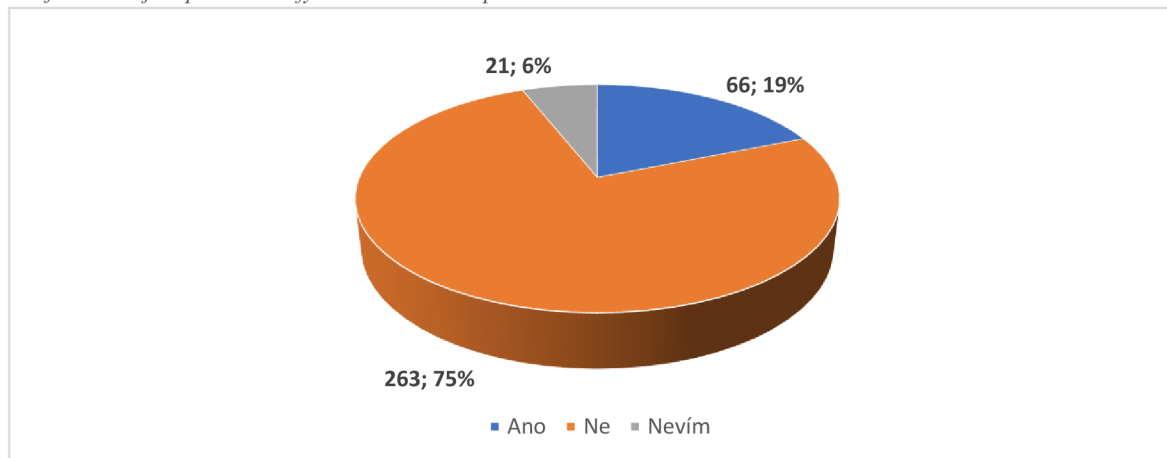


Zdroj: Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

Výše uvedený graf č. 33 rozděluje respondenty, kteří v předchozí otázce odpověděli, že jsou ochotni za práci dojíždět (265) do skupin podle vzdálenosti. Celkem 53 % (139) z nich by bylo ochotných dojíždět za prací do 20 km. Dalších 27 % (72) respondentů uvedlo, že by jim nevadila ani vzdálenost 21-40 km. Od 41-60km by bylo ochotných za prací cestovat 10 % (27) osob. Další 4 % (11) respondentů vybralo možnost 61-80km. Jen 3 % (9) zvolilo variantu 81-100 km. Dojíždět do zaměstnání i více než 100 km by byly ochotných 3 % (7) osob.

24. Vadilo by Vám zaměstnání, kde je vyžadována manuální a fyzická práce?

Graf 34 Postoj respondentů k fyzické a manuální práci



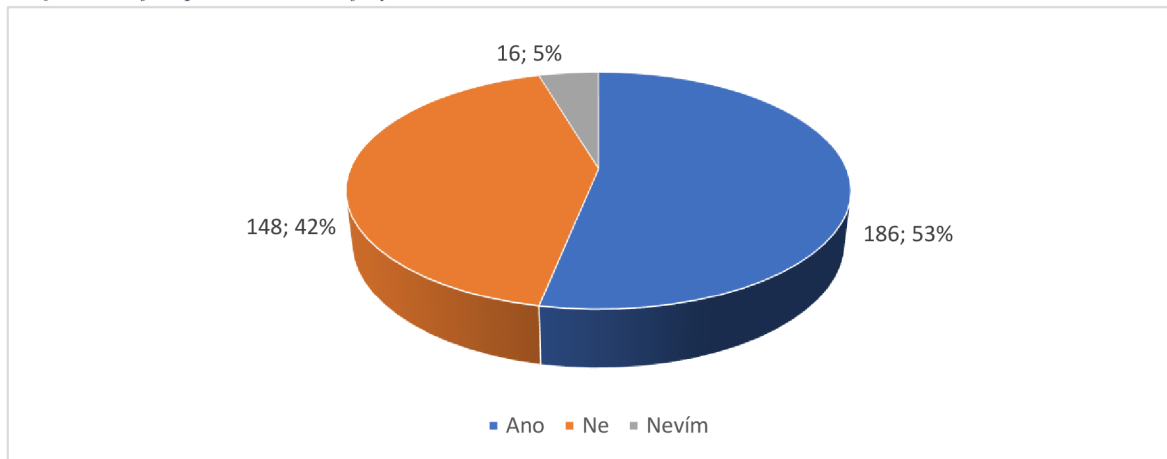
Zdroj: Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

Graf č. 34 vyjadřuje postoj respondentů k zaměstnáním, kde je vyžadována manuální a fyzická práce. Celkem 75 % (263) dotázaných uvedlo, že takové zaměstnání by

jim nevadilo. Naopak 19 % (66) respondentů by se zaměstnáním, kde je potřeba fyzická či manuální práce mělo problém. Zbýlých 6 % (21) zvolilo možnost nevím.

25. Vadilo by Vám zaměstnání, kde je vyžadován cizí jazyk?

Graf 35 Postoj respondentů k cizím jazykům

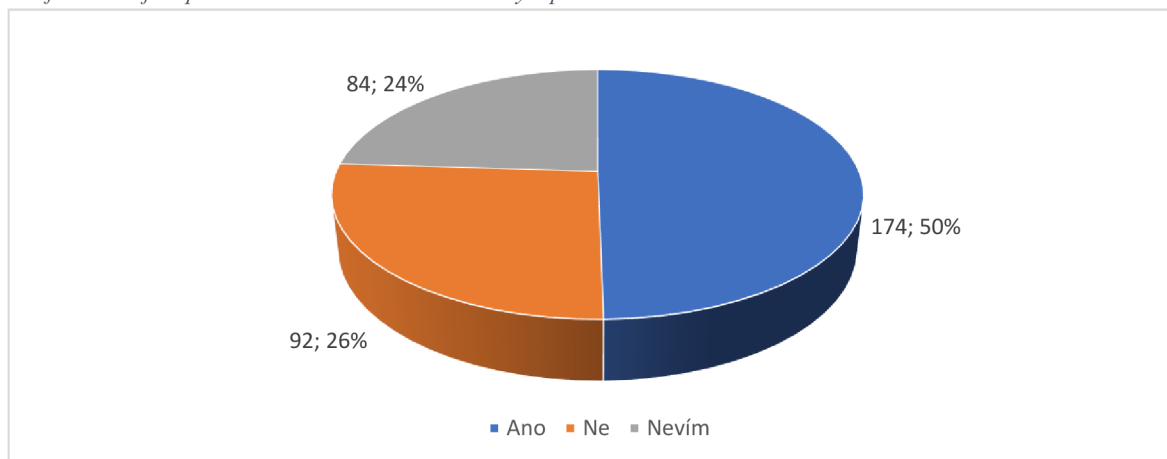


Zdroj: Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

Graf č. 35 vyjadřuje postoj respondentů k zaměstnáním, kde je nutné používat cizí jazyk. Z grafu lze vyčíst, že respondentů, kterým by v zaměstnání cizí jazyk vadil bylo 53 % (186), což je o 11 % oproti respondentům, kteří s cizím jazykem v zaměstnání nemají problém. Zbýlých 5 % (16) respondentů vybralo možnost nevím.

26. Vadilo by Vám zaměstnání se směnným provozem?

Graf 36 Postoj respondentů k zaměstnáním se směnným provozem

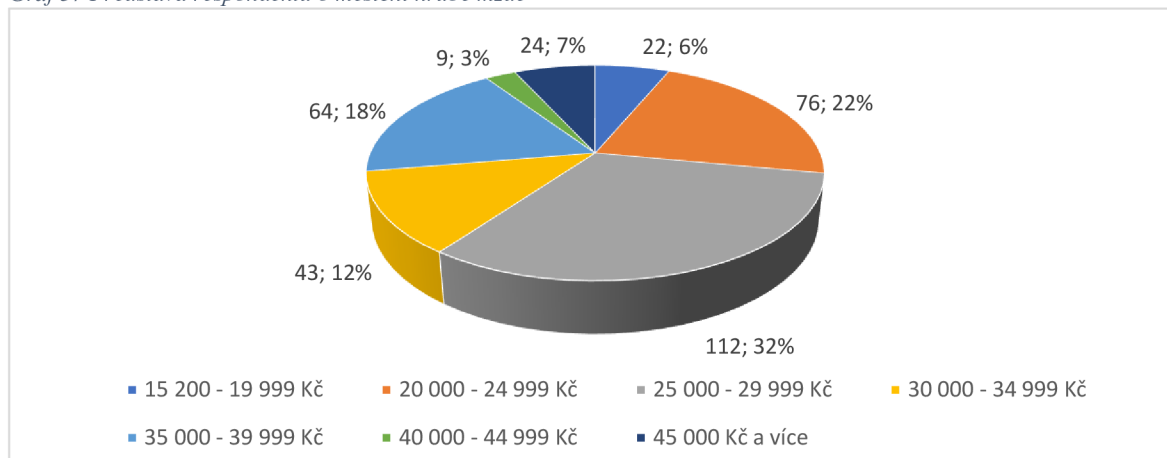


Zdroj: Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

Graf č. 36 znázorňuje postoj respondentů k zaměstnáním se směnným provozem. Z grafu lze vyčíst, že 50 % (174) dotazovaných uvedlo, že takové zaměstnání by jim vadilo. Dalším 26 % (92) respondentů by směnný provoz v zaměstnání nevadil a zbylých 24 % (84) osob zůstalo nerozhodných a na otázku odpověděli nevím.

27. Jakou máte představu o měsíční hrubé mzdě, za kterou jste ochotný/á pracovat?

Graf 37 Představa respondentů o měsíční hrubé mzdě

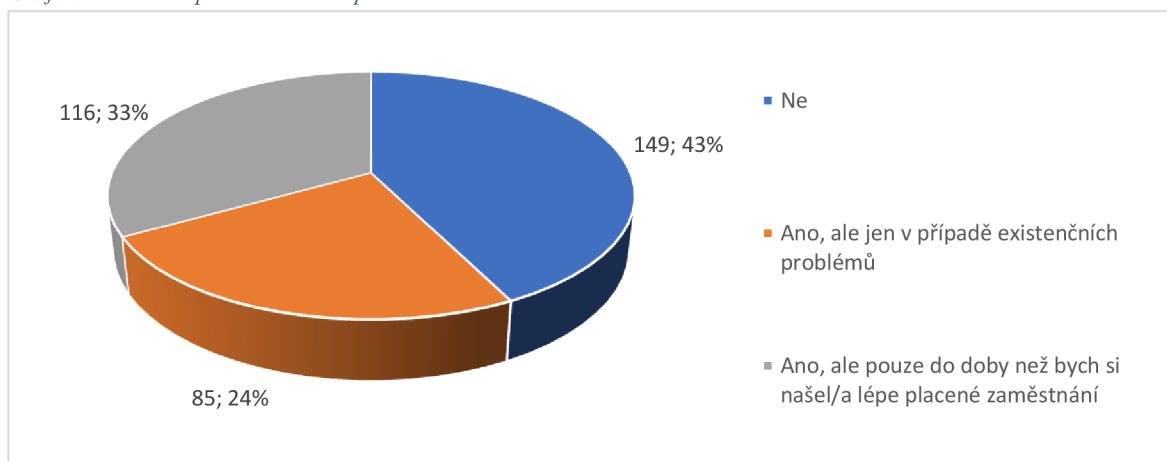


Zdroj: Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

Graf č. 37 zobrazuje představu respondentů o hrubé mzdě, za kterou by byli ochotni pracovat. Nejčastější odpovědí bylo 25 000-29 999 Kč a vybralo ji 32 % (112) respondentů. O 10% respondentů méně, tedy 22 % (76) dotázaných by bylo ochotných pracovat za 20 000 – 24 999 Kč. Dalších 18 % (64) osob by bylo spokojených s 35 000 – 39 999 Kč. Za 30 000 -34 999 Kč by bylo ochotných nastoupit do zaměstnání 12 % (43) respondentů. Pouze 6 % (22) dotázaných by bylo ochotných začít pracovat i za 15 200 – 19 999 Kč. A 7% (24) respondentů si představuje 45 000 Kč a více.

28. Byl/a byste ochotný/á nastoupit za minimální mzdu?

Graf 38 Ochota respondentů nastoupit do zaměstnání za minimální mzdu



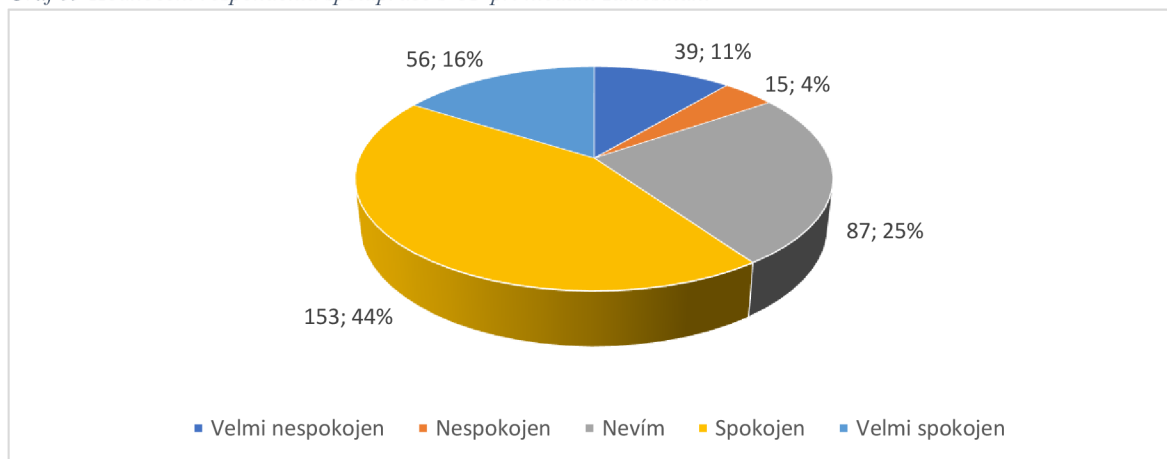
Zdroj: Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

Výše uvedený graf č.38 znázorňuje odpovědi respondentů, zda by byli ochotni nastoupit do práce i za minimální mzdu. Z grafu lze vyčíst, že 43 % (149) respondentů odpovědělo záporně a za minimální mzdu by do práce nenastoupilo. Dalších 33 % (116)

dotázaných uvedlo, že ano, ale pouze do doby, než by si našli lépe placené zaměstnání. Zbýlých 24 % (85) osob také odpovědělo kladně, ale pouze v případě, že by se dostali do existenčních problémů.

29. Jak hodnotíte spolupráci s ÚP při hledání zaměstnání?

Graf 39 Hodnocení respondentů spolupráce s ÚP při hledání zaměstnání



Zdroj: Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

Graf č. 39 uvádí, jak respondenti hodnotí spolupráci s ÚP při hledání zaměstnání. Více než polovina respondentů je s činností a pomocí Úp spokojena, přičemž 16 % (56) dotázaných je velmi spokojeno a 44 % (153) spokojeno. Naopak 11 % (39) je velmi nespokojeno a 4% (15) nespokojena. Celkem 25 % (87) respondentů uvedlo, že neví.

4.4 Testování hypotéz

Na základě získaných dat z provedeného dotazníkového šetření budou ověřeny následující hypotézy:

1. Příslušnost k rizikové skupině není závislá na stupni dosaženého vzdělání
2. Ochota za práci dojíždět není závislá na příslušnosti k rizikové skupině
3. U jednotlivých rizikových skupin se neliší představa o měsíční hrubé mzdě, za kterou jsou ochotni pracovat
4. S věkem se neliší způsob hledání zaměstnání
5. S věkem se neliší ochota pracovat v zaměstnání, kde je vyžadován cizí jazyk
6. S dosaženým vzděláním se neliší ochota nastoupit za minimální mzdu

7. S dosaženým vzděláním se neliší ochota pracovat v zaměstnání se směnným provozem
8. S dosaženým vzděláním se neliší ochota pracovat v zaměstnání, kde je vyžadována manuální a fyzická práce

Hypotézy budou testovány provedením chí-kvadrát testu v kontingenční tabulce na hladině významnosti $\alpha=0,05$. Kritické hodnoty α budou doplněny dle tabulek, které jsou součástí příloh.

1. Hypotéza: Příslušnost k rizikové skupině není závislá na dosaženém vzdělání

H_0 : Příslušnost k rizikové skupině není závislá na dosaženém vzdělání

H_1 : Příslušnost k rizikové skupině je závislá na dosaženém vzdělání

Tabulka 11 Kontingenční tabulka s vypočtenými očekávanými četnostmi pro testování 1. hypotézy

	Dlouhodobě evidované osoby na ÚP		Osoby pečující o dítě		Osoby evidované na ÚP např. z důvodu zrušení jejich pracovního místa		Absolventi		Osoby starší 50 let		Osoby se zdravotním postižením		Celkem
	n_{ij}	o_{ij}	n_{ij}	o_{ij}	n_{ij}	o_{ij}	n_{ij}	o_{ij}	n_{ij}	o_{ij}	n_{ij}	o_{ij}	
Základní	21	8,33	8	23,37	35	28,47	15	11,55	11	17,48	4	4,83	94
Vyučení	7	10,89	39	30,57	47	37,25	5	15,11	22	22,84	3	6,33	123
Vyučení s maturitou	2	1,95	3	5,47	0	6,66	0	2,7	14	4,1	3	1,13	22
Středoškolský s maturitou	1	6,73	32	18,9	20	23,02	8	9,34	10	14,11	5	3,91	76
Vyšší odborný	0	0,62	2	1,74	0	2,12	1	0,86	3	1,3	1	0,36	7
Vysokoškolský	0	2,48	3	6,96	4	8,48	14	3,44	5	5,2	2	1,44	28
Celkem	31		87		106		43		65		18		350

Zdroj: Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

Tabulka č. 11 představuje kontingenční tabulku, která vizualizuje vztah mezi sledovanými znaky, stupněm dosaženého vzdělání a příslušností k rizikové skupině. Hodnoty n_{ij} jsou tzv. skutečné četnosti, které byly získány provedením dotazníkového šetření. Ve sloupci a řádku celkem jsou uvedeny součty těchto hodnot (okrajové marginální četnosti). Hodnoty o_{ij} představují tzv. očekávané četnosti, které byly vypočteny podle uvedeného postupu v kapitole 2.2. Metodika. Červenou barvou jsou znázorněny četnosti nižší než 5. Dle podmínek pro užití χ^2 testu uvedených v metodice byly logicky sloučeny některé řádky tabulky. Následující tabulka č. 12 uvádí upravenou kontingenční tabulku i s nově vypočtenými očekávanými četnostmi. Z tabulky je zřejmé, že došlo

ke sloučení vyučených osob s maturitou s osobami se středoškolským vzděláním a také osob s vyšším odborným vzděláním a vysokoškolským vzděláním. Tato kontingenční tabulka dle metodiky splňuje podmínky pro užití χ^2 testu.

