

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra ekonomických teorií



Diplomová práce

Rizikové skupiny na trhu práce ve vybraném regionu

Hana Vaníčková

© 2022 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Hana Vaníčková

Veřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

Rizikové skupiny na trhu práce ve vybraném regionu

Název anglicky

Risk groups in the labor market in the selected region

Cíle práce

Hlavním cílem této diplomové práce je analýza vývoje a zjištění aktuální situace nezaměstnanosti rizikových skupin na trhu práce v okrese Mladá Boleslav. Jsou stanoveny dva dílčí cíle podporující cíl hlavní. Prvním dílčím cílem je analýza a vyhodnocení rizikových skupin na trhu práce v rámci okresu Mladá Boleslav. Navazujícím dílčím cílem je zjistit příčiny vzniku rizikových skupin na trhu práce a navrhnout možná opatření ke snížení nezaměstnanosti rizikových skupin v daném regionu.

Metodika

Práce se bude skládat ze dvou základních částí, teoretické a praktické. V teoretické části bude na základě odborných literárních zdrojů shrnuta problematika trhu práce, nezaměstnanosti, rizikových skupin a státní politiky zaměstnanosti. Praktická část bude vycházet zejména z metody komparace a analýzy regionu Mladá Boleslav. Analyzován bude vývoj a aktuální situace na trhu práce ve zmíněném regionu. Data budou získána zejména ze statistik Českého statistického úřadu, z webových stránek Ministerstva práce a sociálních věcí ČR a z úřadů práce. V praktické části bude také využita metoda dotazníkového šetření. Následně získaná data budou použita pro návrh možných opatření, která by mohla vést ke snížení nezaměstnanosti rizikových skupin na trhu práce v okrese Mladá Boleslav.

Doporučený rozsah práce

60 – 80 stran

Klíčová slova

Nezaměstnanost, míra nezaměstnanosti, rizikové skupiny, trh práce, politika zaměstnanosti, okres Mladá Boleslav

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.
- BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost : psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 2002. ISBN 80-247-9006-8.
- HOLMAN, R. *Makroekonomie : středně pokročilý kurz*. V Praze: C.H. Beck, 2018. ISBN 978-80-7400-541-1.
- JUREČKA, V. *Makroekonomie*. Praha: Grada Publishing, 2017. ISBN 978-80-271-0251-8.
- KACZOR, P. – VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMICKÁ V PRAZE. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. Praha: Oeconomica, 2013. ISBN 978-80-245-1930-2.
- KOLÁČKOVÁ, J. – MATOUŠEK, O. – KODYMOVÁ, P. *Sociální práce v praxi : specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. Praha: Portál, 2010. ISBN 978-80-7367-818-0.
- KREBS, V. *Sociální politika*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-921-2.
- SAMUELSON, P. A. – NORDHAUS, W. D. *Ekonomie : 19. vydání*. Praha: NS Svoboda, 2013. ISBN 978-80-205-0629-0.

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 1. 3. 2022

doc. Ing. Tomáš Šubrt, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 30. 03. 2022

Čestné prohlášení

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

V Praze dne, 30. 3. 2022

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala Ing. Lence Kopecké, Ph.D. za její odborné vedení, čas, trpělivost a podnětné připomínky. Dále bych chtěla poděkovat správcům skupin na sociálních sítích za jejich vstřícný přístup. V neposlední řadě děkuji za podporu mému příteli, rodině a přátelům.

Rizikové skupiny na trhu práce ve vybraném regionu

Abstrakt

Tématem diplomové práce je analýza vývoje a zjištění aktuální situace nezaměstnanosti rizikových skupin na trhu práce v okrese Mladá Boleslav. Dílčími cíli podporující cíl hlavní je analýza a vyhodnocení rizikových skupin na trhu práce v daném regionu, zjištění příčin vzniku nezaměstnanosti rizikových skupin a navržení možných opatření vedoucích ke snížení nezaměstnanosti rizikových skupin v okrese. V teoretické části je na základě odborných literárních zdrojů shrnuta problematika trhu práce, nezaměstnanosti, rizikových skupin na trhu práce a politiky zaměstnanosti. Praktická část vychází zejména z metody komparace a analýzy regionu Mladá Boleslav. V praktické části byla využita také metoda dotazníkového šetření. Na základě výsledků byly stanoveny příčiny vzniku nezaměstnanosti rizikových skupin a bariéry, které snížení nezaměstnanosti brání. Hlavní příčina nezaměstnanosti rizikové skupiny „mladí a absolventi škol“ spočívá v nedostatečné praxi. Starší osoby se ocitají mezi nezaměstnanými především z důvodu výpovědi od zaměstnavatele (bez zrušení pracovního místa) anebo v důsledku zdravotních problémů. Snížení nezaměstnanosti rizikových skupin brání např. neochota pracovat za minimální mzdu, neochota pracovat ve třisměnném provozu nebo se za práci přestěhovat. Součástí návrhů vedoucích ke snížení nezaměstnanosti jsou např. praxe během studia, trainee programy, podpora technického vzdělávání, zvýšení povědomí o činnosti Úřadu práce aj. Situace se na trhu práce v regionu jeví příznivě, neboť s klesajícím počtem uchazečů je evidováno každým rokem více volných pracovních míst. Problém nastává v potřebách míst (v jejich počtu a struktuře), která jsou odlišná vzhledem k profesní skladbě a kvalifikaci uchazečů o zaměstnání.

Klíčová slova: nezaměstnanost, míra nezaměstnanosti, rizikové skupiny, trh práce, politika zaměstnanosti, okres Mladá Boleslav

Risk groups in the labour market in the selected region

Abstract

The topic of the diploma thesis is the analysis of the development and detection the current unemployment situation of the risk groups in the labour market in the district of Mladá Boleslav. The sub-objectives are the analysis and evaluation of the risk groups in the labour market in the selected area, detecting the causes of unemployment of the risk groups and proposing possible measures leading to the reduction of unemployment of the risk groups in the district. The theoretical part summarises the issues of the labour market, unemployment, risk groups in the labour market and employment policy based on professional literature. The practical part is based mainly on the methods of comparison and analysis of the Mladá Boleslav region. In the practical part, the method of questionnaire survey was also used. Based on the results, the causes of unemployment of risk groups and barriers that prevent reduction were determined. The main cause of unemployment in the risk group "young people and school leavers" lies in insufficient practice. Older people find themselves unemployed mainly due to dismissal from the employer (without termination of employment) or due to health problems. Reducing the unemployment of risk groups preventing, for example, unwillingness to work for the minimum wage, unwillingness to work in three shifts or to move due to a new job opportunity. The proposals are leading to a reduction in unemployment include e.g., internships, trainee programs, support for technical education, raising awareness of the Labour Office, etc. The situation in the labour market in the region appears to be favourable, as more vacancies are registered each year as the number of applicants decreases. The main problem occurs in the needs of places (in their number and structure), which are different due to the professional composition and qualifications of job seekers.

Keywords: unemployment, rate of unemployment, risk groups, labour market, employment policy, district Mladá Boleslav

Obsah

1 Úvod.....	14
2 Cíl práce a metodika	15
2.1 Cíl práce	15
2.2 Metodika	15
3 Teoretická východiska	18
3.1 Trh práce	18
3.1.1 Nabídka práce	19
3.1.2 Poptávka po práci.....	22
3.1.3 Rovnováha na trhu práce	23
3.1.4 Nedokonalosti na trhu práce	24
3.1.5 Minimální mzda.....	25
3.2 Nezaměstnanost.....	27
3.2.1 Měření nezaměstnanosti	27
3.2.2 Typologie nezaměstnanosti.....	29
3.2.3 Přirozená míra nezaměstnanosti	31
3.2.4 Okunův zákon	32
3.2.5 Phillipsova křivka	33
3.2.6 Důsledky nezaměstnanosti.....	34
3.3 Politika zaměstnanosti.....	36
3.3.1 Aktivní politika zaměstnanosti	37
3.3.2 Pasivní politika zaměstnanosti	38
3.3.3 Výdaje na státní politiku zaměstnanosti	38
3.3.4 Politika zaměstnanosti Evropské unie	40
3.3.5 Evropský sociální fond	42
3.3.6 Postoj EU k diskriminaci na trhu práce	44
3.4 Rizikové skupiny na trhu práce.....	45
3.4.1 Mladí a absolventi škol	45
3.4.2 Starší osoby.....	47
3.4.3 Osoby se zdravotním postižením	47
3.4.4 Osoby s nízkou kvalifikací	49
3.4.5 Osoby pečující o osobu blízkou.....	50
3.4.6 Další rizikové skupiny	50
4 Vlastní práce.....	51
4.1 Mezinárodní srovnání ČR z hlediska nezaměstnanosti.....	51

4.2	Charakteristika okresu Mladá Boleslav.....	53
4.3	Nezaměstnanost v okrese Mladá Boleslav	56
4.3.1	Nezaměstnanost okresu Mladá Boleslav v porovnání s ČR	56
4.3.2	Vývoj nezaměstnanosti v okrese Mladá Boleslav.....	61
4.4	Struktura uchazečů o zaměstnání v okrese Mladá Boleslav.....	64
4.4.1	Struktura UoZ dle pohlaví v okrese Mladá Boleslav	64
4.4.2	Struktura UoZ dle věku v okrese Mladá Boleslav	64
4.4.3	Struktura UoZ dle dosaženého vzdělání v okrese Mladá Boleslav.....	67
4.4.4	Struktura UoZ dle délky v evidenci v okrese Mladá Boleslav	70
4.4.5	Struktura UoZ a VPM dle Klasifikace zaměstnání CZ-ISCO v okrese Mladá Boleslav	72
4.5	Struktura volných pracovních míst v okrese Mladá Boleslav	75
4.6	Rizikové skupiny na trhu práce v okrese Mladá Boleslav	77
4.7	Dotazníkové šetření nezaměstnanosti okresu Mladá Boleslav.....	80
5	Výsledky a diskuse	104
5.1	Nezaměstnanost regionu Mladá Boleslav	104
5.2	Výsledky dotazníkového šetření	106
5.3	Návrhy a doporučení	108
6	Závěr.....	111
7	Seznam použitých zdrojů.....	114
8	Přílohy	121

Seznam obrázků

Obrázek 1 - Hospodářský koloběh v ekonomice	19
Obrázek 2 - Křivka individuální nabídky práce.....	20
Obrázek 3 - Křivka tržní nabídky práce S_L	21
Obrázek 4 - Křivka poptávky po práci.....	22
Obrázek 5 - Rovnováha na trhu práce.....	23
Obrázek 6 - Rozšířená Phillipsova křivka o očekávání	33
Obrázek 7 - Poloha okresu Mladá Boleslav	53

Seznam tabulek

Tabulka 1 - Nástroje politiky zaměstnanosti.....	36
Tabulka 2 - Vývoj výdajů na státní politiku zaměstnanosti v letech 2008-2018, ČR.....	39
Tabulka 3 - Vývoj míry nezaměstnanosti EU a Česka v letech 2010-2019 (v %)	51
Tabulka 4 - Vývoj míry nezaměstnanosti žen EU a Česka v letech 2010-2019 (v %).....	52
Tabulka 5 - Vývoj míry nezaměstnanosti mužů EU a Česka v letech 2010-2019 (v %).....	52

Tabulka 6 - Vývoje míry dlouhodobé nezaměstnanosti EU a Česka v letech 2010-2019 (v %)	52
Tabulka 7 - Podíl UoZ v evidenci ÚP déle než 12 měsíců v ČR a okrese Mladá Boleslav v letech 2014-2021 (v %)	59
Tabulka 8 - Struktura UoZ dle pohlaví v okrese Mladá Boleslav v letech 2011-2021	64
Tabulka 9 - Struktura UoZ dle věku v okrese Mladá Boleslav v letech 2011-2021	65
Tabulka 10 - Podíl UoZ dle věku na celkovém počtu UoZ v okrese Mladá Boleslav v letech 2011-2021 (v %)	66
Tabulka 11 - Struktura UoZ dle dosaženého vzdělání v okrese Mladá Boleslav v letech 2011-2021	68
Tabulka 12 - Podíl UoZ dle vzdělání na celkovém počtu UoZ v okrese Mladá Boleslav v letech 2011-2021 (v %)	69
Tabulka 13 - Struktura UoZ dle délky v evidenci ÚP v okrese Mladá Boleslav v letech 2011-2021	71
Tabulka 14 – Podíl UoZ dle délky v evidenci ÚP na celkovém počtu UoZ v okrese Mladá Boleslav v letech 2011-2021 (v %)	72
Tabulka 15 - Analýza poptávky po pracovní síle a nabídky pracovní síly v okrese Mladá Boleslav k 31. 12. 2021	73
Tabulka 16 - Struktura VPM dle zaměstnavatelem požadovaného vzdělání v okrese Mladá Boleslav v letech 2020 a 2021	76
Tabulka 17 - Zařazení UoZ do rizikových skupin v okrese Mladá Boleslav v letech 2011-2021	77
Tabulka 18 - Podíl rizikových skupin na celkovém počtu UoZ v okrese Mladá Boleslav v letech 2011-2021 (v %)	79
Tabulka 19 - Nejvyšší dosažené vzdělání vzhledem k pohlaví respondentů	82

Seznam grafů

Graf 1 - Vývoj měsíční minimální mzdy v České republice v Kč v letech 1991 – 2022	26
Graf 2 - Vývoj počtu UoZ v České republice a okrese Mladá Boleslav v letech 2011-2021	56
Graf 3 - Vývoj počtu UoZ a VPM v okrese Mladá Boleslav v letech 2011-2021	57
Graf 4 - Podíl žen na celkovém počtu UoZ v ČR a okrese Mladá Boleslav v letech 2011-2021	58
Graf 5 - Vývoj počtu UoZ v evidenci ÚP déle než 12 měsíců v ČR a okrese Mladá Boleslav v letech 2014-2021	59
Graf 6 - Vývoj počtu mladistvých a absolventů z UoZ v ČR a okrese Mladá Boleslav v letech 2011-2021	60
Graf 7 - Podíl OZP na celkovém počtu UoZ v ČR a okrese Mladá Boleslav v letech 2011-2021	61
Graf 8 - Podíl nezaměstnaných osob v okrese Mladá Boleslav v letech 2008-2021	62
Graf 9 - Vývoj počtu UoZ v okrese Mladá Boleslav v letech 2009-2021	63
Graf 10 - Struktura UoZ dle věku v okrese Mladá Boleslav v letech 2011-2021	67
Graf 11 - Struktura UoZ v okrese Mladá Boleslav dle Klasifikace zaměstnání (CZ ISCO) k 31. 12. 2021	74
Graf 12 – Vývoj UoZ a VPM v okrese Mladá Boleslav v letech 2011 – 2021	75
Graf 13 - Struktura volných pracovních míst (VPM) dle zaměstnavatelem požadovaného vzdělání k 31. 12. 2021	76

Graf 14 - Podíl rizikových skupin na celkovém počtu UoZ v okrese Mladá Boleslav v letech 2011-2021	78
Graf 15 - Pohlaví respondentů	80
Graf 16 – Počet respondentů dle věkových skupin.....	81
Graf 17 - Nejvyšší dosažené vzdělání respondentů	82
Graf 18 - Řadíte se mezi osoby se zdravotním postižením (OZP)?	83
Graf 19 - Jak dlouho hledáte novou práci?	84
Graf 20 - Jakým způsobem hledáte práci?	84
Graf 21 - Jaké jsou důvody Vaší nezaměstnanosti?.....	85
Graf 22 - Jste evidován(a) na úřadu práce?.....	86
Graf 23 - Z jakého důvodu nejste evidovaný(á) na úřadu práce?	87
Graf 24 - Víte, jaké služby nabízí úřad práce?.....	88
Graf 25 - Jste evidován(a) na úřadu práce poprvé?	89
Graf 26 - Pobíráte podporu v nezaměstnanosti?	90
Graf 27 - V jaké míře jsou pro Vás služby úřadu práce dostačující?.....	91
Graf 28 - Byla Vám nabídnuta ze strany úřadu práce rekvalifikace?	91
Graf 29 - Absolvoval(a) jste v posledních dvou letech nějaký vzdělávací kurz?	92
Graf 30 - Máte zájem o další vzdělávání?.....	93
Graf 31 - Jste ochotni za práci dojíždět?	93
Graf 32 - Jste ochotni pracovat i mimo svůj obor?.....	94
Graf 33 - Jste ochotni pracovat ve třisměnném provozu?.....	95
Graf 34 - Přestěhovali byste se kvůli práci?	95
Graf 35 - Za jakou minimální hrubou mzdu jste ochotni nastoupit do zaměstnání?	96
Graf 36 - Jste ochotni pracovat za minimální hrubou mzdu?	97
Graf 37 - S jakými programy umíte na počítači pracovat?	98
Graf 38 - Jaký z uvedených jazyků ovládáte (slovem i písmem)?.....	99
Graf 39 - Do jaké pracovní oblasti spadá Váš obor/Vaše profese?	100
Graf 40 - Jaká je délka Vaší praxe v oboru, ve kterém chcete pracovat?	101
Graf 41 - Myslíte si, že covid negativně ovlivní Vaše uplatnění na trhu práce?	102
Graf 42 - Myslíte si, že je v okrese Mladá Boleslav dostatečná nabídka pracovních míst?	103

Seznam použitých zkratk

APZ – aktivní politika zaměstnanosti
DPH – daň z přidané hodnoty
ESF – evropský sociální fond
ICT – informační a komunikační technologie
IT – informační technologie
MB – Mladá Boleslav
MS – Microsoft
OP – operační program
OPZ – Operační program Zaměstnanost
OZP – osoba se zdravotním postižením
PPZ – pasivní politika zaměstnanosti
SFEU – Smlouva o fungování Evropské unie
SOŠ – střední odborná škola
SPZ – státní politika zaměstnanosti
UoZ – uchazeč o zaměstnání
ÚP – úřad práce
VOŠ – vyšší odborná škola
VPM – volné pracovní místo
VŠ – vysoká škola
ZŠ – základní škola

1 Úvod

Práce hraje klíčovou roli v životě každého člověka, už jen z toho důvodu, že v ní stráví až jednu třetinu svého života. V současné době nepředstavuje práce jen hlavní zdroj příjmů, ale působí také na rozvoj lidské psychiky a kvalitu vnitřního života (ať už kladně či záporně). Lidé dnes potřebují práci nejen z důvodů ekonomických, ale i ze sociálních a psychologických. Prostřednictvím trhu práce jsou uspokojovány jak potřeby individuálních jedinců, tak i celé společnosti.

Kritickým bodem v životě každého člověka je ztráta určité jistoty – v tomto případě práce. Jedinci jsou pod tlakem situace donuceni změnit své postavení z nezávislého občana, úspěšného pracovníka nebo živitele rodiny na závislého klienta státu. Lidem se v takové situaci rozbije časová struktura dne, ztratí pracovní návyky nebo dojde k redukci sociálních kontaktů. V nejhorsím případě to může vést k rozpadu rodinných vztahů či dokonce sebevraždám. Většina těchto negativních dopadů se vztahuje především k dlouhodobé nezaměstnanosti, která představuje závažný problém. Důležité je také zmínit, že pokud člověk hledá práci příliš dlouho, ztratí motivaci a po určité době hledat přestane. Poté dotyčná osoba shání řešení finanční situace jinými způsoby.

Nezaměstnanost nezpůsobuje negativní dopady pouze na člověka, ale i na celou společnost. Vedle prohlubování sociopatologických jevů (kriminalita, rozvodovost atd.) dochází z ekonomického hlediska ke ztrátě produkce, což znamená, že daná ekonomika plně nevyužívá zdroje, které má k dispozici. Zároveň dochází ke zvyšování výdajů do státního rozpočtu, neboť stát vyplácí transferové platby jedincům, kteří se momentálně na tvorbě daného produktu nepodílejí. Státu se snižují také příjmy daňové.

Přestože je nezaměstnanost v České republice velmi nízká, je z výše uvedených důvodů podstatným tématem k diskusi. Zejména v době hospodářské kondice by se měl stát více zaměřit na znevýhodněné jedince a podpořit ekonomicky neaktivní obyvatelstvo (důchodci, studenti, OZP atd.). Hromadně lze tyto osoby označit za tzv. rizikové skupiny na trhu práce, jež se hůře uplatňují na pracovním trhu, ať už se jedná o nalezení nebo udržení pracovního místa. Právě tématu rizikových skupin se věnuje tato diplomová práce. Sleduje nezaměstnanost rizikových skupin ve Středočeském kraji, konkrétně v okrese Mladá Boleslav. I přesto, že je tato oblast průmyslovým centrem země, není snadné si zde, i z vlastní zkušenosti, nalézt či udržet pracovní místo.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Hlavním cílem této diplomové práce je analýza vývoje a zjištění aktuální situace nezaměstnanosti rizikových skupin na trhu práce v okrese Mladá Boleslav. Jsou stanoveny dva dílčí cíle podporující cíl hlavní. Prvním dílčím cílem je analýza a vyhodnocení rizikových skupin na trhu práce v rámci okresu Mladá Boleslav. Navazujícím dílčím cílem je zjistit příčiny vzniku nezaměstnanosti rizikových skupin na trhu práce v okrese Mladá Boleslav a navrhnout možná opatření, která mohou pozitivně vést ke snížení nezaměstnanosti rizikových skupin v daném regionu.

2.2 Metodika

Práce je rozdělena do dvou základních částí, teoretické a praktické. V teoretické části byla na základě odborných literárních zdrojů shrnuta problematika trhu práce, nezaměstnanosti, rizikových skupin na trhu práce a politiky zaměstnanosti; jak státní politiky, tak politiky zaměstnanosti Evropské unie. Praktická část vycházela zejména z metody komparace a analýzy regionu Mladá Boleslav. Jednotlivé ukazatele nezaměstnanosti regionu byly porovnány se situací nezaměstnanosti celé České republiky. Analyzován byl vývoj a aktuální situace na trhu práce ve zmíněném regionu. Nejprve byl zjišťován celkový vývoj nezaměstnanosti v letech 2008-2021 a vývoj počtu uchazečů o zaměstnání v letech 2009-2021. Následně byl zpracován vývoj struktury nezaměstnaných osob, např. z hlediska pohlaví, věku, dosaženého vzdělání aj. v letech 2011-2021, přičemž jednotlivé kategorie vychází z metodiky Ministerstva práce a sociálních věcí ČR. V práci byla také zaznamenána analýza struktury volných pracovních míst dle požadovaného vzdělání v roce 2021. Poslední analýza se týkala rizikových skupin na trhu práce v okrese Mladá Boleslav. Jednotliví uchazeči o zaměstnání byli zařazeni do vyčleněných rizikových skupin, byl porovnán jejich vývoj a zjišťovalo se, která skupina se jeví jako nejohroženější na trhu práce v daném regionu.

Data byla získána zejména ze statistik Českého statistického úřadu, z webových stránek Ministerstva práce a sociálních věcí ČR, Úřadu práce ČR, Eurostatu či jiných institucí.

V praktické části byla využita metoda dotazníkového šetření, která proběhla v lednu a únoru v roce 2022 elektronickou formou. Dotazník byl rozeslán přes email a zveřejněn

na sociálních sítích Facebooku, především ve skupinách zaměřených na hledání práce na Mladoboleslavsku. Jednalo se například o skupiny „Práce, brigády Mladá Boleslav“ či „Práce MB“. Vždy byl nejprve osloven správce skupiny a požádán, zda může být dotazník na skupinu přidán. Příspěvek byl zveřejňován dvakrát týdně v nejvytíženější časy po dobu necelých dvou měsíců. Respondenty dotazníkového šetření byly nezaměstnané osoby v okrese Mladá Boleslav.

Před sestavením dotazníku byly stanoveny tři výzkumné otázky:

- Jaké jsou hlavní příčiny vzniku nezaměstnanosti rizikových skupin v regionu Mladá Boleslav?
- Jaká opatření povedou ke snížení nezaměstnanosti rizikových skupin v regionu Mladá Boleslav?
- Jaké jsou bariéry snížení nezaměstnanosti rizikových skupin v regionu Mladá Boleslav?

Následně získaná data byla použita pro návrh možných opatření, která mohou vést ke snížení nezaměstnanosti rizikových skupin na trhu práce v okrese Mladá Boleslav.

Dotazník byl vytvořen přes webové stránky Dotaznik.czu.cz. Výsledky byly vyexportovány do formátu Microsoft Excel, kde probíhala tvorba grafů a tabulek, která následně sloužila pro vyhodnocení dotazníkové šetření. K podrobnější analýze dat byly použity kontingenční tabulky, které jsou výkonným nástrojem pro jednotlivé výpočty, porovnávání a souhrny údajů.

Předvýzkum

Aby byl výzkum zatížen co nejmenší chybou, byl proveden nejprve tzv. předvýzkum, který měl eventuálně odhalit nedostatky. Předvýzkum se provedl na malé skupině jedinců. Zúčastnilo se ho celkem 15 nezaměstnaných osob z okresu Mladá Boleslav. Někteří jedinci byli anonymní, aby se zjistilo, zda dotazník dokončí či na jaké otázce dotazník opustí a někteří respondenti byli osloveni přímo, aby mohli sdělit případné nedostatky.

Na základě předvýzkumu byla pozměněna struktura dotazníku. Identifikační otázky byly přemístěny z konce dotazníku na jeho začátek, neboť bylo nemístné se tázat hned v úvodu respondentů, proč jsou nezaměstnaní a jak dlouho hledají práci; zde se jedná o poměrně citlivé téma. Identifikační otázky byly na odlehčení tématu a takové, na které zná respondent bez váhání odpověď. Na začátek byly dány tyto otázky rovněž z důvodu, že bylo možné hned určit rizikovou skupinu osob, která se vyskytuje na trhu práce v okrese.

Na otevřené otázky nechtěli dotazovaní odpovídat. Tyto otázky byly buď vyřazeny z průzkumu nebo byl nabídnut určitý výběr společně s možnou vlastní odpovědí. Jednalo se například o otázku „Z jakého důvodu nejste evidovaný(á) na úřadu práce?“. Vyřazeny byly např. otázky „Z jakého důvodu jste nevyužil(a) nabízenou rekvalifikaci?“ nebo „O jaký vzdělávací kurz se jednalo?“. Vyřazena byla také citlivá otázka „Kolikrát jste byl(a) evidován(a) na úřadu práce?“, neboť předchozí otázka se již dotazovala, zda je respondent evidovaný na ÚP poprvé či nikoli.

Vyplnění dotazníku v předvýzkumu trvalo respondentům poměrně mnoho času, a proto z tohoto důvodu byl upraven a zkrácen. Původní dotazník obsahoval 38 otázek a jeho doba vyplnění se pohybovala okolo 7 minut.

Vlastní dotazník

Upravený dotazník se skládal z 33 otázek, které byly rozděleny do osmi skupin. Průměrná doba vyplnění trvala 3 minuty. První dvě otázky byly tzv. filtrační, dotazovaly se respondentů, zda jsou vůbec nezaměstnaní a zda žijí v okrese Mladá Boleslav. Pokud byla odpověď na tyto otázky negativní, byl respondent automaticky přesměrován na konec dotazníku. Pro ty, kteří odpověděli na obě otázky kladně, následovala skupina otázek, která měla za úkol charakterizovat základní soubor účastníků dotazníkového šetření. Jednalo se o sociodemografické otázky týkající se pohlaví, věku a vzdělání. Další skupina otázek byla zaměřena na to, jak dlouho a jakým způsobem hledají respondenti práci a jaké jsou důvody jejich nezaměstnanosti. Následující otázky se týkaly úřadu práce, první z nich byla otázkou filtrační, a to, zda jsou evidovaní na ÚP či nikoliv. V této kategorii byly rozřazeny otázky jak pro evidované, tak i pro ty, kteří nejsou v evidenci. Následující čtyři skupiny otázek byly opět pro všechny dotazované, týkaly se jejich ochoty např. ohledně dalšího vzdělávání, třisměnného provozu či minimální požadované mzdy. Další skupina zjišťovala dovednosti ohledně práce s počítačem a jazykové schopnosti. Předposlední skupina otázek se tázala na délku praxe a do jaké pracovní oblasti spadá jejich profese a poslední otázky se týkaly regionu Mladá Boleslav, zda si dotazovaní myslí, že je v okrese dostatek pracovních a popřípadě, ať napíší, jaké pracovní pozice jim v okrese chybí. Jedna z posledních otázek se také týkala koronavirové krize, zda se uchazeči o zaměstnání domnívají, že tato situace ovlivní jejich uplatnění na trhu práce.

3 Teoretická východiska

3.1 Trh práce

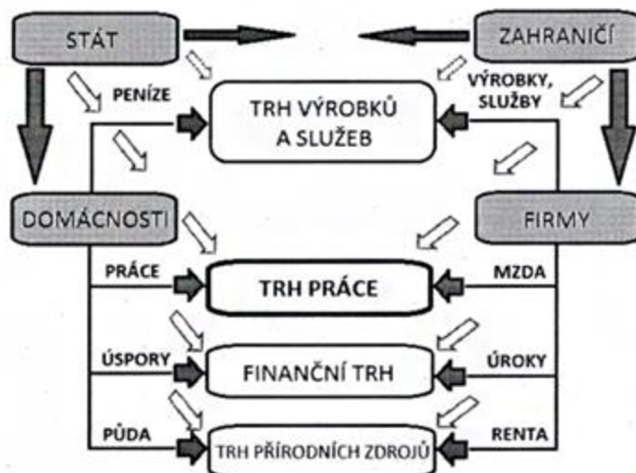
Na práci lze pohlížet jako na jeden z výrobních faktorů, který lze charakterizovat pomocí tržních kategorií (cena, nabídka, poptávka atd.), avšak oproti ostatním faktorům se práce v mnoha směrech liší, především v tom, že je tento výrobní faktor vázán na člověka a každý člověk má jiné schopnosti, nadání, vzdělání, jinou kvalifikaci, životní cíle atd. (Krebs, 1991, s. 36), (Kolibová, 2005, s. 29).

Z kvantitativního hlediska lze práci vystihnout pomocí množství vynaložených pracovníků. Z kvalitativního hlediska je práce tvořena úrovní vzdělání (všeobecného a odborného), skladbou povolání (profesní strukturou) a všeobecnými podmínkami kulturní vyspělosti obyvatelstva (Kolibová, 2005, s. 31 – 34).

Trh práce je velmi heterogenním trhem. Nachází se na něm řada různých profesí, které se liší kvalifikací, rizikem a dalšími znaky, které ve výsledku způsobují rozdílnou výši mezd. V dlouhém období mají mzdy tendenci se vyrovnávat, protože profese s vysokými mzdami přitahují více lidí, a naopak mzdy nízké způsobují odchod lidí z profesí. Ovšem i tak rozdíly ve mzdách přetrvávají, neboť určité profese si svoji výši mezd permanentně udržují, jedná se např. o profese s vyšším rizikem (Holman, 2010, s. 157).

Trh práce neboli stav, kdy se na trhu práce setkává nabídka práce s poptávkou po práci, je v ekonomice součástí důležitého hospodářského koloběhu a jeho podstatu lze spatřit na následujícím obrázku 1 (Kaczor, 2013, s.7).

Obrázek 1 - Hospodářský koloběh v ekonomice



Zdroj: Kaczor, 2013, s. 7

Nabídka práce je představována domácnostmi (tj. potencionálními zaměstnanci) a naopak poptávku po práci představují firmy (tj. zaměstnavatelé). Hlavním úkolem trhu práce je firmám zajistit pracovní sílu, která je potřebná pro jejich produkční záměry, tzn. pro výrobu konkrétních výrobků nebo pro poskytování konkrétních služeb na trhu finální produkce (neboli na trhu výrobků a služeb) (Kaczor, 2013, s. 7).

Trh práce je ovlivňován celou řadou konkrétních faktorů a změna chování kteréhokoliv subjektu v rámci koloběhu (domácnosti, firmy, stát i zahraničí) zákonitě ovlivňuje (nebo může ovlivnit) i chování ostatních subjektů a situaci na ostatních trzích. Autor Pavel Kaczor (2013) přirovná trh práce k jakýmsi spojeným nádobám, kdy se situace na kterémkoli jiném trhu v ekonomice projeví též v situaci na trhu práce – a to samé platí i naopak.

Holman (2010) uvádí, že trh práce je nedokonalým trhem zejména z důvodu neúplnosti informací, neboť lidé nemohou vědět o všech pracovních místech, která jsou volná a zároveň firmy nemohou vědět o všech lidech, kteří hledají práci. Trh práce je tedy místem, kde se navzájem hledají zaměstnanci a zaměstnavatelé, nicméně než se najdou, zůstávají někteří jedinci určitou dobu bez práce a některá pracovní místa po určitou dobu volná. Tyto frikce se na pracovních trzích projevují jako nezaměstnanost (Holman, 2010, s. 157).

3.1.1 Nabídka práce

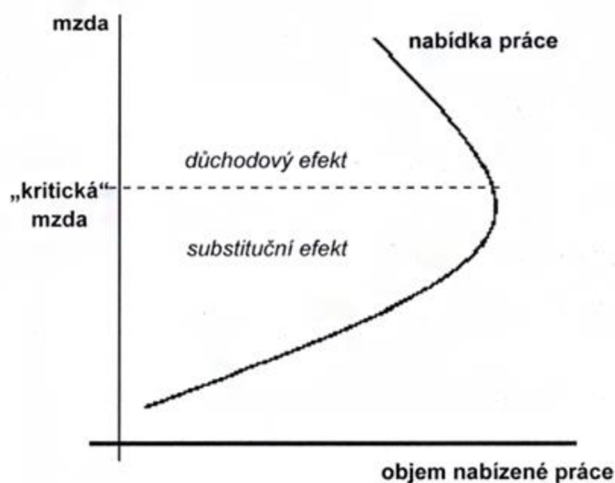
Nabídka práce je v ekonomice tvořena konkrétními jedinci, kteří tvoří jakýsi sektor nazývaný „domácnosti“. Nabídka práce reflektuje jak bohatství společnosti, tak životní

úroveň jednotlivců. Jedinci se rozhodují mezi tím, kolik práce mají nabídnout při rozdílných mzdách a kolik volného času „obětují“ práci. Cena volného času je dána mzdou, nebo také jinak řečeno, mzda představuje náklady obětované příležitosti volného času (Krebs, 1991, s. 37).

Jedním ze zajímavých faktů z ekonomického hlediska je, že nabídková křivka po práci nemá klasický „nabídkový tvar“, tak jak je znám např. u nabídky na trhu výrobků a služeb, kde platí tzv. zákon rostoucí nabídky (nabídka zboží roste v závislosti na ceně zboží na trhu), neboť výrobcům se prodej zboží za vyšší cenu více vyplácí a jsou také více motivováni zboží vyrábět a nabízet. Ovšem u nabídky práce tato zákonitost platí jen do určité míry, a to přesněji řečeno do určité výše nabízené mzdy (Kaczor, 2013, str. 9). Křivka individuální nabídky práce je demonstrována na obrázku 2.

Od určité výše ceny za práci v závislosti na preferencích potencionálního zaměstnance se začne objem nabízené práce snižovat, protože na základě jeho důchodu (získaného ze mzdy) „si může dovolit koupit požadované statky a služby a začne více preferovat trávení volného času, který může užívat s větším uspokojením. Tuto skutečnost nazýváme důchodovým efektem (Brčák, 2020, str. 265).“

Obrázek 2 - Křivka individuální nabídky práce

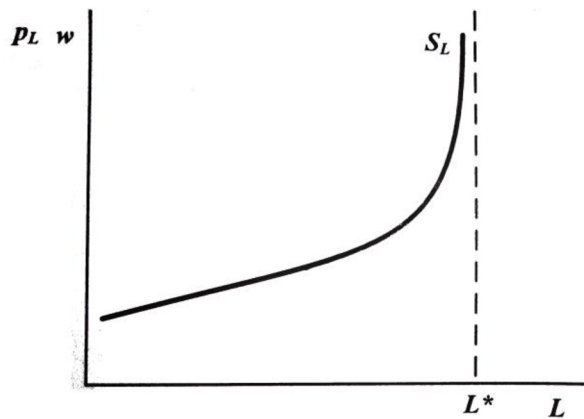


Zdroj: Kaczor, 2013, s. 9

Tržní křivka nabídky pro celý trh práce se získá agregací individuálních křivek nabídky práce. „Tržní funkce nabídky práce neobsahuje specifický „ohyb“ typický pro individuální funkci nabídky. Důchodový efekt na trhu práce se projevuje jen u omezeného počtu domácností.“ Nabízené množství práce závisí zčásti i na jiných faktorech, než je

mzda (Brčák, 2020, str. 265-266). Křivku tržní nabídky práce lze spatřit na následujícím obrázku 3.