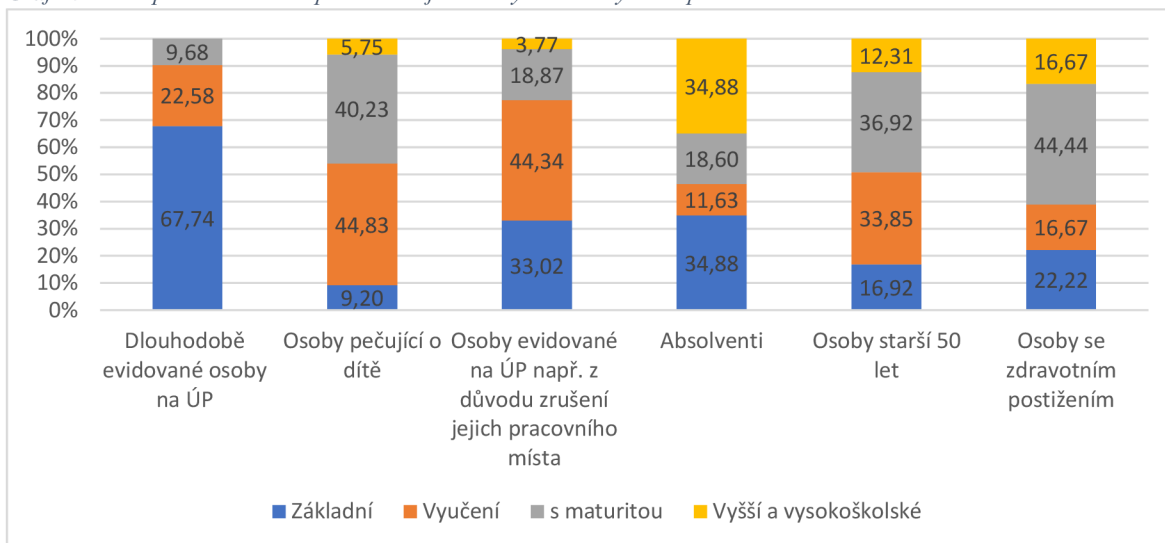
K této tabulce byl sestaven i níže uvedený graf č.40, který znázorňuje rozložení dosaženého vzdělání respondentů v jednotlivých rizikových skupinách. Například si lze všimnout, že riziková skupina dlouhodobě evidovaných na ÚP je téměř ze 68 % tvořena osobami se základním vzděláním a také zde nejsou zastoupeny osoby s vyšším a vysokoškolským vzděláním. Ve skupině osob pečujících o dítě se nachází pouze 5,75 % osob s vyšším a vysokoškolským vzděláním a 9,20 % osob se základním vzděláním. Největším podílem jsou zde zastoupeny osoby s vyučením a to 44,83 %. U skupiny osob se zdravotním postižením jsou 44,44 % zastoupeny osoby s maturitou. Stejným procentem jsou v této skupině zastoupeny osoby vyučené a osoby s vyšším a vysokoškolským vzděláním. U skupiny absolventů jsou rovnocenně s 34,88 % zastoupeny osoby s vyšším a vysokoškolským vzděláním a osoby se základním vzděláním. Pouze 11,63 % jsou zde zastoupeny osoby vyučené. U skupiny osob evidovaných v důsledku zrušení jejich pracovních míst jsou 44,34 % zastoupeny osoby s vyučením. Pouhými 3,77 % jsou zde zastoupeny osoby s vyšším a vysokoškolským vzděláním.

Tabulka 12 Upravená kontingenční tabulka s očekávanými četnostmi pro testování 1.hypotézy

	Dlouhodobě evidované osoby na ÚP		Osoby pečující o dítě		Osoby evidované na ÚP např. z důvodu zrušení jejich pracovního místa		Absolventi		Osoby starší 50 let		Osoby se zdravotním postižením		Celkem
	n_{ij}	o_{ij}	n_{ij}	o_{ij}	n_{ij}	o_{ij}	n_{ij}	o_{ij}	n_{ij}	o_{ij}	n_{ij}	o_{ij}	
Základní	21	8,33	8	23,37	35	28,47	15	11,55	11	17,48	4	4,83	94
Vyučení	7	10,89	39	30,57	47	37,25	5	15,11	22	22,84	3	6,33	123
S maturitou	3	8,68	35	24,36	20	29,68	8	12,04	24	18,2	8	5,04	98
Vyšší a vysokoškolské	0	3,1	5	8,7	4	10,6	15	4,3	8	6,5	3	1,8	35
Celkem	31		87		106		43		65		18		350

Zdroj: Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

Graf 40 Zastoupení vzdělání respondentů v jednotlivých rizikových skupinách v %



Zdroj: Vlastní zpracování v MS Excel

Testové kritérium

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^s \frac{(n_{ij} - o_{ij})^2}{o_{ij}} = \underline{102,285}$$

Kritický obor

$$K = \{\chi^2 \geq \chi_{\alpha}^2 [(r - 1)(s - 1)]\}$$

$$K = \{102,285 \geq \chi_{0,05}^2 [(4 - 1)(6 - 1)]\}$$

$$K = \{102,285 \geq \chi_{0,05}^2 (15)\}$$

$$K = \{102,285 \geq 24,996\}$$

Kritický obor je splněn, a proto lze zamítnout H_0 a přijmout H_1 , která říká, že příslušnost k rizikové skupině je závislá na dosaženém vzdělání.

Pearsonův koeficient kontingence

$$C = \sqrt{\frac{\chi^2}{n + \chi^2}}$$

$$C = \sqrt{\frac{102,285}{350 + 102,285}}$$

$$C = \underline{0,476}$$

Dle Pearsonova koeficientu kontingence je síla závislosti mezi příslušností k rizikové skupině a dosaženým vzděláním středně silná.

2. Hypotéza: Ochota za práci dojíždět není závislá na příslušnosti k rizikové skupině

H_0 : Ochota za práci dojíždět není závislá na příslušnosti k rizikové skupině

H_1 : Ochota za práci dojíždět je závislá na příslušnosti k rizikové skupině

Tabulka 13 Kontingenční tabulka s vypočtenými očekávanými četnostmi pro testování 2. hypotézy

	Dlouhodobě evidované osoby na ÚP		Osoby pečující o dítě		Osoby evidované na ÚP např. z důvodu zrušení jejich pracovního místa		Absolventi		Osoby starší 50 let		Osoby se zdravotním postižením		Celkem
	n _{ij}	o _{ij}	n _{ij}	o _{ij}	n _{ij}	o _{ij}	n _{ij}	o _{ij}	n _{ij}	o _{ij}	n _{ij}	o _{ij}	
Ochota dojíždět – ANO	16	23,47	69	65,87	86	80,26	34	32,56	49	49,21	11	13,63	265
Ochota dojíždět – NE	9	4,16	10	11,68	12	14,23	5	5,77	8	8,73	3	2,42	47
Ochota dojíždět – NEVÍM	6	3,37	8	9,45	8	11,51	4	4,67	8	7,06	4	1,95	38
Celkem	31		87		106		43		65		18		350

Zdroj: Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

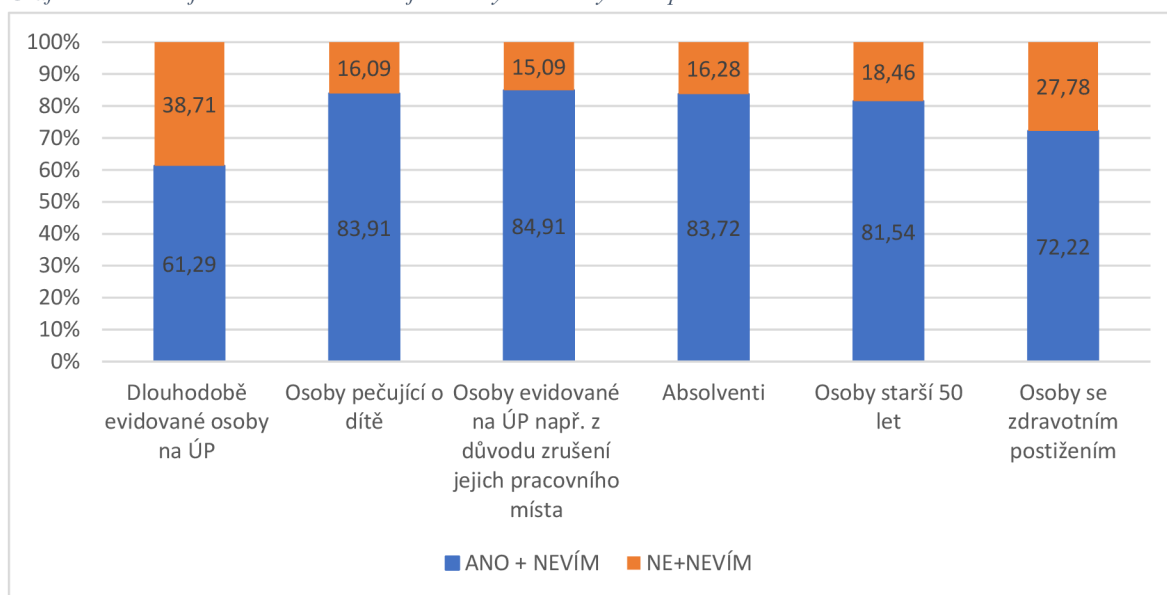
Tabulka č.13 představuje kontingenční tabulku, která vizualizuje vztah mezi rizikovou skupinou a ochotou dojíždět do zaměstnání. Protože tabulka nespĺňuje podmínky pro užití χ^2 testu byla vytvořena níže uvedená tabulka č.14, z které lze vyčíst, že došlo k rozdělení respondentů, kteří byli nerozhodní a vybrali možnost nevím, rovným dílem ke zbývajícím řádkům. Tato tabulka již splňuje podmínky pro užití χ^2 testu. K této tabulce byl sestaven i níže uvedený graf č. 41, který znázorňuje procentuální podíly ochotných respondentů dojíždět do zaměstnání v jednotlivých rizikových skupinách. Lze si všimnout, že ve čtyřech rizikových skupinách je zastoupení osob, kterým by dojíždění do zaměstnání nevadilo téměř stejné. Lze tedy předpokládat, že bude potvrzena H_0 .

Tabulka 14 Upravená kontingenční tabulka s očekávanými četnostmi pro testování 2. hypotézy

	Dlouhodobě evidované osoby na ÚP		Osoby pečující o dítě		Osoby evidované na ÚP např. z důvodu zrušení jejich pracovního místa		Absolventi		Osoby starší 50 let		Osoby se zdravotním postižením		Celkem
	n _{ij}	o _{ij}	n _{ij}	o _{ij}	n _{ij}	o _{ij}	n _{ij}	o _{ij}	n _{ij}	o _{ij}	n _{ij}	o _{ij}	
Ochota dojíždět – ANO + NEVÍM	19	25,15	73	70,59	90	86,01	36	34,89	53	52,74	13	14,61	284
Ochota dojíždět – NE + NEVÍM	12	5,85	14	16,41	16	19,99	7	8,11	12	12,26	5	3,39	66
Celkem	31		87		106		43		65		18		350

Zdroj: Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

Graf 41 Ochota dojíždět do zaměstnání v jednotlivých rizikových skupinách v %



Zdroj: Vlastní zpracování v MS Excel

Testové kritérium

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^s \frac{(n_{ij} - o_{ij})^2}{o_{ij}} = \underline{\underline{10,523}}$$

Kritický obor

$$K = \{\chi^2 \geq \chi_{\alpha}^2 [(r - 1)(s - 1)]\}$$

$$K = \{10,523 \geq \chi_{0,05}^2 [(2 - 1)(6 - 1)]\}$$

$$K = \{10,523 \geq \chi_{0,05}^2 (5)\}$$

$$K = \{10,523 \geq 11,071\}$$

Kritický obor není splněn, proto je přijata H_0 , která říká že ochota za práci dojíždět není závislá na příslušnosti k rizikové skupině.

3. Hypotéza: U jednotlivých rizikových skupin se neliší představa o měsíční hrubé mzdě, za kterou jsou ochotni pracovat.

H_0 : U jednotlivých rizikových skupin se neliší představa o měsíční hrubé mzdě, za kterou jsou ochotni pracovat.

H_1 : U jednotlivých rizikových skupin se liší představa o měsíční hrubé mzdě, za kterou jsou ochotni pracovat.

Tabulka 15 Kontingenční tabulka s vypočtenými očekávanými četnostmi pro testování 3.hypotézy

	Dlouhodobě evidované osoby na ÚP		Osoby pečující o dítě		Osoby evidované na ÚP např. z důvodu zrušení jejich pracovního místa		Absolventi		Osoby starší 50 let		Osoby se zdravotním postižením		Celkem
	n _{ij}	o _{ij}	n _{ij}	o _{ij}	n _{ij}	o _{ij}	n _{ij}	o _{ij}	n _{ij}	o _{ij}	n _{ij}	o _{ij}	
15 200 – 19 999 Kč	6	1,95	4	5,47	3	6,66	2	2,70	4	4,09	3	1,13	22
20 000 – 24 999 Kč	6	6,73	14	18,89	22	23,02	7	9,34	25	14,11	2	3,91	76
25 000 – 29 999 Kč	7	9,92	15	27,84	57	33,92	9	13,76	19	20,80	5	5,76	112
30 000 – 34 999 Kč	5	3,81	20	10,69	3	13,02	8	5,28	3	7,99	4	2,21	43
35 000 – 39 999 Kč	4	5,67	27	15,91	12	19,38	9	7,86	10	11,89	2	3,29	64
40 000 – 44 999 Kč	1	0,80	1	2,24	2	2,73	3	1,11	2	1,67	0	0,46	9
45 000 Kč a více	2	2,13	6	5,97	7	7,27	5	2,95	2	4,46	2	1,23	24
Celkem	31		87		106		43		65		18		350

Zdroj: Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

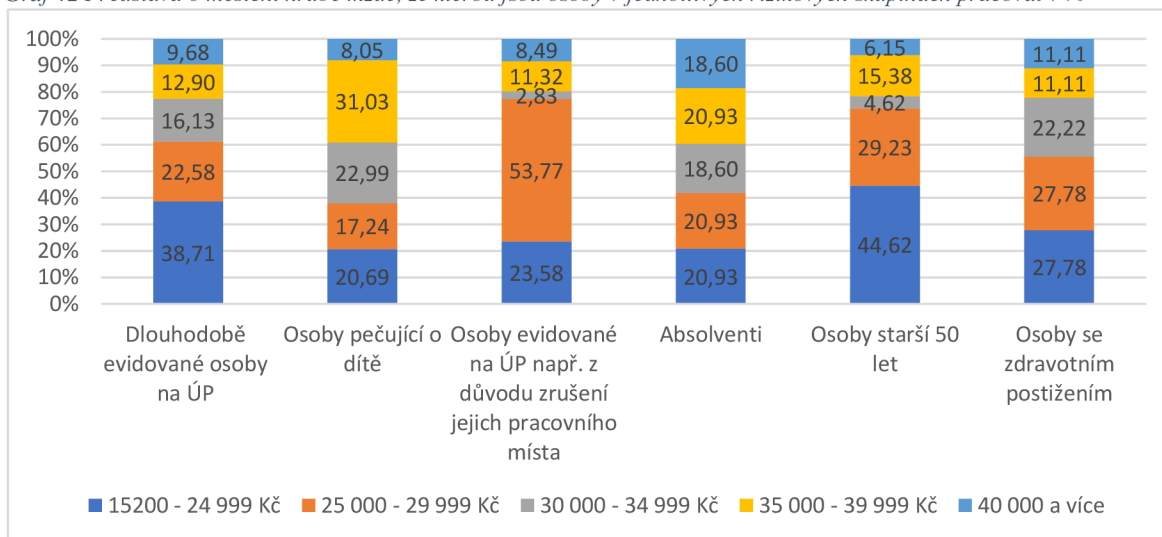
Tabulka č. 15 představuje kontingenční tabulku, která vizualizuje vztah mezi sledovanými znaky tedy rizikovou skupinou a představou o měsíční hrubé mzdě, za kterou by byly osoby v jednotlivých skupinách ochotni pracovat. Jelikož tabulka nesplňuje podmínky pro užití χ^2 testu byla dle metodiky vytvořena následující tabulka č.16, z které lze vyčíst, že došlo ke sloučení řádku 15 200 – 19 999 Kč s 20 000 – 24 999 Kč a řádku 40 000 – 44 999 Kč s 45 000 Kč a více. Tato tabulka již splňuje podmínky pro užití χ^2 testu. K této tabulce byl sestaven i níže uvedený graf č. 42, který znázorňuje procentuální zastoupení představ osob v jednotlivých rizikových skupinách o měsíční hrubé mzdě. Z grafu lze vyčíst, že ve skupinách osob evidovaných na ÚP např. z důvodu zrušení jejich pracovního místa a osob starších 50 let jsou pouze 2,83 % a 4,62 % zastoupeny osoby, které jsou ochotny pracovat za měsíční hrubou mzdu 30 000 – 34 999 Kč. U obou těchto rizikových skupin si lze všimnout, že jsou ze 77,35 % a 73,85 % tvořeny osobami, které jsou ochotny pracovat za nižší hrubé mzdy. Naopak u skupin osob pečujících o dítě a absolventů jsou více zastoupeny osoby, které jsou ochotny pracovat za vyšší mzdy. U osob pečujících o dítě je 22,99 % osob ochotných pracovat za 30 000 – 34 999 Kč, dalších 31,03 % pak za 35 000 – 39 999 Kč a 8,05 % by nebylo ochotných pracovat za méně než 40 000 Kč. Ve skupině absolventů by za méně než 40 000 Kč hrubého měsíčně nebylo ochotných pracovat dokonce 18,60% osob.