Obrázek 3 - Křivka tržní nabídky práce S_L



Zdroj: Brčák, 2020, str. 266

w – výše hodinové mzdy,

L – počet hodin nabídky práce,

L^* – bod maximální výše nabídky práce.

H. Kolibová a spol. (2005) uvádějí hlavní determinanty, které ovlivňují nabídku práce. Řadí mezi ně např.:

- „reálné mzdy (současné i očekávané),
- majetek,
- mimopracovní příjmy (např. sociální dávky),
- míra ekonomické aktivity obyvatelstva¹,
- úroková míra,
- daně a další“ (Kolibová, 2005, s. 39).

¹ Míra ekonomické aktivity vyjadřuje podíl počtu zaměstnaných a nezaměstnaných (pracovní síly) na počtu všech osob starších 15 let.

3.1.2 Poptávka po práci

Na každém trhu musí vždy existovat a fungovat dvě strany. Na trhu práce vedle nabídky práce je tedy třeba zmínit i opačnou stranu trhu - tj. poptávku po práci (Kaczor, 2013, s. 10).

Chování poptávky po práci je demonstrováno na obrázku 4. Ten uvádí skutečnost, že i na trhu práce funguje obecně existující závislost poptávaného množství (v tomto případě práce) na jeho ceně (v tomto případě na mzdě). Jde o takzvaný zákon klesající poptávky, který definuje, že s rostoucí cenou každé komodity klesá poptávka po ní (Kaczor, 2013, str. 9).

Firma nebo podnikatel musí zvážit, kolik zaměstnanců se mu vyplatí zaměstnat. Je nepochybné, že se firma snaží vyrábět zboží za co nejnižší náklady a prodat s co nejvyšším ziskem. To znamená, že firma pronajímá tolik pracovní síly, kolik jí přináší zisk a zvažuje, co ji přinese další zaměstnanec. Bude-li na trhu práce pracovní síla dražší, zaměstnavatel bude pečlivěji zvažovat počet pracovníků, které bude ochoten zaměstnat. Naopak pokud bude mzda nižší, tak pro něj bude pracovní síla atraktivnější a je schopen i ochoten v rámci daného rozpočtu zaměstnat pracovníků více (Kolibová, 2005, s. 35).

Obrázek 4 - Křivka poptávky po práci



Zdroj: Kaczor, 2013, s. 10

Hlavními determinanty poptávky po práci podle H. Kolibové a spol. (2005) jsou např.:

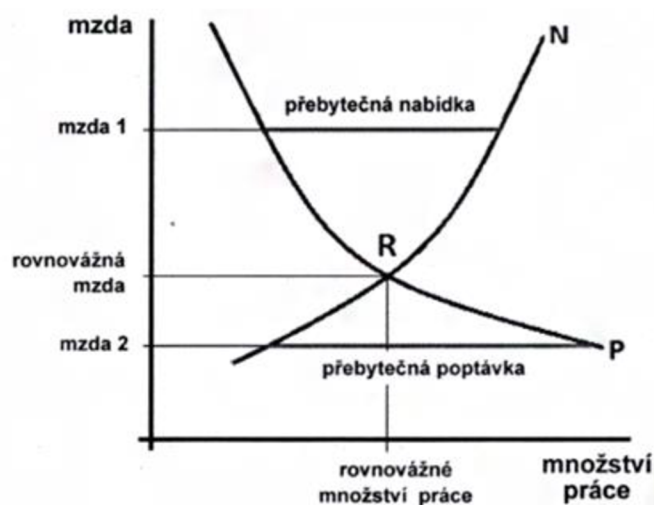
- „cena práce (mzda),
- cena vyráběných produktů,
- očekávané budoucí tržby,
- ceny ostatních vstupů,
- množství a kvalita pracovní síly aj.“ (Kolibová, 2005, s. 37)

3.1.3 Rovnováha na trhu práce

Rovnováha na všech trzích v ekonomice je poměrně křehká a existuje mnoho faktorů, které ji mohou změnit či narušit. Rovnováha na trhu práce je dosahována poněkud složitěji než na ostatních trzích, neboť je závislá na době profesní přípravy, která je nutná pro získání poptávané kvalifikace. Proto na růst poptávky reaguje nabídka práce leckdy pomalu. Podmínkou pro dosažení rovnovážného stavu na dokonale konkurenčním trhu práce je především pružná mzda (Kaczor, 2013, s. 8).

Tržní rovnováha na trhu práce, tak jako na každých jiných trzích, je představována pomyslným průsečíkem poptávky a nabídky, vytváří se její vzájemnou interakcí. Rovnováha na trhu práce je charakterizována rovnovážnou mzdou a rovnovážným množstvím práce. Rovnováha je ideálním stavem, ovšem v praxi nedosažitelným, už jen proto, že se obě zásadní veličiny v čase více či méně mění. Schéma lze spatřit na obrázku 5 (Kaczor, 2013, str. 11).

Obrázek 5 - Rovnováha na trhu práce



Zdroj: Kaczor, 2013, s. 11

Pokud by cena na trhu (tj. mzda) neodpovídala ceně rovnovážné (tj. rovnovážné mzdě), pak nabízené množství práce nebude odpovídat množství poptávanému. V takovém případě může dojít buď k situaci tzv. přebytečné nabídky práce – která je na obr. 4 znázorněna *mzdou 1*, která je vyšší než mzda rovnovážná. Při této situaci na trhu práce dochází k tomu, že ochota domácností pracovat (tj. nabídka práce) je vyšší, než ochota firem při této mzdě pracovníky zaměstnávat (tj. poptávka po práci). Na trhu tak vzniká nezaměstnanost. Výše mzdy bude muset klesat, ovšem nejvýše však na legislativně určenou minimální mzdu (Kaczor, 2013, s. 11-12).

Opačná situace nastává při *mzdě 2*, která je rovněž nerovnovážná, ovšem v tomto případě bude naopak nízký zájem domácností práci nabízet a vyšší zájem firem zaměstnávat. Výše mzdy se tedy bude muset zvýšit (Kaczor, 2013, s. 12).

3.1.4 Nedokonalosti na trhu práce

Z přechodí kapitoly vyplývá, že se trh práce nachází na nedokonale konkurenčním trhu, neboť poptávka a nabídka na trhu práce jsou veličinou nestálou a v podmíněnosti na nich se vyvíjí i konkrétní situace na trhu práce. Průběžně se tedy mění míra nezaměstnanosti, počet i struktura vytvořených pracovních míst a v neposlední řadě to může mít dopady i na cenu práce – tj. mzdu (Kaczor, 2013, s. 8).

S dokonalou konkurencí, o které hovoří ekonomické teorie, se dá v reálném životě setkat jen zřídka. Existuje mnoho bariér, které zcela zabraňují nebo omezují nastolení tohoto rovnovážného stavu. K nejvýznamnějším překážkám bránícím k účinné konkurenci uvnitř nabídky práce, které uvádí ve své knize Kolibová a spol. (2005), patří.:

- „heterogenost a omezená mobilita práce,
- instituce odborů,
- instituce kolektivního vyjednávání o mzdách,
- zákony o minimálních mzdách,
- důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti,
- náklady na propuštění a zapracování nových zaměstnanců,
- diskriminace některých složek pracovní síly aj.“ (Kolibová, 2005, s. 42).

Na trhu práce nastává velké riziko nedobrovolné nezaměstnanosti, která vzniká v okamžiku, kdy jsou sazby nominálních mezd² vyšší než mzdy rovnovážné. Mzdy jsou nadhodnoceny. Pokud se tak stane, počet nabízejících prací převyšuje poptávku po ní. To znamená, že počet osob, které mají zájem nastoupit do zaměstnání za určitou mzdu je vyšší než množství práce poptávané. Někteří jednotlivci by byli schopni pracovat i za mzdu nižší, ovšem to jim firmy neumožní, díky zákonem stanovené hranici o minimální mzdě (Kolibová, 2005, s. 42-44).

Naopak pokud jsou nominální mzdy příliš nízké, tedy pod úrovní mezd rovnovážných, pak efektivní poptávka po práci je větší než nabídka práce. Zaměstnavatelé nemohou uspokojit vlastní poptávku po pracovních silách, a proto při této situaci dochází k nedostatku pracovní síly na trhu práce. Firmy tak mezi sebou o omezenou pracovní sílu musí bojovat (Kolibová, 2005, s. 43).

Lidé ale dnes potřebují práci z mnoha důvodů, ať už z důvodů ekonomických, sociálních nebo psychologických. Řešením obou situací je tedy pohyb mezd, který vrátí trh do jeho rovnováhy. Pohyb mezd je určující pro rozhodování jednotlivce na trhu práce, neboť na základě výše mezd lidé volí mezi volným časem a prací (Kolibová, 2005, s. 44).

3.1.5 Minimální mzda

V mnoha zemích byla minimální mzda zavedena z důvodu toho, aby firmy nezneužívali svoji ekonomickou převahu a nemohly tak stanovovat velmi nízké mzdové sazby. Minimální mzda však může nezaměstnanost i zvýšit, pokud je stanovena na vyšší než rovnovážné úrovni. Firmy, které musí všem pracovníkům vyplácet alespoň tuto stanovenou minimální mzdu, si začnou ve většině případů mezi svými pracovníky vybírat a začnou propouštět ty s nižší kvalifikací (Jurečka, 2017, s. 164).

Minimální mzda je nejnižší přípustná výše odměny, kterou je povinen poskytnout zaměstnavatel za práci svému zaměstnanci. Její právní úprava je stanovena zákoníkem práce č. 262/2006 Sb. Výši základní sazby a podmínky pro poskytování minimální mzdy pak určuje nařízení vlády č. 487/2020 Sb., o minimální mzdě (MPSV, 2021).

Minimální mzda má jak ve vztahu k zaměstnancům, tak i zaměstnavatelům dvě základní funkce. Dle Ministerstva práce a sociálních věcí ČR (MPSV) to jsou:

² Nominální mzda je skutečná mzda vyplacená v peněžních jednotkách udaných v pracovní smlouvě. Reálná mzda vyjadřuje to, co si může za svoji mzdu zaměstnanec skutečně koupit (kupní sílu nominální mzdy). (<https://tema.finance.cz/d/nominalni-mzda/>)

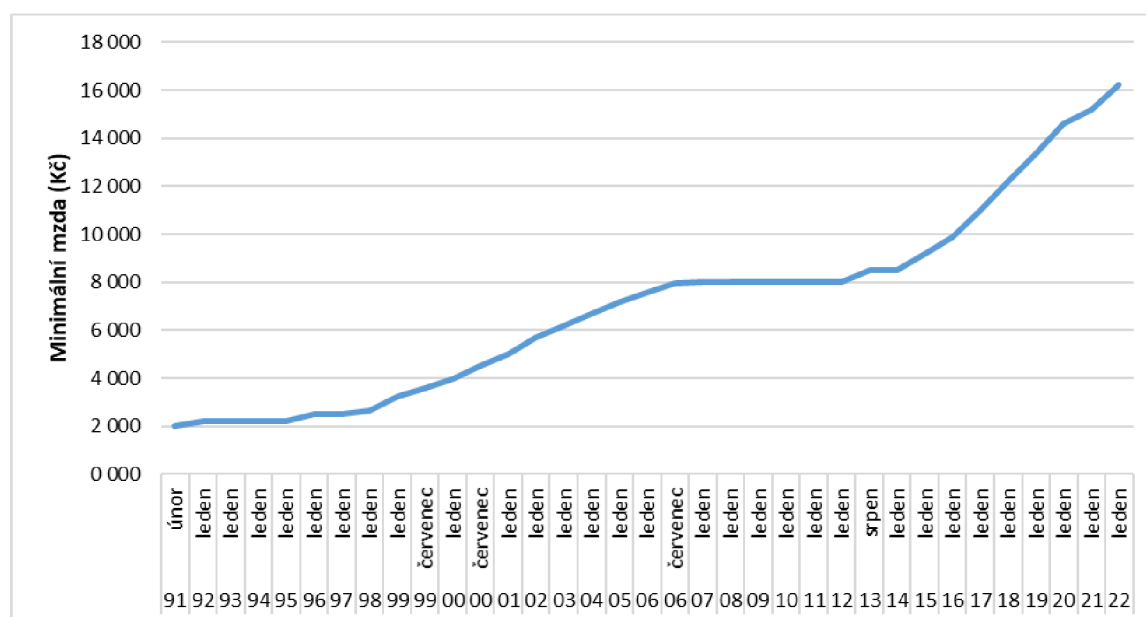
- ochranná funkce, která má zaměstnance chránit před chudobou a zaměstnavateli zajistit základní rovné podmínky mzdové konkurence,
- ekonomicko-kriteriální funkce má vytvářet příjmovou motivaci občanů k vyhledávání a vykonávání pracovní činnosti, a naopak pro zaměstnavatele představuje nejnižší možnou úroveň nákladů na mzdy jejich zaměstnanců (MPSV, 2020).

Minimální mzda se vztahuje na všechny zaměstnance v pracovněprávních vztazích – pracovním poměru nebo právním vztahu založeném dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Nerozlišuje se, zda jde o pracovní poměr na dobu určitou či neurčitou. Minimální mzda se vztahuje i na osoby, kteří vedle mzdy/platu pobírají dávky sociálního zabezpečení, např. starobní nebo vdovský důchod apod. (MPSV, 2021).

Kontrolní činnost v dodržování pracovněprávních předpisů v oblasti odměňování pracovníků provádí Státní úřad inspekce práce a jemu podřízené oblastní inspektoráty.

V České republice se od 1. ledna 2021 zvýšila základní sazba minimální mzdy o 600 Kč na 15 200 Kč za měsíc, resp. o 3,20 Kč na 90,50 Kč za hodinu (MPSV, 2020). V roce 2022 se chystá další zvýšení minimální mzdy, a to dokonce o 1 000 Kč na 16 200 Kč hrubého za měsíc. Na grafu 1 je zobrazen vývoj, resp. růst minimální mzdy v ČR v letech 1991 až 2022. Konkrétní údaje jsou uvedeny v příloze č. 1 (Kurzy.cz, 2021).

Graf 1 - Vývoj měsíční minimální mzdy v České republice v Kč v letech 1991 – 2022



Zdroj: Kurzy.cz, 2021, vlastní zpracování

Pokud nedosáhne mzda, plat nebo odměna z dohod v kalendářním měsíci výši minimální mzdy, zaměstnavatel je povinen zaměstnanci poskytnout doplatek (MPSV, 2021).

3.2 Nezaměstnanost

Práce a zaměstnání hraje klíčovou roli v životě lidí. Vstup do ekonomické aktivity nebo odchod z ní je jedním z důležitých životních milníků. Nezaměstnanost je proto představována jako komplexní problém, zdaleka nejen ekonomický, ale i významný problém psychosociální (Jurečka, 2017, s. 154). Podle Sigmunda Freuda je práce pouto, které nás váže k realitě. Tvrdí, že pokud člověk nemá povinnost každé ráno vstát a jít do práce, pak se ocitá v nebezpečí a mohou jej plně ovládnout emoce a fantazie (Mareš, 2002).

Z ekonomického hlediska je nezaměstnanost jedním z nejdůležitějších a zároveň nejčastějších ukazatelů vyjadřující situaci na trhu práce. Jeho celkovou kondici určuje míra nezaměstnanosti, která se řadí mezi čtyři základní makroekonomické ukazatele, spolu s mírou inflace, hrubým domácím produktem a saldem platební bilance, které se vzájemně ovlivňují (Kaczor, 2013, s. 46).

Nezaměstnanosti byla vždy věnována velká pozornost a ani v současné době tomu není jinak. Kolibová a spol. (2005) uvádí, že se o významu nezaměstnanosti v ekonomické oblasti vedou neustále spory. Část ekonomů se podle ní snaží negativní důsledky na národní úrovni popřít, jiní obhajují odlišný názor. Kaczor (2013) ve svém knižním titulu konstatuje, že se ekonomičtí odborníci vzácně shodnou v tom, že v přiměřeném rozsahu je pro trh práce i pro ekonomiku jako celek nezaměstnanost zdravá. Jako na jiných trzích je výrazem určité konkurence a napomáhá tak udržovat kvalitu i cenu obchodované komodity na optimální úrovni (Kaczor, 2013, s. 46), (Kolibová, 2005, s. 68).

3.2.1 Měření nezaměstnanosti

Podstata ukazatele míry nezaměstnanosti vyjadřuje, jak velké procento obyvatelstva nemůže v danou chvíli nalézt uplatnění na trhu práce. Pro měření nezaměstnanosti stačí porovnat pouze dvě veličiny, ovšem nejprve je nutné si definovat termín ekonomicky aktivní obyvatelstvo a která skupina obyvatel se považuje za osoby zaměstnané a nezaměstnané (Kaczor, 2013, s. 46).

V národním hospodářství ekonomicky aktivní obyvatelstvo (nebo také pracovní síla) představuje všechny osoby 15leté a starší, které jsou považovány za zaměstnané nebo nezaměstnané podle níže uvedených definic (ČSÚ, 2021).

Za zaměstnané se považují všechny osoby 15 a více let, obvykle bydlící na sledovaném území, které v průběhu referenčního týdne³:

- pracovaly alespoň 1 hodinu za mzdu, plat nebo jinou odměnu,
- nebo nebyly v práci, ale měly formální vztah k zaměstnání (dovolená, úprava pracovní doby, nemocenská, mateřská atd.) (ČSÚ, 2021).

Od roku 2021 patří mezi zaměstnané osoby dle Výběrového šetření pracovních sil (VŠPS) sezónní pracovníci v období mimo sezónu, pokud nadále plní pravidelné úkoly a povinnosti související s danou prací/podnikáním (např. údržba strojů) (ČSÚ, 2021).

Za nezaměstnané se podle Mezinárodní organizace práce (ILO) považují všechny osoby 15 a více let, obvykle bydlící na sledovaném území, které v průběhu referenčního týdne splňovaly souběžně 3 podmínky ILO:

1. nebyly zaměstnané,
2. byly připraveny nejpozději do 14 dnů k nástupu do práce,
3. v průběhu posledních 4 týdnů hledaly aktivně práci (prostřednictvím úřadu práce, aktualizací životopisů on-line, využíváním inzerce atd) (ČSÚ, 2021).

Tato metodika je jednotná pro všechny členské země Evropské unie a poskytuje tak mezinárodně srovnatelné výsledky (ČSÚ, 2021).

Míra nezaměstnanosti je měřena (na daném území a k určitému období) jako počet nezaměstnaných osob U k pracovním silám L . Pracovní síly tvoří zaměstnané osoby E , které práci mají a osoby nezaměstnané, které práci aktivně hledají. Míra nezaměstnanosti u je tedy podíl počtu nezaměstnaných osob na počtu ekonomicky aktivních obyvatel (Brčák, 2014. s. 140). „Říká, jak velký procentuální podíl pracovní síly je volný na trhu práce (ČSÚ, 2014).“

Vzorec pro výpočet míry nezaměstnanosti vyjádřené v procentech je následující:

$$u = U / E + U * 100 \text{ (Brčák, 2014. s. 140).}$$

Obecná míra nezaměstnanosti dobře vypovídá o daných ekonomikách. Zjišťuje se pomocí Výběrového šetření pracovních sil ČSÚ na vzorku náhodně vybraných domácností. Tento ukazatel se používá především pro mezinárodní srovnání České

³ Referenční týden – rozhodný okamžik pro sčítání, jedná se o týden (pondělí-neděle), který předcházel dotazování

republiky s ostatními zeměmi. „*Pro potřeby České republiky je možné ho třídit regionálně jen na úrovni krajů. Pro menší území ztrácí vypovídací hodnotu kvůli narůstající výběrové statistické chybě* (ČSÚ, 2014).“

Je nutno respektovat skutečnost, že definice nezaměstnaných podle Mezinárodní organizace práce (ILO) a Eurostatu se liší od definice podle MPSV, která vymezuje od roku 2013 nový pojem s názvem „Podíl nezaměstnaných osob“, který nahradil tzv. míru registrované nezaměstnanosti. Ta poměřovala dosažitelné uchazeče o zaměstnání pouze k ekonomicky aktivním osobám (MPSV, 2021).

Nový ukazatel „*vyjadřuje procentuální podíl registrovaných nezaměstnaných ze všech obyvatel v praceschopném věku* (ČSÚ, 2014)“. Oproti obecné míře nezaměstnanosti zahrnuje ovšem i ekonomicky neaktivní obyvatelstvo, mezi které se řadí např. osoby ve starobním důchodu, studenti nebo osoby v domácnosti. Podíl nezaměstnaných osob „*vychází z registrací nezaměstnaných na úřadech práce. Porovnává počet dosažitelných uchazečů o zaměstnání (podle evidence pracovišť Úřadu práce ČR) s celkovým počtem obyvatel, přičemž je omezen na produktivní věk 15–64 let* (ČSÚ, 2014).“

Podíl nezaměstnaných osob má vždy nižší hodnotu, než by měla odpovídající míra nezaměstnanosti. Vzhledem k tomu, že jsou údaje čerpány z evidencí ÚP, jsou data dostupná až do úrovně obcí. Na druhou stranu nelze ukazatel podílu nezaměstnaných osob mezinárodně srovnávat, neboť nemá odpovídající protějšek, proto může sloužit pouze pro vnitrostátní použití (ČSÚ, 2014).

3.2.2 Typologie nezaměstnanosti

Druhů nezaměstnanosti existuje několik a třídí se podle různých kritérií. Jedním z nich je třídění podle příčin vzniku, kdy se rozlišují čtyři základní typy nezaměstnanosti: frikční, strukturální, cyklickou a sezonní nezaměstnanost. Z časového hlediska se pak nezaměstnanost dělí na krátkodobou a dlouhodobou (Brčák, 2014, s. 145).

Frikční nezaměstnanost vzniká v souvislosti s působením životního cyklu obyvatelstva. Je spojena s migrací lidí z jednoho regionu do druhého, s hledáním zaměstnání po absolvování školy, případně s hledáním lépe vyhovujícího pracovní místa nebo pokud partner/ka následuje svého životního partnera do místa jeho bydliště apod. Tato nezaměstnanost se ve většině případů řadí mezi krátkodobou a ekonomice je spíše prospěšná, nemá výrazné negativní důsledky. Lidé se totiž snaží o optimální alokaci své

pracovní síly při hledání svého pracovního místa a pokud je tato snaha úspěšná, pomáhají tak zvyšovat společenskou efektivnost (Jurečka, 2017, s. 159).

Strukturální nezaměstnanost vzniká v případě nesouladu mezi kvalifikačními požadavky nabízené a poptávané práce. Na trhu práce může být např. nedostatek IT specialistů, mechaniků nebo zdravotních sester, ale zároveň přebytek obchodních zástupců nebo ekonomů. Jako příčinu vzniku tohoto jevu lze uvést změnu struktury ekonomiky, ať už v celkovém měřítku nebo jen v určitých regionech, jejichž ekonomika prochází závažnými strukturálními změnami, kdy dochází v jejich ekonomice k útlumu, např. těžebního, sklářského nebo textilního průmyslu (Brčák, 2014, s. 145).

Jiná příčina vzniku strukturální nezaměstnanosti může být naopak dána technickým pokrokem, rozvojem automatizovaných nebo robotizovaných pracovišť, kdy živá pracovní síla je nahrazována „prací“ strojů (Jurečka, 2017, s. 159).

Tento druh nezaměstnanosti má tendenci v ekonomice přetrvávat dlouhou dobu, protože je obtížné sladit dostupná pracovní místa s kvalifikačními předpoklady jednotlivých uchazečů. Strukturální nezaměstnanost proto bývá považována z hlediska dopadu na ekonomiku a sociální sféru za nejzávažnější. Řešením strukturální nezaměstnanosti bývá nutná rekvalifikace pracovníků nebo přesun zaměstnanců na jiné území, kde je po nich poptávka (Jurečka, 2017, s. 159).

Frikční a strukturální nezaměstnanost jsou považovány za formy dobrovolné nezaměstnanosti a jejich míry jsou součástí přirozené míry nezaměstnanosti (Brčák, 2014, s. 145).

Cyklická nezaměstnanost se odvíjí od cyklického pohybu ekonomiky (ekonomického vývoje) a je považována za nedobrovolnou. Jedná se o rozdíl mezi skutečnou a přirozenou mírou nezaměstnanosti. Přirozená míra je součástí skutečné míry nezaměstnanosti a zbylá část je způsobena poklesem výkonu ekonomiky. V recesi ekonomiky (poklesu) se obvykle cyklická nezaměstnanost zvyšuje, zatímco ve fázi expanze (růstu) klesá. Délka trvání této formy nezaměstnanosti je proměnlivá, neboť je dána délkou aktuálního ekonomického cyklu. Negativní důsledky cyklické nezaměstnanosti postihují plošně celou ekonomiku, napříč všemi sektory národního hospodářství (Jurečka, 2017, s. 160).

Posledním, samostatným typem nezaměstnanosti je *nezaměstnanost sezónní*, která je způsobena v důsledku sezónní fluktuace⁴ a je spojena s nějakým obvyklým obdobím (sezónou). Nejčastěji se vyskytuje v těch odvětvích, které jsou náchylné na změny ročního období např. v zemědělství, cestovním ruchu, stavebnictví, cukrovarnictví apod. Sezónní nezaměstnanost je považována za součást frikční nezaměstnanosti a podílí se též na přirozené míře nezaměstnanosti (Brčák, 2014, s. 146).

3.2.3 Přirozená míra nezaměstnanosti

Z hlediska ekonomických teorií je přirozená míra nezaměstnanosti považována za jeden z nejdůležitějších ukazatelů popisujících trh. V tržní ekonomice nelze totiž nikdy zajistit 100% míru zaměstnanosti na trhu, tj. nulovou nezaměstnanost, proto to nemůže být ani cílem hospodářské politiky státu. Stát se tedy snaží o dosažení tzv. přirozené míry nezaměstnanosti, kterou lze definovat podle Jurečky tak, že jde o takovou úroveň nezaměstnanosti, při níž jsou různé trhy práce v zemi v průměru v rovnováze – tlaky na mzdy a ceny jsou přibližně v rovnovážném stavu (Jurečka, 2017, s. 162).

Podle Kaczora vyjadřuje přirozená míra nezaměstnanosti stav ideálu, tj. jakýsi středobod rovnováhy mezi recesí a inflační mezerou, kdy se recesí mezerou rozumí, pokud je dosahovaný produkt nižší než potencionální, tedy pokud jsou ve větším rozsahu nevyužity výrobní kapacity a pracovní síla. Inflační mezeře představuje opačný případ, a to ten, že je ekonomika „přehřátá“, tj. dosahuje vyššího než „ideálního“ (potencionálního) produktu. Ani tento stav není pro ekonomiku zdravý, protože nezvládá v určitém okamžiku uspokojovat poptávku na trhu výrobků a služeb – projevuje se tlakem na růst cen (inflaci), a proto se hovoří o tzv. inflační mezeře (Kaczor, 2013, s. 53).

V současné době je přirozená míra nezaměstnanosti spojována s inflačním vývojem ekonomiky. Potom lze definovat přirozenou míru nezaměstnanosti jako takovou, při níž je inflace stabilní. Tento stav bývá označován NAIRU⁵, kdy míra nezaměstnanosti neurychluje inflaci. Jedná se o situaci, kdy pracovní zdroje jsou optimálně využity a při daných mzdových sazbách jsou zaměstnaní všichni lidé, kteří jsou ochotni za tyto mzdy pracovat. Pro shrnutí lze říci, že přirozená míra nezaměstnanosti nastává tehdy, když se

⁴ Fluktuace – stálá změna, pohyb, náhodné kolísání hodnoty nějaké veličiny kolem rovnovážné polohy (<https://slovník-cizich-slov.abz.cz/web.php/slovo/fluktuace>)

⁵ Nonaccelerating Inflation Rate of Unemployment – inflace neakcelerující míru nezaměstnanosti ([vhttps://businesscenter.podnikatel.cz/slovnicek/nairu/](https://businesscenter.podnikatel.cz/slovnicek/nairu/))

skutečná nezaměstnanost od této míry dlouhodobě neodchyluje a existuje-li nezaměstnanost, tak pouze dobrovolná (Jurečka, 2017, s. 162).

3.2.4 Okunův zákon

Objevitelem tzv. Okunova zákona byl americký ekonom a profesor Arthur Melvin Okun, jež tento zákon statisticky odvodil z reálných údajů a jeho platnost byla ověřena na datech vztažených k USA. Spíše, než o zákon, se jedná o statistickou pravidelnost, která je spjata s jedním z ekonomických dopadů nezaměstnanosti, jímž je ztráta produkce. Zachycuje závislost mezi mírou nezaměstnanosti a tempem růstu ekonomického produktu.

Okunův zákon tvrdí, že pokud je míra nezaměstnanosti vyšší než přirozená míra nezaměstnanosti, tak část zdrojů (ať už se jedná o výrobní faktory práce nebo posléze i kapitálu) není plně využita, čímž se vyprodukuje (Y) méně statků a služeb, než by tomu mohlo být v případě potenciálního produktu Y^* (Brčák, 2014, s. 149).

Zápis Okunova zákona je následující:

$$(u^* - u) = \beta \cdot (Y - Y^*),$$

kde u^* je přirozená míra nezaměstnanosti,

u ... skutečná míra nezaměstnanosti,

Y ... reálný produkt,

Y^* ...potenciální produkt,

β ...koeficient citlivosti změny nezaměstnanosti na změnu Y (Holman, 2010, s. 304).

Velikost koeficientu citlivosti β závisí na technologických, strukturálních a institucionálních charakteristikách konkrétní ekonomiky. Je tedy zřejmé, že se tento vztah v čase mění (Holman, 2010, s. 304).

Okunův zákon uvádí, že pokud klesne reálný produkt o 2 % potenciálního produktu Y^* , tak míra nezaměstnanosti u vzroste průměrně o jeden procentní bod. Je tedy zřejmé, že se tento vztah v čase mění. Zákon ovšem platí pouze pro míry nezaměstnanosti v rozmezí 3-7,5 %, neboť právě takových hodnot nezaměstnanost nabývala ve sledovaném období Arthura Okuna. Pozdější výzkumy víceméně potvrdily, že i v jiných hodnotách pravidelnost zákona platí (1 % poklesu nezaměstnanosti vede k 2-3 % růstu produktu) (Jurečka, 2017, s. 256).

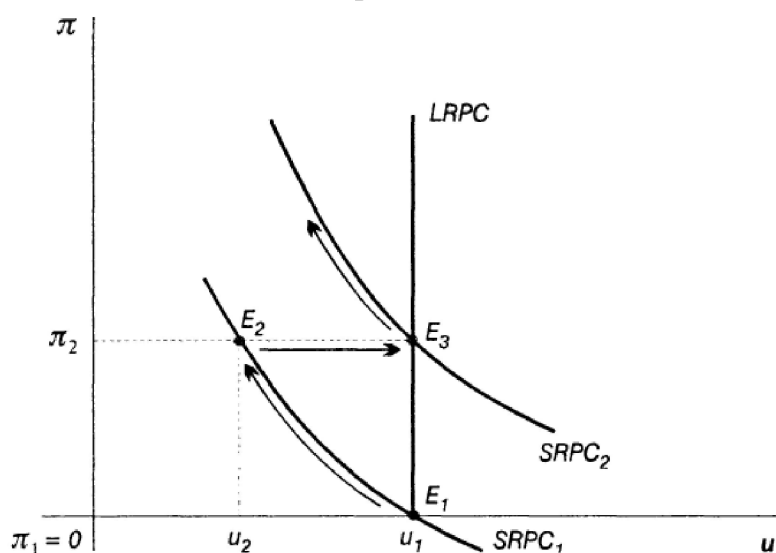
3.2.5 Phillipsova křivka

Vzájemný vztah mezi mírou změny peněžních mzdových sazeb a mírou nezaměstnanosti vyjadřuje Phillipsova křivka. S vyšší nezaměstnaností se snižuje inflace a naopak. V důsledku existence frikční nezaměstnanosti nemůže nezaměstnanost klesnout na nulu. U inflace dochází k prudkému růstu v případě, pokud se nezaměstnanost blíží ke 2 %. V případě, že stát chce snížit inflaci, musí počítat s tím, že se snížením inflace zvýší nezaměstnanost. Stát tedy volí mezi negativními stavů, a to inflací a nezaměstnaností. Lze říct, že mezi mírou poklesu nezaměstnanosti a mírou růstu cen existuje substituce. Vyvážení vztahu mezi těmito dvěma negativy je označován jako „trade off“ (Brčák, 2014, s. 152-157).

Lze také říct, že čím vyšší je míra nezaměstnanosti, tím je nižší míra růstu mezd, jelikož při vyšší míře nezaměstnanosti je trh práce více nasycen a firmy bez problému seženou nové zaměstnance, kterým stačí jako odměna za práci nižší mzda.

Jelikož v 70. letech minulého století se inflace a nezaměstnanost nevyvíjela podle Phillipsovi křivky, tak došlo k rozšíření Phillipsovi křivky o očekávání a vysvětlení pomocí tzv. peněžní iluze, kterou pracovníci trpí (Brčák, 2014, s. 152-157). Rozšířenou Phillipsovu křivku lze spatřit níže na obrázku 6.

Obrázek 6 - Rozšířená Phillipsova křivka o očekávání



Zdroj: Jurečka, 2017

SRPC₁ – krátkodobá Phillipsova křivka s nižší mírou očekávané inflace,
SRPC₂ – krátkodobá Phillipsova křivka s vyšší mírou očekávané inflace,

LRPC – Dlouhodobá Phillipsova křivka s nižší mírou očekávané inflace,
u – míra nezaměstnanosti,
u₁ – míra nezaměstnanosti,
u₂ – míra nezaměstnanosti,
 π – míra inflace,
 π_1 – nulová míra inflace,
 π_2 – vyšší míra inflace (Jurečka, 2017, s. 179).

V grafu lze pozorovat, že poloha křivky SRPC je přímo závislá na míře očekávané inflace. Sklon křivky SRPC je určen citlivostí míry změny nezaměstnanosti na míru změny mezd. V důsledku očekávání je trvání substituce mezi mírou inflace a mírou nezaměstnanosti pouze krátkodobé, jelikož jednotlivé subjekty přizpůsobují svá očekávání míře inflace v minulém období. Z tohoto důvodu se očekávané inflace vždy přizpůsobí jakékoliv úrovni reálné inflace a nezaměstnanost se vrací zpět na přirozenou úroveň u₁. Křivka LRPC svojí polohou znázorňuje, že v dlouhém období se nezaměstnanost a inflace neovlivňují. Nezaměstnanost je ustálena na své přirozené míře u₁ při dané úrovni inflace. Ovšem pokud by se skutečná inflace rovnala očekávané inflaci, tak by to bylo zapříčiněno tím, že se skutečná míra nezaměstnanosti rovná přirozené míře (Brčák, 2014, s. 152-157).

3.2.6 Důsledky nezaměstnanosti

Dopady nezaměstnanosti se rozlišují na dva základní druhy, a to na ekonomické a sociální. Sociální důsledky je možno dále dělit na ty, které postihnou buď jednotlivce nebo celou společnost. Ať se jedná o sociální nebo ekonomické dopady, mají většinou negativní charakter. Jurečka (2017) uvádí, že mnozí ekonomové považují nezaměstnanost vedle inflace za druhé makroekonomické zlo. Hlavním rozdílem mezi důsledky inflace a nezaměstnanosti je v tom, že náklady inflace jsou rozprostřeny a dotýkají se celé populace, kdežto negativní důsledky nezaměstnanosti postihují pouze některé rodiny (Jurečka, 2017, s. 165).

Ekonomické důsledky nezaměstnanosti představují:

- ztrátu produkce – jedná se o nevyužité zdroje výrobních faktorů,
- ztrátu kvalifikace pracovníků – negativní dopad, neboť lidský kapitál je jedním ze zdrojů ekonomického růstu,
- vyšší výdaje státního rozpočtu na podpory v nezaměstnanosti,

- nižší daňové příjmy (Kaczor, 2013, s. 30).

V případě vyšší nezaměstnanosti, která přetrvává, může vzniknout nebo se zvyšovat schodek státního rozpočtu, a to hned z několika příčin. Jednak stát musí vyplácet vyšší objem finančních prostředků v podobě podpor nezaměstnanosti a navíc se snižují daňové příjmy státního rozpočtu, protože společnost ztrácí daně z příjmů od osob, které by mohli platit, pokud by pracovali. Nižší jsou pak i odvody na příspěvky veřejného zdravotního pojištění a na sociální politiku. Lidé bez práce obvykle snižují spotřebu statků a služeb, proto i výběry nepřímých daní (DPH a spotřebních daní) mohou být nižší. Další výdaje státu jsou spojeny s financováním chodů úřadů práce a s aktivní politikou zaměstnanosti (viz následující kapitola č. 1.5) (Jurečka, 2017, s. 166), (Brčák, 2014, s. 146).

Ztráta zaměstnání představuje závažný problém jak z hlediska společnosti (ztráta pracovních návyků, nutnost saturace sociálními dávkami apod.), tak i z hlediska samotného dlouhodobě nezaměstnaného. V mnoha případech může tento stav skončit depresi, alkoholismem a jinými společensky nežádoucími jevy, které ještě prohlubují problémy se získáváním nového vhodného pracovního místa (Kaczor, 2013). Ztráta zaměstnání se pak může odrážet nejen na zdravotním stavu, ale také na společenských, rodinných a osobních vztazích. „Pokud je nezaměstnanost ve společnosti dlouhodobá a masová (od 5 %, ale zejména od 10 %), stává se sociálním problémem, který má dopad na zvýšení chudoby, tzn. na snížení životní úrovně, na psychiku člověka a na nárůst patologických jevů ve společnosti, jako je kriminalita, drogová závislost apod.“ (Duchon, 2008, s. 65)

Dopady nezaměstnanosti mohou mít i pozitivní charakter, jedná se zejména o:

- vyšší produktivitu práce,
- vyšší motivaci zaměstnanců,
- upevnění pracovní kázně a morálky,
- možnost přesunu pracovníků do rozvíjejících se a prosperujících firem a odvětví (Jurečka, 2013, s. 150).

Východiskem dlouhodobé nezaměstnanosti je státní politika zaměstnanosti, pomocí které nedochází k existenčnímu ohrožení jednotlivce. Pomoc by ovšem neměla být řešena pouze finančními podporami (pasivně), ale zejména aktivní politikou zaměstnanosti, která se snaží o návrat nezaměstnaných na trh práce (Jurečka, 2013, s. 168).

3.3 Politika zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti je od konce 90. let jednou z nejvíce se rozvíjejících politik zemí Evropské unie. Podle Winklera (1999) lze politiku zaměstnanosti definovat jako „soubor opatření, kterými jsou spoluvytvářeny podmínky pro dynamickou rovnováhu na trhu práce a pro efektivní využití pracovních sil.“ Spolu se sociální politikou mají za cíl dosáhnout vysoké míry zaměstnanosti a současně přiměřené kvality života obyvatelstva tak, aby byla vytvořena stabilní a soudržná společnost (Kolibová, 2005, s. 104).

Politika zaměstnanosti je součástí hospodářské politiky a „usiluje o dosažení rovnováhy mezi nabídkou práce a poptávkou po práci. Zpravidla je výsledkem úsilí státu, zaměstnavatelů, zaměstnanců a odborů.“ (Kliková, 2017, s. 256) Při realizaci státní politiky zaměstnanosti spolupracuje stát s dalšími subjekty, např. s ÚSC (územně samosprávné celky), profesními organizacemi apod. (MPSV, 2020).

Státní správu politiky zaměstnanosti v České republice vykonávají Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR a Úřad práce ČR, který tvoří hlavní prvek potřebný k realizaci politiky zaměstnanosti. Základním právním předpisem politiky zaměstnanosti je zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, podle něhož je cílem státní politiky zaměstnanosti dosáhnout plné zaměstnanosti a ochrany před nezaměstnaností a jejími dopady (MPSV, 2020).

Vláda s použitím své hospodářské politiky může prostřednictvím nástrojů politiky zaměstnanosti snížit důsledky nezaměstnanosti. Tyto nástroje směřují jak na osoby nezaměstnané tak i zaměstnané. Nástroje politiky zaměstnanosti se dělí do dvou skupin (viz tabulka 1), a to na aktivní politiku zaměstnanosti a pasivní politiku zaměstnanosti (Brčák, 2014, s. 148).

Tabulka 1 - Nástroje politiky zaměstnanosti

<i>Aktivní politika zaměstnanosti</i>	<i>Pasivní politika zaměstnanosti</i>
Veřejné služby zaměstnanosti	Finanční podpora v nezaměstnanosti
Příprava na výcvik a práci	Možnost odchodu do předčasného důchodu
Programy pro mladé nezaměstnané, absolventy, handicapované osoby atd.	
Podpora vytváření nových pracovních míst	

Zdroj: Brčák, 2014, vlastní zpracování

3.3.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti (dále jen APZ) je nástrojem, který napomáhá k návratu nezaměstnaných zpět na trh práce, tj. k jejich vlastní finanční soběstačnosti. Podle Kaczora (2013) je role APZ velmi důležitá a nezastupitelná, neboť cílem a smysluplným řešením situace nezaměstnanosti by měl být jednoznačně návrat člověka na trh práce.

Zákon o zaměstnanosti definuje aktivní politiku zaměstnanosti jako „*souhrn opatření vedoucích k zabezpečení maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje ministerstvo a Úřad práce; podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty.*“ (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti)

V zákoně o zaměstnanosti je uveden výčet nástrojů, jimiž je aktivní politika zaměstnanosti realizována, jedná se např. o (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti):

- rekvalifikaci zaměstnanců,
- veřejně prospěšné práce,
- společensky účelná pracovní místa,
- příspěvek na zapracování,
- investiční pobídky aj. (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti).

Pod poslední uvedený nástroj, investiční pobídky, se řadí podpora tvorby nových pracovních míst, pro kterou je vyčleněna částka „*50 tis. Kč na jedno pracovní místo zřízené na území okresu s mírou nezaměstnanosti nejméně 50 % vyšší, než je míra nezaměstnanosti v ČR.*“ (MPSV, 2021)

Zadruhé investiční pobídky v gesci MPSV zahrnují podporu rekvalifikace a školení zaměstnanců (dle nařízení vlády č. 97/2010 Sb.). Podmínka vyplacení je stejná jako u předešlé podpory a činí 25 % z nákladů vynaložených na rekvalifikace a školení. Dále se její výše odvíjí od velikosti podniku. Pokud se jedná o rekvalifikaci nebo školení zaměstnanců se zdravotním postižením nebo u znevýhodněných zaměstnanců, výše hmotné podpory se pohybuje od 35 % do 55 %, záleží opět na velikosti podniku (MPSV, 2021).

Aktivní politika zaměstnanosti také nabízí širokou škálu poradenských a informačních služeb, které jsou prováděny a zabezpečovány pomocí krajských poboček úřadů práce. Služby jsou orientovány především na zaměstnání, přičemž úřady práce zjišťují například osobností a kvalifikační předpoklady jednotlivých fyzických osob pro volbu povolání nebo pro zprostředkování jejich vhodného povolání (MPSV, 2021).

Aktivní politika zaměstnanosti je financována z prostředků státního rozpočtu. Z těchto prostředků lze přispívat i na programy a opatření regionálního nebo celostátního charakteru a také na projekty zahraničních subjektů, které přispívají ke zvýšení zaměstnanosti (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti).

3.3.2 Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politika zaměstnanosti je od aktivní politiky naopak cílena zejména do dávkové saturace osoby, která ztratila zaměstnání. Neměla by být sama o sobě cílem snažení státu, ale pouze přechodnou formou sociální podpory člověka, který se ocitl bez práce a příjmů (Kaczor, 2013, s. 219).

Strategický rámec politiky zaměstnanosti uvádí, že pasivní politika je ochranou před sociálními a ekonomickými důsledky nezaměstnanosti. Nutnost pasivní politiky je zřejmá, ovšem je také opodstatněně kritizována, neboť pokud jsou podmínky pro nárok podpory v nezaměstnanosti nastaveny příliš „velkoryse“, může docházet ze strany nezaměstnaných osob k demotivaci hledat si aktivně nové pracovní místo (Brčák, 2014, s. 147).

Pod pasivní politiku zaměstnanosti patří podpora v nezaměstnanosti a podpora v rekvalifikaci. Termín podpora v nezaměstnanosti (dříve jako „hmotné zabezpečení uchazečů o zaměstnání“) je zakotvený v zákoně o zaměstnanosti. Ten definuje, kdo má nebo nemá nárok na podporu, jaké je rozhodné období pro posuzování nároku a v neposlední řadě vymezuje výši podpory, která se stanovuje procentní sazbou z průměrného měsíčního čistého výdělku z předchozího zaměstnání (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti). Rozhodující je tzv. podpůrná doba, která určuje délku, po kterou bude podpora vyplácena. Tato doba je závislá na věku uchazeče (čím starší, tím delší doba). Po skončení podpůrné doby nezaměstnaný získá už jen sociální dávku ve výši životního minima 3 860 korun pro rok 2021. Nevykazuje-li požadovanou činnost, dostane jen existenční minimum v částce 2 490 korun (MPSV, 2021).

3.3.3 Výdaje na státní politiku zaměstnanosti

Tabulka 2 zobrazuje vývoj výdajů na státní politiku zaměstnanosti (SPZ) v letech 2008 – 2018, a to konkrétně na aktivní politiku zaměstnanosti (APZ) a pasivní politiku zaměstnanosti (PPZ). Výdaje na PPZ jsou závislé především na vývoji trhu práce. Je tak patrné, že enormní nárůst nastal v letech 2009 a 2010, v souvislosti s celosvětovou hospodářskou recesí, kdy velké množství lidí ztratilo zaměstnání a vstupovalo do evidence

uchazečů o zaměstnání. Od roku 2014 dochází k oživení trhu, resp. ke snižování výdajů na PPZ. Je však nutné sdělit, že „vzhledem k nárůstu výše mezd a platů, i s ohledem na skutečnost, že na výdajích na PPZ se v tomto období podílí zejména frikční složka nezaměstnanosti, pokles výdajů není úměrný poklesu počtu nezaměstnaných osob.“ (MPSV, 2020)

Tabulka 2 - Vývoj výdajů na státní politiku zaměstnanosti v letech 2008-2018, ČR

Rok	APZ (v tis. Kč)	PPZ (v tis. Kč)
2008	6 131 729	7 114 895
2009	4 953 467	15 077 72
2010	6 171 493	13 354 77
2011	3 815 885	10 349 14
2012	2 595 049	8 759 749
2013	4 285 714	9 674 752
2014	6 426 949	9 279 634
2015	9 732 826	8 303 370
2016	6 866 805	8 254 527
2017	4 760 642	7 853 520
2018	4 398 223	7 542 836

Zdroj: MPSV, 2020, vlastní zpracování

V uplynulém desetiletí výdaje na APZ výrazně oscilovaly. Nejméně finančních prostředků bylo do APZ vynaloženo v roce 2012, cca 2,5 mld. Kč. Na velmi podfinancovanou APZ upozorňovala v roce 2014 i Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020 a jedním z opatření bylo tyto výdaje navýšit, což se i následně stalo. Vrcholu dosáhly výdaje na APZ v roce 2015 s hodnotou více jak 9,5 mld. Kč. Od té doby výdaje na APZ klesají. Důvodem k poklesu je zejména úbytek uchazečů o zaměstnání. Snižování výdajů by nemělo přímo záviset na snižujícím se počtu uchazečů o zaměstnání, protože APZ je důležitým nástrojem státu, který má především významný preventivní charakter. Podle Strategie politiky do roku 2030 je nezbytné v době hospodářské kondice investovat finanční prostředky např. do aktivizace znevýhodněných osob, které tvoří rezervoár pracovních sil. V neposlední řadě lze nástrojů APZ využít i k podpoře osob ekonomicky

neaktivních (důchodců, pečujících osob, studentů, OZP), které sice mohou tvořit potenciální zdroj pracovních sil, nejsou však zahrnuty do nezaměstnanosti (MPSV, 2020).

Ve srovnání s jinými státy EU je ovšem financování APZ v České republice dlouhodobě podhodnocené (MPSV, 2020).

3.3.4 Politika zaměstnanosti Evropské unie

Právní základ politiky zaměstnanosti vychází z čl. 3 odst. 3 Smlouvy o Evropské unii a článků 8–10, 145–150, 156–159 a 162–164 Smlouvy o fungování Evropské unie (SFEU) (Konle-Seidl, 2021).

„Mezi důležité zásady, cíle a činnosti uvedené v SFEU se řadí podpora vysoké úrovně zaměstnanosti rozvíjením koordinované strategie, a to zejména s ohledem na vytváření kvalifikované, odborně připravené a přizpůsobivé pracovní síly a trhů práce schopných reagovat na hospodářské změny. Podle SFEU musí být při vymezování a provádění politiky a činnosti EU zohledňován cíl dosažení vysoké úrovně zaměstnanosti.“ (Konle-Seidl, 2021)

Již od raných počátků od Evropského společenství uhlí a oceli mohli pracovníci využít *„pomoc při přeškolení pracovníků“* (Konle-Seidl, 2021). Hlavní zbraní k boji proti nezaměstnanosti byl Evropský sociální fond. S vydáním Bílé knihy o růstu, konkurenceschopnosti a zaměstnanosti v roce 1993 se otázka zaměstnanosti poprvé stala prioritou. Nová hlava v Amsterodamské smlouvě věnovaná zaměstnanosti vstoupila v platnost v roce 1999 a stala se právním základem evropské strategie pro zaměstnanost, díky níž byl zřízen stálý Výbor pro zaměstnanost, který jakožto výbor poradní podporuje vzájemnou koordinaci politik trhu práce a zaměstnanosti mezi členskými státy. V roce 2000 byl schválen Evropskou radou nový strategický cíl, podle kterého se má EU stát *„nejkonkurenceschopnější a nejdynamičtější znalostní ekonomikou na světě“* (Konle-Seidl, 2021). Evropská strategie zaměstnanosti byla v roce 2002 přezkoumána a v roce 2005 opět spuštěna a jejím hlavním zaměřením byl růst a zaměstnanost. Po finanční krizi byla v roce 2010 přijata strategie Evropa 2020. Mezi nejdůležitější cíle této strategie patří (Konle-Seidl, 2021):

- **trh práce:** do roku 2020 zvýšit podíl aktivních osob ve věku 20 až 64 let na 75 %,
- **sociální začleňování a boj proti chudobě:** snížit počet lidí ohrožených chudobou a sociálním vyloučením nejméně o 20 milionů,

- *zlepšování kvality a efektivity systémů vzdělávání a odborné přípravy: snížit míru předčasného ukončování školní docházky na 10 % (z 15 %) a zvýšit podíl osob ve věku 30 až 34 let s dokončeným terciárním nebo srovnatelným vzděláním na nejméně 40 % (namísto 31 %).*“ (Konle-Seidl, 2021)

V roce 2018 proběhlo sladění hlavních směrů politiky zaměstnanosti se zásadami Evropského pilíře sociálních práv (Konle-Seidl, 2021).

Cíle pro období po roce 2020

„Akční plán pro provádění evropského pilíře sociálních práv ze dne 4. března 2021 stanovuje tři nové hlavní cíle EU, kterých má být dosaženo do konce tohoto desetiletí v oblasti zaměstnanosti, dovedností a sociální ochrany (Konle-Seidl, 2021):

- **zaměstnanost:** do roku 2030 by mělo být zaměstnáno alespoň 78 % obyvatel ve věku 20 až 64 let. V zájmu dosažení tohoto celkového cíle musí Evropa snížit rozdíl v zaměstnanosti žen a mužů, zvýšit míru poskytování formálního vzdělávání a péče v raném dětství a snížit podíl mladých lidí ve věku 15 až 29 let, kteří nejsou zaměstnáni ani se neúčastní vzdělávání nebo odborné přípravy, z 12,6 % (2019) na 9 %,
- **dovednosti:** nejméně 60 % dospělých by se mělo každoročně účastnit odborné přípravy,
- **sociální ochrana:** počet osob ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením by měl být do roku 2030 snížen alespoň o 15 milionů.“ (Konle-Seidl, 2021)

„Řada programů financování EU podporuje rozvoj programů, opatření a budování kapacit v členských státech (Konle-Seidl, 2021):“

- Evropský sociální fond (ESF),
- Program EU pro zaměstnanost a sociální inovace (EaSI),
- Evropský fond pro přizpůsobení se globalizaci (EFG),
- Nástroj na podporu oživení a odolnosti,
- Sociální dluhopisy SURE,
- Fond pro spravedlivou transformaci (FST) (Konle-Seidl, 2021).

V politice zaměstnanosti zastává důležitou roli Evropský parlament, jehož úloha se v této oblasti postupně rozvíjela. Než přijdou hlavní zásady zaměstnanosti v platnost, musí je nejprve Rada konzultovat s Parlamentem (Konle-Seidl, 2021).

Od propuknutí pandemie COVID-19 se parlament snaží o zmírnění nepříznivých důsledků krize a to především na trhu práce. Řešení se také týkají nezaměstnanosti mladých lidí skrze lepší záruky pro mladé. Parlament usiluje o kvalitní stáže a efektivní učňovskou přípravu. Trvá na tom, aby se kritéria týkala *„nabídek pro mladé lidi, včetně zásady spravedlivé odměny pro stážisty, přístupu k sociální ochraně, udržitelného zaměstnání a sociálních práv (Konle-Seidl, 2021)“*.

3.3.5 Evropský sociální fond

Evropský sociální fond (ESF) je strukturálním fondem a zároveň jedním z klíčových finančních nástrojů pro realizování Evropské strategie zaměstnanosti. Jeho hlavním posláním je *„rozvíjení zaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti, podpora sociálního začleňování osob a rovných příležitostí se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů (Úřad práce ČR, 2021).“*

Mez cíle Evropského sociálního fondu patří např.:

- *„pomoc nezaměstnaným lidem při vstupu na trh práce,*
- *rovné příležitosti pro všechny při přístupu na trh práce,*
- *sociální začleňování, pomoc lidem ze znevýhodněných sociálních skupin při vstupu na trh práce,*
- *celoživotní vzdělávání,*
- *zlepšení přístupu a účasti žen na trhu práce,*
- *boj se všemi formami diskriminace a nerovnostmi souvisejícími s trhem práce*
(Úřad práce ČR, 2021). “

Pro programové období 2014-2020 je podpora z fondů EU, tak jako v předchozích programovacích obdobích, rozdělena skrze operační programy, kterými jsou (Úřad práce ČR, 2021):

- OP Zaměstnanost (OP Z),
- OP Výzkum, vývoj a vzdělávání (OP VVV),
- OP Praha – Pól růstu (OPP PR) (Úřad práce ČR, 2021).

Řízení těchto tří programů je rozděleno podle pravomocí jednotlivých subjektů. OP Zaměstnanost je spravován Ministerstvem práce a sociálních věcí (MPSV), OP Výzkum, vývoj a vzdělání je veden Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy (MŠMT) a třetí program, který je výlučně určen pro území hl. m. Prahy, je v působnosti Magistrátu hl. m. Prahy (MHMP) (Úřad práce ČR, 2021).

Operační program Zaměstnanost (OP Z) určuje priority pro podporu zaměstnanosti, sociálního začleňování a efektivní veřejné správy z ESF pro období 2014-2020. OP Z je vytvořen především ve vazbě na Dohodu o partnerství, která definuje priority ČR pro podporu z Evropských strukturálních a investičních fondů (ESIF) v programovacím období 2014-2020 (Úřad práce ČR, 2021).

Operační program Zaměstnanost vymezuje pět základních prioritních os, kterými jsou (Úřad práce ČR, 2021):

- Prioritní osa 1 - Podpora zaměstnanosti a adaptability pracovní síly,
- Prioritní osa 2 - Sociální začleňování a boj s chudobou,
- Prioritní osa 3 - Sociální inovace a mezinárodní spolupráce,
- Prioritní osa 4 - Efektivní veřejná správa,
- Prioritní osa 5 - Technická pomoc (Úřad práce ČR, 2021).

Jednotlivé prioritní osy programu Zaměstnanosti se dále dělí na investiční priority a ty následně vymezují jednotlivé specifické cíle pro danou oblast podpory.

Prioritní osa 1 „Podpora zaměstnanosti a adaptability pracovní síly“ se člení do pěti investičních priorit (Úřad práce ČR, 2021):

Investiční priorita 1.1 – cílem této priority je zvýšení zaměstnanosti a podpoření starších osob, mladých, znevýhodněných a osob s nízkou kvalifikací; lepší přístup na trh práce pro neaktivní osoby a osoby hledající zaměstnání má být zajištěn také pomocí mobility pracovníků a místních iniciativ na podporu zaměstnanosti,

Investiční priorita 1.2 – se soustředí na rovnost žen a mužů ve všech oblastech, tedy i pokud se jedná o přístup k zaměstnání, kariérní postup, podporu stejné odměny za stejnou práci a sladění pracovního a soukromého života,

Investiční priorita 1.3 – cílem je pomoci pracovníkům, podnikatelům a podnikům přizpůsobovat se změnám,

Investiční priorita 1.4 – odkazuje na modernizaci institucí trhu práce (tj. veřejné a soukromé služby zaměstnanosti) a přizpůsobení se potřebám trhu práce, včetně skrze lepší spolupráce mezi institucemi a příslušnými zúčastněnými stranami a zlepšení nadnárodní mobility pracovníků,

Investiční priorita 1.5 – poslední priorita se věnuje trvalému začleňování mladých lidí na trh práce, a to zejména těch, kteří nejsou v zaměstnání, ve vzdělávání nebo v profesní přípravě, včetně těch mladých, kterým hrozí sociální vyloučení či jsou již sociálně vyloučení (Úřad práce ČR, 2021).

Prioritní osa 2 „Sociální začleňování a boj s chudobou“ se pak soustředí na aktivní začleňování s cílem zvýšit uplatnitelnost osob ohrožených sociálním vyloučením nebo již sociálně vyloučených ve společnosti a na trhu práce. Specifickým cíle této osy je mimo jiné „zvýšit zapojení lokálních aktérů do řešení problémů nezaměstnanosti a sociálního začleňování ve venkovských oblastech (Úřad práce ČR, 2021).“

Úplné informace o prioritních osách a jejich zaměření jsou k nalezení v základním dokumentu OPZ (Úřad práce ČR, 2021).

3.3.6 Postoj EU k diskriminaci na trhu práce

Diskriminace kvůli pohlaví, věku, rasovému původu, víře či sexuální orientaci je nejen na pracovním trhu nelegální. Spravedlivé jednání a rovné příležitosti jsou základním právem Evropské unie (EU, 2019).

Zákony rovného zacházení s ženami a muži existují již od prvních dní Evropského společenství. „Od 70. let 20. století bylo přijato celkem 13 zákonů, jejichž cílem je zajistit, že se s ženami a muži na pracovišti bude jednat spravedlivě a rovnocenně. Tyto zákony pokrývají řadu oblastí včetně rovnocenného jednání při žádosti o zaměstnání, rovnocenného jednání na pracovišti, ochrany těhotných zaměstnankyň a kojících matek a práva na mateřskou a rodičovskou dovolenou.“ (EU, 2019)

V roce 2000 vznikla nová legislativa EU, kde kromě zákonů o rovnocenných právech žen a mužů byly připojeny i ty, které zakazují diskriminaci v jiných oblastech. V rámci této nové legislativy je nelegální diskriminace osob z následujících důvodů (EU, 2019):

- věk,
- tělesné postižení,
- sexuální orientace,
- rasový a etnický původ,
- náboženství a víra (EU, 2019).

Zmíněných pět oblastí diskriminace, spolu s diskriminací mužů a žen, je součástí Amsterodamské smlouvy EU jako oblasti, kde může Evropská unie působit v rámci prevence diskriminace (EU, 2019).

Diskriminace nemusí být samozřejmě jen z výše uvedených důvodů. Může jít také například o skutečnost, zda k ní dochází u vdaných či ženatých osob, kvůli výši příjmu

nebo popřípadě místa pobytu dané osoby. Také se může jednat o vícenásobnou diskriminaci, která působí kombinací různých důvodů (např. pohlaví a věku) (EU, 2019).

Zákony na ochranu lidí před diskriminací kvůli etnickému a rasovému původu se nevztahují nutně jen k zaměstnanosti, ale nacházejí se také v dalších oblastech každodenního života (např. ve školách, v oblasti zdravotní péče, bydlení, dostupnosti zboží a služeb – nespravedlivé jednání v restauracích, obchodech, hotelích atd.) (EU, 2019).

Všechny země Evropské unie mají povinnost tato pravidla rovnosti uplatňovat a země, které vstupují do EU, musí tato pravidla dodržovat (EU, 2019).

„Zásady rovnocenného jednání stanoví minimální úroveň ochrany, které se vztahují na všechny, kdo žijí a pracují v Evropské unii. Jednotlivé země mohou přijímat ještě přísnější právní opatření.“ (EU, 2019)

3.4 Rizikové skupiny na trhu práce

Rizikové skupiny vykazují na trhu práce určitý hendikep. Tento jev je nazýván jako tzv. „teorie fronty“, kdy osoba, která se uchází o pracovní místo s nějakým typem znevýhodnění, je s rostoucím počtem nezaměstnaných ucházejících se o stejné pracovní místo, odsouvána na nižší pozice pomyslného pořadí. V současné době princip fronty dále prohlubuje problém dlouhodobé nezaměstnanosti, především u osob s kumulací hendikepů (MPSV, 2020).

Typem hendikepu může být např. věk (vyšší či naopak nízký), nevyhovující zdravotní stav, zdravotní postižení či nedostatečná nebo nevhodná kvalifikace. Dokument „Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020“ uvádí, že nejvíce byly na trhu práce postiženy starší osoby (nad 55 let) a osoby mladé (do 25 let). K dalším ohroženým skupinám se řadí osoby se zdravotním postižením, osoby s nízkou kvalifikací nebo osoby sociálně vyloučené či sociálním vyloučením ohrožené (MPSV, 2020).

Níže jsou ze „Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020“ i z aktuálního dokumentu do roku 2030 vyčleněny rizikové skupiny na trhu práce. U jednotlivých skupin jsou vysvětleny základní příčiny a bariéry, které jim omezují jejich přístup k zaměstnání.

3.4.1 Mladí a absolventi škol

Do rizikové skupiny mladých spadají podle Ministerstva práce a sociálních věcí ČR (dále jen MPSV) osoby do 25 let, resp. absolventi vysokých škol (do 30 let) bez delší pracovní zkušenosti (MPSV, 2020).

Zákoník práce definuje absolventa jako zaměstnance, který vstupuje do pracovního poměru odpovídající jeho kvalifikaci, pokud doba jeho odborné praxe po ukončení studia nedosáhla dvou let. Do této doby se nezapočítává mateřská a rodičovská dovolená (Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce).

První střet s trhem práce je pro mladé osoby velmi podstatný. V případě selhání jim hrozí silné negativní dopady do budoucna, které mohou vést k vzniku a setrvání v dlouhodobé nezaměstnanosti, neboť jedinec tím ztrácí motivaci k výkonu jakéhokoli dalšího zaměstnání (Jurečka, 2017, s. 157).

O rizikovou skupinu se jedná zejména z toho důvodu, že mladí, kteří nedosáhli vyššího než základního vzdělání, se na trhu práce uplatňují nejhůře, a to i v porovnání s dalšími osobami s nízkou kvalifikací. Příčinou je nízká kvalifikace a především chybějící praxe, která by mohla zčásti nedostatečné vzdělání vyrovnat. Jedná se o skupinu, která vstupuje na trh práce s nejnižším lidským kapitálem (MPSV, 2020).

Na této skupině se také nejvýrazněji projevují nálady trhu práce. Obzvláště při nástupu recese jsou mladí nezaměstnaností ohroženi jako první, protože nevnikají volná pracovní místa, na která by mohli nastoupit ihned po ukončení vzdělávání. Naopak v případě názna oživení ekonomiky se postavení mladých na trhu práce výrazně zlepšuje a zaměstnavatelé jsou ochotni je zaměstnat bez výraznějších problémů (MPSV, 2020).

Bariérami pro vstup na trh práce mladých osob je nejenom nedostatek praxe, ale v mnoha případech i absence získání znalostí a dovedností nezbytných pro výkon daných profesí. Klíčovou roli hraje také málo podstatných informací o kvalifikačních požadavcích a možnostech budoucího pracovního uplatnění na trhu práce. Celá tato situace pak může vést k zavádějícím představám jak studentů, tak jejich rodičů při volbě povolání. *„Výsledkem tohoto stavu může být nevhodná vzdělanostní struktura absolventů škol a nedostatečný zájem o obory vzdělávání poptávané zaměstnavateli v regionu.“* (MPSV, 2020)

Cílem politiky zaměstnanosti by proto mělo být, aby na základě prognóz získaných z predikčních systémů, usilovala o vhodném nastavení vzdělávacích oborů odpovídajícím potřebám trhu práce. Klíčem k úspěchu je komplexní spolupráce všech aktérů, jak služeb zaměstnanosti, tak zejména škol a zaměstnavatelů (MPSV, 2020).

3.4.2 Starší osoby

Do druhé rizikové skupiny se řadí osoby starší 55 let. Jedná se o předdůchodovou skupinu. V souvislosti s demografickým vývojem a s prodlužujícím se statutárním věkem odchodu do důchodu se mění i věk rizikové skupiny a podle statistik se i konstantně zvyšuje podíl starších osob na celkové nezaměstnanosti v ČR, přestože v absolutních hodnotách s hospodářským oživením klesá (MPSV, 2020).

Starší osoby na trhu práce vykazují oproti mladým vyšší stabilitu; mají větší šanci si udržet stávající zaměstnání. Nicméně v případě jeho ztráty se do zaměstnání vrací obtížněji než ročníky mladší. Mezi znevýhodnění starších osob patří zejména nižší pracovní potenciál, zvyšující se výskyt zdravotních omezení a zastarávající kvalifikace, která nedopovídá současnému rozvoji digitalizace a technologickému pokroku. Z důvodu kvalitativních změn trhu práce nesou do budoucna tyto osoby zvýšené riziko ohrožení. Jejich skupina je charakteristická jak nízkou úrovní vzdělanosti, tak nízkou úrovní digitálních kompetencí. Starší osoby mají nedostačující zkušenosti s využíváním ICT a velmi dynamickému technologickému pokroku se nedokáží v současné době adekvátně přizpůsobit. Velmi důležité je proto podporovat celoživotní vzdělávání a kariérové poradenství všech skupin osob a podporovat jejich profesní rozvoj. Nejvíce problematická se jeví zejména nízká participace na vzdělávání právě u starších osob a osob s nízkou kvalifikací (MPSV, 2020).

K zajištění dalšího rozvoje slouží zejména systém rekvalifikací v rámci politiky zaměstnanosti. Cílem této politiky musí být především vyšší participace, motivace a ochota zaměstnavatelů se do celoživotního procesu učení zapojit. *„Oblast podpory a rozvoje systému dalšího vzdělávání je pro ČR velkou a dlouhodobou výzvou. V českém prostředí je tato oblast dlouhodobě podceňována a participace na dalším vzdělávání je dlouhodobě nízká, byť za celoevropským průměrem nezaostává tak významně.“* (MPSV, 2020)

3.4.3 Osoby se zdravotním postižením

Osoby se zdravotním postižením (OZP) tvoří dlouhodobě ohroženou skupinu, která má značně omezený přístup k zaměstnání. Důvodem obtížnějšího uplatnění na trhu práce jsou vyjma samotného zdravotního omezení, který snižuje pracovní potenciál (zpravidla trvale, ať už se jedná o fyzické, smyslové nebo duševní postižení) i další související faktory. Jedná se zejména o nižší vzdělávání, ke kterému mají OZP horší přístup, dále

specifické potřeby a omezení, včetně problémů s fyzickou dostupností zaměstnání (MPSV, 2020).

Pro uplatnění na trhu práce je velmi omezujícím faktorem také nedostatek vhodných pracovních míst, které by pro OZP zaměstnavatelé vytvářeli. Osoby se zdravotním postižením vyžadují speciální přístup (nejen při zprostředkování zaměstnání, ale i při samotném výkonu zaměstnání), který vyplývá především z jejich zdravotního znevýhodnění. Specifické potřeby mají OZP také v případě kariérového poradenství a při přípravě k výkonu zaměstnání. Přístup na trh práce je u OZP dále ztěžován vyšší nemocností či obavou zaměstnavatelů z ní (MPSV, 2020).

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením je zakotveno v Zákoníku práce 262/2006 Sb. a v zákoně o zaměstnanosti 435/2004 Sb. Pokud firmy zaměstnávají osoby se zdravotním postižením dostanou od státu příspěvek na podporu zaměstnávání OZP. V některých případech je dokonce povinné určité procento OZP ve firmě či podniku zaměstnat. Dle § 81 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti je zaměstnavatel povinen zaměstnat nejméně 4 % OZP, pokud se ve firmě nachází více než 25 zaměstnanců (v přepočtu) v pracovním poměru. Druhou možností zaměstnavatele je odebírat výrobky nebo služby nebo zadávat zakázky zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají více než 50 % zaměstnanců OZP a uzavřely dohodu s úřadem práce o uznání na chráněném trhu práce. Pokud nedojde k naplnění ani jedné z uvedených variant, je zaměstnavatel povinen odvést patřičnou finanční částku do státního rozpočtu (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti).

Oblast podpory zaměstnání OZP prodělala od roku 2008 řadu změn s cílem zefektivnit podporu poskytovanou zaměstnavatelům na chráněném trhu práce. Většina změn se týkala v reakci na nežádoucí postupy zaměstnavatelů, kteří poskytovanou podporu zneužívali. Změny se projeví např. ve sjednocení částky pro všechny stupně invalidity odstranění možnosti poskytování vícečetného příspěvku na jednu OZP. V roce 2012 byly zákonem stanoveny podmínky, které postihují nežádoucí postupy některých zaměstnavatelů a v neposlední řadě byla v roce 2017 sjednocena minimální mzda, která je rovnocenná pro všechny zaměstnance bez rozdílu (MPSV, 2020).

Technologické změny byly v předchozí kapitole u starších osob brány spíše jako přítěž. U OZP technologie naopak představují vhodný prostředek pro integraci na trh práce, především těm osobám, kterým doposud bránily fyzické limity v zapojení se do pracovního procesu – technologie sloužící jako kompenzace některých zdravotních znevýhodnění (MPSV, 2020).

Politika zaměstnanosti by se proto měla zaměřit na podporu OZP na volném trhu práce, využívat alternativních forem organizace práce a nových kompenzační nástrojů. Cílem je také podporovat pracovní rehabilitace a rekvalifikace, včetně případů, kdy dojde ke změně zdravotního stavu v průběhu profesního života. V neposlední řadě je velmi podstatné posílit spolupráci s jinými organizacemi a rozvíjet regionální sítě v rámci, kterých budou poskytovány individuální a komplexní služby uzpůsobené potřebám klientů (MPSV, 2020).