Tabulka 16 Upravená kontingenční tabulka s očekávanými četnostmi pro testování 3.hypotézy.

	Dlouhodobě evidované osoby na ÚP		Osoby pečující o dítě		Osoby evidované na ÚP např. z důvodu zrušení jejich pracovního místa		Absolventi		Osoby starší 50 let		Osoby se zdravotním postižením		Celkem
	n _{ij}	o _{ij}	n _{ij}	o _{ij}	n _{ij}	o _{ij}	n _{ij}	o _{ij}	n _{ij}	o _{ij}	n _{ij}	o _{ij}	
15 200 – 24 999 Kč	12	8,68	18	24,36	25	29,68	9	12,04	29	18,20	5	5,04	98
25 000 – 29 999 Kč	7	9,92	15	27,84	57	33,92	9	13,76	19	20,80	5	5,76	112
30 000 – 34 999 Kč	5	3,81	20	10,69	3	13,02	8	5,28	3	7,99	4	2,21	43
35 000 – 39 999 Kč	4	5,67	27	15,91	12	19,38	9	7,86	10	11,89	2	3,29	64
40 000 Kč a více	3	2,92	7	8,20	9	9,99	8	4,05	4	6,13	2	1,70	33
Celkem	31		87		106		43		65		18		350

Zdroj: Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

Graf 42 Představa o měsíční hrubé mzdě, ze kterou jsou osoby v jednotlivých rizikových skupinách pracovat v %



Zdroj: Vlastní zpracování v MS Excel

Testové kritérium

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^s \frac{(n_{ij} - o_{ij})^2}{o_{ij}} = \underline{74,306}$$

Kritický obor

$$K = \{\chi^2 \geq \chi_{\alpha}^2 [(r - 1)(s - 1)]\}$$

$$K = \{74,306 \geq \chi_{0,05}^2 [(5 - 1)(6 - 1)]\}$$

$$K = \{74,306 \geq \chi_{0,05}^2 (20)\}$$

$$K = \{74,306 \geq 31,410\}$$

Kritický obor je splněn, a proto lze zamítnout H_0 a přijmout H_1 , která říká, že u jednotlivých rizikových skupin se liší představa o měsíční hrubé mzdě, za kterou jsou ochotni pracovat.

Pearsonův koeficient kontingence

$$C = \sqrt{\frac{\chi^2}{n + \chi^2}}$$

$$C = \sqrt{\frac{74,306}{350 + 74,306}}$$

$$C = \underline{0,418}$$

Dle Pearsonova koeficientu kontingence je síla závislosti mezi příslušností k rizikové skupině a představou o měsíční hrubé mzdě, za kterou jsou respondenti ochotni pracovat je středně silná.

4. Hypotéza: S věkem se neliší způsob hledání zaměstnání

H_0 : S věkem se neliší způsob hledání zaměstnání.

H_1 : S věkem se liší způsob hledání zaměstnání.

Následující tabulka č. 17 zobrazuje kontingenční tabulku, která vizualizuje vztah mezi věkem respondentů a způsobem, jak nejčastěji hledají nové zaměstnání. Protože tato tabulka dle metodiky nesplňuje podmínky pro užití χ^2 testu byla vytvořena následující tabulka č. 18, z které lze vyčíst, že došlo ke sloučení osob ve věku 15-24 let s osobami ve věku 25-29 let a také osob ve věku 50-59 let s osobami ve věku 60 a více let. Tato tabulka již splňuje podmínky pro užití χ^2 testu. K tabulce byl sestaven i níže uvedený graf č. 43, který znázorňuje procentuální věkové rozložení respondentů podle způsobu, jakým nejčastěji hledají nové zaměstnání.

Tabulka 17 Kontingenční tabulka s vypočtenými očekávanými četnostmi pro testování 4. hypotézy

	ÚP		Rodinu, přátele a známé		Inzerce		Internet a sociální sítě		Nové zaměstnání nehledám		Celkem
	n_{ij}	o_{ij}	n_{ij}	o_{ij}	n_{ij}	o_{ij}	n_{ij}	o_{ij}	n_{ij}	o_{ij}	
15–24 let	0	1,48	7	15,04	0	6,18	40	20,41	0	3,89	47
25–29 let	0	0,75	5	7,68	0	3,15	18	10,42	1	1,99	24
30–39 let	0	1,95	20	19,84	0	8,15	38	26,93	4	5,14	62
40–49 let	1	2,61	27	26,56	0	10,91	46	36,05	9	6,88	83
50–59 let	4	3,08	50	31,36	26	12,88	10	42,56	8	8,12	98
60 a více let	6	1,13	3	11,52	20	4,73	0	15,63	7	2,98	36
Celkem	11		112		46		152		29		350

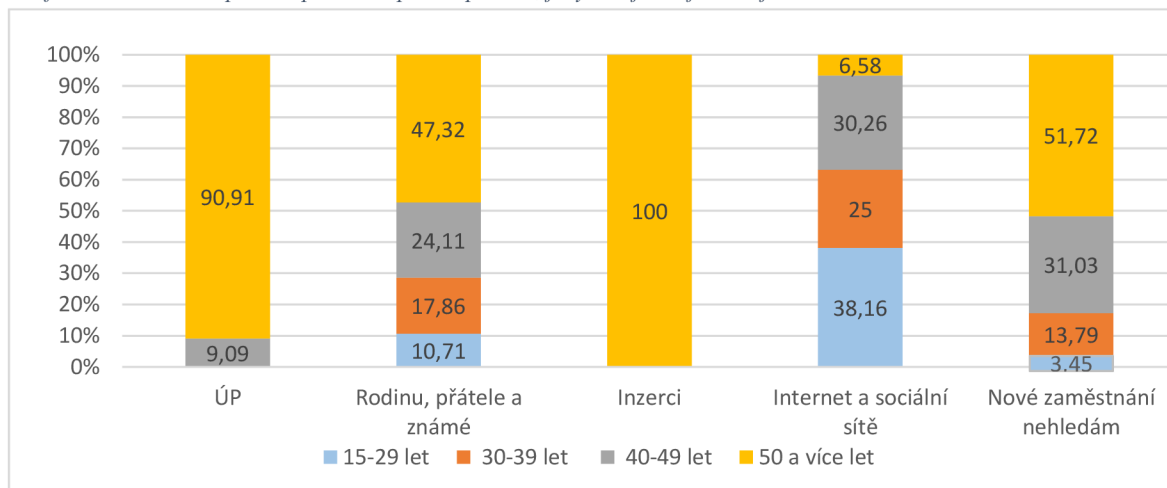
Zdroj: Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

Tabulka 18 Upravená kontingenční tabulka s očekávanými četnostmi pro testování 4. hypotézy

	ÚP		Rodinu, přátele a známé		Inzerce		Internet a sociální sítě		Nové zaměstnání nehledám		Celkem
	n _{ij}	o _{ij}	n _{ij}	o _{ij}	n _{ij}	o _{ij}	n _{ij}	o _{ij}	n _{ij}	o _{ij}	
25–29 let	0	2,23	12	22,72	0	9,33	58	30,83	1	5,88	71
30–39 let	0	1,95	20	19,84	0	8,15	38	26,93	4	5,14	62
40–49 let	1	2,61	27	26,56	0	10,91	46	36,05	9	6,88	83
50 a více let	10	4,21	53	42,88	46	17,61	10	58,19	15	11,10	134
Celkem	11		112		46		152		29		350

Zdroj: Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

Graf 43 Věkové zastoupení respondentů podle způsobu, jakým nejčastěji hledají nové zaměstnání v %



Zdroj: Vlastní zpracování v MS Excel

Z výše uvedeného grafu č.43, lze vyčíst, že inzerce k nalezení nového zaměstnání využívají pouze osoby ve věku 50 a více let. Podobně je to s hledáním zaměstnání přes ÚP, který využívají z 90,91 % osoby starší 50 let a z 9,09 % osoby ve věku 40-49 let. Naopak přes internet a sociální sítě hledají nejčastěji zaměstnání věkové skupiny 15-29 let a 30-39 let.

Testové kritérium

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^s \frac{(n_{ij} - o_{ij})^2}{o_{ij}} = \underline{172,21}$$

Kritický obor

$$K = \{\chi^2 \geq \chi_{\alpha}^2 [(r - 1)(s - 1)]\}$$

$$K = \{172,21 \geq \chi_{0,05}^2 [(4 - 1)(5 - 1)]\}$$

$$K = \{172,21 \geq \chi_{0,05}^2 (12)\}$$

$$K = \{172,21 \geq 21,026\}$$

Kritický obor je splněn, a proto lze zamítnout H_0 a přijmout H_1 , která říká, že s věkem se liší způsob hledání zaměstnání.

Pearsonův koeficient kontingence

$$C = \sqrt{\frac{\chi^2}{n + \chi^2}}$$

$$C = \sqrt{\frac{172,21}{350 + 172,21}}$$

$$C = \underline{0,574}$$

Dle Pearsonova koeficientu kontingence je síla závislosti mezi příslušností k věkové skupině a způsobem hledání zaměstnání středně silná.

5. Hypotéza: S věkem se neliší ochota pracovat v zaměstnání, kde je vyžadován cizí jazyk

H_0 : S věkem se neliší ochota pracovat v zaměstnání, kde je vyžadován cizí jazyk.

H_1 : S věkem se liší ochota pracovat v zaměstnání, kde je vyžadován cizí jazyk.

Tabulka 19 Kontingenční tabulka s vypočtenými očekávanými četnostmi pro testování 5. hypotézy

	Ochotní		Neochotní		Nerozhodnutí		Celkem
	n_{ij}	o_{ij}	n_{ij}	o_{ij}	n_{ij}	o_{ij}	
15–24 let	36	24,98	7	19,87	4	2,15	47
25–29 let	20	12,75	4	10,15	0	1,10	24
30–39 let	44	32,95	16	26,22	2	2,83	62
40–49 let	42	44,11	37	35,10	4	3,79	83
50–59 let	38	52,08	56	41,44	4	4,48	98
60 a více let	6	19,13	28	15,22	2	1,65	36
Celkem	186		148		16		350

Zdroj: Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

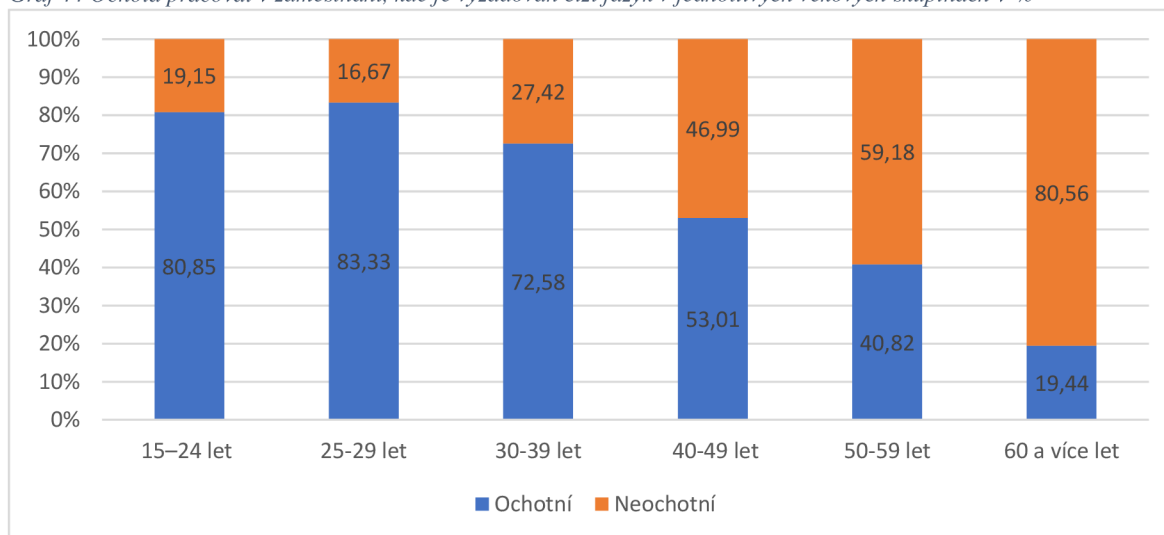
Výše uvedená tabulka č.19 vizualizuje vztah mezi dvěma sledovanými znaky, tedy věkem respondentů a ochotou pracovat v zaměstnání, kde je vyžadován cizí jazyk. Protože tabulka nespĺňuje podmínky pro užití χ^2 testu byla vytvořena níže uvedená tabulka č.20, z které lze vyčíst, že došlo k rozdělení nerozhodných respondentů rovným dílem ke zbylým sloupcům. Tato tabulka již splňuje podmínky pro užití χ^2 testu. K této tabulce byl sestaven i níže uvedený graf č. 44, který znázorňuje ochotu pracovat v zaměstnání, kde je vyžadován cizí jazyk v jednotlivých věkových skupinách. Lze si všimnout, že s narůstajícím věkem ochota nastoupit do zaměstnání, ve kterém je nutností používat cizí jazyk klesá.

Tabulka 20 Upravená kontingenční tabulka s očekávanými četnostmi pro testování 4. hypotézy

	Ochotní		Neochotní		Celkem
	n _{ij}	o _{ij}	n _{ij}	o _{ij}	
15–24 let	38	24,98	9	19,87	47
25–29 let	20	12,75	4	10,15	24
30–39 let	45	32,95	17	26,22	62
40–49 let	44	44,11	39	35,10	83
50–59 let	40	52,08	58	41,44	98
60 a více let	7	19,13	29	15,22	36
Celkem	194		156		350

Zdroj: Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

Graf 44 Ochota pracovat v zaměstnání, kde je vyžadován cizí jazyk v jednotlivých věkových skupinách v %



Zdroj: Vlastní zpracování v MS Excel

Testové kritérium

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^s \frac{(n_{ij} - o_{ij})^2}{o_{ij}} = \underline{54,78}$$

Kritický obor

$$K = \{\chi^2 \geq \chi_{\alpha}^2 [(r - 1)(s - 1)]\}$$

$$K = \{54,78 \geq \chi_{0,05}^2 [(6 - 1)(2 - 1)]\}$$

$$K = \{54,78 \geq \chi_{0,05}^2 (5)\}$$

$$K = \{54,78 \geq 11,071\}$$

Kritický obor je splněn, a proto lze zamítnout H_0 a přijmout H_1 , která říká, že s věkem se liší ochota pracovat v zaměstnání, kde je vyžadován cizí jazyk.

Pearsonův koeficient kontingence

$$C = \sqrt{\frac{\chi^2}{n + \chi^2}}$$

$$C = \sqrt{\frac{54,78}{350 + 54,78}}$$

$$C = \underline{\underline{0,368}}$$

Dle Pearsonova koeficientu kontingence je síla závislosti mezi příslušností k věkové skupině a ochotou pracovat v zaměstnání, kde je vyžadován cizí jazyk středně silná.