3.4.4 Osoby s nízkou kvalifikací

Dosažené vzdělání je jedním ze základních předpokladů úspěchu na trhu práce. Platí, že čím nižší dosažené vzdělání, tím horší postavení na trhu práce. V podmínkách České republiky je postavení osob s nejvýše základním vzděláním ještě zhoršeno jejich nízkým zastoupením v populaci; hrozí jim tak snadné nahrazení (či vytlačení) osobami s vyšší úrovní kvalifikace, a to i na pomocných pozicích s minimálními požadavky na vzdělání (MPSV, 2020).

Česká republika si v rámci strategie Evropa 2020 vytkla za cíl snížení nezaměstnanosti osob s nízkou kvalifikací (nejvýše dosaženým základním vzděláním), neboť se jedná o skupinu, která je stále jednou z nejvíce ohrožených osob na trhu práce. Míra jejich nezaměstnanosti je 5x vyšší než celková míra nezaměstnanosti ČR – tvoří tak výraznou část uchazečů o zaměstnání, a to z 31,8 %. Nízké vzdělání se vyskytuje především u starších ročníků, včetně osob již ekonomicky neaktivních (MPSV, 2020).

Riziková skupina osob s nízkou kvalifikací je velmi náchylná na stav hospodářského cyklu. V období recese ekonomiky se zhoršuje jejich možnost pracovního uplatnění v důsledku snižujícího se počtu volných pracovních míst a zároveň zvyšujícím se objemem dostupné pracovní síly s vyšší úrovní kvalifikace. Z toho také vyplývá, že osoby s nízkou kvalifikací jsou v době recese ohroženy ztrátou zaměstnání dříve než skupiny jiné, neboť si zaměstnavatelé snaží zachovat know-how a zaměstnanost v podobě kvalifikovanější pracovní síly (MPSV, 2020).

Změny na trhu práce, v podobě měnících se požadavků na kvalifikaci a kompetence zaměstnanců povedou k prohlubování problémů s pracovním uplatněním jedinců s nízkým vzděláním (ZŠ), neboť v důsledku vyšší automatizace a robotizace práce mohou zaniknout nebo se výrazně proměnit manuální profese, ve kterých se osoby s nízkým vzděláním tradičně uplatňují (MPSV, 2020).

3.4.5 Osoby pečující o osobu blízkou

Toto znevýhodnění je standartně spojováno, nikoliv však výlučně, s postavením žen na trhu práce. Spočívá v nezbytném zajištění péče o dítě či jinou závislou osobu v době výkonu zaměstnání, případně jak tuto péči skloubit s pracovní činností. Závisí především na kapacitě a dostupnosti (jak geografické, tak finanční) příslušných opatrovnických center či jiných variant péče a současně s flexibilitou organizace práce (MPSV, 2020).

S péčí o osobu blízkou je kromě jiného spojen problém dlouhodobé nepřítomnosti na trhu práce. Nejedná se o dlouhodobou nezaměstnanost jedince, ale o jeho ekonomickou neaktivitu na trhu práce. Ta ovšem vykazuje některé styčné body s dlouhodobou nezaměstnaností, např. zastarávání kvalifikace, ztráta kontaktu s profesním životem a možná ztráta pracovních a sociálních kontaktů nebo některých návyků. Samozřejmě obdobné dopady může mít dlouhodobá nepřítomnost na trhu práce i na jiné znevýhodněné skupiny (např. OZP – ovšem zde se jedná spíše o dlouhodobou nezaměstnanost) (MPSV, 2020).

3.4.6 Další rizikové skupiny

Mezi další ohrožené skupiny patří například osoby sociálně vyloučené, osoby v hmotné nouzi a exekuci, osoby se záznamem v rejstříku trestů, resp. opouštějící zařízení výkonu trestu odnětí svobody atd. V takovýchto případech je velmi podstatné v rámci politiky zaměstnanosti (jak na národní, tak na regionální úrovni) se zaměřit na komplexní řešení problémů trhu práce, posílit spolupráci a vytvářet sítě s jinými orgány a organizacemi, včetně organizací neziskových, sociálních podniků a případně lékařů (MPSV, 2020).

4 Vlastní práce

4.1 Mezinárodní srovnání ČR z hlediska nezaměstnanosti

Míra nezaměstnanosti je nejen důležitým ukazatelem ekonomickým, ale také sociálním. Rostoucí nezaměstnanost vede ke ztrátě příjmů jednotlivců, způsobuje zvýšený tlak na vládní výdaje v podobě vyplácených sociálních dávek a snižuje také příjmy daňové (Kaczor, 2013).

Propuknutí pandemie Covid-19 v roce 2020 a opatření, která byla uplatněná v boji proti viru vyvolaly prudký nárůst počtu žádostí o dávky v nezaměstnanosti v celé Evropské unii. Současně značná část těch, kteří se zaregistrovali na úřadech práce, už aktivně zaměstnání nehledala nebo nebyla schopná hledat, neboť se například musela postarat o své děti (Eurostat, 2022).

V rámci mezinárodního srovnání, jak lze spatřit v tabulce 3, Česká republika vykazuje dlouhodobě nižší míru nezaměstnanosti oproti Evropské unii. Ve sledovaném období 2010-2019 míra nezaměstnanosti České republiky klesala. Na druhé straně hodnoty Evropské unie se od roku 2010 do roku 2013 zvyšovaly v rámci hospodářské krize a následně od roku 2013 do roku 2019 se míra nezaměstnanosti snižovala. Dle posledních dostupných údajů Eurostatu je míra nezaměstnanosti České republiky hodnotou 2,3 % (za listopad 2021) nejnižší z celé EU. Nezaměstnanost Evropské unie v listopadu 2021 dosáhla 6,5 % (Eurostat, 2022).

Tabulka 3 - Vývoj míry nezaměstnanosti EU a Česka v letech 2010-2019 (v %)

	2010	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
EU 28	9,6	10,5	10,8	10,2	9,4	8,5	7,6	6,8	6,3
Česko	7,3	7,0	7,0	6,1	5,1	4,0	2,9	2,2	2,0

Zdroj: ČSÚ, 2021, vlastní zpracování

Tabulky 4 a 5 zobrazují vývoj míry nezaměstnanosti mužů a žen. Je patrné, že míra nezaměstnanosti mužů v Česku je ve sledovaném období nižší než míra nezaměstnanosti žen. V Evropské unii je nezaměstnanost mužů a žen hodnotami téměř na stejné úrovni, ale o pár procentních bodů se hůře uplatňují na trhu práce ženy, stejně tak jako v České republice. Průběh vývoje míry nezaměstnanosti u žen a mužů je podobný, v EU od roku

2010 do roku 2013 míra stoupala a od roku 2013 klesala, v ČR je klesající trend zaznamenán v celém období.

Tabulka 4 - Vývoj míry nezaměstnanosti žen EU a Česka v letech 2010-2019 (v %)

	2010	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
EU 28	9,6	10,5	10,9	10,3	9,5	8,7	7,8	7	6,5
Česko	8,5	8,2	8,3	7,4	6,1	4,7	3,6	2,8	2,4

Zdroj: ČSÚ, 2021, vlastní zpracování

Tabulka 5 - Vývoj míry nezaměstnanosti mužů EU a Česka v letech 2010-2019 (v %)

	2010	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
EU 28	9,6	10,4	10,8	10,1	9,3	8,3	7,4	6,6	6,1
Česko	6,4	6,0	5,9	5,1	4,2	3,4	2,3	1,8	1,7

Zdroj: ČSÚ, 2021, vlastní zpracování

Vývoj míry dlouhodobé nezaměstnanosti je uveden v tabulce 6. Česká republika je opět hodnotami dlouhodobě pod průměrem EU a v celém sledovaném období klesala. Pozitivní rovněž je, že v posledních letech vykazuje v Česku velice nízké hodnoty, v roce 2019 činila míra dlouhodobé nezaměstnanosti pouze 0,6 %.

Tabulka 6 - Vývoje míry dlouhodobé nezaměstnanosti EU a Česka v letech 2010-2019 (v %)

	2010	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
EU 28	3,8	4,6	5,1	5,0	4,5	4,0	3,4	2,9	2,5
Česko	3,0	3,0	3,0	2,7	2,4	1,7	1,0	0,7	0,6

Zdroj: ČSÚ, 2021, vlastní zpracování

Úřad práce ČR evidoval k 31. 12. 2021 celkem 258 173 uchazečů o zaměstnání (UoZ). Podíl nezaměstnaných osob činil 3,5 % (MPSV, 2021).

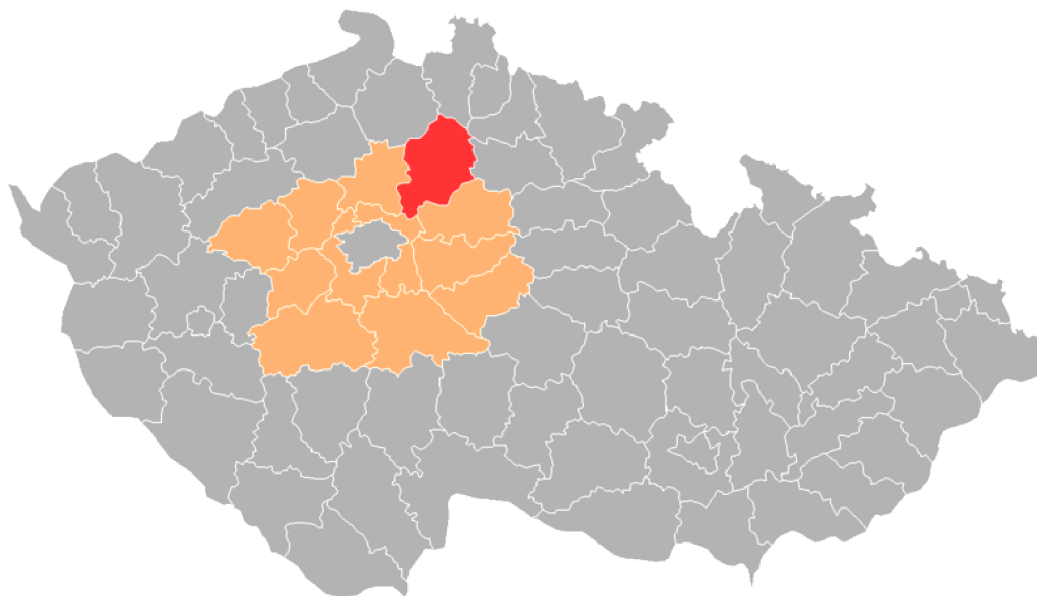
Tisková zpráva Ministerstva práce a sociálních věcí ze dne 13. 9. 2021 uvádí, že u zaměstnavatelů stále přetrvává zájem o uchazeče s kvalifikací odpovídající technickým a dělnickým profesím. Dlouhodobě jsou rovněž ze strany zaměstnavatelů poptávání kvalifikovaní řemeslníci (MPSV, 2021).

4.2 Charakteristika okresu Mladá Boleslav

Okres Mladá Boleslav se začal formovat již hluboko ve středověku. V té době byl ustanoven jedním z tehdejších krajů Českého státu – kraj boleslavský, nesoucí své jméno po hradu, z něhož byl spravován. Území středověkého kraje bylo daleko rozsáhlejší než to současné. Rozloha kraje se několikrát během staletí měnila až dosáhla roku 1960 (územní reorganizace) zhruba dnešní podoby 1 023 km². Svou rozlohou zaujímá 3. místo ve Středočeském kraji a zabírá 9,4 % z jeho rozlohy (ČSÚ, 2020).

Z obrázku 7 je patrné, že se okres Mladá Boleslav rozprostírá v severní části Středočeského kraje. Řekou Jizerou je rozdělen na dvě přibližně stejné části. Jižní část zasahuje téměř až k samému Labi (ČSÚ, 2020). Sousedí s okresy Praha-východ, Nymburk, Mělník, z Libereckého kraje s okresy Česká Lípa, Liberec, Semily a s okresem Jičín (Královéhradecký kraj).

Obrázek 7 - Poloha okresu Mladá Boleslav



Zdroj: ČSÚ, 2020, vlastní zpracování

Okres Mladá Boleslav se člení na dva správní obvody obcí s rozšířenou působností (ORP) - Mladá Boleslav, Mnichovo Hradiště a na čtyři správní obvody obcí s pověřeným obecním úřadem (POU) - Mladá Boleslav, Mnichovo Hradiště, Benátky nad Jizerou, Bělá

pod Bezdězem. Okresu Mladá Boleslav náleží 120 obcí. Statut města je přidělen 8 obcím (ČSÚ, 2020):

- Mladá Boleslav,
- Mnichovo Hradiště,
- Kosmonosy,
- Bakov nad Jizerou,
- Bělá pod Bezdězem,
- Benátky nad Jizerou,
- Dobrovice,
- Dolní Bousov

a 5 obcí bylo stanoveno městysem (Brodce, Chotětov, Březno, Bezno, Sovínky) (ČSÚ, 2020).

Demografická, sociální a ekonomická situace

V současné době žije v okrese Mladá Boleslav 131 tisíc obyvatel, z nichž je značná část zaměstnána v automobilovém závodě Škoda Auto. Svým počtem obyvatel je Mladoboleslavsko na čtvrtém místě v kraji, ovšem hustotou zalidnění 128,1 obyvatel na km² se řadí k průměrným okresům (ČSÚ, 2020).

Hustota zalidnění je dána členitostí povrchu, zatímco jižní část regionu je převážně rovinná, směrem na severovýchod se území postupně zvedá a přechází do pahorkatiny, která zasahuje do západní části CHKO Český ráj, který je nejen v letních měsících turisticky navštěvovanou lokalitou. Nejvyšší bod se nachází v severní části okresu – vrch Mužský (463 m n.m.) a nejnižší bod tvoří koryto řeky Jizery před jejím ústím do Labe (170 m n.m.) (ČSÚ, 2020).

V minulosti byl hospodářský vývoj regionu určován z velké části jeho zeměpisnou polohou. Zatímco sever území s hojnou a levnou vodní silou a dostatkem pracovních sil měl všechny předpoklady k rozvoji papírenského, textilního a kovodělného průmyslu, tak část jižní byla ryze zemědělskou oblastí (ČSÚ, 2020).

Jižní část okresu se orientuje na intenzivní zemědělskou rostlinnou výrobu, která těží z tamních výborných výrobních podmínek. Většina orné půdy je využívána k pěstování cukrové řepy a obilovin (Kastner, 2016).

Mezi nejdůležitější a zároveň nejsilnější odvětví patří dopravní strojírenství v čele s podnikem celostátního významu Škoda Auto a.s., který výrazně ovlivňuje ekonomickou

situaci celého regionu (ČSÚ, 2020). Továrna Škoda byla založena v roce 1895 Václavem Klementem a Václavem Laurinem. Přes závod Laurin & Klement a Automobilové závody se až dodnes zabývá výrobou automobilů. V roce 2019 automobilka vyrobila jubilejní 22miliontý vůz (od roku 1905) a tentýž rok dodala zákazníkům na celém světě 1,24 milionu vozů (ŠKODA, 2021). Škoda Auto zaměstnává v České republice téměř 34 000 lidí, ovšem do roku 2023 chce podle odborů snížit počet zaměstnanců o 5 %, tedy asi o 3 000 lidí (Škodovácký odborář, 2021).

„V okrese bylo k 31. 12. 2020 v registru ekonomických subjektů zapsáno celkem 28 207 subjektů (8,0 % subjektů kraje), z toho tvoří 4,0 % zemědělství a lesnictví, 12,4 % činnosti v průmyslu, 10,9 % ve stavebnictví, a 24,7 % velkoobchod a maloobchod.“ (ČSÚ, 2020)

Územím okresu procházejí významné silniční tahy, především dálnice D10 a silnice I. třídy I/16 a I/38. Přes okres Mladá Boleslav vedou také železniční tratě. Trať 070 spojuje Mladoboleslavsko s Prahou a Severními Čechami, 071 vede na Nymbursko a trať 080 na Českolipsko (ČSÚ, 2020). Oblast Mladoboleslavska je od 12. 12. 2021 zahrnuta do systému Pražské integrované dopravy (Šubrt, 2021).

Cestovní ruch je nedílnou součástí Mladoboleslavska. V okrese se nachází mnoho významných historických a kulturních památek. Lze tu nalézt všechny stavební slohy (od románského po slohy moderní doby). Románský sloh představuje například kostel ve Vinci, který je zároveň národní kulturní památkou. Mladoboleslavsko zahrnuje řadu zámků a hradů či jejich zřícenin (Michalovice, Zvěřetice, Dražice). Mladoboleslavský knížecí hrad patří k nejznámějším hradům v regionu. V jeho prostorách je umístěno okresní muzeum. Z renesance a baroka nelze opomenout zámek v Mnichově Hradišti (národní kulturní památka), v Kosmonosech či Benátkách nad Jizerou. Třetí národní kulturní památkou se v roce 2017 stala Střední průmyslová škola, která je význačným architektonickým dílem ak. arch. Jiřího Krohy (Šubrt, 2017).

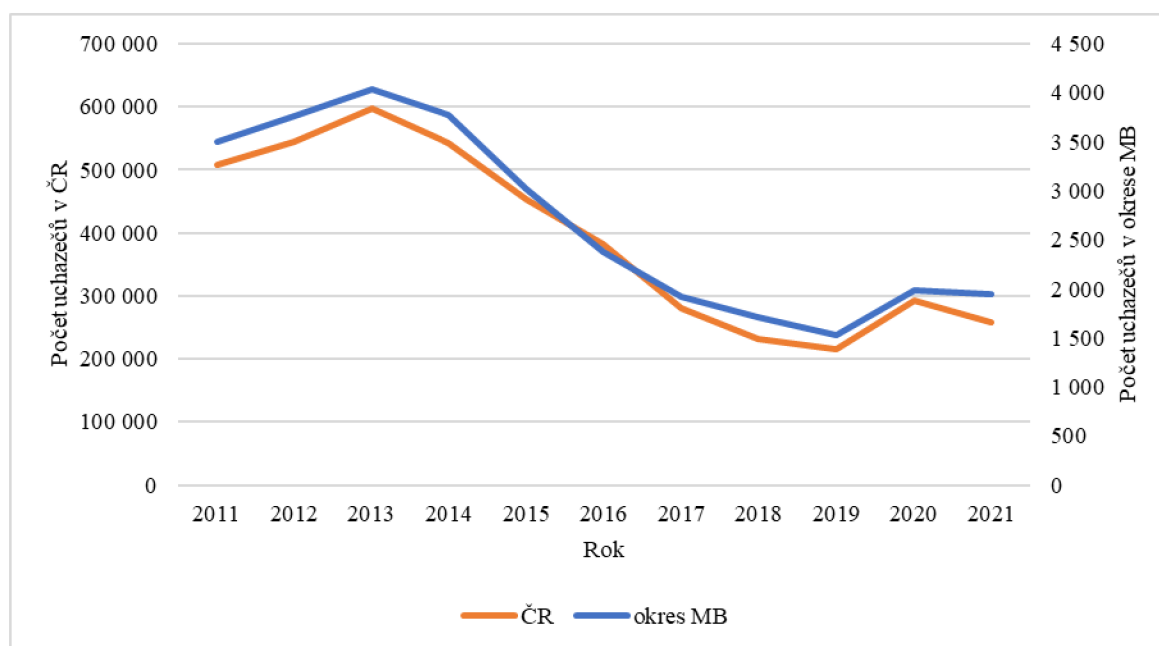
Turisty lákají do okresu Mladá Boleslav především Drábské světničky vyhloubené v pískovcové skále či Jabkenická obora, kam se uchýlil ke konci svého života Bedřich Smetana. Na jeho počest se zde nachází v bývalé hájovně muzeum (CzechTourism, 2021). Do území Boleslavského regionu zasahují chráněné krajinné oblasti – Český ráj a Kokořínsko a nacházejí se zde čtyři národní přírodní památky (Rečkov, Klokočka, Radouč a Mladá), kde se vyskytují vzácné a ohrožené druhy rostlin a živočichů (ČSÚ, 2020).

4.3 Nezaměstnanost v okrese Mladá Boleslav

4.3.1 Nezaměstnanost okresu Mladá Boleslav v porovnání s ČR

Nezaměstnanost je v okrese Mladá Boleslav dlouhodobě nižší oproti republikovému průměru. V okrese Mladá Boleslav ke dni 31. prosinci 2021 podíl nezaměstnaných osob ve věku 15–64 let dosahuje 2,1 %. Pro Českou republiku ke stejnému datu je hodnota podílu 3,5 % (MPSV, 2021).

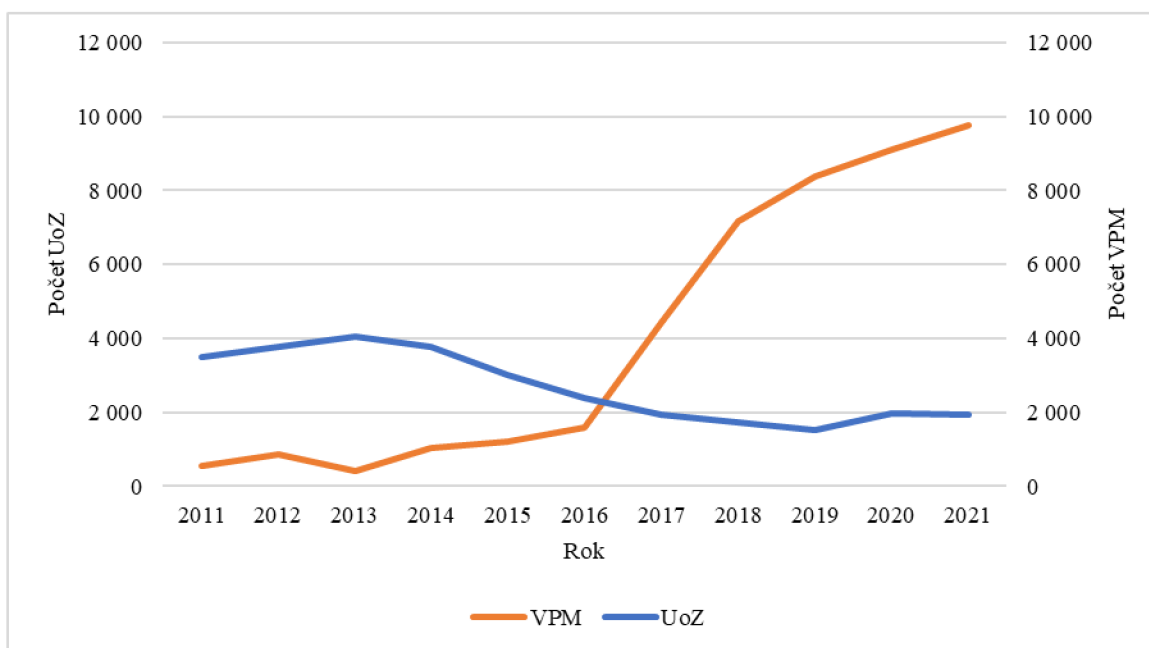
Graf 2 - Vývoj počtu UoZ v České republice a okrese Mladá Boleslav v letech 2011-2021



Zdroj: MPSV, 2021, vlastní zpracování

Z výše uvedeného grafu 2 je patrné, že vývoj některých ukazatelů nezaměstnanosti v okrese Mladá Boleslav kopíruje vývoj ukazatelů České republiky, neboť nezaměstnanost v uplynulých 10 letech byla silně ovlivněna hospodářskou situací, která se projevila nejen na celé ČR, ale i v rámci jednotlivých krajů a okresů. Hospodářská recese se projevila například na počtu uchazečů o zaměstnání (UoZ) evidovaných na úřadech práce (viz graf 2). Stejně tak jako v ČR bylo nejvíce UoZ v okrese Mladá Boleslav evidováno v roce 2013 a od roku 2014 s ekonomickým oživením pomalu jejich počet klesá, naopak od roku 2014 roste počet hlášených volných pracovních míst (VPM). Situaci v okrese Mladá Boleslav lze spatřit na grafu 3. V příloze 4 lze posléze nalézt grafické znázornění vývoje počtu UoZ a VPM pro celou ČR.

Graf 3 - Vývoj počtu UoZ a VPM v okrese Mladá Boleslav v letech 2011-2021

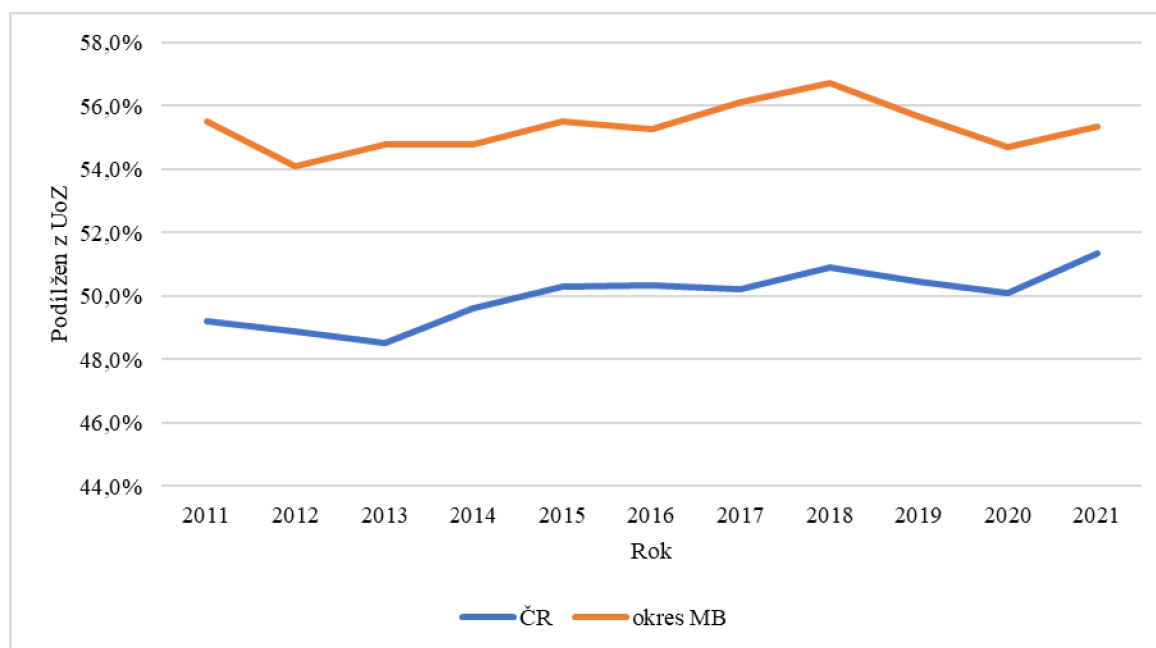


Zdroj: MPSV, 2021, vlastní zpracování

V České republice vykazuje počet uchazečů na jedno volné pracovní místo (VPM) k 31. 12. 2021 hodnotu 0,8. Což znamená, že pro každého uchazeče je teoreticky jedno volné pracovní místo k dispozici. V okrese Mladá Boleslav je hodnota dokonce pouhých 0,2 uchazeče na jedno volné pracovní místo. V kraji je nižší číslo už jen v okrese Praha-východ, a to 0,1 uchazeče o 1 VPM (MPSV, 2021).

Co se týče struktury uchazečů o zaměstnání dle pohlaví, tak vývoj dlouhodobě odpovídá údajům České republiky. Z grafu 4 je zřejmé, že podíl nezaměstnaných žen v okrese Mladá Boleslav je ve sledovaném období vyšší než podíl žen mezi uchazeči o zaměstnání v České republice. K 31. 12. 2021 činila hodnota podílu žen v ČR 51,3 %. V okrese Mladá Boleslav bylo ke stejnému datu evidováno 55,3 % žen z celkového počtu uchazečů. Mužská nezaměstnanost ovšem vykazuje vyšší závislost na sezónních výkyvech (např. ve stavebnictví) (MPSV, 2020).

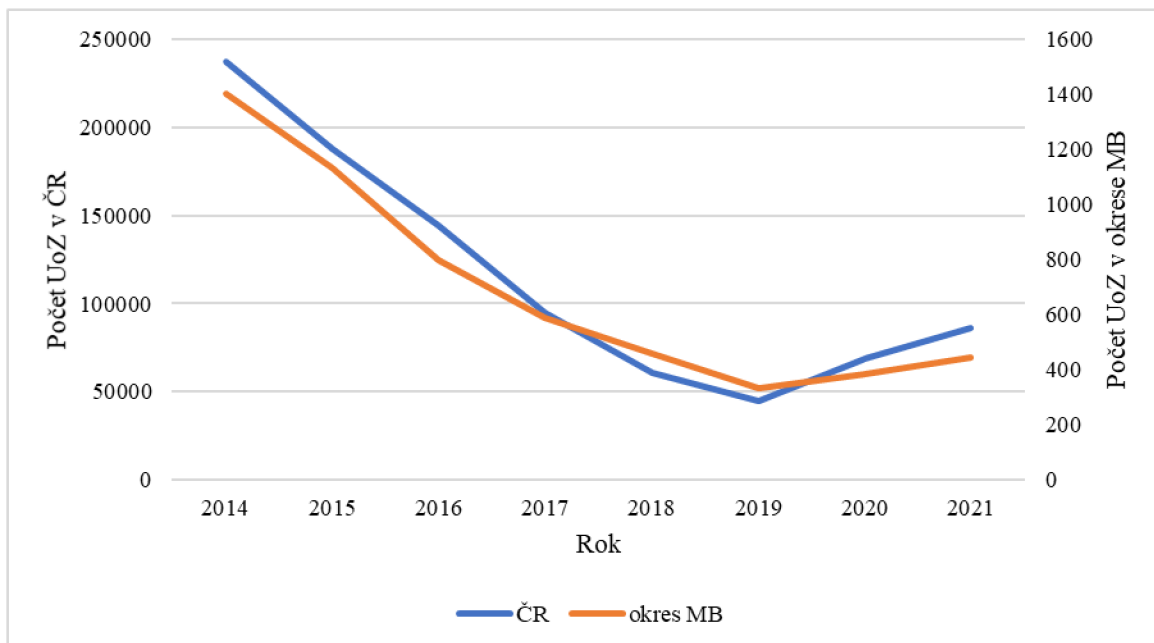
Graf 4 - Podíl žen na celkovém počtu UoZ v ČR a okrese Mladá Boleslav v letech 2011-2021



Zdroj: MPSV, 2021, vlastní zpracování

Velmi rizikovým faktorem, který představuje známku disfunkce trhu práce, je dlouhodobá nezaměstnanost. Odráží se jak na jednotlivci, tak na celé společnosti, a to v podobě strukturálních problémů (MPSV, 2020). Vývoj dlouhodobé nezaměstnanosti (viz graf 5) v okrese Mladá Boleslav opět kopíruje vývoj za celou ČR. Pozitivní trend lze pozorovat od roku 2015, kdy absolutní počet uchazečů evidovaných na trhu práce v rozpětí mezi 12-24 měsíci a nad 24 měsíců postupně klesá. Dle tabulky 7 podíl dlouhodobě nezaměstnaných (nad 12 měsíců v evidenci ÚP) na celkovém počtu uchazečů činil v roce 2021 v okrese 22,8 %. V České republice byla procentuální hodnota dlouhodobě nezaměstnaných ke stejnému datu vyšší (33,4 %). Z analýzy MPSV, které provedlo v roce 2018 analýzu dlouhodobě evidovaných uchazečů vyplývá, že se na vzniku dlouhodobé nezaměstnanosti podílí zejména nízké vzdělání, vyšší věk a zdravotní znevýhodnění. S dlouhodobou nezaměstnaností je silně provázán problém hmotné nouze a exekucí (MPSV, 2020).

Graf 5 - Vývoj počtu UoZ v evidenci ÚP déle než 12 měsíců v ČR a okrese Mladá Boleslav v letech 2014-2021



Zdroj: MPSV, 2021, vlastní zpracování

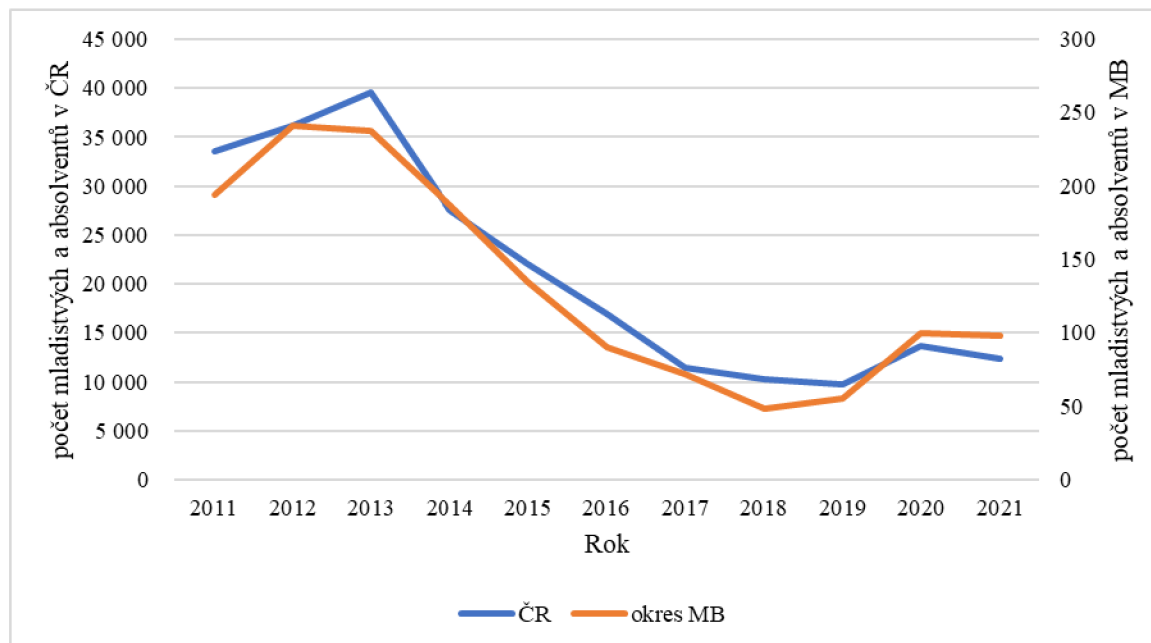
Tabulka 7 - Podíl UoZ v evidenci ÚP déle než 12 měsíců v ČR a okrese Mladá Boleslav v letech 2014-2021 (v %)

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
ČR	43,8	41,4	37,8	33,7	26,1	20,8	23,5	33,4
okres MB	37,1	37,4	33,4	30,7	26,7	21,6	19,5	22,8

Zdroj: MPSV, 2021, vlastní zpracování

Z následující grafu 6 lze spatřit, že mladých osob v evidenci uchazečů od roku 2014 v České republice i v okrese Mladá Boleslav ubývá, a naopak podíl starších osob se na celkové nezaměstnanosti konstantě zvyšuje a s ním vzrůstá i průměrný věk uchazečů o zaměstnání (viz kapitola 4.4.2). Důvodem je demografické stárnutí obyvatelstva a prodlužování statutárního věku odchodu do důchodu (MPSV, 2020). Věková struktura uchazečů se ovšem za posledních 5 let výrazně nezměnila (MPSV, 2020).

Graf 6 - Vývoj počtu mladistvých a absolventů z UoZ v ČR a okrese Mladá Boleslav v letech 2011-2021

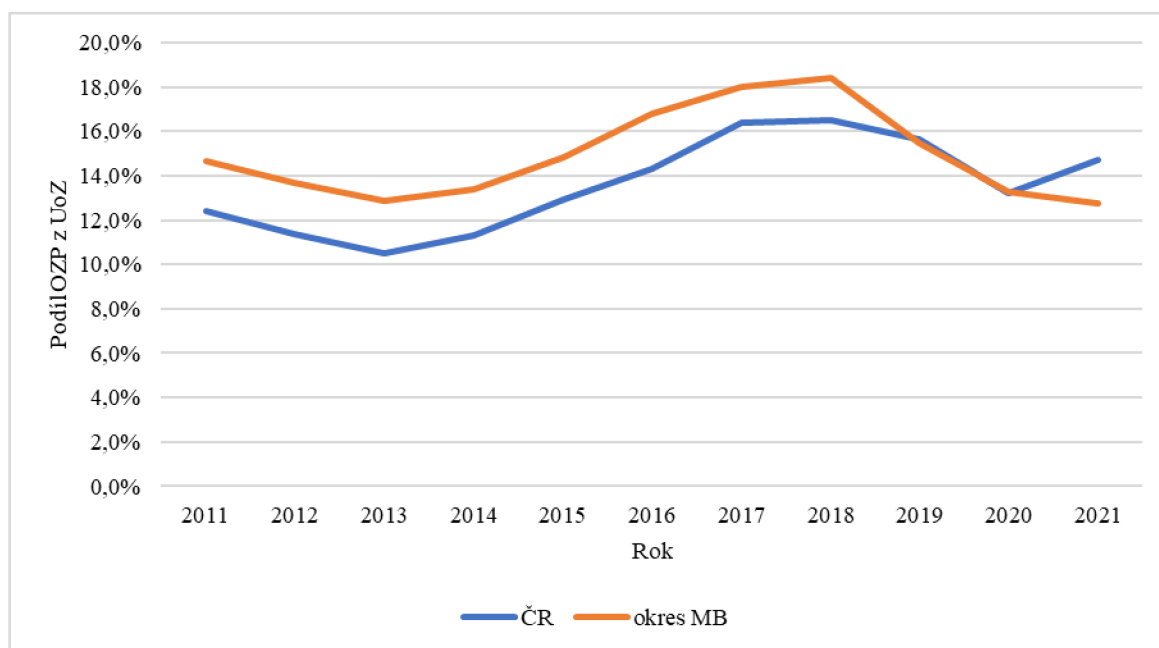


Zdroj: MPSV, 2021, vlastní zpracování

V roce 2021 byly rovněž jako v ČR, tak na Mladoboleslavsku bez práce nejčastěji uchazeči o zaměstnání s nízkou kvalifikací, zejména osoby s nízkým vzděláním a s vyučením bez maturity (viz kapitola 4.4.3) (MPSV, 2021).

Mezi uchazeči o zaměstnání se vyskytují také osoby se zdravotním postižením, kterých je v ČR v roce 2021 14,9 %. Hodnota v okrese Mladá Boleslav ke stejnému datu je pouze o 2 % nižší - 12,8 % z celkového počtu nezaměstnaných (MPSV, 2021). Vývoj podílu OZP na celkovém počtu uchazečů v letech 2011-2021 v ČR a v okrese Mladá Boleslav lze spatřit na grafu 7.

Graf 7 - Podíl OZP na celkovém počtu UoZ v ČR a okrese Mladá Boleslav v letech 2011-2021



Zdroj: MPSV, 2021, vlastní zpracování

4.3.2 Vývoj nezaměstnanosti v okrese Mladá Boleslav

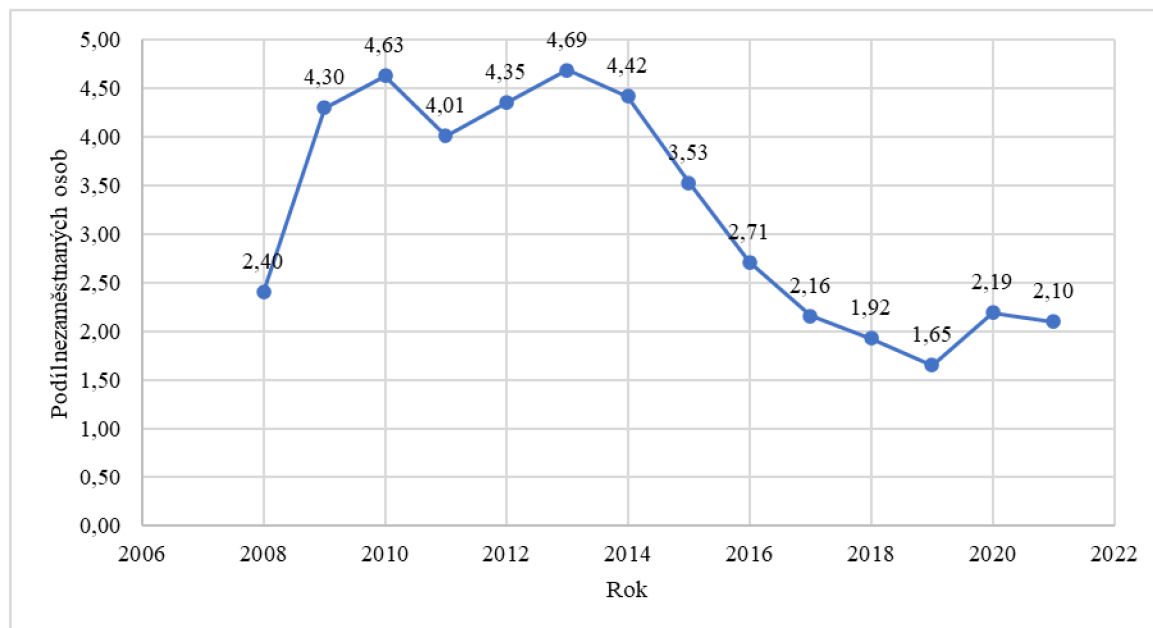
Hospodářská krize se v roce 2008 dotkla i těch „tradičně“ nejlépe hodnocených okresů ve Středočeském kraji (ČSÚ, 2011). Okres Mladá Boleslav se sice řadil hodnotou podílu nezaměstnanosti mezi nejnižší (4,6 % v roce 2010), ale co se týče změny nezaměstnanosti v letech 2008-2010, tak se naopak řadil mezi okresy (stejně tak jako ostatní okresy ve Středočeském kraji) s nejprudším nárůstem (až o 3 %) (ČSÚ, 2011).

Krize se na podílu nezaměstnanosti začala projevovat již v prosinci roku 2008. V okrese Mladá Boleslav zasáhla především firmy v rukách soukromých podnikatelů, kdy podle údajů z úřadu práce skončilo v insolventnosti 88,9 % oněch firem (Pileček, 2010). Nejvyšší míra nezaměstnanosti oproti minulému měsíci byla zaznamenána v únoru 2009, poté se nezaměstnanost lehce ustálila kolem 3,5 % nezaměstnaných osob, ovšem stále rostla až do března roku 2010, kdy dosáhla nejvyšší hodnoty za sledované období, a to 4,8 % (MPSV, 2020). Vývoj podílu nezaměstnaných osob v okrese v letech 2008-2021 lze nalézt na grafu 8.

Ekonomická krize se dotkla i největšího giganta v okrese, automobilky Škoda Auto a.s., kdy se v letech 2007-2009 snížil počet téměř o 2 000 zaměstnanců vlivem propouštění agenturního personálu (podle údajů Škoda Auto a.s., k 31.12.2009). Toto opatření se týkalo především agentur, které do Pojizeří přiváděli cizince na práci do mladoboleslavské

automobilky a do obslužných firem v regionu, např. do společností Faurecia v Bakově nad Jizerou a Mladé Boleslavi, TRW v Řepově a Behr v Mnichově Hradišti. Následkem propouštění těchto pracovníků se podle ředitele městské policie Tomáše Kypty v okrese Mladá Boleslav zvýšila drobná kriminalita o 80 % (Svačina, 2009).

Graf 8 - Podíl nezaměstnaných osob v okrese Mladá Boleslav v letech 2008-2021



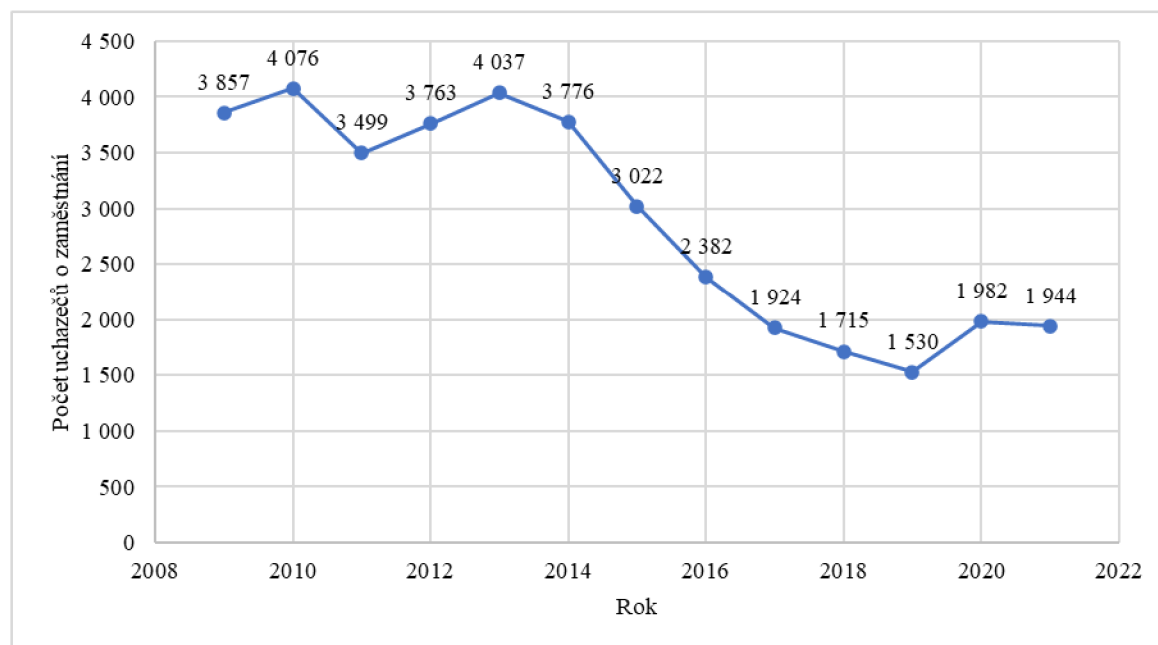
Zdroj: MPSV, 2021, vlastní zpracování

V srpnu 2010 začala automobilka opět nabírat agenturní pracovníky i kvalifikované kmenové zaměstnance (ČTK, 2010), a tak podíl nezaměstnaných osob začal pomalu klesat. Ovšem od roku 2011 do roku 2013 opět stoupal, neboť se česká ekonomika nacházela (již od roku 2007), tak jako na ostatních světových trzích, v období hospodářské recese. Hodnota podílu nezaměstnaných osob se v okrese Mladá Boleslav v tomto období pohybovala kolem 4,5 %. Jednalo se ovšem o jednu z nejnižších nezaměstnaností v celé ČR díky působnosti automobilky Škoda Auto (MPSV, 2013).

Od března roku 2014 (4,7 %) vlivem příznivé ekonomické situace začala nezaměstnanost dlouhodobě klesat až do března 2020, kdy byl podíl nezaměstnanosti na rekordních 1,6 %. Poslední dva sledované roky podíl nezaměstnaných osob opět pomalu vzrostl, a to zejména v důsledku ekonomické krize způsobené pandemií Covid-19 (MPSV, 2021).

Poslední statistické údaje MPSV jsou z prosince roku 2021, kdy se v okrese Mladá Boleslav nachází 2,1 % práce schopného obyvatelstva (viz graf 8). V absolutním vyjádření se jedná o 1 944 obyvatel registrovaných na kontaktních pracovištích úřadů práce (Mladá Boleslav, Mnichovo Hradiště). Vývoj počtu UoZ v okrese Mladá Boleslav v letech 2009-2021 je zaznamenán na následujícím grafu 9.

Graf 9 - Vývoj počtu UoZ v okrese Mladá Boleslav v letech 2009-2021



Zdroj: MPSV, 2021, vlastní zpracování

Graf 9 vývoj počtu uchazečů o zaměstnání kopíruje ve své podstatě graf 8 podílu nezaměstnaných osob. Od roku 2013 do roku 2020 vzhledem k příznivé ekonomické situaci počet uchazečů o zaměstnání v okrese Mladá Boleslav postupně klesá. Největší poptávka je po dělnících, montérech, skladnících, řidičích vysokozdvížných vozíků či skladnících (MPSV, 2021). V roce 2020 počet uchazečů mírně vzrostl, ovšem současný nárůst lze přičíst ekonomické přestávce, která je způsobena koronavirem (MPSV, 2021). Automobilka zastavila v březnu 2021 nábor nových pracovníků, a řeší se, že v průběhu tří let by mohlo dojít ke zrušení až tří tisíc pracovních míst (5% snížení). Možné propouštění se týká především zahraničních dělníků (Jilemnický, 2021).

Situace prozatím není tak zlá, i vzhledem k tomu, že úřad práce eviduje více volných pracovních míst, než je poptáváno. Problém, podle ředitele úřadu práce v Mladé Boleslavi, nastává nyní v situaci, kdy dochází k odlišným potřebám volných míst, a to jak v jejich

počtu, tak i ve struktuře. Krpálek tvrdí, že se ještě pracovní místa najít dají, ovšem v návaznosti na potřeby ekonomiky bude jejich počet určitě klesat (Zelenková, 2020).

4.4 Struktura uchazečů o zaměstnání v okrese Mladá Boleslav

4.4.1 Struktura UoZ dle pohlaví v okrese Mladá Boleslav

Z tabulky 8 vyplývá, že ve sledovaném období v okrese Mladá Boleslav je v evidenci větší počet uchazečů o zaměstnání ženského než mužského pohlaví. Ženy tvoří 55 % uchazečů o zaměstnání. Lze vypočítat, že se v letech 2011 až 2021 rozdíl pozvolna snižoval. Největší rozdíl mezi uchazeči dle pohlaví byl na začátku sledovaného období v roce 2011 a nejmenší naopak v roce 2019, kdy se jednalo zároveň o nejnižší celkový počet uchazečů o zaměstnání v okrese.

Tabulka 8 - Struktura UoZ dle pohlaví v okrese Mladá Boleslav v letech 2011-2021

Rok	Uchazeči o zaměstnání (UoZ)			UoZ (relativní) [%]	
	Ženy	Muži	Rozdíl	Ženy	Muži
2011	1 943	1 556	387	55,5	44,5
2012	2 036	1 727	309	54,1	45,9
2013	2 211	1 826	385	54,8	45,2
2014	2 068	1 708	360	54,8	45,2
2015	1 678	1 344	334	55,5	44,5
2016	1 317	1 065	252	55,3	44,7
2017	1 080	844	236	56,1	43,9
2018	973	742	231	56,7	43,3
2019	852	678	174	55,7	44,3
2020	1 084	898	186	54,7	45,3
2021	1 076	868	208	55,3	44,7

Zdroj: MPSV, 2021, vlastní zpracování

Větší počet žen v evidenci může být způsoben např. danou strukturou povolání v okrese, kdy se většina firem na Mladoboleslavsku zaměřuje na automobilový průmysl či jsou s ním určitým způsobem spjaté (dodávání komponentů a součástek) (MPSV, 2021).

4.4.2 Struktura UoZ dle věku v okrese Mladá Boleslav

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR rozděluje nezaměstnané osoby podle věku do jedenácti skupin. Strukturu a jednotlivé absolutní počty nezaměstnaných osob dle věku v okrese Mladá Boleslav ve sledovaném období 2011 až 2021 lze spatřit v

následující tabulce 9. Tabulka 10 posléze vyjadřuje relativní podíly jednotlivých věkových skupin na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání v okrese Mladá Boleslav.

Tabulka 9 - Struktura UoZ dle věku v okrese Mladá Boleslav v letech 2011-2021

věková skupina/rok	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
do 19 let	194	198	174	143	95	62	62	48	60	98	88
20–24 let	410	462	461	357	268	183	127	105	85	138	123
25–29 let	394	411	414	366	261	234	165	149	140	151	115
30–34 let	401	424	459	354	281	185	167	128	126	160	174
35–39 let	410	413	461	446	363	260	173	166	154	224	191
40–44 let	303	328	377	369	325	241	191	165	149	199	196
45–49 let	336	379	377	324	262	207	175	156	154	206	200
50–54 let	429	373	437	417	319	258	215	177	133	205	211
55–59 let	480	554	620	612	510	407	305	281	229	276	277
60–64 let	138	216	253	380	327	332	332	328	285	306	347
65 a více	4	5	4	8	11	13	12	12	15	19	22

Zdroj: MPSV, 2021, vlastní zpracování

V roce 2011 se okres Mladá Boleslav stejně tak jako ostatní okresy v České republice pomalu vzpamatoval z ekonomické krize a probíhala stabilizace trhu (MPSV, 2012). Ovšem roku 2012 a 2013 přišel opětovný nárůst nezaměstnanosti, který byl způsoben především nerealizovatelnými investicemi a nižšími příjmy investičních dotací v rámci přetrvávajících dopadů ekonomické krize (MPSV, 2013), (MPSV, 2014). Rostl i počet uchazečů o zaměstnání napříč všemi věkovými skupinami. Největší nárůst v absolutním počtu uchazečů se projevil na skupině od 55 do 69 let věku. V relativním vyjádření se jedná o vzrůst 0,6 % z celkového počtu uchazečů. Relativně ovšem přibýlo nejvíce uchazečů mezi roky 2012 a 2013 ve skupině od 50 do 54, a to o 0,9 %. Počet uchazečů v ostatních skupinách nijak výrazně nevzrostl.

Od roku 2014 do roku 2019, stejně tak jako podíl nezaměstnaných osob v okrese, klesá absolutní počet uchazečů napříč všemi věkovými kategoriemi kromě skupiny 65 a více let (zvýšení o 0,8 %). V relativním vyjádření je ovšem nárůst zaznamenán i u jiných skupin. Za zmínku stojí věková skupina od 60 do 64 let, kdy podíl této skupiny na celkovém počtu uchazečů vzrostl o 8,6 % mezi lety 2014 a 2019.

V posledních dvou letech 2020 a 2021 se počet uchazečů mírně zvýšil. Příčina pochází z dopadů pandemie Covid-19 (MPSV, 2021).

Z tabulky 10 lze spatřit, že od roku 2011 do roku 2016 bylo nejvíce uchazečů o zaměstnání ve věku 55-59 let (v průměru okolo 15,5 % z celkového počtu uchazečů) a od roku 2017 do roku 2021 ji vystřídala následující věková skupina uchazečů od 60 do 64 let (okolo 17,5 %). Hlavním důvodem může být demografické stárnutí obyvatelstva celé České republiky a tím i pozdější odchod do důchodu, neboť jmenované skupiny jsou osoby předdůchodového věku (ČSÚ, 2021). Příčinou vysokého podílu může být také nižší digitální gramotnost těchto osob a nižší úroveň jazykových znalostí. Firmy raději zaměstnávají osoby mladší, přestože nemají tak bohaté zkušenosti a vědomosti oproti osobám starším (MPSV, 2020).

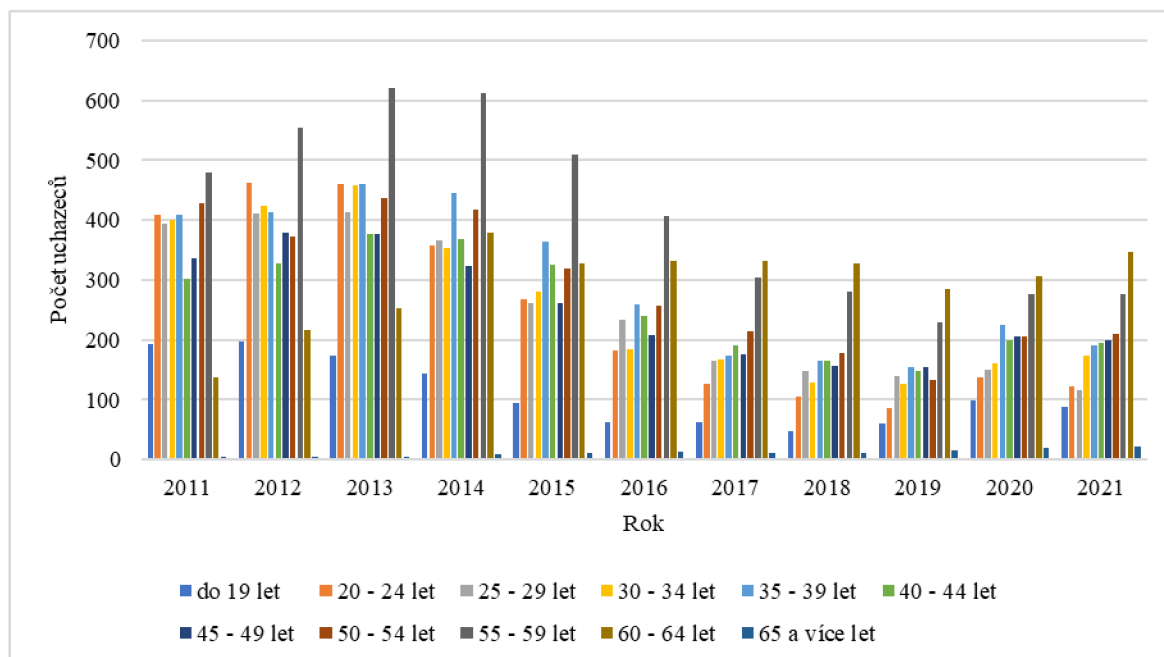
Tabulka 10 - Podíl UoZ dle věku na celkovém počtu UoZ v okrese Mladá Boleslav v letech 2011-2021 (v %)

věková skupina/rok	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
do 19 let	5,5	5,3	4,3	3,8	3,1	2,6	3,2	2,8	3,9	4,9	4,5
20-24 let	11,7	12,3	11,4	9,5	8,9	7,7	6,6	6,1	5,6	7,0	6,3
25-29 let	11,3	10,9	10,3	9,7	8,6	9,8	8,6	8,7	9,2	7,6	5,9
30-34 let	11,5	11,3	11,4	9,4	9,3	7,8	8,7	7,5	8,2	8,1	9,0
35-39 let	11,7	11,0	11,4	11,8	12,0	10,9	9,0	9,7	10,1	11,3	9,8
40-44 let	8,7	8,7	9,3	9,8	10,8	10,1	9,9	9,6	9,7	10,0	10,1
45-49 let	9,6	10,1	9,3	8,6	8,7	8,7	9,1	9,1	10,1	10,4	10,3
50-54 let	12,3	9,9	10,8	11,0	10,6	10,8	11,2	10,3	8,7	10,3	10,9
55-59 let	13,7	14,7	15,4	16,2	16,9	17,1	15,9	16,4	15,0	13,9	14,2
60-64 let	3,9	5,7	6,3	10,1	10,8	13,9	17,3	19,1	18,6	15,4	17,8
65 a více	0,1	0,1	0,1	0,2	0,4	0,5	0,6	0,7	1,0	1,0	1,1

Zdroj: MPSV, 2021, vlastní zpracování

Nejméně uchazečů o zaměstnání, jak je patrné z grafu 11, se nachází ve věkové skupině 65 a více let, přestože za celé sledované období jejich počet vzrostl, statisticky se jedná o zanedbatelné číslo v jednotkách osob. Jedná se o důchodovou skupinu, která většinou už pracovní místo nehledá. Druhou nejméně početnou skupinou uchazečů jsou osoby od 15 do 19 let. Průměrná hodnota podílu této skupiny na celkovém počtu uchazečů za sledované období činí 4 %. Tyto osoby jsou především ještě žáky a studenty základních či středních škol, jejich počet ovšem za poslední dva roky (2019, 2020) mírně vzrostl.

Graf 10 - Struktura UoZ dle věku v okrese Mladá Boleslav v letech 2011-2021



Zdroj: MPSV, 2021, vlastní zpracování

Ostatní skupiny (osoby od 20 do 55 let) jsou ve sledovaném období v absolutním počtu uchazečů o zaměstnání přibližně na stejném místě (viz graf 11). Skupiny osob od 20 do 30 let se podílí na celkovém počtu uchazečů v roce 2021 okolo 6 %; oplývají bohatými zkušenostmi a dovednostmi především s digitálními technologiemi a dobrou jazykovou úrovní (MPSV, 2020). Na druhé straně osoby od 30 do 50 let, kterých je v roce 2021 okolo 10 %, překypují znalostmi praktickými, protože jsou na trhu práce delší dobu (MPSV, 2020). Skupiny osob v produktivním věku budou ovšem každým rokem ubývat, neboť se silně mění struktura populace dle věku. Vyplývá to z aktuálních údajů Českého statistického úřadu (ČSÚ, 2021).

4.4.3 Struktura UoZ dle dosaženého vzdělání v okrese Mladá Boleslav

Následující tabulka 11 zobrazuje strukturu nezaměstnaných osob dle dosaženého vzdělání v letech 2011–2021 v okrese Mladá Boleslav. Tabulka 12 posléze vyjadřuje realitní četnost z celkového počtu uchazečů v okrese. Dosažená úroveň vzdělání patří k významným faktorům pro nalezení povolání (MPSV, 2020). Během školní docházky získávají jedinci teoretické znalosti, které by následně měli uplatnit v budoucím povolání. Na některých školách lze mimo teoretických znalostí získat i odbornou praxi.

Z uvedené tabulky 11 je zřejmé, že nejpočetnější skupinou v daném období byly uchazeči středního odborného vzdělání s výučním listem (osoby dále nepokračovali k získání maturity pomocí nástavbového studia). Důvodem může být nedostatek volných pracovních míst v daném oboru, neboť výrobní struktura každého okresu je odlišná nebo se v okrese může vyskytovat velké množství absolventů vystudovaného oboru. Příčinou také může být, že ne všichni, kteří daný obor vystudují v něm chtějí zůstat pracovat, poté se hůře uplatňují v jiném oboru. Pozitivní zprávou je, že absolutní počet uchazečů této skupiny až na malé výkyvy rok od roku klesá. Relativní podíl této skupiny na celkovém počtu uchazečů ve sledovaném období je v průměru okolo 37 %. Podle sčítání ČSÚ v roce 2011 se v okrese Mladá Boleslav vyskytovalo nejvíce obyvatel s vyučením (bez maturity) a poté osob s úplným středním vzděláním (s maturitou) (ČSÚ, 2011).

Tabulka 11 - Struktura UoZ dle dosaženého vzdělání v okrese Mladá Boleslav v letech 2011-2021

Nejvyšší dosažené vzdělání	Základní	Vyučen	Stř. bez maturity	Vyučení s maturitou	Úplné stř. vš. s maturitou	Úplné stř. odb. s maturitou	VOŠ	VŠ
2011	980	1 296	99	158	116	638	27	185
2012	1103	1 472	77	108	143	633	35	192
2013	1151	1 523	63	134	137	761	35	233
2014	1102	1 392	96	164	109	657	30	226
2015	808	1 105	75	139	92	555	37	211
2016	613	871	58	145	69	424	31	171
2017	521	754	36	88	43	329	25	137
2018	430	679	38	78	40	316	16	118
2019	372	612	29	77	40	266	11	123
2020	487	723	34	97	57	410	24	150
2021	512	715	31	86	45	394	27	134

Zdroj: MPSV, 2021, vlastní zpracování

Na druhé místo se řadí uchazeči s nejvyšším dosaženým základním vzděláním (okolo 27 %). Tito jedinci se na pracovním trhu uplatňují nejhůře, protože nemají dostatečnou kvalifikaci. Řadí se tak mezi rizikové skupiny na trhu práce s nízkým zájmem o další vzdělávání (MPSV, 2020). Přesto jejich počet v daném sledovaném období výrazně klesl, a to je také dáno tím, že zaměstnavatelé čím dál více nabízejí pracovní místa, kde nepožadují vyšší než základní dosažené vzdělání (MPSV, 2021). Jedná se především o

pomocné pozice (ve výrobě, montážní dělníky atd.), které se ovšem vyznačují nižší mzdou (MPSV, 2021), (Kaczor, 2013).

Na druhé straně se podle statistik MPSV vyskytuje málo pracovních míst pro vysokoškolské absolventy, což také dokládá tabulka 12, kde je zřejmé, že počet uchazečů o zaměstnání mezi absolventy VŠ nijak výrazně v absolutním, ani v relativním vyjádření po celé sledované období neklesl, spíše v posledních 5 letech stagnuje. Hodnota relativního podílu za sledované období se pohybuje kolem 6,5 % z celkového počtu uchazečů.

Další početnou skupinou mezi uchazeči o zaměstnání jsou osoby s úplným středním odborným vzděláním, kterých je v okrese podle nejvyššího ukončeného vzdělání v absolutním vyjádření poměrně velké množství. Ovšem z tabulky 12 vyplývá, že se jedná v průměru pouze okolo 3 % z celkového počtu uchazečů v okrese ve sledovaném období. Poslední sledovaný rok 2021 činí 2,3 % osob s úplným středním odborným vzděláním.

Tabulka 12 - Podíl UoZ dle vzdělání na celkovém počtu UoZ v okrese Mladá Boleslav v letech 2011-2021 (v %)

Rok/dosažené vzdělání	Zákl.	stř. odb. s vyuč. listem	stř. bez maturity	vyučení s maturitou	úplné střední vzdělání	úplné střední odborné	VOŠ	VŠ
2011	28,0	37,0	2,8	4,5	3,3	3,3	0,8	5,3
2012	29,3	39,1	2,0	2,9	3,8	3,8	0,9	5,1
2013	28,5	37,7	1,6	3,3	3,4	3,4	0,9	5,8
2014	29,2	36,9	2,5	4,3	2,9	2,9	0,8	6,0
2015	26,7	36,6	2,5	4,6	3,0	3,0	1,2	7,0
2016	25,7	36,6	2,4	6,1	2,9	2,9	1,3	7,2
2017	26,6	39,2	1,9	4,6	2,2	2,2	1,3	7,1
2018	25,1	39,6	2,2	4,5	2,3	2,3	0,9	6,9
2019	24,3	40,0	1,9	5,0	2,6	2,6	0,7	8,0
2020	24,6	36,5	1,7	4,9	2,9	2,9	1,2	7,6
2021	26,3	36,8	1,6	4,4	2,3	2,3	1,4	6,9

Zdroj: MPSV, 2021, vlastní zpracování

Nejméně uchazečů se v okrese Mladá Boleslav nachází mezi absolventy s vyšším odborným vzděláním (v průměru okolo 1 % z celkového počtu uchazečů). Podle statistik ČSÚ z roku 2011 (z roku 2021 dosud nejsou zveřejněny) se nenachází absolventů VOŠ v okrese mnoho, a tak ani vzájemná konkurence není příliš silná (ČSÚ, 2011). Dále lze podle údajů říci, že se nejlépe na pracovním trhu uplatňují vysokoškolští absolventi a vyučení s maturitou (kolem 4,5 % z celkového počtu uchazečů). Tito jedinci jsou kvalitně

připravování na budoucí povolání s dostatkem teoretických, odborných (programování, účetnictví, servis a oprava strojů aj.) a jazykových znalostí, které jsou důležité nejen u mezinárodních společností (MPSV, 2021).

Osoby s úplným středním všeobecným vzděláním (gymnáziem) vykazují rovněž nízký absolutní i relativní počet (v průměru okolo 3 %) uchazečů, přesto tito jedinci nejsou určeni ihned nastoupit na pracovní trh a většina z nich pokračuje na vysoké školy. Ti, kteří nenastoupí na VŠ mají relativně široké spektrum vědomostí a dobrou jazykovou výbavu, proto také jen minimum z nich končí v evidenci úřadu práce (Kaczor, 2013).

Největší poptávka v okrese Mladá Boleslav je především po pomocných dělnících ve výrobě, montážních dělnících, uklízečkách, řidičích nákladních vozů atd. Viz kapitola 4.4.5. Tyto pracovní pozice souvisí s odvětvovou strukturou okresu, kde převládá automobilový průmysl. Škoda Auto zaměstnává na pozice dělníků především zahraniční pracovní sílu – občany Polska, Ukrajiny a Rumunska, neboť mezi obyvateli okresu není o tyto pozice velký zájem (MPSV, 2021). Dalšími většími firmami s vazbou na automobilový průmysl jsou např. LINDE + WIEMANN CZ, s.r.o., TI GROUP AUTOMOTIVE SYSTEMS, s.r.o., Digiteq automotive, MAHLE Behr Mnichovo Hradiště s.r.o. (MPSV, 2020).

4.4.4 Struktura UoZ dle délky v evidenci v okrese Mladá Boleslav

Ministerstvo práce a sociálních věcí kromě věku a dosaženého vzdělání rozřazuje uchazeče o zaměstnání podle délky v evidenci na úřadech práce. Uchazeči se dělí do 6 základních skupin. Pokud je osoba v evidenci do 6 měsíců jedná se většinou o krátkodobou nezaměstnanost, v některých případech se hranice posouvá na 1 rok (Jurečka, 2013). Dlouhodobá nezaměstnanost je velice nebezpečná, jak pro samotného dlouhodobě nezaměstnaného, tak představuje problém i pro celou společnost (Jurečka, 2013). Následující tabulka 13 znázorňuje strukturu nezaměstnaných osob dle délky v evidenci v letech 2011-2021 v okrese Mladá Boleslav. Tabulka 14 představuje procentuální podíly uchazečů o zaměstnání dle délky v evidenci ÚP z celkového počtu uchazečů v regionu.

Tabulka 13 - Struktura UoZ dle délky v evidenci ÚP v okrese Mladá Boleslav v letech 2011-2021

Rok/délka v evidenci ÚP	do 3 měsíců	3 až 6 měsíců	6 až 9 měsíců	9 až 12 měsíců	12 až 24 měsíců	více než 24 měsíců
2011	1 063	705	342	246	603	540
2012	1 086	757	402	342	528	648
2013	1 019	754	392	404	672	796
2014	1 024	718	333	300	570	831
2015	836	570	265	221	449	681
2016	735	437	230	184	287	509
2017	626	349	183	177	228	361
2018	660	290	162	145	164	294
2019	604	346	149	100	147	184
2020	623	537	259	177	198	188
2021	680	460	208	153	259	184

Zdroj: MPSV, 2021, vlastní zpracování

Nejvíce uchazečů se nachází v evidenci úřadu práce kratší dobu než 3 měsíce (krátkodobá nezaměstnanost). Tato skupina zaujímá okolo 32 % z celkového počtu uchazečů ve sledovaném období. Další početnou skupinou jsou uchazeči evidovaní po dobu 3–6 měsíců. Jejich procentuální podíl je v průměru 19 %. V posledních 3 letech se jejich zastoupení zvýšilo téměř o 7 %. V roce 2021 tyto dvě skupiny tvoří více než polovinu (58,7 %) všech uchazečů o zaměstnání v okrese Mladá Boleslav. Během posledních pěti let (2017-2021) u nich nedošlo k výraznějšímu poklesu. Relativní četnost je dokonce vyšší, neboť každý rok přicházejí na úřady práce jedinci, kteří přišli o zaměstnání v důsledku sezónních prací (MPSV, 2021). Za poslední dva roky absolutní počet těchto osob vzrostl také díky covidové situaci, kdy o práci přišla řada osob z oblastí služeb, pohostinství, kultury, prodeje aj. (MPSV, 2021).

Délka nezaměstnanosti závisí především na ochotě uchazečů pracovat, místu bydliště uchazeče o zaměstnání, věku, pohlaví, dosaženém vzdělání, zdravotním stavu a snaze se přizpůsobit současným podmínkám pracovního trhu práce v daném regionu (Kaczor, 2013).

Z tabulky 14 je patrné, že v prvních pěti letech sledovaného období byla značná část uchazečů (v průměru 35 %) na Úřadu práce evidována déle než rok (dlouhodobá nezaměstnanost). Pozitivní je, že absolutní počet těchto uchazečů v posledních letech klesl více než o polovinu (viz tabulka 13). Důvodem je dobrá ekonomická situace České

republiky, používání nástrojů aktivních politiky zaměstnanosti v podobě vytváření nových pracovních míst, veřejně prospěšných prací či rekvalifikací zaměstnanců (MPSV, 2021).