6. Hypotéza: S dosaženým vzděláním se neliší ochota nastoupit za minimální mzdu

H₀: S dosaženým vzděláním se neliší ochota nastoupit za minimální mzdu

H₁: S dosaženým vzděláním se liší ochota nastoupit za minimální mzdu

Tabulka 21 Kontingenční tabulka s vypočtenými očekávanými četnostmi pro testování 6. hypotézy

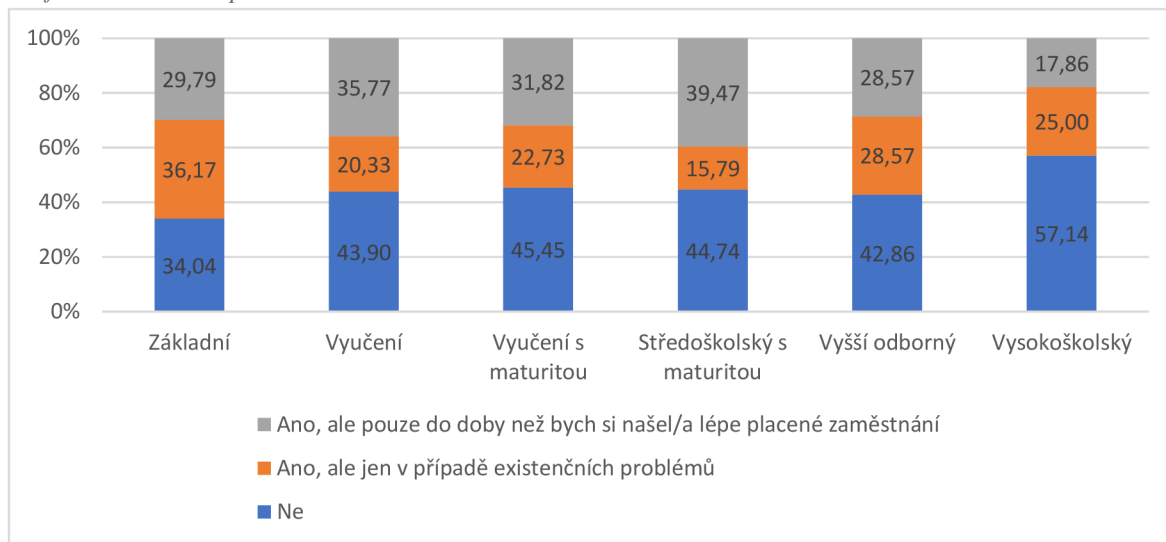
	Ne		Ano, ale jen v případě existenčních problémů		Ano, ale pouze do doby, než bych si našel/a lépe placené zaměstnání		Celkem
	n _{ij}	o _{ij}	n _{ij}	o _{ij}	n _{ij}	o _{ij}	
Základní	32	40,02	34	22,83	28	31,15	94
Vyučení	54	52,36	25	29,87	44	40,77	123
Vyučení s maturitou	10	9,37	5	5,34	7	7,29	22
Středoškolský s maturitou	34	32,35	12	18,46	30	25,19	76
Vyšší odborný	3	2,98	2	1,70	2	2,32	7
Vysokoškolský	16	11,92	7	6,80	5	9,28	28
Celkem	149		85		106		350

Zdroj: Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

Výše uvedená tabulka č.21 uvádí vztah mezi dosaženým vzděláním respondentů a jejich ochotou pracovat za minimální mzdu. Dle metodiky tato tabulka splňuje podmínky pro užití χ^2 testu. K této tabulce byl sestaven i níže uvedený graf č. 45, z kterého lze vyčíst, že ve skupině osob s vysokoškolským vzděláním by za minimální mzdu nebylo ochotných pracovat 57,14 % z nich. Dalších 25,00 % vysokoškoláků by za minimální mzdu pracovalo, ale pouze v případě existenčních problémů. Zbýlých 17,86 % by bylo ochotných za minimální mzdu pracovat, dokud by si nenašli lépe placené zaměstnání. Oproti tomu ve skupině osob se základním vzděláním by za minimální mzdu nepracovalo 34,04 % osob. V případě existenčních problémů by bylo ochotných za minimální mzdu pracovat 36,17 % osob se základním vzděláním a zbylých 29,79 % osob pouze do doby,

než by si našlo lépe placené pracovní místo. V ostatních skupinách je pak procentuální rozložení osob s jednotlivými postoji nastoupit do práce za minimální mzdu téměř stejné. Z grafu nelze vyčíst žádné velké rozdíly, lze proto předpokládat, že bude přijata nulová hypotéza.

Graf 45 Ochota nastoupit do zaměstnání za minimální mzdu v závislosti na dosaženém vzdělání



Zdroj: Vlastní zpracování v MS Excel

Testové kritérium

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^s \frac{(n_{ij} - o_{ij})^2}{o_{ij}} = \underline{15,31}$$

Kritický obor

$$K = \{\chi^2 \geq \chi_{\alpha}^2 [(r - 1)(s - 1)]\}$$

$$K = \{15,31 \geq \chi_{0,05}^2 [(6 - 1)(3 - 1)]\}$$

$$K = \{15,31 \geq \chi_{0,05}^2 (10)\}$$

$$K = \{15,31 \geq 18,307\}$$

Kritický obor není splněn, proto je přijata H_0 , která říká že s dosaženým vzděláním se neliší ochota nastoupit do zaměstnání za minimální mzdu.

7. Hypotéza: S dosaženým vzděláním se neliší ochota pracovat v zaměstnání se směnným provozem

H_0 : S dosaženým vzděláním se neliší ochota pracovat v zaměstnání se směnným provozem

H_1 : S dosaženým vzděláním se liší ochota pracovat v zaměstnání se směnným provozem

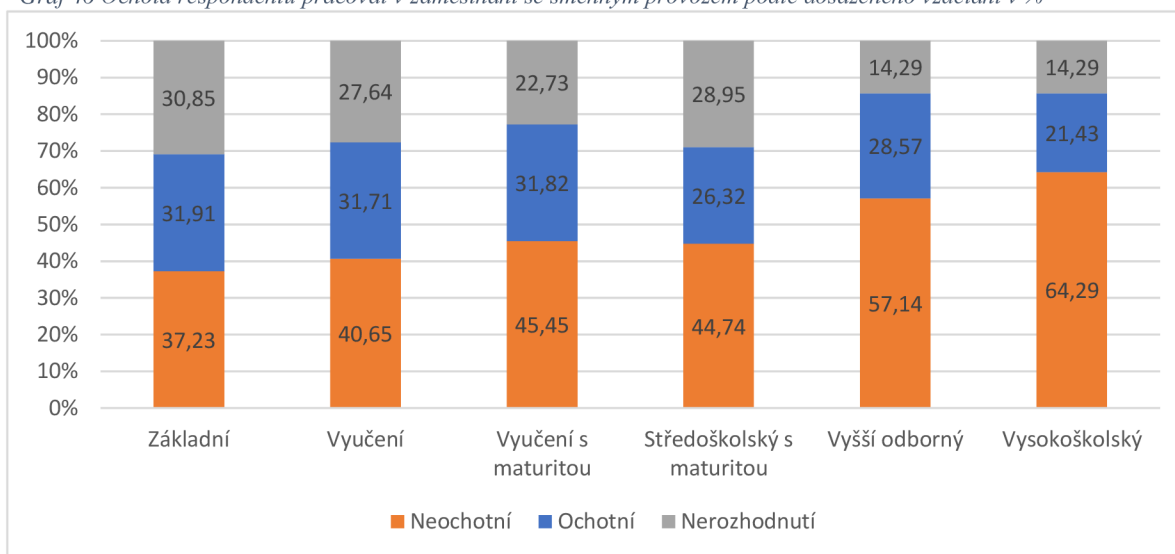
Tabulka 22 Kontingenční tabulka s vypočtenými očekávanými četnostmi pro testování 7. hypotézy

	Neochotní		Ochotní		Nerozhodnutí		Celkem
	n _{ij}	o _{ij}	n _{ij}	o _{ij}	n _{ij}	o _{ij}	
Základní	50	46,73	28	24,71	16	22,56	94
Vyučení	65	61,15	30	32,33	28	29,52	123
Vyučení s maturitou	16	10,94	4	5,78	2	5,28	22
Středoškolský s maturitou	30	37,78	26	19,98	20	18,24	76
Vyšší odborný	3	3,48	2	1,84	2	1,68	7
Vysokoškolský	10	13,92	2	7,36	16	6,72	28
Celkem	174		92		84		350

Zdroj: Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

Výše uvedená tabulka č. 22 představuje kontingenční tabulku, která uvádí vztah mezi dvěma sledovanými znaky, tedy dosaženým vzděláním respondentů a jejich ochotou pracovat v zaměstnání se směnným provozem. Dle metodiky tato tabulka splňuje podmínky pro užití χ^2 testu, a proto byl k této tabulce sestaven i níže uvedený graf č. 46

Graf 46 Ochota respondentů pracovat v zaměstnání se směnným provozem podle dosaženého vzdělání v %



Zdroj: Vlastní zpracování v MS Excel

Z výše uvedeného grafu lze vyčíst, že se zvyšujícím se vzděláním neochota pracovat v zaměstnání se směnným provozem mírně stoupá. Nejméně ochotní pracovat na směny jsou osoby s vysokoškolským vzděláním. V ostatních skupinách se podíl osob, kterým by práce ve směnném provozu nevadila pohybuje v rozmezí 26,32 - 31,91 %. Nejsou zde tedy markantní rozdíly. Podobně je to i u osob nerozhodnutých. Z grafu je zřejmé, že nejméně těchto osob bylo vysokoškolsky vzdělaných a s vyšším odborným vzděláním. Naopak největší procento nerozhodnutých respondentů bylo se základním vzděláním. Ve zbylých skupinách jsou nerozhodnuté osoby zastoupeny

v rozmezí 22,73 - 28,95 %, ani zde tedy nejsou velké rozdíly. Lze tedy předpokládat, že bude potvrzena nulová hypotéza.

Testové kritérium

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^s \frac{(n_{ij} - o_{ij})^2}{o_{ij}} = \underline{14,42}$$

Kritický obor

$$K = \{\chi^2 \geq \chi_{\alpha}^2 [(r - 1)(s - 1)]\}$$

$$K = \{14,42 \geq \chi_{0,05}^2 [(6 - 1)(3 - 1)]\}$$

$$K = \{14,42 \geq \chi_{0,05}^2 (10)\}$$

$$K = \{14,42 \geq 18,307\}$$

Kritický obor není splněn, proto je přijata H_0 , která říká že s dosaženým vzděláním se neliší ochota pracovat v zaměstnání se směnným provozem.

8. Hypotéza: S dosaženým vzděláním se neliší ochota pracovat v zaměstnání, kde je vyžadována manuální a fyzická práce

H_0 : S dosaženým vzděláním se neliší ochota pracovat v zaměstnání, kde je vyžadována manuální a fyzická práce

H_1 : S dosaženým vzděláním se liší ochota pracovat v zaměstnání, kde je vyžadována manuální a fyzická práce

Tabulka 23 Kontingenční tabulka s vypočtenými očekávanými četnostmi pro testování 8. hypotézy

	Neochotní		Ochotní		Nerozhodnutí		Celkem
	n_{ij}	o_{ij}	n_{ij}	o_{ij}	n_{ij}	o_{ij}	
Základní	10	17,73	82	70,63	2	5,64	94
Vyučení	11	23,19	110	92,43	2	7,38	123
Vyučení s maturitou	3	4,15	17	16,53	2	1,32	22
Středoškolský s maturitou	20	14,33	49	57,11	7	4,56	76
Vyšší odborný	4	1,32	1	5,26	2	0,42	7
Vysokoškolský	18	5,28	4	21,04	6	1,68	28
Celkem	66		263		21		350

Zdroj: Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

Výše uvedená tabulka č. 23 vizualizuje vztah mezi dvěma sledovanými znaky, tedy dosaženým vzděláním respondentů a ochotou pracovat v zaměstnání, kde je vyžadována manuální a fyzická práce. Protože tabulka nespĺňuje podmínky pro užití χ^2 testu byla vytvořena níže uvedená tabulka č. 24, z které lze vyčíst, že došlo k rozdělení nerozhodných respondentů rovným dílem ke zbylým sloupcům. Tato tabulka již splňuje podmínky pro užití χ^2 testu. K této tabulce byl sestaven i níže uvedený graf č. 47,

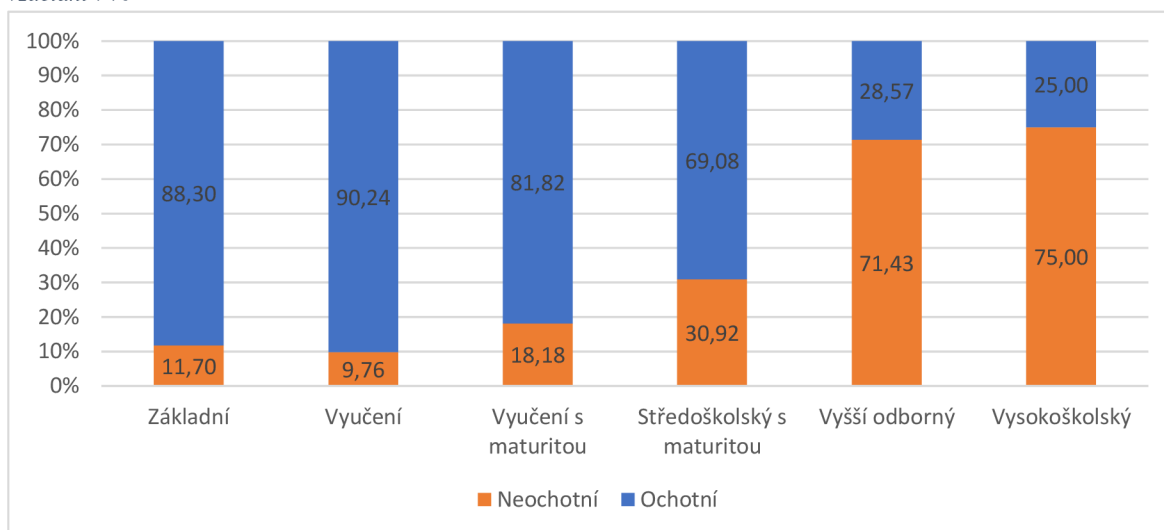
který znázorňuje ochotu pracovat v zaměstnání, kde je vyžadována manuální a fyzická práce podle dosaženého vzdělání.

Tabulka 24 Upravená kontingenční tabulka s očekávanými četnostmi pro testování 8. hypotézy

	Neochotní		Ochotní		Celkem
	n _{ij}	o _{ij}	n _{ij}	o _{ij}	
Základní	11	20,55	83	73,45	94
Vyučení	12	26,88	111	96,12	123
Vyučení s maturitou	4	4,81	18	17,19	22
Středoškolský s maturitou	23,5	16,61	52,5	59,39	76
Vyšší odborný	5	1,53	2	5,47	7
Vysokoškolský	21	6,12	7	21,88	28
Celkem	76,5		273,5		350

Zdroj: Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

Graf 47 Ochota respondentů pracovat v zaměstnání, kde je vyžadována manuální a fyzická práce podle dosaženého vzdělání v %



Zdroj: Vlastní zpracování v MS Excel

Z výše uvedeného grafu č. 47 lze vyčíst, že se zvyšujícím se vzděláním klesá ochota respondentů pracovat v zaměstnání, kde je vyžadována manuální a fyzická práce. Ve skupině osob se základním vzděláním by fyzická a manuální práce nevadila 88,30 % dotázaných. Ve skupině respondentů s vyučením by bylo v takovém zaměstnání ochotných pracovat dokonce 90,24 % osob. Oproti tomu vysokoškolsky vzdělaných respondentů by bylo v takovém zaměstnání ochotných pracovat pouze 25,00 % osob.

Testové kritérium

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^s \frac{(n_{ij} - o_{ij})^2}{o_{ij}} = \underline{\underline{76,42}}$$

Kritický obor

$$K = \{\chi^2 \geq \chi_{\alpha}^2 [(r - 1)(s - 1)]\}$$

$$K = \{76,42 \geq \chi_{0,05}^2 [(6 - 1)(2 - 1)]\}$$

$$K = \{76,42 \geq \chi_{0,05}^2 (5)\}$$

$$K = \{76,42 \geq 11,071\}$$

Kritický obor je splněn, a proto lze zamítnout H_0 a přijmout H_1 , která říká, že s dosaženým vzděláním se liší ochota pracovat v zaměstnání, kde je vyžadována manuální a fyzická práce.

Pearsonův koeficient kontingence

$$C = \sqrt{\frac{\chi^2}{n + \chi^2}}$$

$$C = \sqrt{\frac{76,42}{350 + 76,42}}$$

$$C = 0,423$$

Dle Pearsonova koeficientu kontingence je síla závislosti mezi dosaženým vzděláním a ochotou pracovat v zaměstnání, kde je vyžadována manuální a fyzická práce středně silná.

5 Výsledky a diskuse

V této kapitole je nejprve zhodnocen vývoj nezaměstnanosti v okrese Beroun v územním srovnání a poté podle pohlaví, věku, dosaženého vzdělání a délky evidence na ÚP. Následně je zhodnoceno provedené dotazníkové šetření. Dále je vyhodnoceno ověření hypotéz a na závěr jsou navržena doporučení, jak situaci na trhu práce v okrese Beroun zlepšit.

5.1 Zhodnocení vývoje nezaměstnanosti v okrese Beroun

Na základě analýzy dat zveřejněných ČSÚ bylo zjištěno, že nejvyšší obecná míra nezaměstnanosti v České republice byla ve sledovaném období zaznamenána v roce 2010 a to 7,30 %. Hodnota podílu nezaměstnaných osob byla v České republice nejvyšší v roce 2013 a to 8,17 %. Oba ukazatele měly nejnižší hodnotu v roce 2019, kdy obecná míra nezaměstnanosti vykazovala 2,00 % a podíl nezaměstnaných osob 2,87 %. V roce 2020 byl u obou ukazatelů zaznamenán nárůst. Komparací podílu nezaměstnaných osob v jednotlivých krajích bylo zjištěno, že Středočeský kraj, ve kterém se nachází okres Beroun dlouhodobě vykazuje jednu z nižších nezaměstnaností. Dále bylo zjištěno, že až do roku 2013 nezaměstnanost ve všech krajích rostla. V tomto roce byla také zaznamenána vůbec nejvyšší hodnota podílu nezaměstnaných osob za celé sledované období a to 11,47 % v Ústeckém kraji. V následujících letech hodnoty ukazatele ve všech krajích postupně klesaly. Nejnižší hodnota za celé sledované období byla vykázána v roce 2019 v hlavním městě Praha a to 1,90 %. Zajímavý byl rok 2020, kdy se hlavní město Praha propadlo na 5. místo. Středočeský kraj byl s hodnotou ukazatele 3,52 % hned za ním na 6. místě. Nejnižší podíl nezaměstnaných osob byl zaznamenán v Pardubickém kraji a jeho hodnota činila 2,92 %. Naopak nejvyšší hodnoty dosáhl s 5,55 % Moravskoslezský kraj. Srovnáním podílu nezaměstnaných osob v jednotlivých okresech Středočeského kraje bylo zjištěno, že okres Beroun patří k okresům s nižší nezaměstnaností. Až do roku 2018 se držel na 5. příčce, v posledních dvou letech se před něj dostal okres Rakovník. Rovněž bylo zjištěno, že nezaměstnanost ve všech okresech Středočeského kraje rostla až do roku 2013. Poté začala ve všech okresech postupně klesat. V roce 2020 došlo k jejímu opětovnému růstu. Zvyšující se nezaměstnanost až do roku 2013 lze vysvětlit jako následek ekonomické krize započaté v roce 2008. V roce 2014 česká ekonomika krizi překonala a je sledován postupný pokles

až do roku 2018, přičemž v roce 2019 vykazovala nezaměstnanost podobné hodnoty. V posledním sledovaném roce došlo opět k nárůstu nezaměstnanosti, která byla způsobena následky pandemie onemocnění Covid-19, kdy celá řada lidí přišla o zaměstnání.

V okrese Beroun dosáhl podíl nezaměstnaných osob nejvyšší hodnoty v roce 2013 a to 6,78 %. Naopak nejnižší hodnota byla zaznamenána v roce 2019 a činila 2,56 %. V následujícím roce došlo ke zvýšení ukazatele o více než 1 procentní bod, a to na hodnotu 3,62 %. Také bylo zjištěno, že prognózovaná hodnota podílu nezaměstnaných osob pro rok 2021 3,36 % byla pouze o 0,02 % vyšší než skutečná hodnota ukazatele zveřejněná ČSÚ.

Dále bylo zjištěno, že v okrese Beroun se na nezaměstnanosti dlouhodobě více podílejí ženy než muži. Nejvyšší rozdíl byl zaznamenán v roce 2011, kdy podíl nezaměstnaných žen činil 7,07 % a byl o 0,84 % vyšší než podíl nezaměstnaných mužů. Naopak nejnižší rozdíl byl vykázan v roce 2019 a to 0,08 %. Rovněž bylo zjištěno, že prognóza pro rok 2021 očekávala pokles v nezaměstnanosti mužů na 3,00 %. Ve skutečnosti hodnota podílu činila 3,25 % a nedošlo tedy k tak velkému poklesu. Přesnější byla prognóza u podílu nezaměstnaných žen, kde očekávala snížení na 3,48 %. Ve skutečnosti nezaměstnanost žen klesla na 3,44 %. Analyzováním vývoje nezaměstnanosti podle věku bylo zjištěno, že až do roku 2014 se na nezaměstnanosti v okrese nejvíce podílely osoby ve věku 30-39 let. Nezaměstnanost v této věkové skupině byla vůbec nejvyšší v roce 2013, přičemž na ÚP bylo registrovaných 1 042 osob. V dalších letech, ale nezaměstnanost této skupiny začala klesat, a to až do takové míry, že od roku 2015 se na ni největší měrou podílejí osoby ve věku 50-59 let a v roce 2016 se před ni posouvá i skupina osob ve věku 40-49 let. Srovnáním podílu nezaměstnaných osob v jednotlivých věkových skupinách bylo zjištěno, že na nezaměstnanosti se podílejí téměř stejně. Zajímavým vývojem prošla nezaměstnanost osob ve věku 60 a více let. Zatímco od roku 2013 nezaměstnanost u všech věkových kategorií klesala, u této skupiny vykazovala rostoucí charakter až do roku 2015. V roce 2020 byla nezaměstnanost této skupiny poprvé za sledované období vyšší než nezaměstnanost osob ve věku 25-29 let. Nezaměstnanost této skupiny za celé sledované období klesla o více než polovinu a v roce 2020 měla na nezaměstnanosti nejnižší podíl. Prognóza pro rok 2021 předpovídala mírný pokles nezaměstnanosti u všech věkových skupin kromě skupiny 60 a více let, u které očekávala nepatrný nárůst nezaměstnanosti. V porovnání se skutečnými hodnotami roku 2021 bylo zjištěno, že prognóza byla poměrně úspěšná. K naplnění prognózy nedošlo pouze u věkové skupiny 50-59 let. Také bylo zjištěno, že nejméně jsou dlouhodobě

nezaměstnaností postiženy osoby s vyšším odborným a vysokoškolským vzděláním. Naopak největší nezaměstnanost je dlouhodobě vykazována u osob s vyučením bez maturity a osob se základním vzděláním a bez vzdělání. Porovnáním prognózy se skutečnými daty za rok 2021 bylo zjištěno, že u skupin osob: se základním vzděláním a bez vzdělání, vyučených, vyučených s maturitou a středním vzděláním bez maturity ve skutečnosti nedošlo k tak výraznému poklesu nezaměstnanosti, jak předpokládala prognóza. U osob se středním vzděláním a osob s vyšším vzděláním nedošlo k očekávanému poklesu nezaměstnanosti, neboť u těchto skupin nedošlo v roce 2021 ani k nárůstu ani poklesu nezaměstnanosti. Ani u osob s vysokoškolským vzděláním nebyla naplněna prognóza, protože v roce 2021 jejich nezaměstnanost klesla o 15 osob. Dále bylo zjištěno, že v okrese Beroun jsou dlouhodobě uchazeči o zaměstnání nejčastěji evidováni do 3 měsíců. Výjimkou byl ve sledovaném období pouze rok 2014, kdy nejvíce osob bylo na ÚP evidovaných déle než 24 měsíců. Dlouhodobě nejméně početnou skupinou jsou osoby evidované po dobu 9-12 měsíců. Prognóza předpokládala snížení nezaměstnanosti u všech skupin. Porovnáním prognózovaných hodnot se skutečnými daty za rok 2021 bylo zjištěno, že u všech skupin osob evidovaných do 12 měsíců opravdu došlo k poklesu nezaměstnanosti. Naopak u osob evidovaných déle než 12 měsíců nedošlo k naplnění prognózy. U těchto skupin byl zaznamenán nárůst nezaměstnanosti.

5.2 Zhodnocení dotazníkového šetření

Dotazníkovým šetřením bylo zjištěno, že v okrese Beroun jsou nezaměstnaností více postiženy ženy než muži. Tento výsledek odpovídá dlouhodobému vývoji a je v souladu se zveřejněnými daty ČSÚ (ČSÚ, 2022c). Tato skutečnost může být také způsobena diskriminací žen, která je podle Buchtové (2002, s. 113) způsobena především tím, že ženy jsou zatíženy péčí o děti a domácnost. Zaměstnavatelé tak často upřednostňují muže nebo ženy, které nemají závazky a touží po kariérním růstu.

Dále bylo zjištěno, že nejpočetnější věkovou skupinu zasaženou nezaměstnaností představují v okrese Beroun osoby ve věku 50–59 let (28 %). Následují je osoby ve věku 40–49 let (24 %) a 30–39 let (18 %). Dle dat ČSÚ tento výsledek koresponduje s vývojem nezaměstnanosti podle věku, kdy se tyto tři věkové skupiny na nezaměstnanosti v okrese podílejí největší měrou ve stejném pořadí již od roku 2016 (ČSÚ, 2022c). Jedním z důvodů může být demografický vývoj a stárnutí populace, čemuž odpovídá i zvyšující se průměrný věk obyvatel v okrese (ČSÚ, 2022d). Dalším důvodem může být dle Sirovátky a Mareše

(2003, s. 132) to, že osoby starší 50 let patří ke skupinám, které jsou více ohroženy nezaměstnaností. Většina zaměstnavatelů dává při výběru nových zaměstnanců přednost mladším uchazečům, kteří umí pracovat s moderními technologiemi, jsou schopni plynule hovořit cizími jazyky, jsou flexibilnější a nemají ještě špatné pracovní návyky. Naopak nejméně nezaměstnaností postiženou skupinou jsou v okrese Beroun osoby ve věku 25-29let (7 %).

Další otázka byla zaměřena na dosažené vzdělání respondentů, přičemž bylo zjištěno že nejvíce se v okrese Beroun na nezaměstnanosti podílejí osoby s vyučením bez maturity a osoby se základním vzděláním a bez vzdělání. Tato skutečnost může být způsobena tím, že podle Buchtové, Šmajse a Bolelouckého (2013, s. 334) tyto respondenti představují rizikovou skupinu osob bez vzdělání či s nízkou kvalifikací, přičemž často mají jen malý zájem nalézt pracovní uplatnění. V důsledku automatizace a technického pokroku bývají vylučováni z pracovního trhu a nahrazováni levnějšími stroji. Naopak nejmenší nezaměstnanost je v okrese Beroun vykazována u osob vyučených s maturitou a osob s vysokoškolským a vyšším odborným vzděláním. I tyto výsledky jsou v souladu se zveřejněnými daty ČSÚ. (ČSÚ, 2022c).

Další otázka byla zaměřena na rozdělení respondentů do rizikových skupin, přičemž v odpovědích bylo vzato v potaz i aktuální dění. Bylo zjištěno, že nejvíce osob je v okrese Beroun na ÚP evidovaných z důvodu zrušení jejich pracovního místa anebo neprodloužení pracovní smlouvy. Tuto možnost zvolilo 30 % respondentů. Tento fakt je zřejmě následkem pandemie Covid-19, kdy celá řada lidí přišla o zaměstnání. Nejpočetnější rizikovou skupinu v okrese Beroun tvoří s 25 % osoby pečující o dítě do 15 let. Druhou nejpočetnější skupinu pak představují s 19 % osoby starší 50 let. Dalších 12 % respondentů se zařadilo do skupiny absolventů. Problémem u této skupiny je podle Sirovátky a Mareše (2003, s. 130) především rozpor mezi jejich profesní strukturou a požadavky na strukturu pracovní síly. Mnozí z nich nejsou ochotni nastoupit na pracovní místo, které neodpovídá jejich vzdělání anebo naopak nechtějí pracovat ve svém oboru. Dalším problémem je, že nemají praktické zkušenosti a pracovní návyky. Jako pozitivní lze v okrese Beroun hodnotit nízkou nezaměstnanost osob dlouhodobě evidovaných na ÚP (9 %) a osob se zdravotním postižením (5 %).

Dále bylo zjištěno, že délka evidence nezaměstnaných respondentů na ÚP v okrese Beroun odpovídá údajům zveřejněným ČSÚ (ČSÚ, 2022c). Nejčastěji jsou uchazeči o zaměstnání evidováni do 3 měsíců, což lze hodnotit jako pozitivní výsledek. Dalším

poznatkem je, že mezi nezaměstnanými v okrese Beroun je 68 % osob evidovaných podruhé nebo po vícekrát. Tyto osoby se ve 43 % na ÚP vrátily po více než 12 měsících. Nejčastějším důvodem, proč se dotazovaní ocitli na ÚP bylo ukončení jejich pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele. Mezi dalšími častými důvody bylo ukončení činnosti OSVČ a také neprodloužení smlouvy na dobu určitou ze strany zaměstnavatele. Tento fakt je s největší pravděpodobností způsoben následky pandemie Covid-19. Sociologický ústav Akademie věd ČR (SOCIOLOGICKÝ ÚSTAV AKADEMIE VĚD ČR, 2020) uvádí, že ve snaze zabránit šíření nemoci ve společnosti došlo k vyhlášení karantény, která zasáhla celou řadu oborů. Ze dne na den došlo k uzavření ubytovacích a stravovacích zařízení, kadeřnických a kosmetických salonů, ale i služeb spojených s cestováním. Problémem bylo také uzavření škol a školek, kdy především ženy musely zůstat doma s dětmi. Zaměstnavatelé byly zase v důsledku poklesu tržeb nuceny snižovat personální náklady. Celá řada osob tak přišla o zaměstnání nebo byla nucena ukončit činnost OSVČ.

Dále z dotazníkového šetření vyplývá, že 82 % nezaměstnaných hledá zaměstnání aktivně, ale pouze 70 % je schopných nastoupit do zaměstnání ihned či do 14 dnů. K nalezení nového pracovního místa nezaměstnaní využívají především internet a sociální sítě, dále pak rodinu, přátele a známé. Na zprostředkování zaměstnání přes ÚP spoléhají pouze 3 % nezaměstnaných osob.

Rovněž bylo zjištěno, že 35 % nezaměstnaných někdy využilo možnosti rekvalifikace, přičemž více než polovině pomohla nalézt nové pracovní uplatnění. Tyto osoby se ve většině případů vrátily na ÚP po více než 12 měsících. Negativně lze hodnotit využití ostatních nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, kdy 92 % respondentů uvedlo, že žádný z nich nevyužilo. Uchazeči o zaměstnání v okrese Beroun hledají nejčastěji pracovní místa v administrativě, ve službách a také ve školství či v cestovním ruchu a kultuře. Mezi neuvedenými obory byly pouze informační technologie a věda a výzkum. Nezaměstnaní mají nejčastěji praxi v oboru, ve kterém hledají zaměstnání 1 rok až 5 let (28 %). Také se zde nachází poměrně vyrovnané procento osob s praxí větší než 20 let (25 %) a osob bez praxe nebo s praxí menší než 1 rok (22 %). Většina nezaměstnaných by ale byla ochotna pracovat i mimo svůj obor.

Dále z dotazníkového šetření vyplývá, že 85 % dotázaných není ochotných se za novým zaměstnáním přestěhovat. S dojížděním by, ale 76 % respondentů nemělo problém, přičemž většina z nich je ochotných dojíždět do 20 km. Rovněž bylo zjištěno,

že 75 % uchazečům o zaměstnání by nevadilo ani pracovní místo, na kterém je vyžadována manuální a fyzická práce. Následně bylo zjištěno, že v okrese Beroun je více nezaměstnaných, kteří by v zaměstnání měli problém s používáním cizího jazyka. Tento fakt je zřejmě způsoben tím, že v okrese se na nezaměstnanosti nejvíce podílejí osoby s vyučením bez maturity a osoby se základním vzděláním anebo bez vzdělání, které buď jazykové znalosti nemají anebo je nemají na takové úrovni, aby byli schopné je aktivně i pasivně používat. Dalším důvodem může být také to, že v okrese jsou druhou nejrozšířenější rizikovou skupinou osoby starší 50 let, které se ve škole jazyky používané v současné době neučily. Polovině nezaměstnaným by také vadilo zaměstnání se směnným provozem.

Dále byla zjišťována představa nezaměstnaných o měsíční hrubé mzdě, za kterou by byli ochotni pracovat. Nejčastější odpovědí, kterou vybralo celkem 32 % respondentů bylo, že za 25 000 - 29 999 Kč. Dalším poznatkem je, že za minimální mzdu by nenastoupilo do zaměstnání 43 % nezaměstnaných. Dle Jurečky a kol. (2018, s. 1129) při práci lidé vynakládají svou duševní i svalovou energii s cílem uspokojení vlastních potřeb, přičemž za ni od zaměstnavatele získávají mzdu nebo plat. Některým lidem může připadat takové ohodnocení jejich výkonu nedostačující a také nemusí pokrýt ani jejich měsíční náklady. V takovém případě vyhodnotí, že za tak nízkou mzdu se jim nevyplatí pracovat. Jedním z důvodů může být také to, že některým lidem, zejména těm s vyšším vzděláním může připadat práce za minimální mzdu ponižující. Dalších 24 % nezaměstnaných uvedlo, že za minimální mzdu by bylo ochotných pracovat pouze v případě existenčních problémů. Zbýlých 33 % respondentů by za takovou mzdu do zaměstnání nastoupilo, ale setrvali by v něm jen do doby, než by si našli lépe placené pracovní místo. Spolupráci s ÚP hodnotí více než polovina respondentů kladně a s pomocí ÚP při hledání nového zaměstnání je spokojena.

5.3 Vyhodnocení hypotéz

Na základě dat získaných z dotazníkového šetření bylo otestováno 8 hypotéz, které byly pomocí chí-kvadrát testu vyvráceny nebo potvrzeny. Bylo zjištěno, že příslušnost k rizikové skupině je závislá na dosaženém vzdělání. Skupinu dlouhodobě nezaměstnaných tvoří ze 68 % osoby se základním vzděláním. V této skupině také nejsou vůbec zastoupeni lidé s vyšším odborným a vysokoškolským vzděláním. Důvodem může být dle Buchtové, Šmajse a Bolelouckého (2013, s. 334), že právě lidé s nízkou kvalifikací mají špatné

předpoklady pro vzdělávání a často nemají ani příliš velký zájem nalézt pracovní uplatnění. Také sem lze zařadit alkoholiky, uživatele drog a další osoby, jejichž chování není společensky tolerováno. Dalším důvodem, proč skupinu dlouhodobě nezaměstnaných tvoří především osoby bez vzdělání je technický pokrok, automatizace a nahrazování některých pracovních míst stroji. Skupinu osob pečujících o dítě tvoří především osoby, které mají maturitu. Nízkým procentem zde byly zastoupeni jak lidé s vyšším vzděláním, tak osoby se základním vzděláním. U skupiny osob evidovaných v důsledku zrušení jejich pracovního místa nebo neprodloužení pracovní smlouvy jsou nejvíce zastoupeny osoby vyučené. Za příčinu lze považovat to, že nejvíce byly pandemií Covid-19 postihnuty řemeslné obory a také služby. Pouhými 3,77 % zde byly zastoupeny osoby s vyšším a vysokoškolským vzděláním. Naopak skupinu absolventů tvoří shodným procentem osoby s vyšším vzděláním a také se základním vzděláním. Tento fakt lze dle Buchtové, Šmajse a Bolelouckého (2013, s. 297) vysvětlit tím, že absolventi mají pouze teoretické znalosti, chybí jim praktické dovednosti a také pracovní návyky. Často nemají ani žádné pracovní kontakty, díky kterým by snadněji našli pracovní uplatnění. Do této skupiny lze také zařadit mladistvé uchazeče o zaměstnání se základním vzděláním. Dle Sirovátky a Mareše (2003, s. 130, 131) pocházejí často ze sociálně slabých rodin, přičemž jsou ovlivněni stylem jejich života. Ve většině případů ani nalézt pracovní uplatnění nechtějí a dávají přednost volnému času a pomoci od státu. V budoucnu lze tedy předpokládat přesun těchto osob do skupiny osob dlouhodobě nezaměstnaných. Také bylo zjištěno, že ochota za práci dojíždět není závislá na příslušnosti k rizikové skupině. Ve všech skupinách se ochota dojíždět do zaměstnání pohybovala přes 80 %. O něco nižší byla pouze u osob se zdravotním postižením a nejnižší pak u osob dlouhodobě evidovaných. U osob se zdravotním postižením může být možnost dojíždět do zaměstnání závislá na rozsahu jejich postižení (Sirovátka, Mareš, 2003, s. 129). Dalším poznatkem je, že u jednotlivých rizikových skupin se liší představa o měsíční hrubé mzdě, za kterou jsou ochotni pracovat. Ve skupinách osob evidovaných z důvodu zrušení jejich pracovního místa a osob starších 50 let jsou ze 77,35 % a 73,85 % zastoupeni lidé, kteří jsou ochotni pracovat za nižší hrubé mzdy od 15 200 – 29 999 Kč. Naopak skupiny osob pečujících o dítě a absolventů jsou více tvořeny osobami, které požadují vyšší finanční ohodnocení. Osoby pečující o dítě musí zajistit vlastní potřeby, ale i potřeby dítěte a mají tak zvýšené finanční náklady. Absolventi se po dokončení studií chtějí často osamostatnit a s tím jsou také spojené vyšší finanční náklady. U osob pečujících o dítě není 31,03 % respondentů ochotných pracovat

za méně než 35 000 – 39 999 Kč měsíčně. Dalších 22,99 % je ochotných pracovat za 30 000 – 34 999 Kč a 8,05 % požaduje minimálně 40 000 Kč hrubého měsíčně. U skupiny absolventů by dokonce za méně než 40 000 Kč hrubého měsíčně nepracovalo 18,60 % osob.