Tabulka 14 – Podíl UoZ dle délky v evidenci ÚP na celkovém počtu UoZ v okrese Mladá Boleslav v letech 2011-2021 (v %)

Rok/délka v evidenci ÚP	do 3 měsíců	3 až 6 měsíců	6 až 9 měsíců	9 až 12 měsíců	12 až 24 měsíců	více než 24 měsíců
2011	30,4	20,1	9,8	7,0	17,2	15,4
2012	28,9	20,1	10,7	9,1	14,0	17,2
2013	25,2	18,7	9,7	10,0	16,6	19,7
2014	27,1	19,0	8,8	7,9	15,1	22,0
2015	27,7	18,9	8,8	7,3	14,9	22,5
2016	30,9	18,3	9,7	7,7	12,0	21,4
2017	32,5	18,1	9,5	9,2	11,9	18,8
2018	38,5	16,9	9,4	8,5	9,6	17,1
2019	39,5	22,6	9,7	6,5	9,6	12,0
2020	31,4	27,1	13,1	8,9	10,0	9,5
2021	35,0	23,7	10,7	7,9	13,3	9,5

Zdroj: MPSV, 2021, vlastní zpracování

K 31. prosinci 2021 je v okrese Mladá Boleslav nejvíce evidovaných uchazečů na úřadu práce do 3 měsíců, a to z 35 % všech uchazečů o zaměstnání. Naopak nejmenší počet nezaměstnaných je v evidenci v rozmezí 9–12 měsíců (7,9 %).

4.4.5 Struktura UoZ a VPM dle Klasifikace zaměstnání CZ-ISCO v okrese Mladá Boleslav

Český statistický úřad podle § 19 odst. 2 zákona č. 89/1995 Sb., o státní statistické službě zavedl od 1. ledna 2011 Klasifikaci zaměstnání (dále jen "klasifikace CZ-ISCO") (ČSÚ, 2022).

„Klasifikace CZ-ISCO je národní statistická klasifikace, vypracovaná na základě mezinárodního standardu *International Standard Classification of Occupations (ISCO-08)*, jehož tvůrcem je Mezinárodní organizace práce (ILO) (ČSÚ, 2022).“

Tabulka 15 zobrazuje strukturu uchazečů o zaměstnání (UoZ) a také nabídku volných pracovních míst (VPM) v okrese Mladá Boleslav podle zmíněné klasifikace. Údaje se vztahují k 31. 12. 2021.

Tabulka 15 - Analýza poptávky po pracovní síle a nabídky pracovní síly v okrese Mladá Boleslav k 31. 12. 2021

Kód CZ-ISCO	Zaměstnání CZ-ISCO	UoZ (Absolutní)	UoZ (Relativní) [%]	VPM (Absolutní)	VPM (Relativní) [%]
0	Zaměstnanci v ozbrojených silách	1	0,05	0	0
1	Zákonodárci a řídící pracovníci	14	0,72	12	0,12
2	Specialisté	87	4,47	194	1,98
3	Techničtí a odborní pracovníci	143	7,35	150	1,53
4	Úředníci	198	10,18	82	0,84
5	Pracovníci ve službách a prodeji	350	18,00	317	3,24
6	Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství	14	0,72	185	1,89
7	Řemeslníci a opraváři	151	7,76	610	6,25
8	Obsluha strojů a zařízení, montéři	292	15,02	6413	65,72
9	Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	370	19,03	1795	18,39
Neuveden	Neuveden	324	16,66	0	0

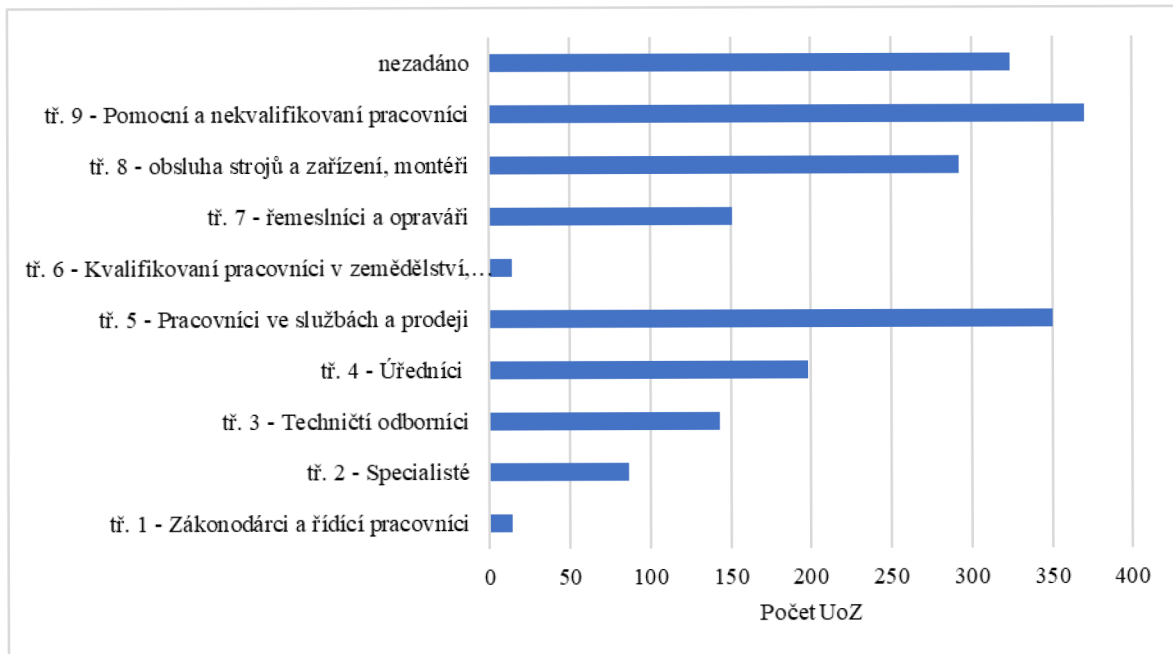
Zdroj: MPSV, 2021, vlastní zpracování

V roce 2021 bylo v okrese Mladá Boleslav 1 944 uchazečů o zaměstnání. Dle grafu 15 se nejvíce nezaměstnaných osob (370 uchazečů) nacházelo v kategorii CZ ISCO tř. 9 - pomocní a nekvalifikovaní pracovníci, a to z 19 %. Následovala tř. 5 - pomocníci a nekvalifikovaní pracovníci (18 %). Pro tuto třídu je zaregistrovaných 1 795 VPM v okrese. Celkem 15 % bylo na Mladoboleslavsku mezi uchazeči o zaměstnání montérů a lidí obsluhujících stroje a jiná zařízení (tř. 8). Okres Mladá Boleslav je ovšem mezi dvěma okresy (druhým okresem je Praha-východ) ve Středočeském kraji, kdy je méně evidovaných uchazečů o zaměstnání třídy 8 než zaměstnavateli požadované místo (66 % VPM třídy 8) (Úřad práce ČR, 2020). Z tabulky 15 je zřejmé, že je poptávka v okrese rovněž po kvalifikovaných řemeslnících a opraváři (tř. 7). V roce 2021 je nabízeno 610 VPM pro třídu 7.

Z grafu 12 lze spatřit, že se v roce 2021 nejméně lidí v evidenci ÚP Mladá Boleslav dle Klasifikace zaměstnání nacházelo mezi zákonodárnými a řídícími pracovníky a mezi

kvalifikovanými pracovníky v zemědělství, lesnictví a rybářství. V příloze 4 lze nalézt počet nabízených VPM dle doby neobsazenosti.

Graf 11 - Struktura UoZ v okrese Mladá Boleslav dle Klasifikace zaměstnání (CZ ISCO) k 31. 12. 2021

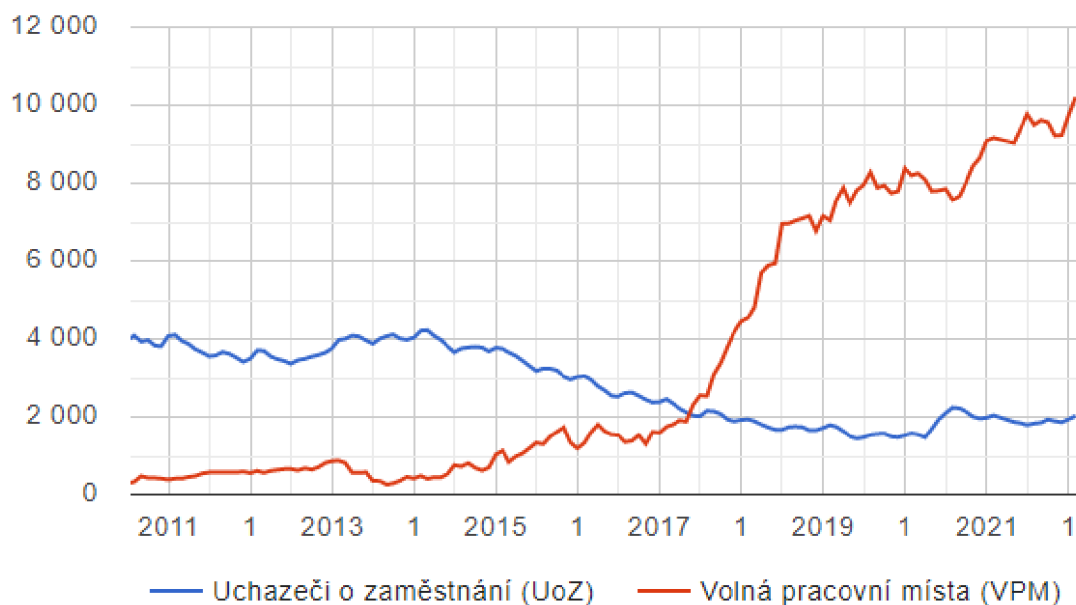


Zdroj: MPSV, 2021, vlastní zpracování

4.5 Struktura volných pracovních míst v okrese Mladá Boleslav

Počet volných pracovních míst v okrese Mladá Boleslav začal po roce 2017 prudce růst a převyšovat počet uchazečů o zaměstnání, jak lze spatřit na grafu 13.

Graf 12 – Vývoj UoZ a VPM v okrese Mladá Boleslav v letech 2011 – 2021

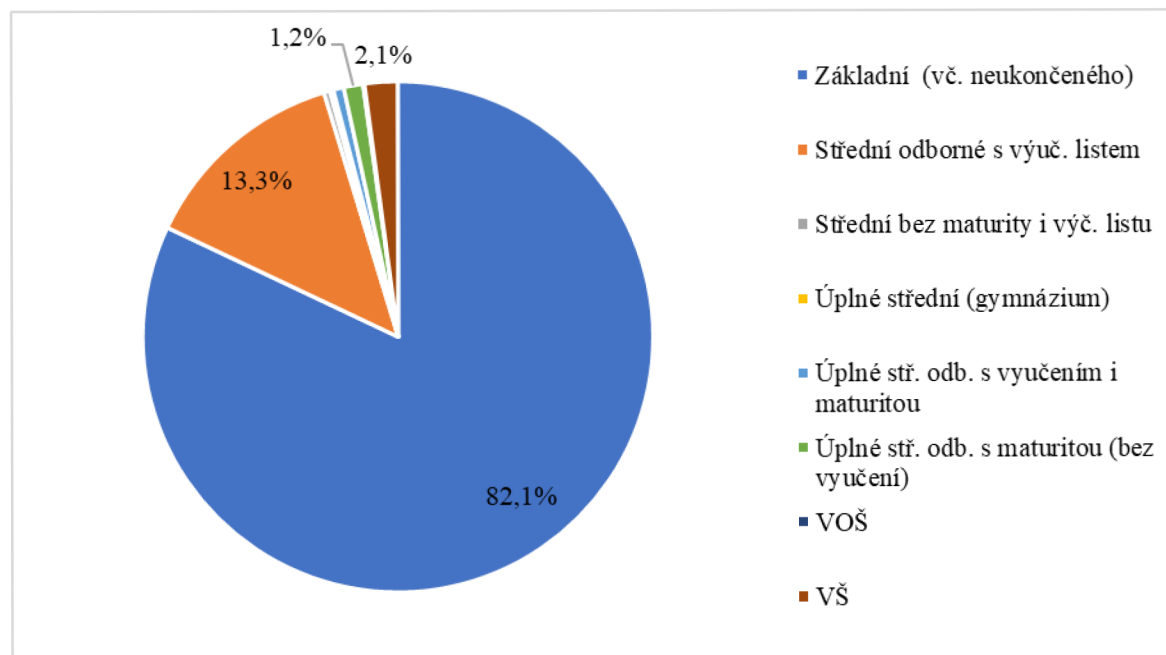


Zdroj: MPSV, 2022

Podle posledního sledovaného roku 2021 připadalo 9 755 volných pracovních míst na 1 944 uchazečů o zaměstnání, tj. 0,2 uchazeče o zaměstnání na 1 volné místo. Z toho 8 006, tj. 82,1 % pracovních míst poptává uchazeče pouze se základním či neukončeným vzděláním (viz graf 17). Z tabulky 16 lze konstatovat, že oproti roku 2020 došlo k nárůstu v absolutním počtu o 434 volných míst. Na druhém místě pak zaměstnavatelé požadují osoby se středním odborným vzděláním s výučním listem, takových míst se nacházelo k 31. prosinci 2021 v okrese Mladá Boleslav 1 294, tj. 13,3 % z celkového počtu VPM. Zde došlo k nárůstu jak absolutnímu, tak i relativně, a to o necelé 2 %.

Z grafu 14 je patrné, že pro absolventy vysokých škol bylo nabízených volných pracovních míst v okrese 203 (2,1 %). V roce 2021 oproti roku 2020 přibýlo 33 VPM pro absolventy VŠ, tj. z 1,9 % na 2,1 % z celkového počtu volných míst. Nejméně volných míst se pak nacházelo na Mladoboleslavku pro absolventy vysokých odborných škol, pouze 0,1 % a také pro absolventy s úplným středním všeobecným vzděláním. Těchto míst dokonce v roce 2021 oproti roku 2020 ubylo, z 35 na 22 VPM.

Graf 13 - Struktura volných pracovních míst (VPM) dle zaměstnavatelem požadovaného vzdělání k 31. 12. 2021



Zdroj: MPSV, 2022, vlastní zpracování

Tabulka 16 - Struktura VPM dle zaměstnavatelem požadovaného vzdělání v okrese Mladá Boleslav v letech 2020 a 2021

Minimální požadované vzdělání / měsíc a rok	XII.21	Relativní (%)	XII.20	Relativní (%)
Základní (vč. neukončeného)	8006	82,1 %	7572	83,3 %
Střední odborné s výuč. Listem	1294	13,3 %	1063	11,7 %
Střední bez maturity i výč. Listu	37	0,4 %	67	0,7 %
Úplné střední (gymnázium)	22	0,2 %	35	0,4 %
Úplné stř. odb. s vyučením i maturitou	65	0,7 %	60	0,7 %
Úplné stř. odb. s maturitou (bez vyučení)	119	1,2 %	122	1,3 %
VOŠ	9	0,1 %	5	0,1 %
VŠ	203	2,1 %	170	1,9 %
Celkový počet VPM	9755	100 %	9094	100 %

Zdroj: MPSV, 2022, vlastní zpracování

4.6 Rizikové skupiny na trhu práce v okrese Mladá Boleslav

Následující kapitola přibližuje zařazení uchazečů v okrese Mladá Boleslav do vyčleněných rizikových skupin dle předešlých zjištěných dat. Podíl nezaměstnaných osob se v okrese v posledních letech pohybuje na velice nízkých hodnotách (okolo 2 %), proto by se většina uchazečů o zaměstnání měla promítnout v tabulce 17. Součty osob rizikových skupin v jednotlivých letech neodpovídají celkovému počtu uchazečů v témže roce, neboť jeden uchazeč evidovaný o zaměstnání na Úřadu práce se může vyskytovat ve více než jedné rizikové skupině.

Následující tabulka 17 zobrazuje vývoj počtu uchazečů zařazených do rizikových skupin v okrese Mladá Boleslav ve sledovaném období 2011-2021.

Tabulka 17 - Zařazení UoZ do rizikových skupin v okrese Mladá Boleslav v letech 2011-2021

Rok/riziková skupina	absolventi a mladiství	starší osoby	OZP	lidé s nízkým vzděláním
2011	194	622	513	980
2012	241	775	514	1 103
2013	238	877	520	1 151
2014	187	1000	506	1 102
2015	135	848	449	808
2016	90	752	400	613
2017	72	649	346	512
2018	48	621	316	430
2019	55	529	237	372
2020	100	601	263	487
2021	98	646	248	512

Zdroj: MPSV, 2021, vlastní zpracování

Z tabulky 17 lze spatřit, že převládajícími rizikovými skupinami na Mladoboleslavsku jsou osoby s nízkým vzděláním (nejvýše dosažené základní vzdělání) a starší osoby (nad 55 let). Od roku 2015 do roku 2021 se jeví jako nejvíce ohrožená skupina uchazečů nad 55 let. To si lze vysvětlit např. již zmíněným demografickým stárnutím obyvatelstva s poměrně rychlým vývojem digitálních technologií (MPSV, 2020).

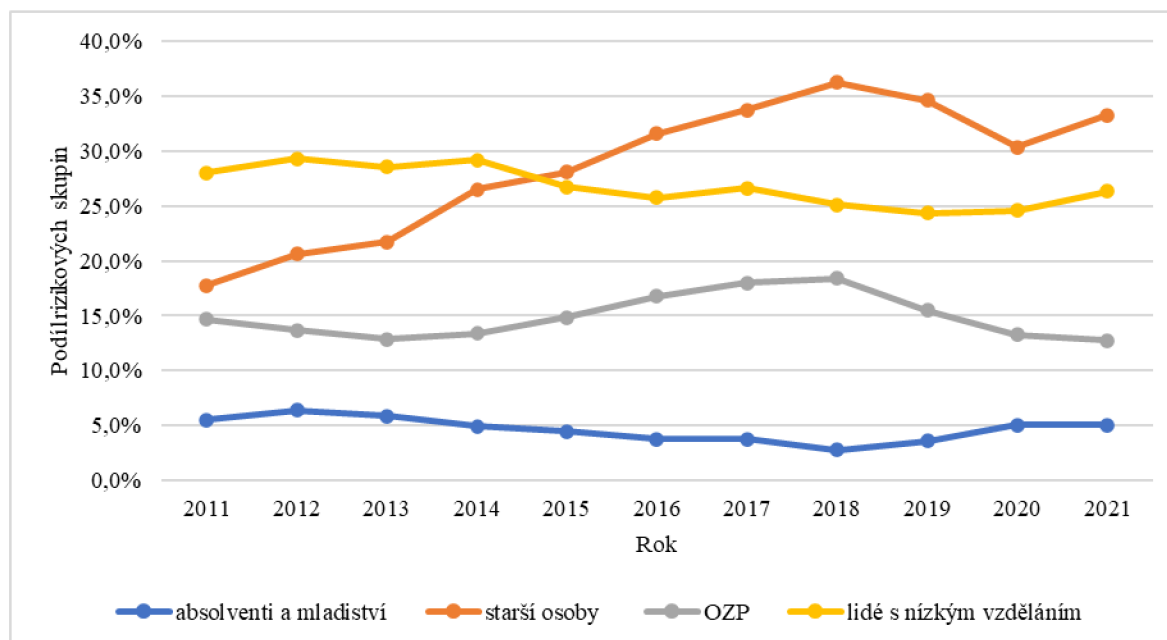
Tabulka 18 přibližuje procentuální podíl rizikových skupin na celkovém počtu uchazečů v evidenci Úřadu práce ve sledovaném období.

Nejmenší podíl představuje riziková skupina absolventů a mladistvých. Podíl této skupiny se za celé sledované období pohybuje okolo 5 % všech uchazečů o zaměstnání. Mladistvými dle Zákoníku práce se rozumí osoby do 25 let, resp. absolventi vysokých škol

do 30 let věku bez delší pracovní zkušenosti (MPSV, 2021). Podíl mladých na celkovém počtu osob v evidenci ÚP klesal až do roku 2018, kdy vykazoval nejnižší hodnotu, a to 2,8 %. Lze tedy spatřit z grafu 15, že s ekonomickým vzestupem, podíl rizikové skupiny absolventů a mladistvých klesá. Pozitivně nízká hodnota v okrese může být způsobena například dostatečnou výší kvalitního vzdělání (Kaczor, 2013).

S druhým nejnižším podílem na celkovém počtu uchazečů se řadí v okrese Mladá Boleslav osoby se zdravotním postižením. Jejich podíl ve sledovaném období byl v průměru 15 % všech uchazečů. V roce 2021 vykazuje s 12,8 % nejnižší podíl za sledovaném období. Na této rizikové skupině lze z grafu 15 vyzorovat, že i přesto že v roce 2014 skončila ekonomická recese se podíl této skupiny v dalších letech na celkovém počtu nesnižoval, ba naopak rostl. I přestože mají firmy v přepočtu nad 25 zaměstnanců povinnost osoby se ZP zaměstnávat, raději pořizují jejich výrobky (nebo služby) či zadávají zakázky zaměstnavatelům, kteří jsou součástí chráněného trhu práce. Osoby se zdravotním postižením limituje, vyjma postižení samotného, také zpravidla jejich nižší dosažené vzdělání (MPSV, 2021).

Graf 14 - Podíl rizikových skupin na celkovém počtu UoZ v okrese Mladá Boleslav v letech 2011-2021



Zdroj: MPSV, 2021, vlastní zpracování

Podle dosud uvedených údajů z tabulky 17 a grafu 15 je nejrizikovější skupinou na trhu práce v okrese Mladá Boleslav skupina uchazečů starší 55 let. Ve sledovaném období

se hodnota podílu na celkovém počtu uchazečů pohybovala od 17,8 % v roce 2011 až do 33,2 % v roce 2021. Procentuální nárůst činí 15,5 %. Je tedy zřejmé, že se podíl starších osob na celkové nezaměstnanosti v okrese (stejně tak v ČR) konstantě zvyšuje, a to i přes příznivou ekonomickou situaci, proto se tato skupina jeví za nejvíce rizikovou v okrese. Jak již bylo několikrát zmíněno, důvodem je demografické stárnutí obyvatelstva, v rámci něhož bude ubývat produktivní složka a je tedy žádoucí, jak je uvedeno v Operačním programu zaměstnanosti + schválený vládou v roce 2021, aby se podporovalo prodlužování aktivního profesního života starších osob, neboť jsou potenciálním zdrojem umožňujícím se trhu práce vyrovnat s úbytkem pracovních sil (ČSÚ, 2020), (MPSV, 2021).

Mezi druhou nejrizikovější skupinu v okrese Mladá Boleslav se za sledované období řadí uchazeči s nízkým vzděláním (osoby bez vzdělání nebo s dokončeným základním vzděláním) s podílem okolo 26 % celkového počtu uchazečů o zaměstnání. Poslední sledovaná hodnota je 26,3 %. U osob s nízkou kvalifikací se nejvíce projevuje ekonomická recese (MPSV, 2020), což dokládá i tabulka 18, kdy se hodnoty do roku 2014 držely nejvýše – okolo 28-29 %, teprve poté začal podíl mírně klesat. Osoby s nejvýše základním vzděláním jsou přijímány obvykle na pozice s nižším platem, nejčastěji se jedná o pomocné práce (montážní pracovník, dělník, uklízečka atd.) (Kaczor, 2013).

Tabulka 18 - Podíl rizikových skupin na celkovém počtu UoZ v okrese Mladá Boleslav v letech 2011-2021 (v %)

Rok/riziková skupina	Absolventi a mladiství	Starší osoby	OZP	Lidé s nízkým vzděláním	UoZ celkem (absolutní)
2011	5,5	17,8	14,7	28,0	3 499
2012	6,4	20,6	13,7	29,3	3 763
2013	5,9	21,7	12,9	28,5	4 037
2014	5,0	26,5	13,4	29,2	3 776
2015	4,5	28,1	14,9	26,7	3 022
2016	3,8	31,6	16,8	25,7	2 382
2017	3,7	33,7	18,0	26,6	1 924
2018	2,8	36,2	18,4	25,1	1 715
2019	3,6	34,6	15,5	24,3	1 530
2020	5,0	30,3	13,3	24,6	1 982
2021	5,0	33,2	12,8	26,3	1 944

Zdroj: MPSV, 2021, vlastní zpracování

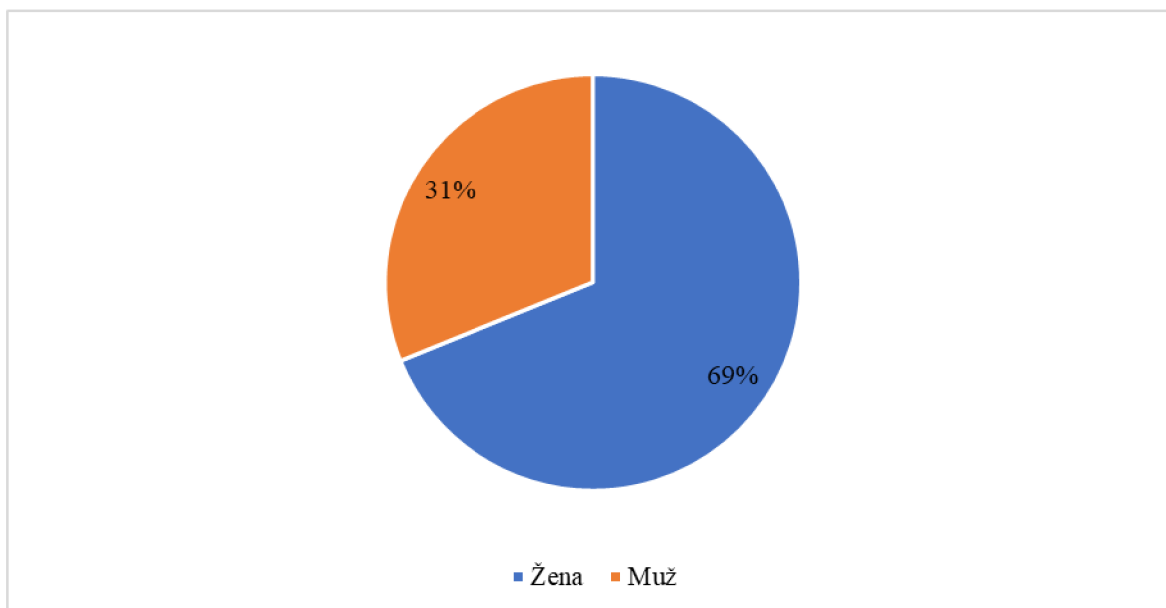
4.7 Dotazníkové šetření nezaměstnanosti okresu Mladá Boleslav

Pro účel zpracování analytické části diplomové práce byl vybrán kvantitativní výzkum v podobě dotazníkového šetření. Výzkumné šetření proběhlo elektronickou formou v lednu a únoru v roce 2022. Na základě výsledků dotazníkového šetření je zjistit příčiny vzniku nezaměstnanosti rizikových skupin a bariéry, které snížení nezaměstnanosti brání. Získaná budou rovněž použita pro návrh možných opatření, která mohou vést ke snížení nezaměstnanosti rizikových skupin na trhu práce v okrese Mladá Boleslav. Respondenty dotazníkového šetření jsou nezaměstnané osoby v okrese Mladá Boleslav. Vzor dotazníku je součástí přílohy 7.

Dotazník obdrželo celkem 197 respondentů, ale pro výzkum bylo použito pouze 138 z nich. Celkem tedy 70 % odpovědí bylo zahrnuto do vyhodnocení dotazníkového šetření. Ostatní respondenti se buď neřadili mezi osoby nezaměstnané nebo nepocházeli z okresu Mladá Boleslav či dotazník nevyplnili celý.

První čtyři otázky výzkumu byly identifikačního charakteru a měly vymezit soubor respondentů dle pohlaví, věku, vzdělání a zda se řadí mezi osoby zdravotně postižené. Tyto otázky měly identifikovat osoby rizikové i případně uchazeče, kteří za rizikové osoby považováni nejsou. Z hlediska pohlaví se dotazníkového šetření zúčastnilo 95 žen a 43 mužů, tj. 69 % žen a 31 % mužů (viz graf 16).

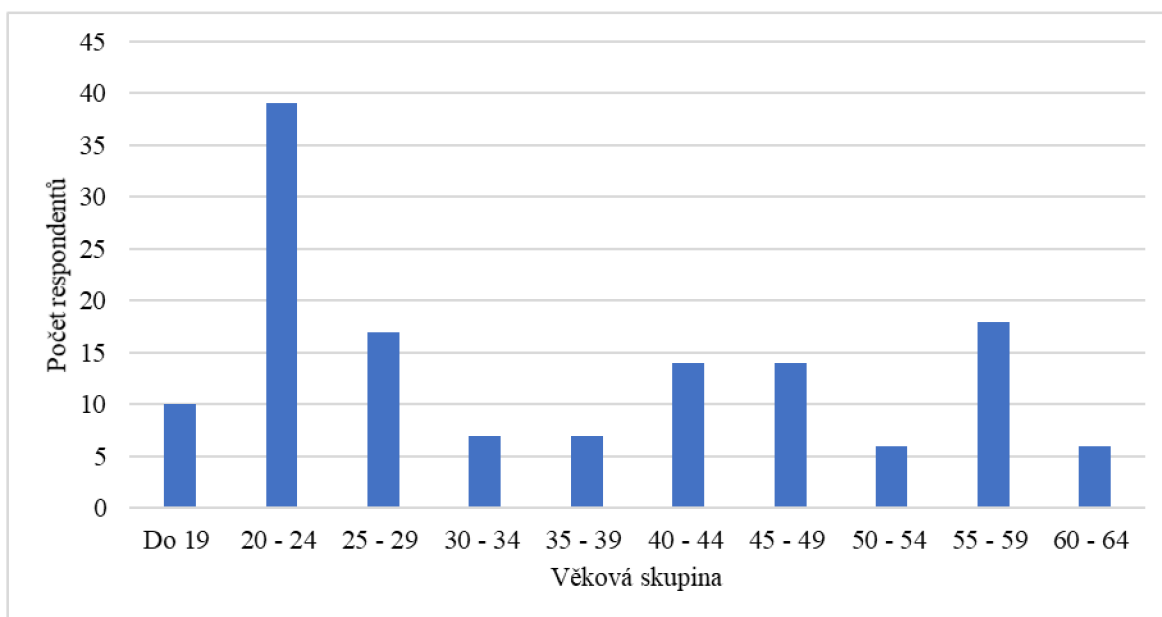
Graf 15 - Pohlaví respondentů



Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Graf 17 zobrazuje počet dotazovaných z hlediska věku. V příloze 6 lze naléznout podrobnější údaje, např. ve které věkové skupině převažují muži či ženy nebo relativní vyjádření věkových skupin vzhledem k celkovému počtu respondentů. Nejvíce uchazečů o zaměstnání se vyskytovalo ve skupině 20-24 let, a to z 28,3 %. Tuto skupinu tvořilo 27 žen a 12 mužů, celkem tedy 39 osob, které spadají do rizikové skupiny „mladí a absolventi škol“. Druhou nejpočetnější skupinu ve vlastním výzkumu této práce tvořily osoby 55-59 let věku, a to ze 13 %, které spadají do ohrožené kategorie na trhu práce „starší osoby“. Jednu polovinu tvořily ženy a druhou muži. 12,3 % tvořily osoby mezi 25-29 lety, které také spadají do rizikové skupiny „absolventi a mladiství“. V této skupině převládali ze 70 % muži. Nejméně dotazovaných bylo ve skupině od 50 do 54 let a od 60 do 64, v obou skupinách činil relativní podíl 4,3 %.

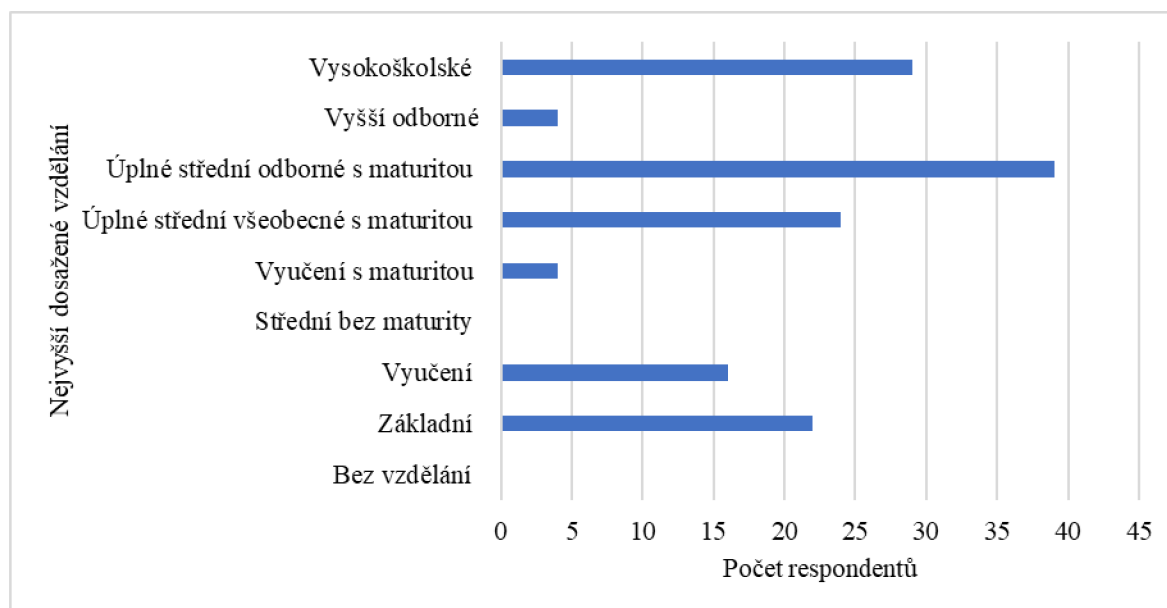
Graf 16 – Počet respondentů dle věkových skupin



Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Třetí otázka se týkala nejvyššího dosaženého vzdělání. Z grafu 18 a tabulky 19 vyplývá, že nejpočetnější skupinu tvoří osoby úplného středního odborného vzdělání, a to z 28,3 %, v absolutním vyjádření 39 respondentů. Následuje skupina vysokoškolských absolventů s 21 %. Z toho 76 % z nich je ve věku do 30 let. Početnou skupinou jsou také jedinci, kteří po gymnáziu nepokračovali na vysoké školy, tvoří celkem 17,4 % osob z dotazníkového šetření. Dotazník nevyplnili žádní respondenti bez vzdělání či se střední školou bez maturity. Nejméně dotazovaných bylo vyučených s maturitou a absolventů s vyšší odbornou školou (3 %).