Rovněž bylo zjištěno, že s věkem se liší způsob hledání zaměstnání. Inzerce k nalezení zaměstnání využívají v okrese Beroun pouze osoby starší 50 let. Přes ÚP nové pracovní uplatnění nejčastěji, z 90,91 % hledají také osoby starší 50 let, ze zbylých 9,09 % pak osoby ve věku 40-49 let. Naopak věkové skupiny 15-29 let a 30-39 let hledají nejčastěji nové pracovní místo přes internet a sociální sítě. Tato rozdílnost může být způsobena tím, že lidé starší 50 let nevyrostali v prostředí internetu a obklopení moderními technologiemi. Z toho důvodu jim často nerozumí a nemají k nim takový vztah jako mladší generace, které se s nimi setkávají od útlého věku a při studiu pro ně bylo jejich využití samozřejmostí. Také bylo zjištěno, že s věkem se liší ochota pracovat v zaměstnání, kde je vyžadován cizí jazyk. Se zvyšujícím se věkem klesá ochota pracovat v zaměstnání, kde je cizí jazyk nutností. Ve věkové skupině nad 60 let by v takovém zaměstnání bylo ochotných pracovat pouze 19,44 % osob.

Ověřením další hypotézy bylo zjištěno, že s dosaženým vzděláním se neliší ochota nastoupit do zaměstnání za minimální mzdu. Závislost nebyla potvrzena ani u ochoty pracovat v zaměstnání se směnným provozem a dosaženým vzděláním, ačkoliv se zvyšujícím vzděláním ochota respondentů mírně klesá. Naopak bylo zjištěno, že existuje závislost mezi dosaženým vzděláním a ochotou pracovat v zaměstnání, kde je vyžadována manuální a fyzická práce. Takové zaměstnání by nevadilo 90,24 % osob s vyučením ale už jen 25 % vysokoškoláků.

5.4 Návrhy na zlepšení situace

V okrese Beroun jsou nezaměstnaností nejvíce postiženy osoby pečující o dítě do 15 let věku dítěte, osoby starší 50 let a absolventi. Nezaměstnanost u skupiny osob pečujících o dítě, kterou tvoří především ženy by bylo možné snížit za předpokladu, že by došlo k vytvoření lepších pracovních podmínek pro tuto skupinu. Řešením je vytváření pracovních míst na zkrácené úvazky, zavádění flexibilnější pracovní doby nebo rozšíření práce na home-office, kdy by ženy v případě potřeby mohly zůstat s dětmi doma a zároveň plnit pracovní povinnosti. K řešení nezaměstnanosti této rizikové skupiny by také přispělo navýšení kapacit mateřských školek nebo přímo zavádění podnikových

školek. Ideální by bylo vymezit prostory pro tyto účely přímo v budovách podniků. Školky by byly otevřené tak, aby pokryly firmou stanovené pracovní doby svých zaměstnanců. Ženy by tak ráno přicházely do práce se svými dětmi, které by po celou dobu pracovního dne nechaly ve firemní školce a poté s nimi zase odcházely domů a nemusely by tak řešit, že své dítě třeba nestihnou vyzvednout. V případě menších zaměstnavatelů by zase mohly být zřizovány babyfriendly-office. Dalším možným řešením snížení nezaměstnanosti této skupiny by mohla být snaha o snížení diskriminace žen na pracovním trhu ze strany státu. Kdyby mohlo dojít k vytvoření zákona, který by firmám s více než 25 zaměstnanci nařizoval zaměstnávat určité procento žen, jako je tomu již u osob zdravotně postižených. Další rizikovou skupinou jsou v okrese Beroun osoby starší 50 let. Tito lidé mají často špatné pracovní návyky, někdy i omezené pracovní dovednosti a zkušenosti. Často se bojí změn, nerozumějí si s moderními technologiemi a hůře se učí nové věci. Řešením na snížení jejich nezaměstnanosti by mohlo být zavádění nabídky vzdělávacích kurzů ze strany zaměstnavatelů, ale i ÚP. Velkým problémem jsou u této skupiny jazykové znalosti. Nabídka a výuka jazykových kurzů by se měla stát samozřejmostí a neměla by být pouze pracovním benefitem. Pokud by zaměstnavatelé posílali své zaměstnance na různá školení a kurzy, kde by je seznamovali s novými moderními technologiemi a postupy, učili je jim porozumět a také je umět správně používat, tak by tolik nezaostávali za mladšími kolegy. V případě ztráty zaměstnání by pak pro ně nebylo ani tak obtížné najít si nové. ÚP by také mohly pro tyto osoby pořádat různé přednášky či semináře na různá témata, např. jak se nenechat paralyzovat strachem z neznámého, proč se nebát podstoupit rekvalifikaci, co jim může přinést nebo jak si nastavit pozitivní myšlení atd. Určitým řešením snížení nezaměstnanosti u této skupiny by také mohla být její ochota podstoupit rekvalifikační kurzy a přizpůsobit se požadavkům na strukturu pracovní síly. Další rizikovou skupinou jsou absolventi, kteří postrádají praktické znalosti a dovednosti. Jistým řešením, jak předejít nezaměstnanosti absolventů by bylo rozšíření praktické výuky a povinných praxí. Vhodné by bylo zavedení spolupráce odborných učilišť, středních škol, vyšších odborných i vysokých škol s podniky, kam by studenti mohli během celého studia docházet na praxe. Získali by tak pracovní zkušenosti a mohli si vyzkoušet i práci na více pracovních pozicích a zjistit, tak zda by je daná práce naplňovala a co by je nejvíce v rámci oboru, který studují bavilo. Zaměstnavatelé by si zase mohli vytipovat šikovné studenty a po ukončení studií jim nabídnout pracovní místo.

6 Závěr

Práce je neodmyslitelnou součástí lidského života a hraje v něm významnou roli. Nejenom, že za ni lidé získávají důchod a mohou tak uspokojovat své základní potřeby, ale přispívá také k jejich integraci do společnosti. Umožňuje jim komunikovat s dalšími lidmi mimo rodinu a vytvářet si tak síť kontaktů. Díky práci lidé také zdokonalují své schopnosti a dovednosti, a především uspokojují své potřeby seberealizace a sebeúcty. To, jak je člověk v práci úspěšný do jisté míry ovlivňuje i jeho postavení ve společnosti. Úspěšná integrace na trh práce je tak nezbytnou podmínkou pro spokojený a důstojný život každého člověka. Trh práce je významně ovlivněn vývojem ekonomiky země, který působí především na přerozdělování výrobních faktorů mezi obory výroby a zapříčiňuje disparitu pracovní síly v jednotlivých regionech. Na trh práce České republiky v současné době mají vliv především následky způsobené vypuknutím pandemie onemocnění Covid-19 počátkem roku 2020 a také probíhající válečný konflikt na Ukrajině a s ním spojená energetická krize. S vývojem ekonomiky a také s technickým pokrokem dochází ke změnám v požadavcích na strukturu pracovní síly. Nezaměstnanost je problémem každé společnosti s tržní ekonomikou. Ne všichni lidé ale mají stejnou pravděpodobnost a předpoklady k tomu stát se nezaměstnanými. Na trhu práce existují rizikové skupiny, které jsou nezaměstnaností více ohroženy než ostatní lidé.

Hlavním cílem této diplomové práce bylo analyzovat situaci na trhu práce v okrese Beroun, identifikovat rizikové skupiny, které jsou na něm nejvíce postiženy nezaměstnaností a navrhnout řešení na snížení jejich nezaměstnanosti. Analýzou dostupných dat z ČSÚ bylo zjištěno, že okres Beroun patřil k okresům Středočeského kraje s nižší nezaměstnaností po celé sledované období 2010-2020. Na tom se do jisté míry podílí i blízkost hlavního města Prahy, kam velmi často obyvatelé okresu za prací dojíždějí. Dotazníkovým šetřením bylo zjištěno, že v okrese Beroun jsou nezaměstnaností více postiženy ženy než muži. Nejpočetnější věkovou skupinou zasaženou nezaměstnaností jsou zde osoby ve věku 50-59 let, dále pak 40-49 let a 30-39 let, přičemž tyto věkové skupiny se na nezaměstnanosti podílejí největší měrou již od roku 2016. Naopak nejnižší nezaměstnanost byla zaznamenána u osob ve věku 25-29 let. Dále bylo zjištěno, že nejvíce nezaměstnaných je vyučených bez maturity anebo se základním vzděláním a bez vzdělání. Naopak nejméně nezaměstnaných je v okrese osob s vyšším a vysokoškolským vzděláním. Všechny tyto výsledky byly v souladu s analyzovanými daty zveřejněnými ČSÚ. Dále bylo

zjištěno, že nejpočetnější skupinu nezaměstnaných v okrese Beroun aktuálně představují osoby, které přišli o pracovní místo buď jeho zrušením nebo neprodloužením pracovní smlouvy. Tento fakt je zřejmě dopadem následků pandemie onemocnění Covid-19, která vypukla počátkem roku 2020. Nejpočetnější rizikovou skupinou jsou pak osoby pečující o dítě do 15 let, dále pak osoby starší 50 let a absolventi. Skupinu osob pečujících o dítě představují především ženy ve věku 30-49 let. Ženy s malými dětmi bývají na trhu práce často diskriminovány, zaměstnavatelé dávají při výběru nových zaměstnanců přednost mužům anebo ženám, které jsou bezdětné a touží po kariérním růstu. Snížení nezaměstnanosti této rizikové skupiny by bylo možné za předpokladu, že by se pro ni vytvořily vhodné pracovní podmínky. Řešením je zavádění pracovních míst na zkrácené úvazky, flexibilnější pracovní doby, rozšíření práce na home-office nebo firemních školek. Dalším řešením je pak zavedení zákona, který by nařizoval firmám nad 25 zaměstnanců zaměstnávat určité procento žen. Osoby starší 50 let nechtějí zaměstnavatelé zaměstnávat z toho důvodu, že často mají špatné pracovní návyky, omezené pracovní zkušenosti, nejsou ochotni pracovat s moderními technologiemi a učit se nové věci. Snížení nezaměstnanosti u této skupiny by bylo možné v případě zavádění nabídky vzdělávacích kurzů ze strany zaměstnavatelů a ÚP. Kdyby zaměstnavatelé posílali své zaměstnance na různá školení a kurzy, tak by tolik nezaostávali za mladšími generacemi. Také možnost zdokonalování jazykových schopností by se měla stát samozřejmostí, a nejen pracovním benefitem. Určitým řešením by také bylo, kdyby se lidé v tomto věku nebáli podstoupit rekvalifikaci a byli více ochotni přizpůsobit se požadavkům na strukturu pracovní síly. ÚP by v této souvislosti mohly pořádat různé informační semináře nebo přednášky na různá témata. Poslední rizikovou skupinou, která je na trhu práce v okrese Beroun nezaměstnaností více zasažena jsou absolventi. Problémem u této skupiny je, že mají pouze teoretické znalosti a postrádají praktické dovednosti a pracovní návyky. Vhodným řešením by bylo rozšíření praktické výuky a navýšení hodin povinných praxí během studia. Odborná učiliště, střední školy, vyšší odborné školy, ale i vysoké školy by mohly navázat spolupráce s firmami, kam by studenti během celého studia docházeli na praxe a získávali potřebné praktické zkušenosti a dovednosti. Zaměstnavatelé by si mohli vytipovat šikovné studenty a po dokončení studií jim nabídnout pracovní místo.

7 Seznam použitých zdrojů

Literatura

BAUMAN, Zygmunt. *Work, Consumerism and New Poor*, Open University Press, Buckingham, Philadelphia 1998, 106 s, ISBN 0-335-20155-5.

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

BRČÁK, Josef, SEKERKA, Bohuslav, SVOBODA, Roman. *Mikroekonomie: teorie a praxe*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2013, 283 s. ISBN 978-80-7380-453-4.

BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, 140 s. ISBN 80-864-2916-4.

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

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

DUKOVÁ, Ivana, DUKA, Martin, KOHOUTOVÁ, Ivanka. *Sociální politika: učebnice pro obor sociální činnost*. Praha: Grada, 2013, 200 s. ISBN 978-80-247-3880-2.

DORNBUSCH, Rudiger, FISCHER, Stanley. *Makroekonomie*, Praha, SPN a Nadace Economics, 1994. ISBN 80-04-25 556-6.

DVOŘÁKOVÁ, Zuzana a kol. *Management lidských zdrojů*. Praha: C.H. Beck, 2007, 485 s. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7179-893-4.

DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. *Řízení lidských zdrojů*. V Praze: C.H. Beck, 2012, 559 s. Beckova edice ekonomie. ISBN 978-80-7400-347-9.

FEJFAROVÁ, Martina, HORALÍKOVÁ, Marie. *Řízení lidských zdrojů*. V Praze: Česká zemědělská univerzita, Provozně ekonomická fakulta, 2018, 110 s. ISBN 978-80-213-2842-6.

HEBÁK, Petr. *Statistické myšlení a nástroje analýzy dat*. Praha: Informatorium, 2013. ISBN 978-80-7333-105-4.

HOLMAN, Robert. *Ekonomie*. 5. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2011, 696 s. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7400-006-5.

HYMAN, David N., *Economics*, North Carolina State University 1989. ISBN 0-256-07504-2.

JÍROVÁ, Hana. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Praha: Vysoká škola ekonomická, 1999, 95 s. ISBN 80-707-9635-9.

JUREČKA, Václav. *Mikroekonomie*. 3., aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Grada Publishing, 2018, 400 s. ISBN 978-80-271-0146-7.

KACZOR, Pavel. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. Praha: Oeconomica, 2013, 244 s. ISBN 978-80-245-1930-2.

KEŘKOVSKÝ, Miloslav. *Ekonomie pro strategické řízení: teorie pro praxi*. Praha: C.H. Beck, 2004, 184 s. Beck pro praxi. ISBN 80-717-9885-1.

KEŘKOVSKÝ, Miloslav, VALSA Ondřej. *Moderní přístupy k řízení výroby*. 3. doplněné vydání. Praha. C. H. Beck, 2012, 176 s. ISBN 978-80-7179-319-9.

KOTÝNKOVÁ, Magdalena, NĚMEC, Otakar. *Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU*. 1. vydání. Praha: Professional Publishing, 2003, 199 s. ISBN 80-864-1948-7.

KREBS, Vojtěch a kol. *Sociální politika*. 2. vydání. Praha: ASPI Publishing, 2002, 376 s. ISBN 88-86395-33-2.

KREBS, Vojtěch, DURDISOVÁ, Jaroslava, POLÁKOVÁ, Olga, ŽIŽKOVÁ, Jana. *Sociální politika*. 54.vydání. Praha: Codex Bohemia, 1997, 328 s. ISBN 80-859-6333-7.

LIPOVSKÁ, Hana. *Moderní ekonomie: jednoduše o všem, co byste měli vědět*. 1. vydání. Praha: Grada, 2017, 256 s. ISBN 978-80-271-0120-7.

MANKIW, N. Gregory. *Zásady ekonomie*. Praha: Grada, 1999, 763 s. Profesionál. ISBN 80-716-9891-1.

MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994, 151 s. ISBN 80-901424-9-4.

NĚMEC, Otakar. *Lidské zdroje na trhu práce*. Praha: Oeconomica, 2002, 152 s. ISBN 80-245-0350-6.

NOVÝ, Ivan, SURYNEK, Alois. *Sociologie pro ekonomy a manažery: 2., přepracované a rozšířené vydání*. Praha: Grada Publishing, 2006, 288 s. ISBN 80-247-1705-0.

POTŮČEK, Martin. *Sociální politika*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1995, 142 s. ISBN 80-858-5001-X.

RIEGEL, Karel. *Ekonomická psychologie*. Praha: Grada, 2007, 248 s. ISBN 978-80-247-1185-0.

SAMUELSON, P. A., NORTHHAUS, W. D., *Ekonomie*. Praha, Svoboda 1995, ISBN 80-205-0494-X.

SIROVÁTKA, Tomáš, MAREŠ, Petr. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: Masarykova univerzita, 2003, 272 s. ISBN 80-210-3048-8.

SOUKUP, Jindřich, POŠTA, Vít, NESET, Pavel, PAVELKA, Tomáš. *Makroekonomie*. 3. aktualizované a doplněné vydání. Praha: Management Press, 2018, 536 s. ISBN 978-807-2615-377.

SVATOŠ, Miroslav. *Ekonomika agrárního sektoru: (vybraná témata)*. Vydání druhé. V Praze: Česká zemědělská univerzita, 2018, 163 s. ISBN 978-80-213-2807-5.

SVATOŠOVÁ, Libuše, KÁBA, Bohumil. *Statistické metody II*. V Praze: Česká zemědělská univerzita, Provozně ekonomická fakulta, 2008. Biomedicínská statistika. ISBN 978-80-213-1736-9.

TOMEŠ, Igor. *Sociální správa: úvod do teorie a praxe*. Vyd. 2., rozš. a přeprac. Praha: Portál, 2009, 304 s. ISBN 978-80-7367-483-0.

ZVÁROVÁ, Jana. *Základy statistiky pro biomedicínské obory*. Praha: Karolinum, 1998. Biomedicínská statistika. ISBN 80-718-4786-0.

ŽÁK, Milan. *Hospodářská politika*. Praha: Vysoká škola ekonomie a managementu, 2007, 210 s. ISBN 978-80-86730-04-2.

Internetové zdroje

ÚŘAD PRÁCE ČR. *Aktivní politika v zaměstnanosti: Strategie a kritéria realizace aktivní politiky zaměstnanosti*. [online]. Úřad práce ČR, 2022, 21.1.2022 [cit. 2022-02-08]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/aktivni-politika-zamestnanosti-1>

KONLE-SEIDL, Regina. *Politika zaměstnanosti*. [online]. Fakta a čísla o Evropské unii: Evropský parlament. 2021, 10-2021 [cit. 2022-02-08]. Dostupné z: <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/cs/sheet/54/politika-zamestnanosti>

Vláda České republiky. *Evropa 2020. Strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění*. [online]. Vláda ČR, 2020 [cit. 2022-02-08]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/evropske-zalezitosti/evropske-politiky/strategie-evropa-2020/strategie-evropa-2020-78695/>

.VŠE: Katedra hospodářské a sociální politiky. *TRH PRÁCE A EVROPSKÉ STRATEGIE: EVROPSKÁ STRATEGIE ZAMĚSTNANOSTI A EVROPSKÁ STRATEGIE*

SOCIÁLNÍHO ZAČLEŇOVÁNÍ. [online]. (PDF). Praha: Národohospodářská fakulta VŠE, 2022 [cit. 2022-02-08]. Dostupné z: https://khp.vse.cz/wp-content/uploads/page/344/Trh_prace_a_evr_strategie.pdf

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD: Krajská správa ČSÚ pro Středočeský kraj. *OKRES BEROUN*. [online]. (PDF). ČSÚ, 2022 [cit. 2022-03-22]. Dostupné z: https://www.czso.cz/documents/11240/17822577/okr_beroun.pdf/294f63f2-185a-453c-93ee-31cc51c25259?version=1.15

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD: Krajská správa ČSÚ pro Středočeský kraj. *OKRESY*. [online]. ČSÚ, 27.12.2021 [cit. 2022-03-22]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xs/okresy>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD: Veřejná databáze. *Uchazeči o zaměstnání v evidenci úřadu práce a podíl nezaměstnaných osob – územní srovnání*. [online]. ČSÚ, 2022a [cit. 2022-03-22]. Dostupné z: https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=ZAM12-A&z=T&f=TABULKA&skupId=806&katalog=30853&c=v3~2_RP2010MP12DP31&&str=v118

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD: Veřejná databáze. *Základní charakteristiky ekonomického postavení obyvatelstva ve věku 15 a více let*. [online]. ČSÚ, 2022b [cit. 2022-03-23]. Dostupné z: https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&z=T&f=TABULKA&skupId=426&katalog=30853&&pvo=ZAM01-B&&u=v413_VUZEMI_97_19&str=v467

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD: Veřejná databáze. *Struktura uchazečů o zaměstnání v evidenci úřadu práce – podle vzdělání, věku a délky nezaměstnanosti (stav k 31. 12.)*.

[online]. ČSÚ, 2022c [cit. 2022-03-23]. Dostupné z: https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=ZAM10&z=T&f=TABULKA&katalog=30853&str=v172&c=v3~3_RP2021&v=v166_null_null_null#w=

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD: Veřejná databáze. *Průměrný věk a index stáří – územní srovnání*. [online]. ČSÚ, 2022d [cit. 2022-03-25]. Dostupné z: https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvoch=40177&pvokc=101&pvo=DEMD013b&z=T&f=TABULKA&skupId=4010&katalog=33156&c=v3~2_RP2020MP12DP31&&str=v671

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ: *Evidence uchazečů o zaměstnání a podpora v nezaměstnanosti*. [online]. MPSV, 2022 [cit. 2022-03-26].

Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/-/evidence-uchazecu-o-zamestnani-a-podpora-v-nezamestnanosti>

BUZULUK: *Výroční zpráva Buzuluk, a.s.: k 31.12.2021*. [online]. (PDF). Buzuluk, 2021, [cit. 2022-11-13]. Dostupné z: <https://buzuluk.eu/wp-content/uploads/2022/05/Vyrocní-zprava-k-31.12.2021.pdf>

BUZULUK: *Volné pozice*. Kariéra [online]. Buzuluk, 2022 [cit. 2022-11-13]. Dostupné z: <https://buzuluk.eu/kariera/>

CEMBRIT A.S.: *Výroční zpráva*. Veřejný rejstřík a Sběrka listin: Sběrka listin Cembrít a.s. [online]. (PDF). Ministerstvo spravedlnosti, 31.12.2021 [cit. 2022-11-13].

Dostupné z: <https://or.justice.cz/ias/ui/vypis-sl-detail?dokument=72799360&subjektId=673933&spis=73615>

CEMBRITA.S.: *Kariéra*. [online]. Cembrít, 2022 [cit. 2022-11-13]. Dostupné z: <https://www.cembrit.cz/o-nas/kariera>

GZ MEDIA, A.S.: *Výroční zpráva k 31.12.2020*. Veřejný rejstřík a Sběrka listin: Sběrka listin GZ Media, a.s. [online]. (PDF). Ministerstvo spravedlnosti, 31.12.2020 [cit. 2022-11-13]. Dostupné z: [Veřejný rejstřík a Sběrka listin - Ministerstvo spravedlnosti České republiky \(justice.cz\)](https://or.justice.cz/ias/ui/vypis-sl-detail?dokument=72799360&subjektId=673933&spis=73615)

GZ MEDIA, A.S.: *O nás*. [online]. GZ Media, 2022 [cit. 2022-11-13]. Dostupné z: [O nás | GZ Media](https://www.gzmedia.cz/o-nas)

GZ MEDIA, A.S.: *Vaše kariéra u největšího světového výrobce vinyliů: Aktuálně hledáme*. [online]. GZ Media, 2022a [cit. 2022-11-14]. Dostupné z: <https://gzmedia.jobs.cz/>

EXNER, Vít. *O společnosti*. MME [online]. 2022 [cit. 2022-11-16]. Dostupné z: <http://www.muramoto.eu/o-spolecnosti>

MUBEA: *Závod Žebrák*. [online]. 2022 [cit. 2022-11-16]. Dostupné z: <https://www.pracemubea.cz/zavod-zebrak/>

VALEO: *Valeo Žebrák*. [online]. 2022 [cit. 2022-11-16]. Dostupné z: <https://www.valeo.com/cs/ceska-republika-zebrak-vyrobni-zavod/>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD: Veřejná databáze. *Okres Beroun: Demografický vývoj*. [online]. ČSÚ, 2022e [cit. 2022-11-24]. Dostupné z:

<https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=profil-uzemi&uzemiprofil=31548&u= VUZEMI 101 40177#w=>

8 Seznam obrázků, tabulek, grafů a zkratk

8.1 Seznam obrázků

Obrázek 1 Individuální křivka nabídky práce.....	20
Obrázek 2 Křivka tržní nabídky práce.....	20
Obrázek 3 Křivka poptávky po práci.....	21
Obrázek 4 Rovnováha na trhu práce.....	22
Obrázek 5 Rozdělení obyvatelstva na ekonomicky aktivní a ekonomicky neaktivní.....	25
Obrázek 6 Okresy Středočeského kraje k 1.1.2016.....	44

8.2 Seznam tabulek

Tabulka 1 Demografické údaje okresu Beroun k 31. 12.2021.....	45
Tabulka 2 Přehled nejvýznamnějších zaměstnavatelů okresu Beroun.....	48
Tabulka 3 Vývoj podílu nezaměstnaných osob a obecné míry nezaměstnanosti v ČR za období let 2010-2020.....	49
Tabulka 4 Podíl nezaměstnaných osob v jednotlivých krajích pro období let 2010-2020 v %.....	49
Tabulka 5 Vývoj podílu nezaměstnaných osob v (%) v okresech Středočeského kraje za období let 2010-2020 v %.....	50
Tabulka 6 Podíl nezaměstnaných osob v (%) v okrese Beroun podle pohlaví v letech 2010-2020.....	53
Tabulka 7 Vývoj počtu nezaměstnaných osob podle věku v okrese Beroun v letech 2010-2020.....	55
Tabulka 8 Průměrný věk obyvatel okresu Beroun v letech 2010-2020.....	57
Tabulka 9 Vývoj počtu nezaměstnaných osob podle vzdělání v okrese Beroun v letech 2010-2020.....	58
Tabulka 10 Vývoj počtu nezaměstnaných osob v okrese Beroun v letech 2010-2020 podle délky evidence na ÚP.....	61
Tabulka 11 Kontingenční tabulka s vypočtenými očekávanými četnostmi pro testování 1. hypotézy.....	80
Tabulka 12 Upravená kontingenční tabulka s očekávanými četnostmi pro testování 1. hypotézy.....	81
Tabulka 13 Kontingenční tabulka s vypočtenými očekávanými četnostmi pro testování 2. hypotézy.....	83
Tabulka 14 Upravená kontingenční tabulka s očekávanými četnostmi pro testování 2. hypotézy.....	83
Tabulka 15 Kontingenční tabulka s vypočtenými očekávanými četnostmi pro testování 3. hypotézy.....	85
Tabulka 16 Upravená kontingenční tabulka s očekávanými četnostmi pro testování 3. hypotézy.....	86
Tabulka 17 Kontingenční tabulka s vypočtenými očekávanými četnostmi pro testování 4. hypotézy.....	87
Tabulka 18 Upravená kontingenční tabulka s očekávanými četnostmi pro testování 4. hypotézy.....	88

Tabulka 19 Kontingenční tabulka s vypočtenými očekávanými četnostmi pro testování 5. hypotézy	89
Tabulka 20 Upravená kontingenční tabulka s očekávanými četnostmi pro testování 4. hypotézy	90
Tabulka 21 Kontingenční tabulka s vypočtenými očekávanými četnostmi pro testování 6. hypotézy	91
Tabulka 22 Kontingenční tabulka s vypočtenými očekávanými četnostmi pro testování 7. hypotézy	93
Tabulka 23 Kontingenční tabulka s vypočtenými očekávanými četnostmi pro testování 8. hypotézy	94
Tabulka 24 Upravená kontingenční tabulka s očekávanými četnostmi pro testování 8. hypotézy	95

8.3 Seznam grafů

Graf 1 Podíl nezaměstnaných osob v jednotlivých okresech Středočeského kraje v (%) pro období let 2010-2020	51
Graf 2 Vývoj podílu nezaměstnaných osob v (%) v okrese Beroun v letech 2010-2020.....	52
Graf 3 Prognóza vývoje podílu nezaměstnaných osob v okrese Beroun pro období let 2021-2023	53
Graf 4 Vývoj podílu nezaměstnaných osob v (%) podle pohlaví v okrese Beroun v období let 2010-2020	54
Graf 5 Prognóza vývoje podílu nezaměstnaných osob podle pohlaví v okrese Beroun pro období let 2021-2023	54
Graf 6 Vývoj nezaměstnanosti v okrese Beroun podle věku v letech 2010-2020.....	56
Graf 7 Prognóza vývoje počtu nezaměstnaných osob podle věku v okrese Beroun pro období let 2021-2023	57
Graf 8 Vývoj počtu nezaměstnaných osob podle vzdělání v okrese Beroun v letech 2010-2020	59
Graf 9 Prognóza vývoje nezaměstnanosti v okrese Beroun podle vzdělání pro období let 2021-2023	60
Graf 10 Vývoj nezaměstnanosti v okrese Beroun v letech 2010-2020 podle délky evidence na ÚP.....	62
Graf 11 Vývoj nezaměstnanosti v okrese Beroun podle délky evidence na ÚP v letech 2010-2020 a prognóza na období let 2021-2023	63
Graf 12 Pohlaví respondentů	64
Graf 13 Věk respondentů	64
Graf 14 Stupeň dosaženého vzdělání respondentů	65
Graf 15 Zařazení respondentů do rizikových skupin na trhu práce.....	65
Graf 16 Délka evidence respondentů na ÚP Beroun	66
Graf 17 Počet evidencí respondentů na ÚP	67
Graf 18 Návratnost uchazečů na ÚP	67
Graf 19 Důvod ukončení posledního zaměstnání respondentů	68
Graf 20 Odpovědi respondentů, kteří v otázce 8 vybrali možnost jiné	69
Graf 21 Přístup respondentů k hledání zaměstnání	69
Graf 22 Schopnost respondentů nastoupit do zaměstnání do 14 dnů	70
Graf 23 Způsob, kterým respondenti hledají zaměstnání	70
Graf 24 Využití rekvalifikace respondenty	71

Graf 25 Nalezení zaměstnání respondentů po rekvalifikaci	71
Graf 26 návratnost respondentů po rekvalifikaci na ÚP	72
Graf 27 Využití nástrojů aktivní politiky nezaměstnanosti	72
Graf 28 Zastoupení oborů, ve kterém respondenti hledají zaměstnání	73
Graf 29 Praxe respondentů v oboru	74
Graf 30 Ochota respondentů pracovat mimo jejich obor	74
Graf 31 Ochota respondentů přestěhovat se za zaměstnáním	75
Graf 32 Ochota respondentů do zaměstnání dojíždět	75
Graf 33 Vzdálenost, kterou jsou respondenti ochotni dojíždět za prací	76
Graf 34 Postoj respondentů k fyzické a manuální práci	76
Graf 35 Postoj respondentů k cizím jazykům	77
Graf 36 Postoj respondentů k zaměstnáním se směnným provozem	77
Graf 37 Představa respondentů o měsíční hrubé mzdě	78
Graf 38 Ochota respondentů nastoupit do zaměstnání za minimální mzdu	78
Graf 39 Hodnocení respondentů spolupráce s ÚP při hledání zaměstnání	79
Graf 40 Zastoupení vzdělání respondentů v jednotlivých rizikových skupinách v %	82
Graf 41 Ochota dojíždět do zaměstnání v jednotlivých rizikových skupinách v %	84
Graf 42 Představa o měsíční hrubé mzdě, ze kterou jsou osoby v jednotlivých rizikových skupinách pracovat v %	86
Graf 43 Věkové zastoupení respondentů podle způsobu, jakým nejčastěji hledají nové zaměstnání v %	88
Graf 44 Ochota pracovat v zaměstnání, kde je vyžadován cizí jazyk v jednotlivých věkových skupinách v %	90
Graf 45 Ochota nastoupit do zaměstnání za minimální mzdu v závislosti na dosaženém vzdělání	92
Graf 46 Ochota respondentů pracovat v zaměstnání se směnným provozem podle dosaženého vzdělání v %	93
Graf 47 Ochota respondentů pracovat v zaměstnání, kde je vyžadována manuální a fyzická práce podle dosaženého vzdělání v %	95

Přílohy

Příloha č. 1: Dotazníkové šetření – Studie problémů trhu práce v okrese Beroun

Dotazníkové šetření – Studie problémů trhu práce v okrese Beroun

Vážený/á pane/í,

jmenuji se Monika Rusá a jsem studentkou České zemědělské univerzity v Praze, navazujícího magisterského oboru Provoz a ekonomika. Tímto bych Vás ráda požádala o vyplnění dotazníku, který představuje nezbytnou část mé diplomové práce. Vyplnění dotazníků je zcela anonymní a nezabere Vám více než 10 minut. Vaše odpovědi budou použity pouze pro zpracování mé diplomové práce.

Děkuji Vám, za Váš čas strávený vyplněním dotazníku.

Vždy je možné zaškrtnout pouze **jednu** odpověď.