Graf 17 - Nejvyšší dosažené vzdělání respondentů



Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

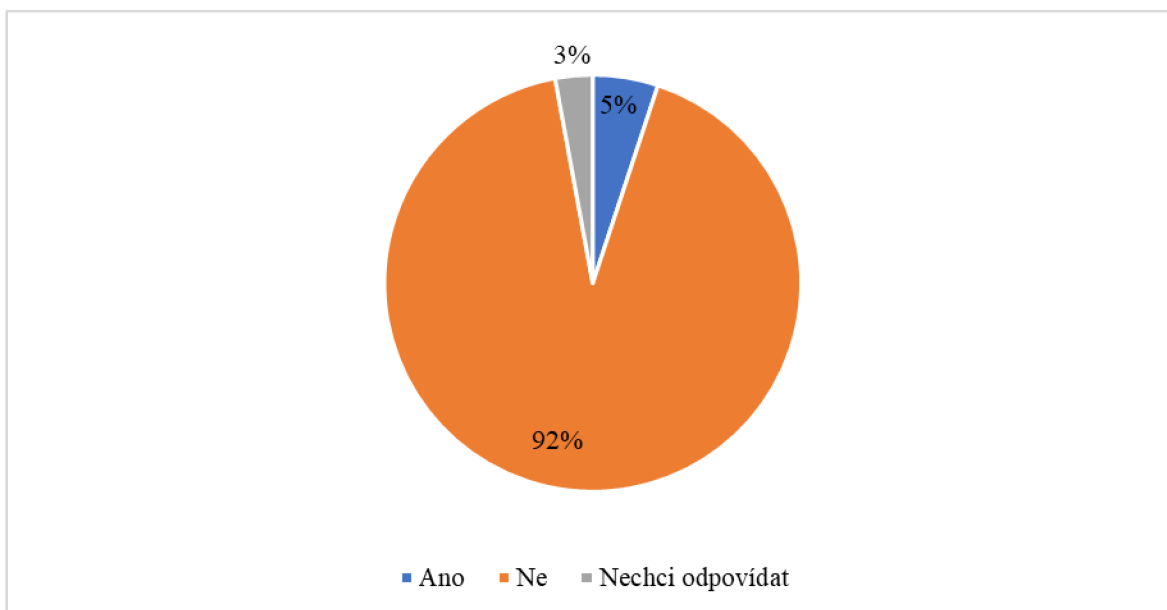
Tabulka 19 - Nejvyšší dosažené vzdělání vzhledem k pohlaví respondentů

Nejvyšší dosažené vzdělání/pohlaví	Muž	Žena	Součet (absolutní)	Relativní podíl (%)
Základní	10	12	22	15,9
Vyučení	10	6	16	11,6
Vyučení s maturitou	1	3	4	2,9
Úplné střední všeobecné s maturitou	6	18	24	17,4
Úplné střední odborné s maturitou	6	33	39	28,3
Vyšší odborné		4	4	2,9
Vysokoškolské	10	19	29	21,0
Celkový součet	43	95	138	100

Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Další otázka se dotazovala respondentů, zda se řadí mezi osoby se zdravotním postižením (OZP). Dle odpovědí vyhodnocených v grafu 19 se celkem 92 % neřadí mezi OZP, v absolutním vyjádření se jedná o 127 osob, dalších 5 % uvedlo, že se řadí mezi osoby se zdravotním postižením (3 muži a 4 ženy) a zbylá 3 % osob nechtěla odpověď uvést.

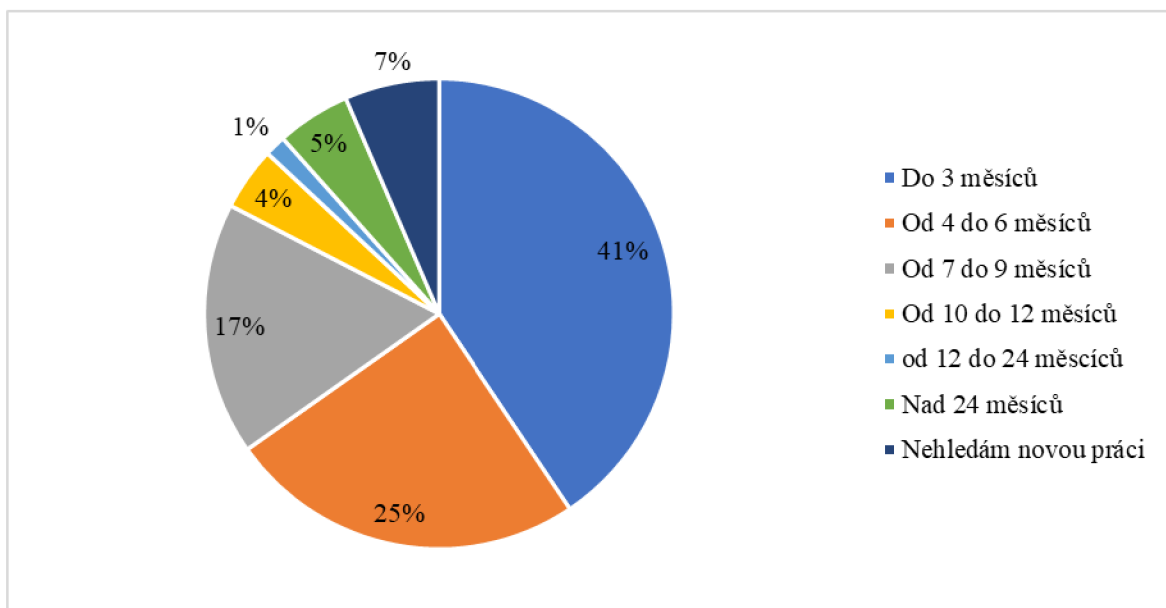
Graf 18 - Řadíte se mezi osoby se zdravotním postižením (OZP)?



Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Další část otázek se týkala hledání práce. Z výše uvedeného grafu 20 je zřejmé, že většina respondentů (66 %) je nezaměstnaných do 6 měsíců a spadají tak do krátkodobé nezaměstnanosti, která nepředstavuje nijak závažný problém. Často se jedná o absolventy, kteří doposud nenašli po dostudování nové zaměstnání. 17 % dotazovaných hledá práci od 7 do 9 měsíců, v absolutním počtu se jednalo o 24 respondentů. Polovinu z nich tvořili starší osoby nad 55 let, většinou se základním vzděláním a byli mezi nimi také osoby se zdravotním postižením. Tady už je otázkou, z jakého důvodu nemohou nalézt pracovní pozici na trhu práce. Pět respondentů dokonce zodpovědělo, že hledají práci již přes 2 roky, jednalo se o osoby nad 50 let věku, kteří sice mají dlouholetou praxi, ale jejich nevýhodou jsou nízké dovednosti s počítačem a jazykové vybavení. Většina z nich sice cizí jazyk ovládala, ovšem jednalo se o ruštinu, která v dnešní době není na prvním místě v komunikaci ve firmách nebo mimo ně (Jarošová, 2017). Posledních 7 % dotazovaných uvedlo, že novou práci již nehledají.

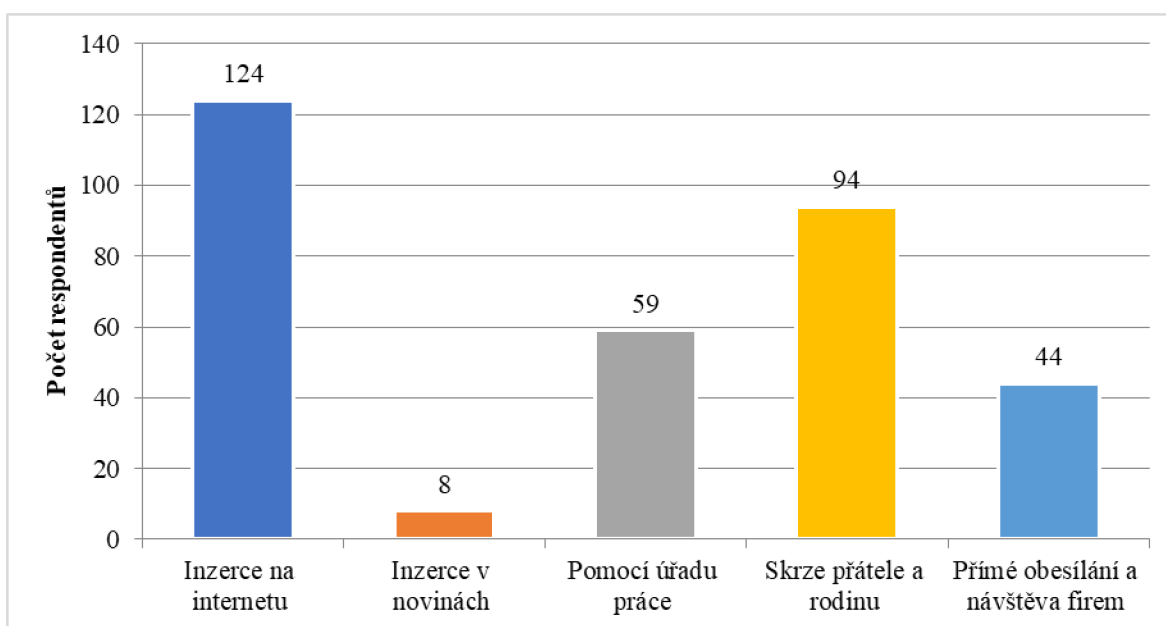
Graf 19 - Jak dlouho hledáte novou práci?



Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Pro ty, kteří práci hledají, následovala otázka, jakým způsobem. Jednalo se o otázku s výběrem více možných odpovědí. Nejvíce dotazovaných, jak je patrné z grafu 21, hledá nové zaměstnání přes inzerce na internetu, tato odpověď byla zvolena celkem 124x. Další hojně využívaný způsob je pomocí přátel a rodiny (94x), 59 osob hledá zaměstnání za pomoci ÚP, jedná se téměř o polovinu dotazovaných. Nejméně využívaná varianta k nalezení práce byla pomocí inzerce v novinách (8x).

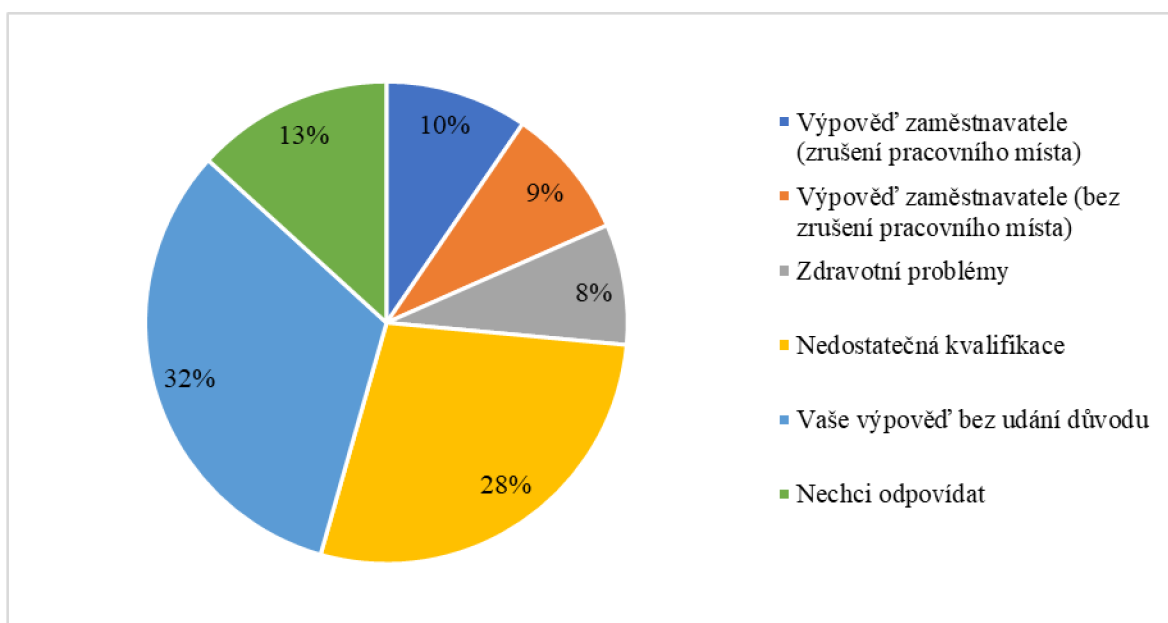
Graf 20 - Jakým způsobem hledáte práci?



Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Důvody nezaměstnanosti dotazovaných jsou zobrazeny v grafu 22. Celkem 32 % respondentů uvedlo, že dalo výpověď bez udání důvodu. Další skupina lidí (28 %), jednalo se především o absolventy a mladistvé, uvedla jako důvod jejich nezaměstnanosti nedostatečnou kvalifikaci. I z vlastních zkušeností mohu potvrdit, že i firmy, které nabízejí v okrese Mladá Boleslav absolventské pozice, požadují alespoň nějakou praxi a více zkušeností na daná pracovní místa. Otázkou ovšem je, kde mají absolventi zkušenosti nabrat. Možné také je, že mají příliš vysoké finanční požadavky na počátku kariéry. Z 10 % a 9 % se jednalo o výpověď zaměstnavatele, buď se zrušením pracovního místa či nikoli. U výpovědi bez zrušení pracovního místa se jednalo pouze o osoby starší 55 let. 13% respondentů svoji odpověď na tuto otázku nechtělo uvést. Možností bylo také uvést odpověď vlastní, tuto možnost využilo 5 respondentů, ovšem byly většinou zařazeni do již vytvořených možností. Jedna osoba uvedla, že přešla z podnikání do pracovního procesu.

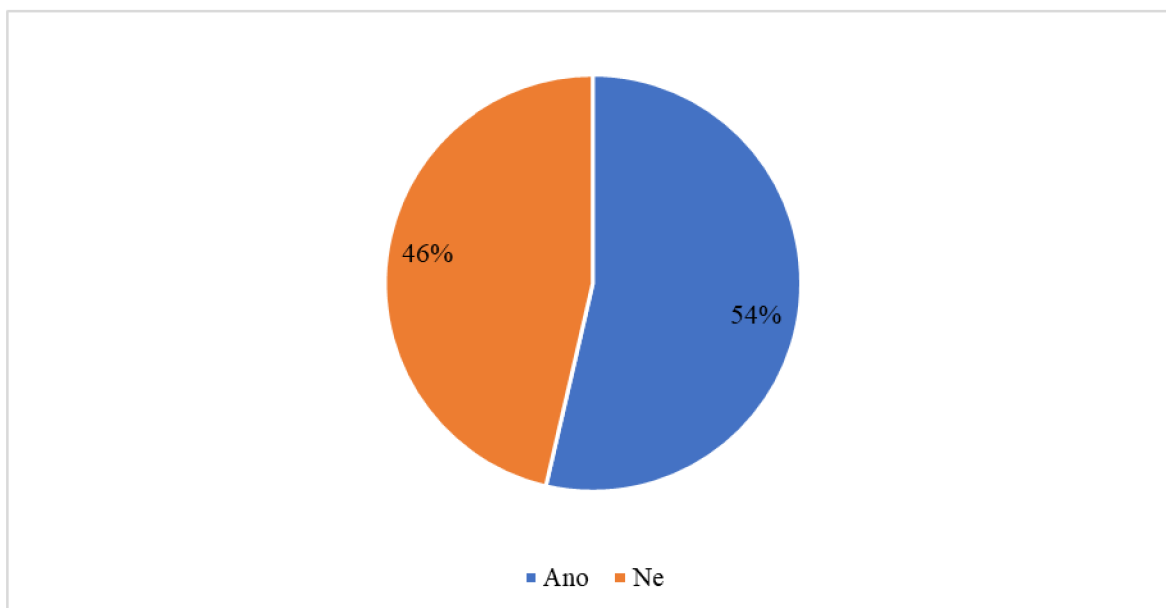
Graf 21 - Jaké jsou důvody Vaší nezaměstnanosti?



Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Následující otázka, promítnutá do grafu 23, rozřazovala uchazeče nachazející se v evidenci Úřadu práce kontaktního pracoviště Mladá Boleslav či nikoli. Vlastního dotazníkové šetření se zúčastnilo 74 osob (54 %) evidovaných na úřadu práce a 64 osob (46 %), kteří na úřadu práce registrovani nejsou.

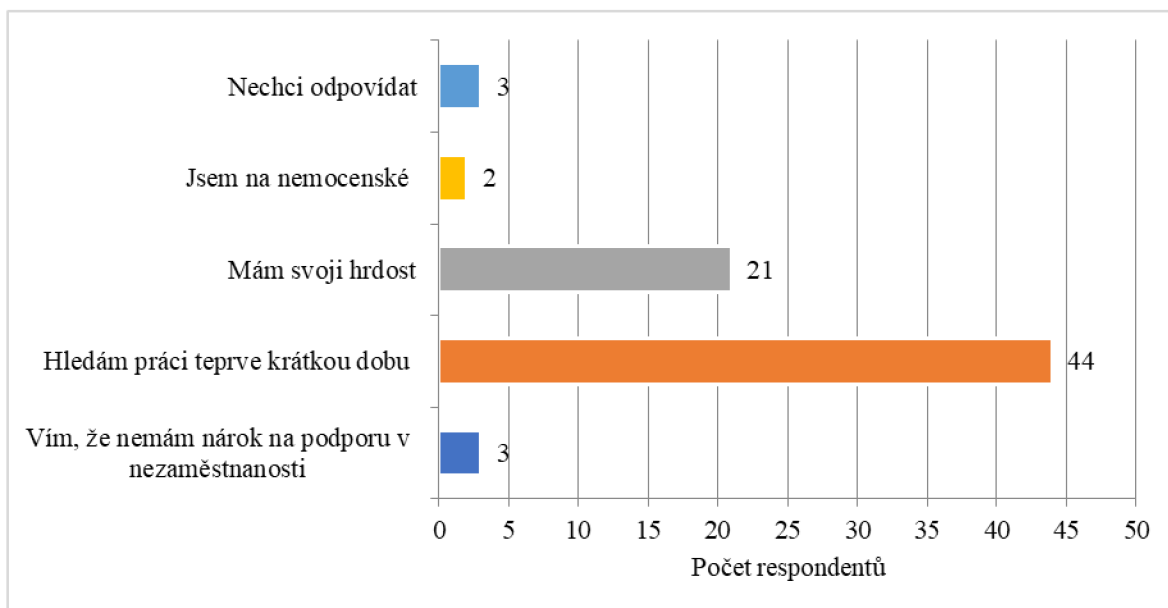
Graf 22 - Jste evidován(a) na úřadu práce?



Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Pro 74 respondentů, kteří na předchozí otázku odpověděli, že nejsou evidováni, se jich následující otázka ptala z jakého důvodu (viz graf 24). Tato otázka byla původně v předvýzkumu otevřená, ovšem dotazovaní nebyli ochotní na otázku odpovědět, proto byly poskytnuty alespoň nějaké možnosti pro větší návratnost dotazníku a bylo také možné uvést odpověď vlastní. Respondenti mohli zvolit více odpovědí, 44x uvedli, že hledají práci teprve krátkou dobu, pro 21 dotázaných znamená úřad práce něco nekomfortního a uvedli, že mají svoji hrdost, zde se jednalo pouze o respondenty mužského pohlaví.

Graf 23 - Z jakého důvodu nejste evidovaný(á) na úřadu práce?

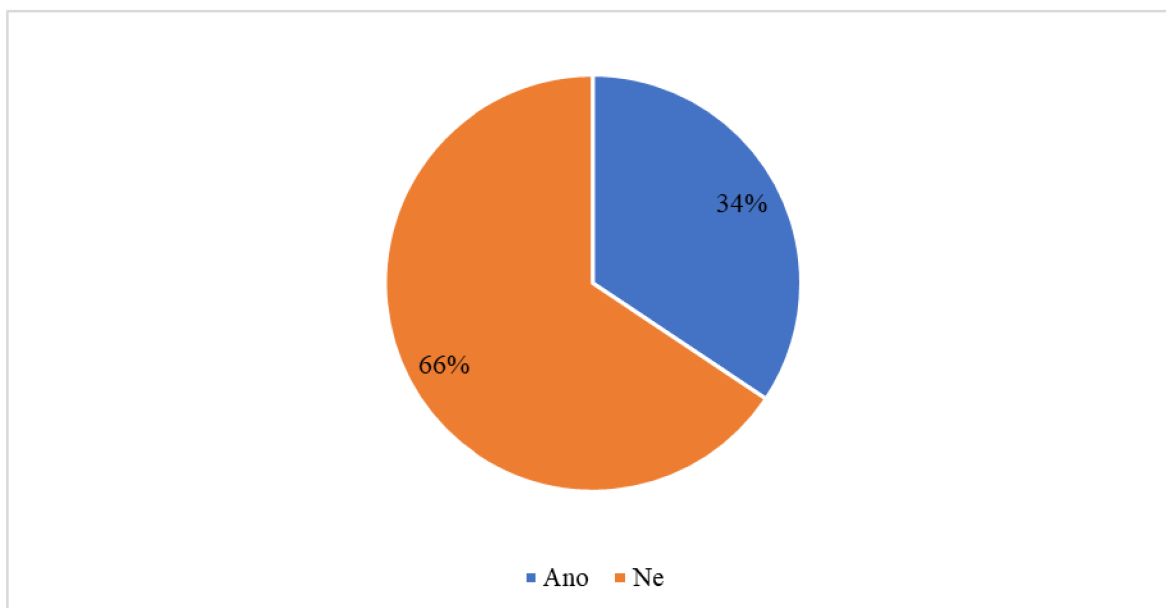


Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Pokud dotazovaní respondenti nejsou evidovaní na úřadu práce, tak ví, jaké služby ÚP nabízí? Dle odpovědí vyhodnocených v grafu 25 celkem 66 % odpovědělo, že neví, jaké služby ÚP poskytuje. Nedostatek informací o ÚP může být také jedním z důvodů, proč nejsou zaregistrovaní. Pouze zbylých 34 % respondentů uvedlo, že ví, jaké služby úřad práce nabízí.

Úřad práce poskytuje např. poradenské a informační služby, vyplácí nejen podporu v nezaměstnanosti, ale také podporu při rekvalifikaci, může poskytnout příspěvek na dopravu do zaměstnání aj. (Úřad práce ČR, 2021).

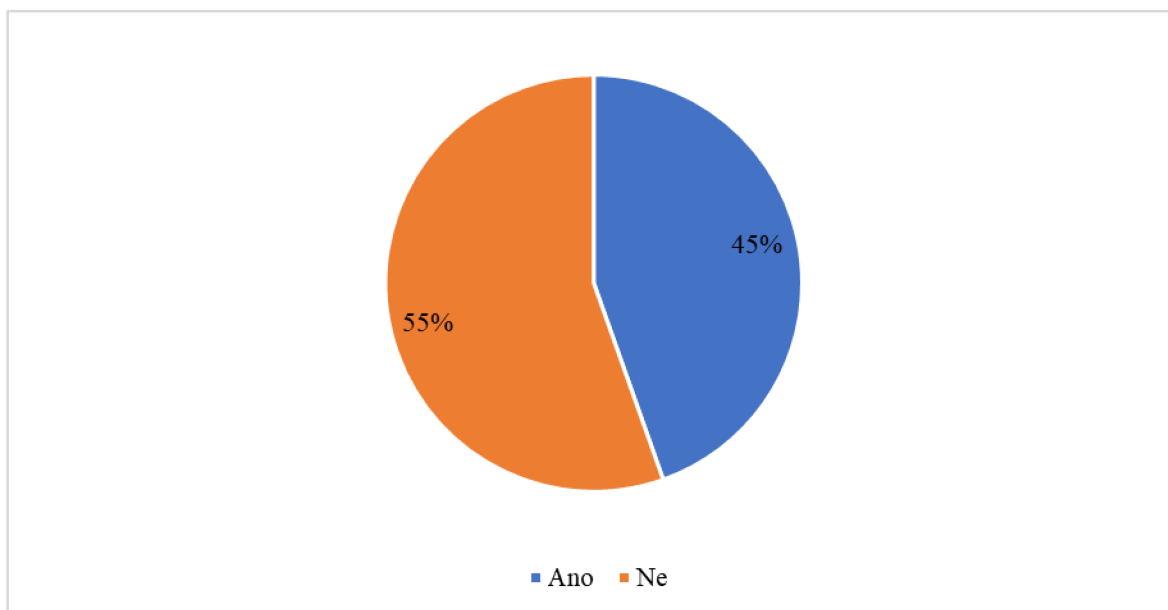
Graf 24 - Víte, jaké služby nabízí úřad práce?



Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Následujících šest otázek se bude týkat pouze účastníků výzkumu, kteří jsou v evidenci ÚP. Z grafu 26 je patrné, že respondenti z 55 % nejsou evidováni na úřadu práce poprvé, v absolutním počtu se jedná o 41 dotazovaných. Zde se jedná o věkovou skupinu 30 let a více. Nejvíce se těchto osob vyskytuje ve věkovém rozmezí 55 – 59 let a 40 – 44 let. Celkem 33 dotazovaných, tj. 45 %, je na Úřadě práce evidovaných poprvé. Nejpočetnější skupinou, která je v evidenci poprvé, jsou mladiství a absolventi do 30 let, celkem se jedná o 15 osob (45 %).

Graf 25 - Jste evidován(a) na úřadu práce poprvé?

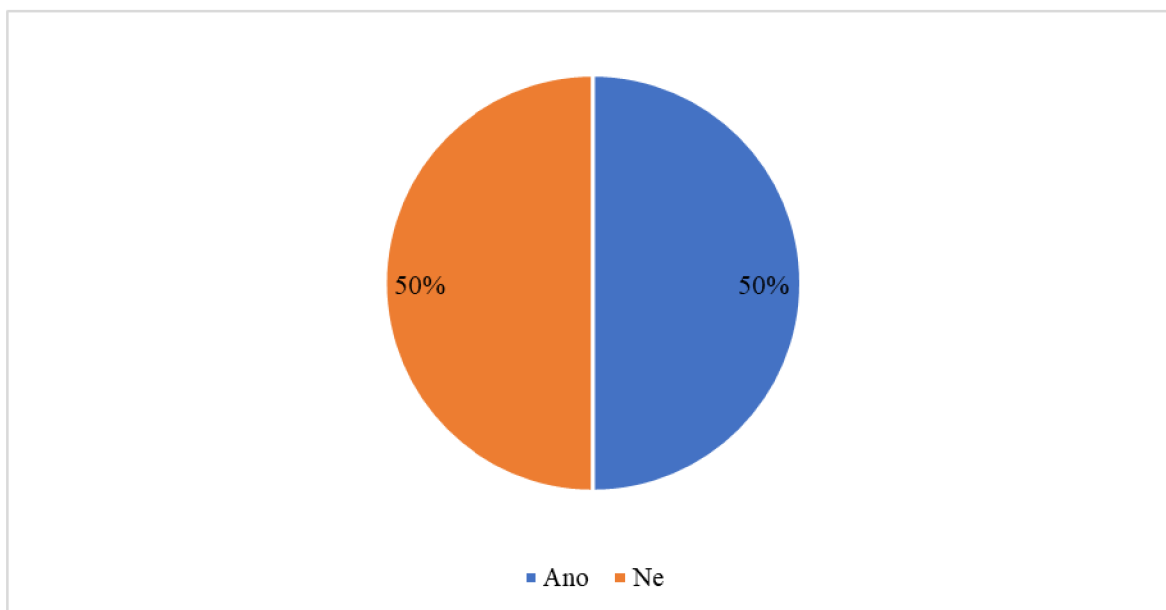


Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Dle odpovědí vyhodnocených v grafu 27 celkem 50 % dotazovaných uchazečů o zaměstnání, kteří jsou zapsaní v evidenci úřadu práce pobírá podporu v nezaměstnanosti a druhá polovina nikoli.

„Podpora v nezaměstnanosti slouží k překlenutí období, po které si uchazeč o zaměstnání hledá ve spolupráci s Úřadem práce ČR zaměstnání.“ (MPSV, 2021) Nárok na podporu v nezaměstnanosti vzniká uchazeči o zaměstnání, který požádá pracoviště ÚP ČR, u kterého je veden v evidenci, o poskytnutí podpory a splní zákonem o zaměstnanosti stanovené podmínky (MPSV, 2021). Základní podmínkou je, že poslední dva roky před zařazením do evidence se účastnil uchazeč o zaměstnání na důchodovém pojištění po dobu alespoň 12 měsíců. Podmínku lze splnit i jinak, např. péčí o dítě do čtyř let nebo pobíráním invalidního důchodu třetího stupně a jiné (MPSV, 2021).

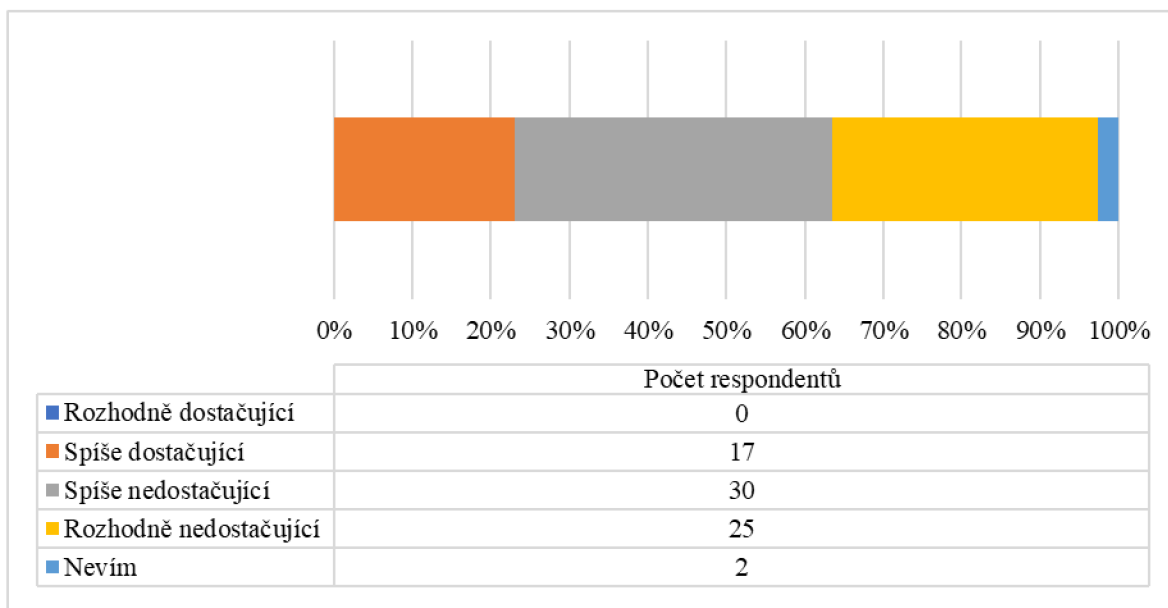
Graf 26 - Pobíráte podporu v nezaměstnanosti?



Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Další otázka se týkala spokojenosti uchazečů o zaměstnání se službami Úřadu práce v Mladé Boleslavi. Dle odpovědí vyhodnocených v grafu 28 ani jeden dotazovaný neodpověděl, že by byl rozhodně spokojen. Spíše spokojeno se službami bylo 23 % dotazovaných, v absolutním počtu 17 osob. Celkem 14 z nich pobírá podporu v nezaměstnanosti. Nejvíce respondentů (30; 41 %) uvedlo, že jim služby Úřadu práce spíše nedostačují, z poloviny se jednalo o osoby, které hledají práci více než půl roku. Celkem 25 (34 %) respondentů vybralo negativní odpověď, že jim služby úřadu práce rozhodně nepřípadají užitečné, tyto osoby jsou sice na úřadu práce většinou krátkou dobu, ovšem nepobírají podporu v nezaměstnanosti. Samozřejmě to nemusí být argument, proč nejsou spokojeni se službami ÚP.

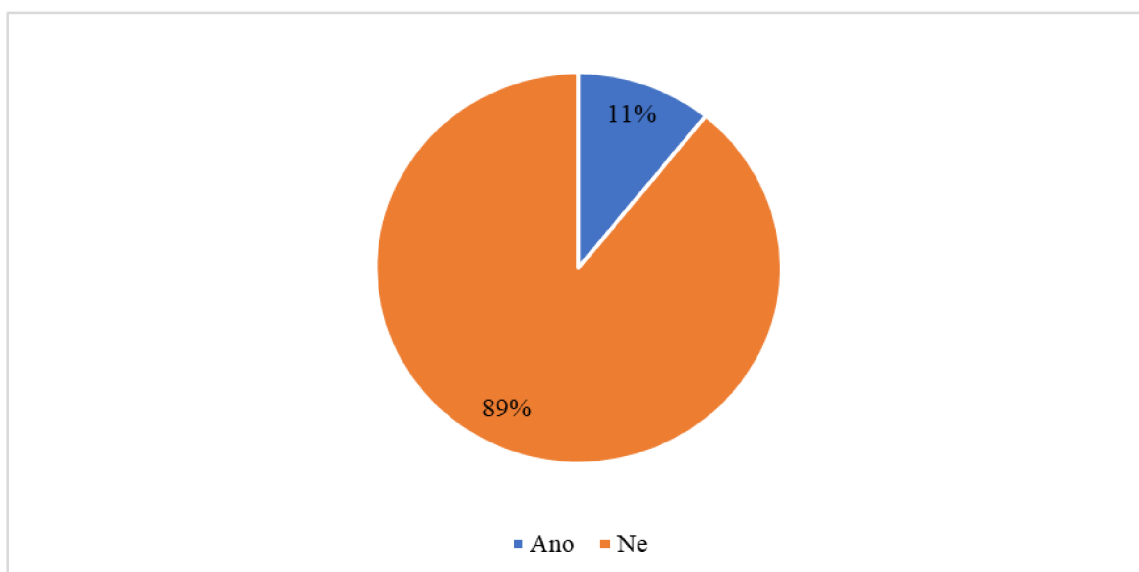
Graf 27 - V jaké míře jsou pro Vás služby úřadu práce dostačující?



Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Dotazovaným ve výzkumu této práce připadají služby úřadu práce spíše nedostačující a nebo jim rozhodně nedostačují, jak vyplynulo z předchozí otázky (viz graf 29). Respondentům služby úřadu práce nemusí vyhovovat například z důvodu, že jim nebyla nabídnuta ze strany ÚP rekvalifikace (66; 89 %) viz graf 32. Pouze osmi osobám byla rekvalifikace nabídnuta, tj. 11 %. Z tohoto počtu využilo rekvalifikační kurz pět respondentů a ti v dotazníkovém šetření uvedli, že byli s kurzem spíše spokojeni, pouze jeden respondent uvedl, že byl spíše nespokojen.

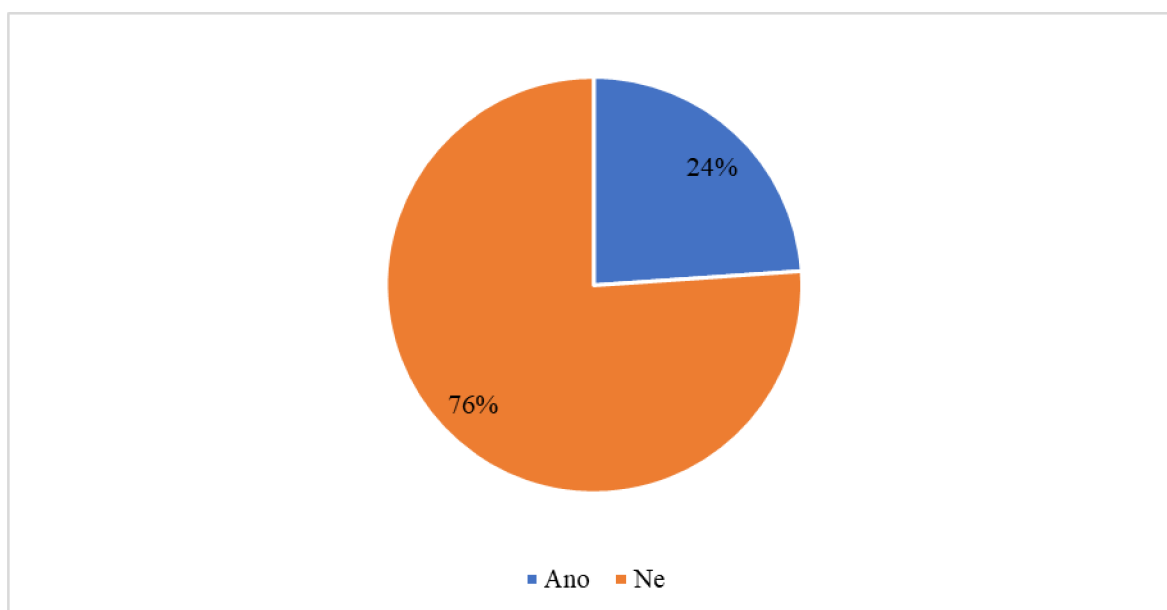
Graf 28 - Byla Vám nabídnuta ze strany úřadu práce rekvalifikace?



Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Z grafu 30 lze spatřit, že v posledních dvou letech 24 % (33 respondentů) absolvovalo nějaký vzdělávací kurz, 20 z nich bylo ve věku do 30 let. Další čtyři respondenti se nacházeli ve věkové skupině mezi 40 až 44 lety a další čtyři osoby byly ve věkové skupině 55 let a výše. Na druhé straně 76 % (105 dotazovaných) žádný vzdělávací kurz v posledních dvou letech nenavštívilo.