1. Pohlaví

- Muž
- Žena

2. Věk

- 15–24 let
- 25–29 let
- 30–39 let
- 40–49 let
- 50–59 let
- 60 a více let

3. Stupeň dosaženého vzdělání

- Základní
- Vyučení
- Vyučení s maturitou
- Středoškolský s maturitou
- Vyšší odborný
- Vysokoškolský

4. Do které z následujících skupin byste se zařadil/a?

- Dlouhodobě evidované osoby na ÚP (osoby evidované na ÚP déle než 12 měsíců, opakovaně nebo dlouhodobě pobírající dávky pomoci v hmotné nouzi)

- Osoby pečující o dítě
- Osoby evidované na ÚP např. z důvodu zrušení jejich pracovního místa nebo neprodloužení pracovní smlouvy
- Absolventi
- Osoby starší 50 let
- Osoby se zdravotním postižením
- Osoby sociálně znevýhodněné

5. Jak dlouho jste evidován/a na ÚP?

- Méně než 3 měsíce
- 3-6 měsíců
- 6-9 měsíců
- 9-12 měsíců
- 1-2 roky
- 2-3 roky
- 3-5 let
- 5-10 let
- Více než 10 let
- Nevím

6. Na ÚP jste evidován/a?

- Poprvé
- Podruhé
- Potřetí
- Jsem evidován/a více než potřetí

7. Jestliže jste v předchozí otázce odpověděl/a, že jste evidován/a na ÚP podruhé, potřetí nebo více než potřetí, za jak dlouho jste se na ÚP vrátil/a? (jestliže jste v předchozí otázce odpověděl/a, že jste evidován/a poprvé vynechte tuto otázku)

- Po méně než měsíci
- V rozmezí 1-3 měsíců
- V rozmezí 3-6 měsíců
- V rozmezí 6-9 měsíců
- V rozmezí 9-12 měsíců

Po více než 12 měsících

8. Důvod ukončení Vašeho posledního zaměstnání:

- Zaměstnavatel ukončil pracovní smlouvu ve zkušební době
- Zaměstnavatel ukončil pracovní smlouvu výpovědí
- Zaměstnavatel ukončil pracovní smlouvu okamžitým zrušením
- Zaměstnavatel neprodloužil pracovní smlouvu
- Ukončil/a jsem pracovní smlouvu ve zkušební době
- Ukončil/a jsem pracovní smlouvu výpovědí
- Neprodloužil/a jsem pracovní smlouvu na dobu určitou
- Ukončil/a jsem činnost OSVČ
- Jiné

9. Jestliže jste v předchozí otázce odpověděl/a jiné, uveďte důvod:

10. Můžete o sobě říct, že zaměstnání hledáte aktivně?

- Ano
- Ne
- Nevím

11. Jste schopný/á do nového zaměstnání nastoupit ihned, či do 14 dnů?

- Ano
- Ne
- Nevím

12. Zaměstnání nejčastěji hledáte přes

- ÚP
- Rodinu, přátele a známé
- Inzerce
- Internet a sociální sítě
- Nové zaměstnání nehledám

13. Využil/a jste někdy možnosti rekvalifikace?

- Ano
- Ne

14. Pokud jste v předchozí otázce odpověděl/a ano, pomohla Vám rekvalifikace najít zaměstnání? (jestliže jste v předchozí otázce odpověděl/a ne, vynechte tuto otázku).

- Ano
- Ne

15. Pokud jste v předchozí otázce odpověděl/a ano, po jaké době jste se znovu přihlásil/a na ÚP? (jestliže jste v otázce číslo 12 odpověděl/a ne vynechte tuto otázku).

- Po méně než měsíci
- V rozmezí 1-3 měsíců
- V rozmezí 3-6 měsíců
- V rozmezí 6-9 měsíců
- V rozmezí 9-12 měsíců
- Po více než 12 měsících

16. Využil/a jste někdy některého z uvedených nástrojů aktivní politiky nezaměstnanosti?

- Investiční pobídky
- Příspěvek na zapracování
- Společensky účelná pracovní místa
- Veřejně prospěšné práce
- Nevyužil/a

17. V jakém oboru hledáte zaměstnání?

- Administrativa
- Ekonomika, podnikové finance a finanční služby
- Doprava a logistika
- Cestovní ruch a kultura
- Zdravotnictví a sociální péče
- Vzdělávání a školství
- Zemědělství, lesnictví a ekologie
- Řemeslné a manuální práce
- Technika, elektrotechnika a energetika
- Výroba a průmysl
- Věda a výzkum
- Informační technologie
- Gastronomie a pohostinství

- Chemie a potravinářství
- Služby
- Jiné

18. Jestliže jste v předchozí otázce odpověděl/a jiné uveďte:

19. Jak velkou praxi máte v oboru, ve kterém hledáte zaměstnání?

- Žádnou nebo méně než rok
- 1-5 let
- 6-10 let
- 11-20 let
- Více než 20 let

20. Jste ochotný/á pracovat i mimo svůj obor?

- Ano
- Ne
- Nevím

21. Jste ochotný/á se za zaměstnáním přestěhovat?

- Ano
- Ne
- Nevím

22. Jste ochotný/á za prací dojíždět?

- Ano
- Ne
- Nevím

23. Pokud jste v předchozí otázce odpověděl/a ano, jak daleko jste ochotný/á za prací dojíždět?

- Do 20 km
- 21-40 km
- 41-60 km
- 61-80 km
- 81-100 km
- I více než 100 km

24. Vadilo by Vám zaměstnání, kde je vyžadována manuální a fyzická práce?

- Ano

- Ne
- Nevím

25. Vadilo by Vám zaměstnání, kde je vyžadován cizí jazyk?

- Ano
- Ne
- Nevím

26. Vadilo by Vám zaměstnání se směnným provozem?

- Ano
- Ne
- Nevím

27. Jakou máte představu o měsíční hrubé mzdě, za kterou jste ochotný/á pracovat?

- 15 200 Kč - 19 999 Kč
- 20 000 Kč - 24 999 Kč
- 25 000 Kč - 29 999 Kč
- 30 000 Kč - 34 999 Kč
- 35 000 Kč - 39 999 Kč
- 40 000 Kč - 44 999 Kč
- 45 000 Kč a více

28. Byl/a byste ochotný/á nastoupit za minimální mzdu?

- Ne
- Ano, ale jen v případě existenčních problémů
- Ano, ale pouze do doby, než bych si našel/a lépe placené zaměstnání

29. Jak hodnotíte spolupráci s ÚP při hledání zaměstnání?

- Velmi nespokojen
- Nespokojen
- Nevím
- Spokojen
- Velmi spokojen

Příloha č. 2: Tabulky kritických hodnot χ^2 rozdělení (Prášilová, Zeipelt, 2017, str. 100-102)

Kritické hodnoty χ^2 rozdělení

f	0,995	0,990	0,975	0,950	0,050	0,025	0,010	0,005
1	-	-	0,001	0,004	3,841	5,024	6,635	7,879
2	0,010	0,020	0,051	0,103	5,991	7,378	9,210	10,597
3	0,072	0,115	0,216	0,352	7,815	9,348	11,345	12,838
4	0,207	0,297	0,484	0,711	9,488	11,143	13,277	14,860
5	0,412	0,554	0,831	1,145	11,071	12,833	15,086	16,750
6	0,676	0,872	1,237	1,635	12,592	14,449	16,812	18,548
7	0,989	1,239	1,690	2,167	14,067	16,013	18,475	20,278
8	1,344	1,646	2,180	2,733	15,507	17,535	20,090	21,955
9	1,735	2,088	2,700	3,325	16,919	19,023	21,666	23,589
10	2,156	2,558	3,247	3,940	18,307	20,483	23,209	25,188
11	2,603	3,053	3,816	4,575	19,675	21,920	24,725	26,757
12	3,074	3,571	4,404	5,226	21,026	23,337	26,217	28,299
13	3,565	4,107	5,009	5,892	22,362	24,736	27,688	29,819
14	4,075	4,660	5,629	6,571	23,685	26,119	29,141	31,319
15	4,601	5,229	6,262	7,261	24,996	27,488	30,578	32,801
16	5,142	5,812	6,908	7,962	26,296	28,845	32,000	34,267
17	5,697	6,408	7,564	8,672	27,587	30,191	33,409	35,718
18	6,265	7,015	8,231	9,390	28,869	31,526	34,805	37,156
19	6,844	7,633	8,907	10,117	30,144	32,852	36,191	38,582
20	7,434	8,260	9,591	10,851	31,410	34,170	37,566	39,997
21	8,034	8,897	10,283	11,591	32,671	35,479	38,932	41,401
22	8,643	9,542	10,982	12,338	33,924	36,781	40,289	42,796
23	9,260	10,196	11,689	13,091	35,172	38,076	41,638	44,181
24	9,886	10,856	12,401	13,848	36,415	39,364	42,980	45,559
25	10,520	11,524	13,120	14,611	37,652	40,646	44,314	46,928
26	11,160	12,198	13,844	15,379	38,885	41,923	45,642	48,290
27	11,808	12,879	14,573	16,151	40,113	43,194	46,963	49,645
28	12,461	13,565	15,308	16,928	41,337	44,461	48,278	50,993
29	13,121	14,257	16,047	17,708	42,557	45,722	49,588	52,336
30	13,787	14,954	16,791	18,493	43,773	46,979	50,892	53,672
31	14,458	15,655	17,539	19,281	44,985	48,232	52,191	55,003
32	15,134	16,362	18,291	20,072	46,194	49,480	53,486	56,328
33	15,815	17,074	19,047	20,867	47,400	50,725	54,776	57,648
34	16,501	17,789	19,806	21,664	48,602	51,966	56,061	58,964
35	17,192	18,509	20,569	22,465	49,802	53,203	57,342	60,275
36	17,887	19,233	21,336	23,269	50,998	54,437	58,619	61,581
37	18,586	19,960	22,106	24,075	52,192	55,668	59,892	62,883
38	19,289	20,691	22,878	24,884	53,384	56,896	61,162	64,181
39	19,996	21,426	23,654	25,695	54,572	58,120	62,428	65,476
40	20,707	22,164	24,433	26,509	55,758	59,342	63,691	66,766
41	21,421	22,906	25,215	27,326	56,942	60,561	64,950	68,053
42	22,138	23,650	25,999	28,144	58,124	61,777	66,206	69,336
43	22,859	24,398	26,785	28,965	59,304	62,990	67,459	70,616
44	23,584	25,148	27,575	29,787	60,481	64,201	68,710	71,893
45	24,311	25,901	28,366	30,612	61,656	65,410	69,957	73,166

Kritické hodnoty χ^2 rozdělení

f	0,995	0,990	0,975	0,950	0,050	0,025	0,010	0,005
46	25,041	26,657	29,160	31,439	62,830	66,617	71,201	74,437
47	25,775	27,416	29,956	32,268	64,001	67,821	72,443	75,704
48	26,511	28,177	30,775	33,098	65,171	69,023	73,683	76,969
49	27,249	28,941	31,555	33,930	66,339	70,222	74,919	78,231
50	27,991	29,707	32,357	34,764	67,505	71,420	76,154	79,490
51	28,735	30,475	33,162	35,600	68,669	72,616	77,386	80,747
52	29,481	31,246	33,968	36,437	69,832	73,810	78,616	82,001
53	30,230	32,018	34,776	37,276	70,993	75,002	79,843	83,253
54	30,981	32,793	35,586	38,116	72,153	76,192	81,069	84,502
55	31,735	33,570	36,398	38,958	73,311	77,380	82,292	85,749
56	32,490	34,350	37,212	39,801	74,468	78,567	83,513	86,994
57	33,248	35,131	38,027	40,646	75,624	79,752	84,733	88,236
58	34,008	35,913	38,844	41,492	76,778	80,936	85,950	89,477
59	34,770	36,698	39,662	42,339	77,931	82,117	87,166	90,715
60	35,534	37,485	40,482	43,188	79,082	83,298	88,379	91,952
61	36,300	38,273	41,303	44,038	80,232	84,476	89,591	93,186
62	37,068	39,063	42,126	44,889	81,381	85,654	90,802	94,419
63	37,838	39,855	42,950	45,741	82,529	86,830	92,010	95,649
64	38,610	40,649	43,776	46,595	83,675	88,004	93,217	96,878
65	39,383	41,444	44,603	47,450	84,821	89,177	94,422	98,105
66	40,158	42,240	45,431	48,305	85,965	90,349	95,626	99,330
67	40,935	43,038	46,261	49,162	87,108	91,519	96,828	100,554
68	41,713	43,838	47,092	50,020	88,250	92,689	98,028	101,776
69	42,494	44,639	47,924	50,879	89,391	93,856	99,228	102,996
70	43,275	45,442	48,758	51,739	90,531	95,023	100,425	104,215
71	44,058	46,246	49,592	52,600	91,670	96,189	101,621	105,432
72	44,843	47,051	50,428	53,462	92,808	97,353	102,816	106,648
73	45,629	47,858	51,265	54,325	93,945	98,516	104,010	107,862
74	46,417	48,666	52,103	55,189	95,081	99,678	105,202	109,074
75	47,206	49,475	52,942	56,054	96,217	100,839	106,393	110,286
76	47,997	50,286	53,782	56,920	97,351	101,999	107,583	111,495
77	48,788	51,097	54,623	57,786	98,484	103,158	108,771	112,704
78	49,582	51,910	55,466	58,654	99,617	104,316	109,958	113,911
79	50,376	52,725	56,309	59,522	100,749	105,473	111,144	115,117
80	51,172	53,540	57,153	60,391	101,879	106,629	112,329	116,321
81	51,969	54,357	57,998	61,261	103,010	107,783	113,512	117,524
82	52,767	55,174	58,845	62,132	104,139	108,937	114,695	118,726
83	53,567	55,993	59,692	63,004	105,267	110,090	115,876	119,927
84	54,368	56,813	60,540	63,876	106,395	111,242	117,057	121,126
85	55,170	57,634	61,389	64,749	107,522	112,393	118,236	122,325
86	55,973	58,456	62,239	65,623	108,648	113,544	119,414	123,522
87	56,777	59,279	63,089	66,498	109,773	114,693	120,591	124,718
88	57,582	60,103	63,941	67,373	110,898	115,841	121,767	125,913
89	58,389	60,928	64,793	68,249	112,022	116,989	122,942	127,106
90	59,196	61,754	65,647	69,126	113,145	118,136	124,116	128,229

Kritické hodnoty χ^2 rozdělení

f	0,995	0,990	0,975	0,950	0,050	0,025	0,010	0,005
91	60,005	62,581	66,501	70,003	114,268	119,282	125,289	129,491
92	60,815	63,409	67,356	70,882	115,390	120,427	126,462	130,681
93	61,625	64,238	68,211	71,760	116,511	121,571	127,633	131,871
94	62,437	65,068	69,068	72,640	117,632	122,715	128,803	131,059
95	63,250	65,898	69,925	73,520	118,752	123,858	129,973	134,247
96	64,063	66,730	70,783	74,401	119,871	125,000	131,141	135,433
97	64,878	67,562	71,642	75,282	120,990	126,141	132,309	136,619
98	65,694	68,396	72,501	76,164	122,108	127,282	133,476	137,803
99	66,510	69,230	73,361	77,046	123,225	128,422	134,642	138,987
100	67,328	70,065	74,222	77,929	124,342	129,561	135,807	140,169
102	68,965	71,737	75,946	79,697	126,574	131,838	138,134	142,532
104	70,606	73,413	77,672	81,468	128,804	134,111	140,459	144,891
106	72,251	75,092	79,401	83,240	131,031	136,382	142,780	147,247
108	73,899	76,774	81,133	85,015	133,257	138,651	145,099	149,599
110	75,550	78,458	82,867	86,792	135,480	140,917	147,414	151,948
112	77,204	80,146	84,604	88,570	137,701	143,180	149,727	154,294
114	78,862	81,836	86,342	90,351	139,921	145,441	152,037	156,637
116	80,522	83,529	88,084	92,134	142,138	147,700	154,344	158,977
118	82,185	85,225	89,827	93,918	144,354	149,957	156,648	161,314
120	83,852	86,923	91,573	95,705	146,567	152,211	158,950	163,648
122	85,520	88,624	93,320	97,493	148,779	154,464	161,250	165,980
124	87,192	90,327	95,070	99,283	150,989	156,714	163,546	168,308
126	88,866	92,033	96,822	101,074	153,198	158,962	165,841	170,634
128	90,453	93,741	98,576	102,867	155,405	161,209	168,133	172,957
130	92,222	95,451	100,331	104,811	157,610	163,453	170,423	175,278
132	93,904	97,163	102,089	106,459	159,814	165,696	172,711	177,597
134	95,588	98,878	103,848	108,257	162,016	167,936	174,996	179,913
136	97,275	100,595	105,609	110,056	164,216	170,175	177,280	182,226
138	98,964	102,314	107,372	111,857	166,415	172,412	179,561	184,538
140	100,655	104,034	109,137	113,659	168,613	174,648	181,840	186,847
142	102,348	105,757	110,903	115,463	170,809	176,882	184,118	189,154
144	104,044	107,482	112,671	117,268	173,004	179,114	186,393	191,458
146	105,741	109,209	114,441	119,075	175,198	181,344	188,666	193,761
148	107,441	110,937	116,212	120,883	177,390	183,573	190,938	196,062
150	109,142	112,668	117,985	122,692	179,581	185,800	193,208	198,360
200	152,241	156,432	162,728	168,279	233,994	241,058	249,445	255,264
250	196,161	200,939	208,098	214,392	287,882	295,689	304,940	311,346
300	240,663	245,972	253,912	260,878	341,395	349,874	359,906	366,844
400	330,903	337,155	346,482	354,641	447,632	457,305	468,724	476,606
500	422,303	429,388	439,936	449,147	553,127	563,852	576,493	585,207
600	514,529	522,365	534,019	544,180	658,094	669,769	683,516	692,982
700	607,380	615,907	628,577	639,613	762,661	775,211	789,974	800,131
800	700,725	709,897	723,513	735,362	866,911	880,275	895,984	906,786
900	794,475	804,252	818,756	831,370	970,904	985,032	1001,630	1013,036
1000	888,564	898,912	914,257	927,594	1074,679	1089,531	1106,969	1118,948