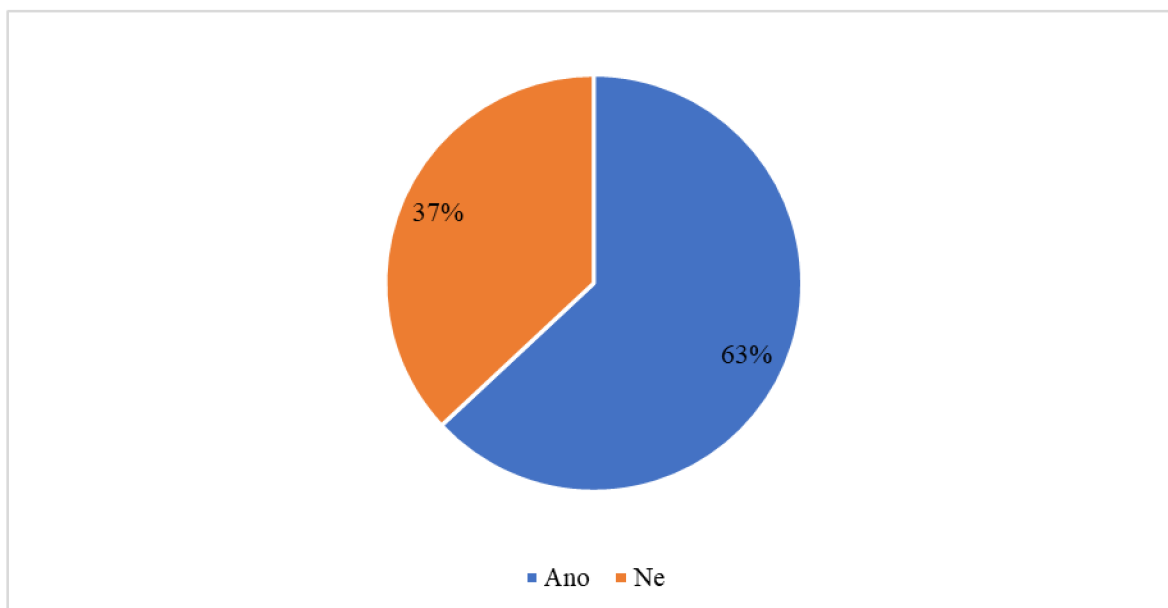
Graf 29 - Absolvoval(a) jste v posledních dvou letech nějaký vzdělávací kurz?



Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Nadcházející otázky se týkaly všech dotazovaných a byly zaměřené především na to, co jsou respondenti ochotni udělat pro získání nového zaměstnání. První otázka se tázala, zda mají respondenti zájem o další vzdělávání. Dle grafu 31 je patrné, že většina respondentů (87; 63 %) má zájem o další vzdělávání a zbylých 51 dotazovaných (37 %) neprojevovalo o další vzdělávání zájem.

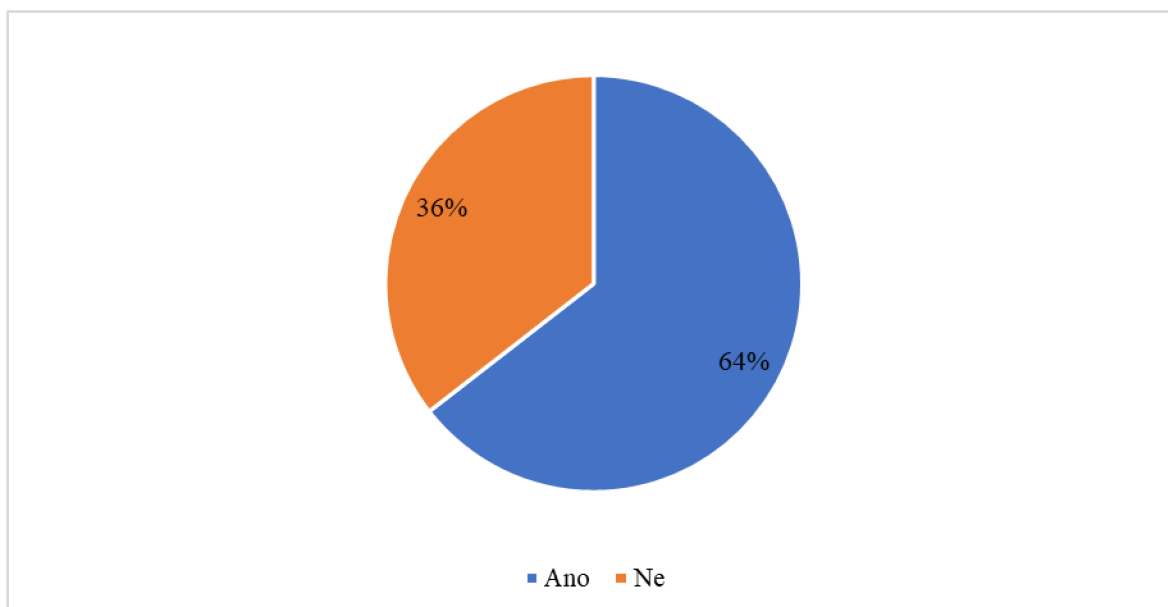
Graf 30 - Máte zájem o další vzdělávání?



Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

U ochoty dojíždět za prací se respondenti vyjádřili obdobně jako u ochoty se dále vzdělávat. Dle odpovědí vyhodnocených v grafu 32 celkem 64 % (89 dotazovaných) je ochotno za prací dojíždět a 36 % (49 dotazovaných) dojížděku za prací odmítá.

Graf 31 - Jste ochotni za prací dojíždět?

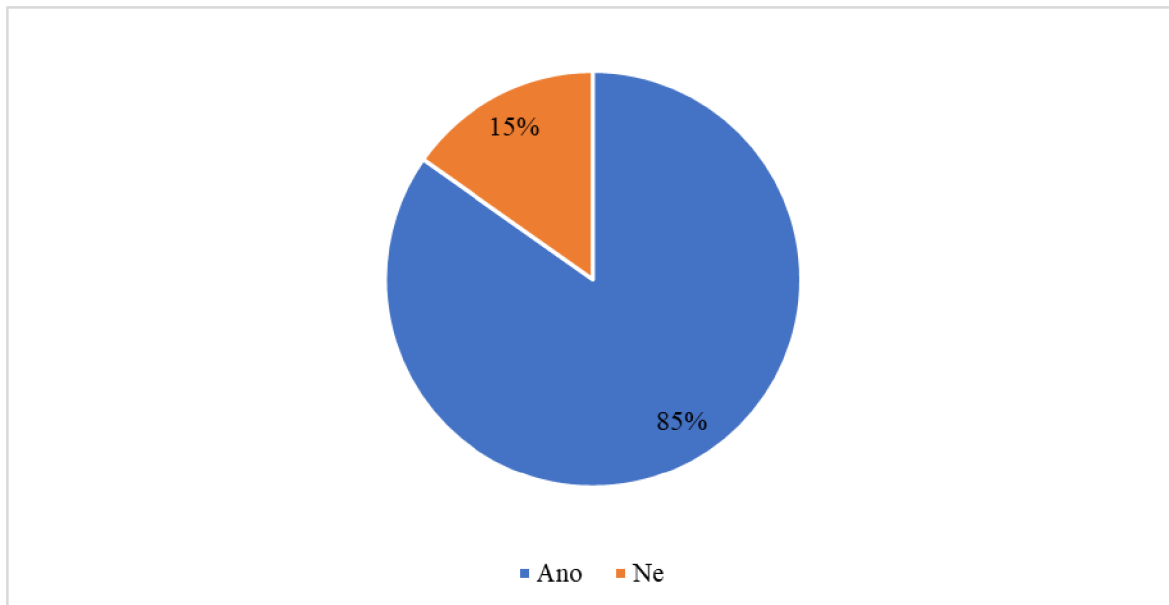


Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Z grafu 33 je patrné, že jsou respondenti vstřícní také k práci mimo svůj obor. Většina (85 %) zodpověděla otázku kladně a pouze 15 % (21 respondentů) není ochotných

mimo svůj obor pracovat. Více než polovina osob, která není ochotná pracovat mimo svůj obor, má praxi více než 11 let, a proto je pravděpodobné, že profesi měnit nechtějí.

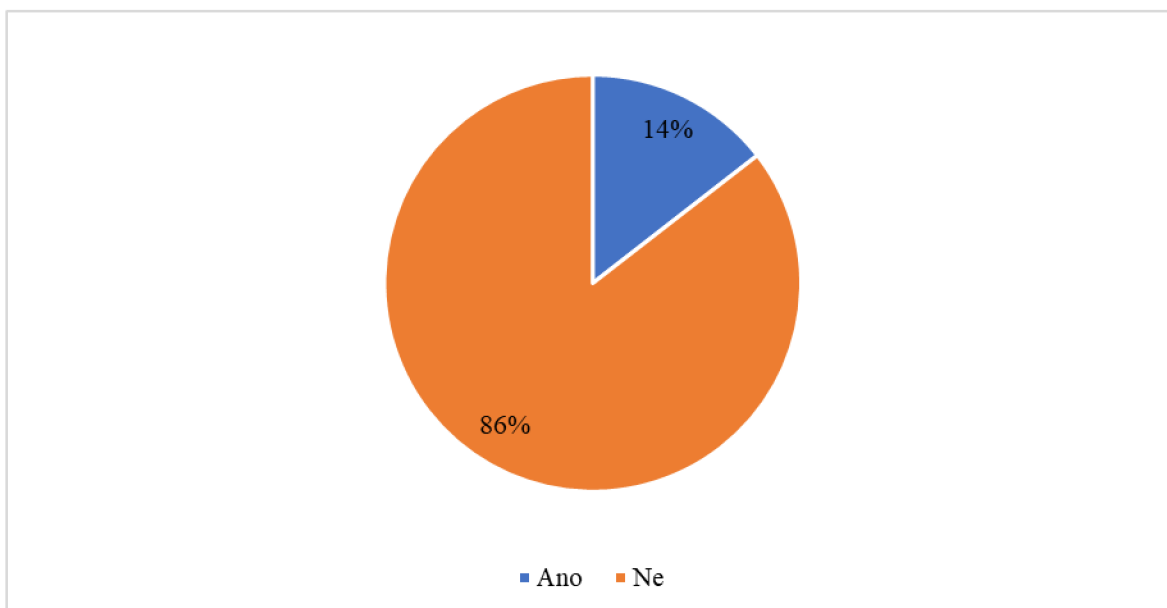
Graf 32 - Jste ochotni pracovat i mimo svůj obor?



Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

K čemu respondenti ovšem nejsou nakloněni, jak zobrazuje výše uvedený graf 34, je práce ve třisměnném provozu. Celkem 86 % (118 dotazovaných) odmítá práci na tři směny. Zbýlých 14 % (20 dotazovaných) je ochotných ve třisměnném provozu pracovat; až na čtyři osoby se jednalo o respondenty mužského pohlaví do 30 let, většinou se základním vzděláním nebo vyučením, kteří uvedli jako důvod svojí nezaměstnanosti nedostatečnou kvalifikaci.

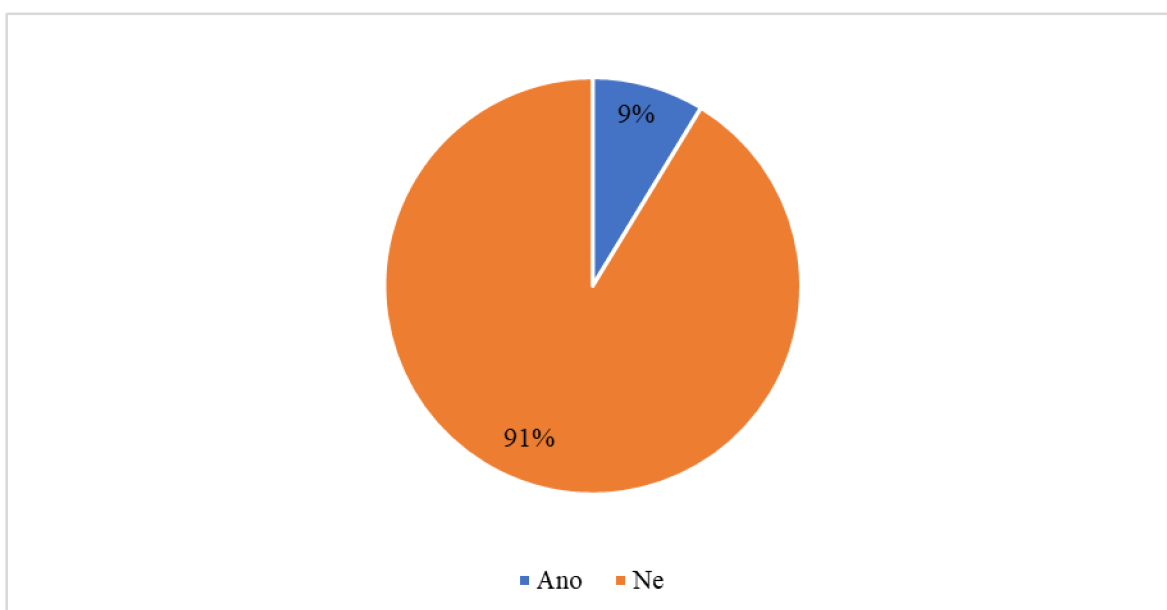
Graf 33 - Jste ochotni pracovat ve třisměnném provozu?



Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Z grafu 35 zřetelně vyplývá, že se respondenti kvůli práci stěhovat nechtějí. Záporně na otázku odpovědělo 91 % (126 dotazovaných) a pouze 9 % (12 dotazovaných) kladně. Za práci by se přestěhovali především mladiství a absolventi, nejspíše proto, že nemají žádné závazky, např. rodinu a jsou otevřeni novým zkušenostem. Větší ochotu se přestěhovat vykazali dotazovaní muži než ženy.

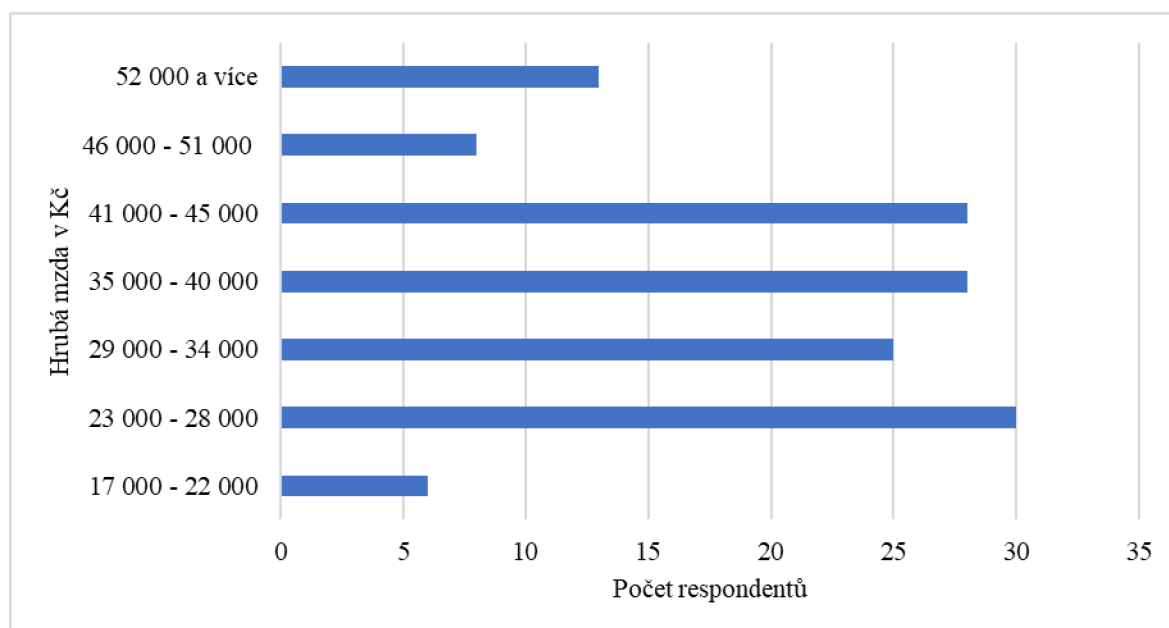
Graf 34 - Přestěhovali byste se kvůli práci?



Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Další dvě otázky byly mířeny k minimální mzdě a finančnímu ohodnocení. Z grafu 36 je patrné, že nejvíce respondentů je ochotno nastoupit za mzdu v rozmezí od 23 do 28 tis. Kč. Tuto odpověď zvolilo 30 dotazovaných (22 %), kteří byli zařazeni do skupiny mladistvých do 24 let a poté mezi starší osoby nad 55 let věku. Další dotazovaní volili mzdu od 35 do 40 tis. Kč a od 41 do 45 tis. Kč. Každou z možností zvolilo 28 respondentů (20 %). Nejméně byla zastoupena odpověď od 17 do 22 tis. Kč, takto odpovědělo pouze 6 respondentů (4 %). Méně četné odpovědi byly také od 46 tis. Kč výše.

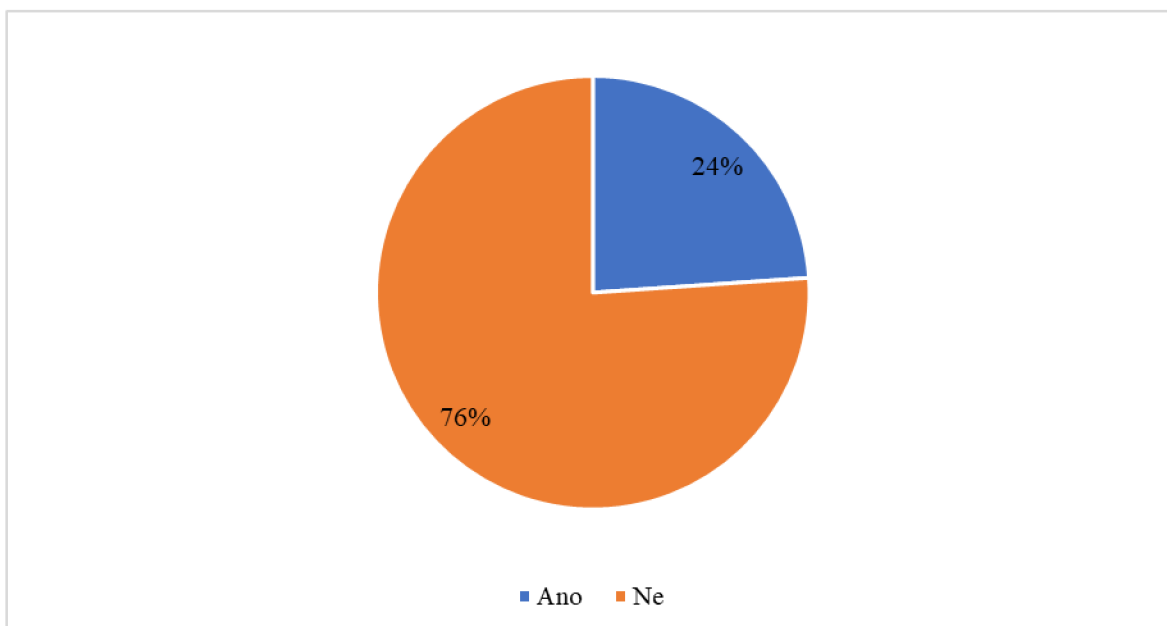
Graf 35 - Za jakou minimální hrubou mzdu jste ochotni nastoupit do zaměstnání?



Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Z celkového počtu 138 respondentů bylo pouze 33 (24 %) nakloněných pracovat za minimální mzdu. Jednalo se především osoby se základním nebo středním vzděláním do 24 let a ve věku 55–59 let. Někteří mladí lidé si mohou být vědomi, že nemají dostatečné znalosti a zkušenosti, aby si řekli o vyšší plat a na druhé straně starší osoby, které ztratily práci a hledají nové zaměstnání obtížně, jsou ochotny slevit ze svých požadavků a pracovat za nižší platové ohodnocení. Zbylých 105 respondentů (76 %) odpovědělo, že není ochotno přistoupit na práci za minimální mzdu, která činí 16 200 Kč hrubého k roku 2022. Grafické znázornění lze spatřit na grafu 37

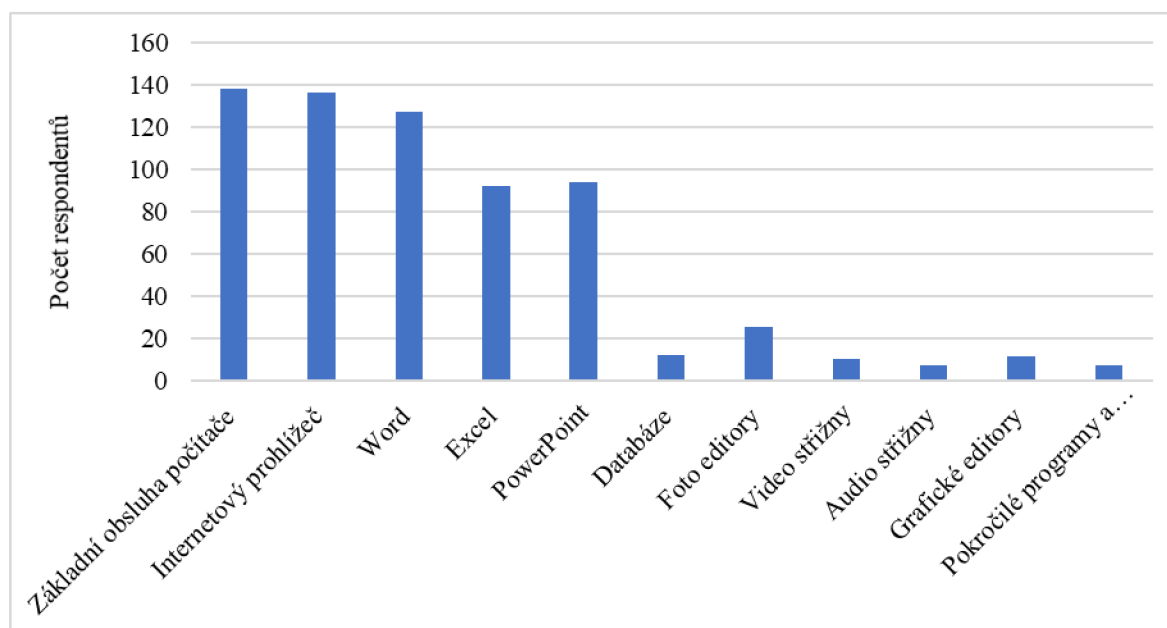
Graf 36 - Jste ochotni pracovat za minimální hrubou mzdu?



Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Následující dvě otázky v dotazníkovém šetření zjišťovaly jazykovou vybavenost respondentů a také jejich dovednost s počítačem. U obou otázek bylo možné zvolit více odpovědí. První ze dvou otázek, znázorněná na grafu 38, se tázala s jakými programy na počítači umí respondenti pracovat, neboť v současné době je znalost PC neopomenutelná (ČSÚ, 2021). Pozitivní je, že 127 respondentů ze 138 ovládá práci s MS Word. S MS Excel dovede pracovat 92 dotazovaných a MS PowerPoint byl zvolen 94x. Celkem 25 respondentů se vyzná s prací foto editorů, ale co se týče složitějších programů, tak s nimi dovede zacházet pouze malé procento osob z dotazníkového šetření, např. možnost „pokročilé programy a programování“ byla vybrána pouze 7x.

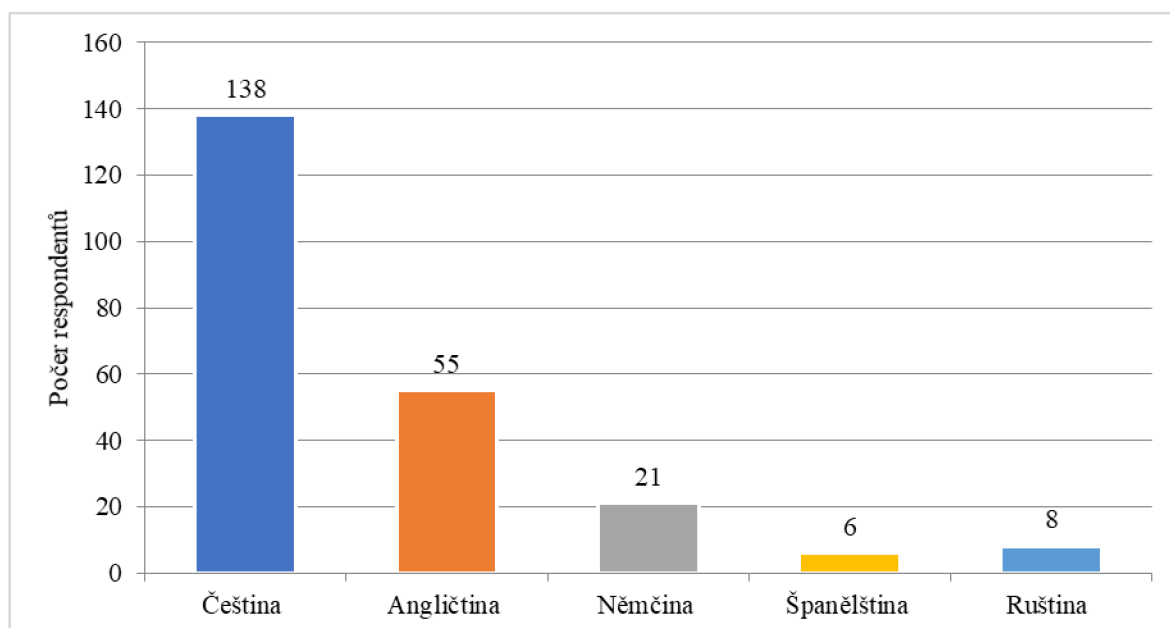
Graf 37 - S jakými programy umíte na počítači pracovat?



Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Důvodem obtížně nalézt pracovní místo může být také v jazykové vybavenosti respondentů, jež je znázorněná na grafu 39. Ze 138 dotazovaných neovládá druhý jazyk 62 z nich, tj. 45 % dotazovaných. Celkem 55 respondentů uvedlo, že umí anglický jazyk a 21x byl zvolen jazyk německý, který je v okrese také významný, neboť podnik celosvětového významu Škoda Auto působící v okrese Mladá Boleslav je součástí německého koncernu. V dnešní době vyžadují zaměstnavatelé jako jeden z požadavků jazykové znalosti (jak porozumění textům, tak i mluvený projev) (Úřad práce ČR, 2021). Osm respondentů zvolilo, že umí jazyk ruský, jednalo se o rizikovou skupinu na trhu práce „starší osoby nad 55 let“. Francouzský jazyk nevybral ani jeden respondent a španělštinu zvolilo 6 osob.

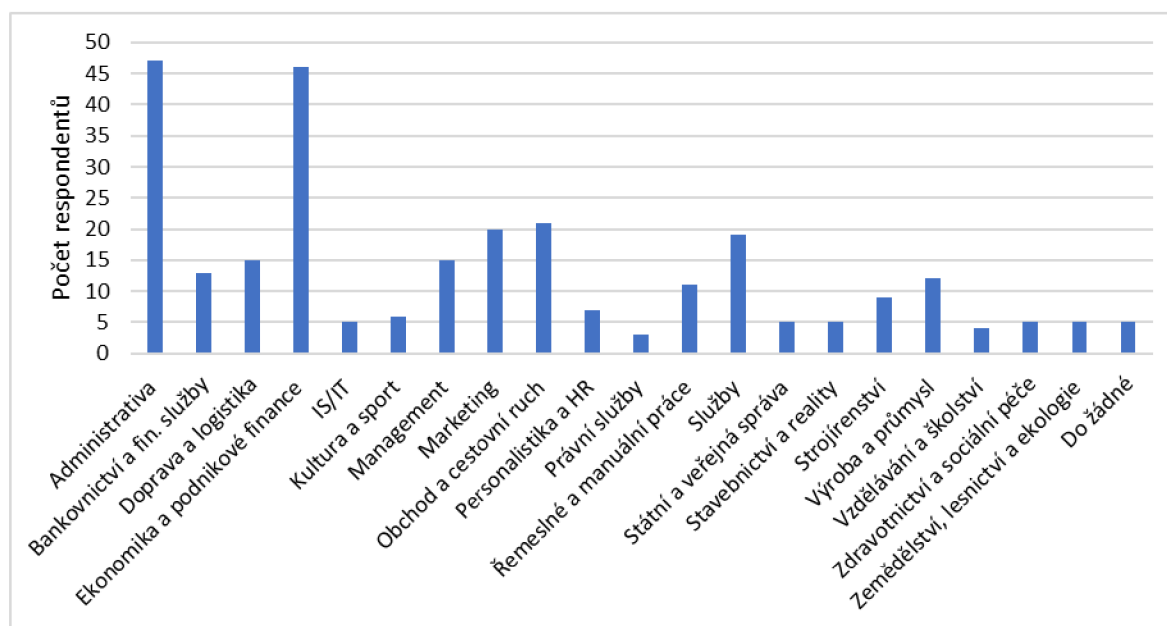
Graf 38 - Jaký z uvedených jazyků ovládáte (slovem i písmem)?



Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Z grafu 40 lze spatřit, že nezaměstnanost dotazovaných respondentů se promítá ve všech pracovních oblastech ve vlastním výzkumu této práce. Vysoká míra uchazečů zodpověděla, že pracuje v administrativě (47 respondentů). Z nich 20 uvedlo, že spadají zároveň do „ekonomiky a podnikových financí“ a 11 do „bankovníctví a finančních služeb“. Celkově 46 respondentů zařadilo svoji profesi do ekonomiky. Důsledkem může být, že se v dotazníkovém šetření vyskytuje vysoké procento absolventů s odborným středním vzděláním. Relativně vysoký počet je také v oblasti obchodu a služeb (21 a 19 dotazovaných). Některé profese vybírali pouze respondenti mužského pohlaví, jednalo se například o „výrobu a průmysl“, ta byla zvolena 12x a „řemeslné a manuální práce“ 11x. Nejméně respondentů zvolilo možnost „právní služby“ a „vzdělávání a školství“.

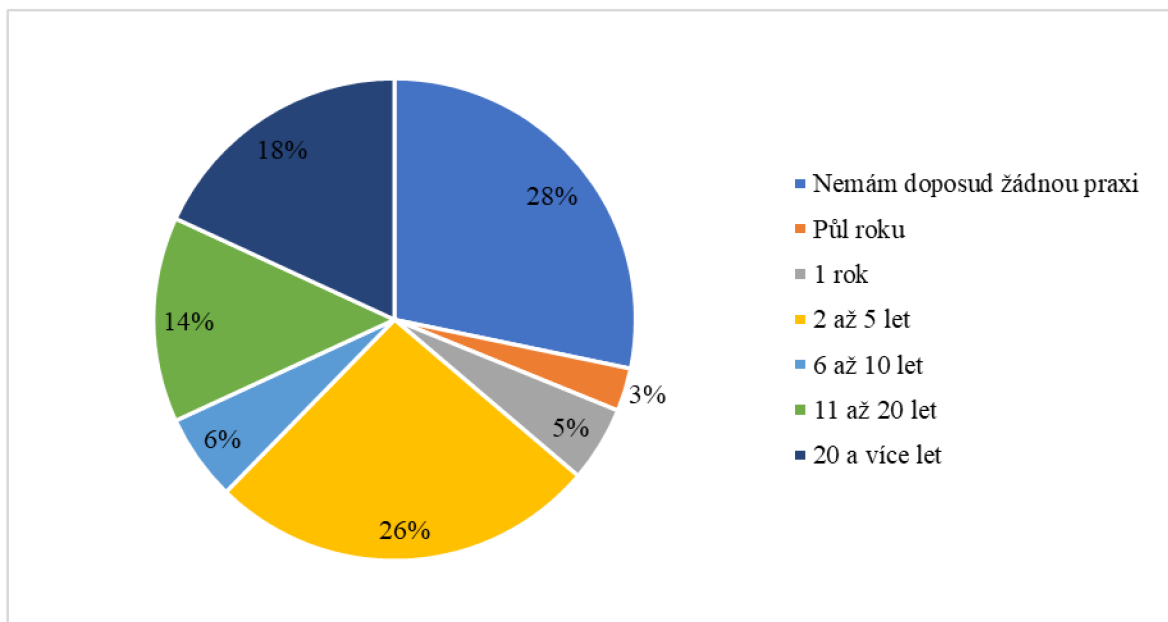
Graf 39 - Do jaké pracovní oblasti spadá Váš obor/Vaše profese?



Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Následující otázka se respondentů dotazovala na délku jejich praxe v oboru. Z grafu 41 je zřejmé, že nejčastější zvolenou odpovědí byla „nemám doposud žádnou praxi“, to je nejspíše zapříčiněno vysokým počtem absolventů a mladistvých v průzkumu, kteří nemohou nalézt uplatnění po dostudování. Zaměstnavatelé musejí vynaložit prostředky na jejich zaučení. Ovšem nízkou praxi kompenzují jazykové schopnosti mladých lidí a jejich práce s počítačem. Doposud žádnou praxi uvedlo 28 %, tj. 39 osob výzkumného šetření. Celkem 26 % dotazovaných má praxi v oboru 2 – 5 let (36 respondentů) a 18 % (25 respondentů) pracovalo 20 a více let. Půlroční nebo roční praxi v oboru absolvovalo celkem 8 % mladistvých.

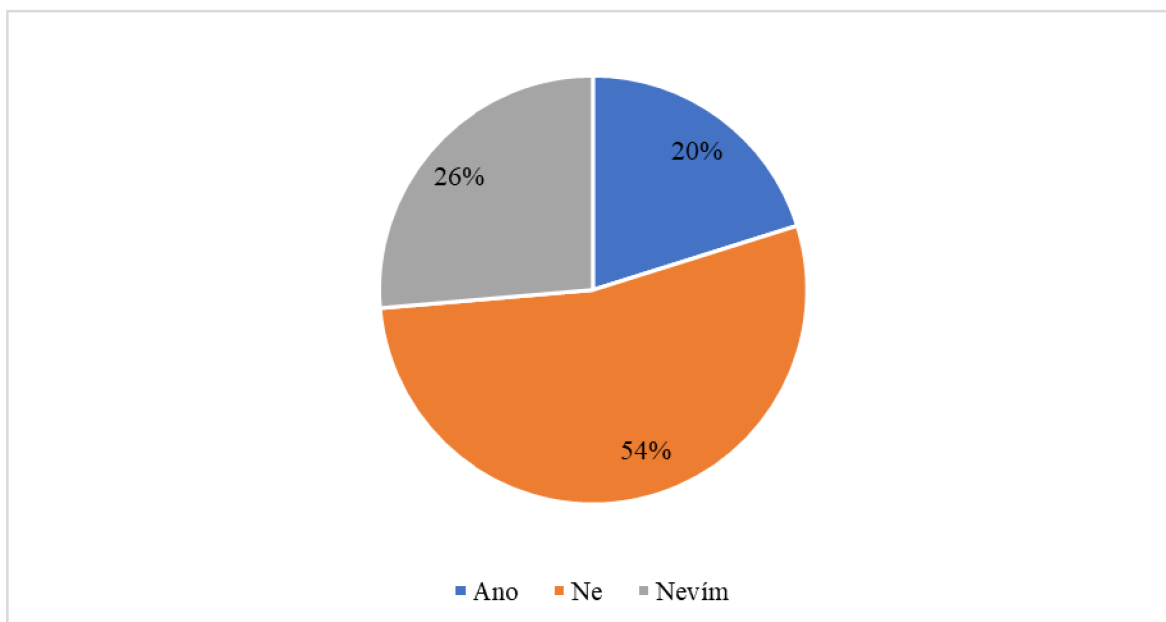
Graf 40 - Jaká je délka Vaší praxe v oboru, ve kterém chcete pracovat?



Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Předposlední otázka se tázala respondentů na situaci ohledně pandemie Covid 19, zda si myslí, že negativně ovlivní jejich uplatnění na trhu práce. Dle odpovědí vyhodnocených v grafu 42 celkem 54 % si nemyslí, že by covidová situace zhoršila jejich uplatnění na pracovním trhu. Naopak ale 20 % respondentů s tímto tvrzením souhlasí. Posledních 26 % dotazovaných neví, zda koronavirus negativně ovlivní jejich uplatnění na trhu práce.

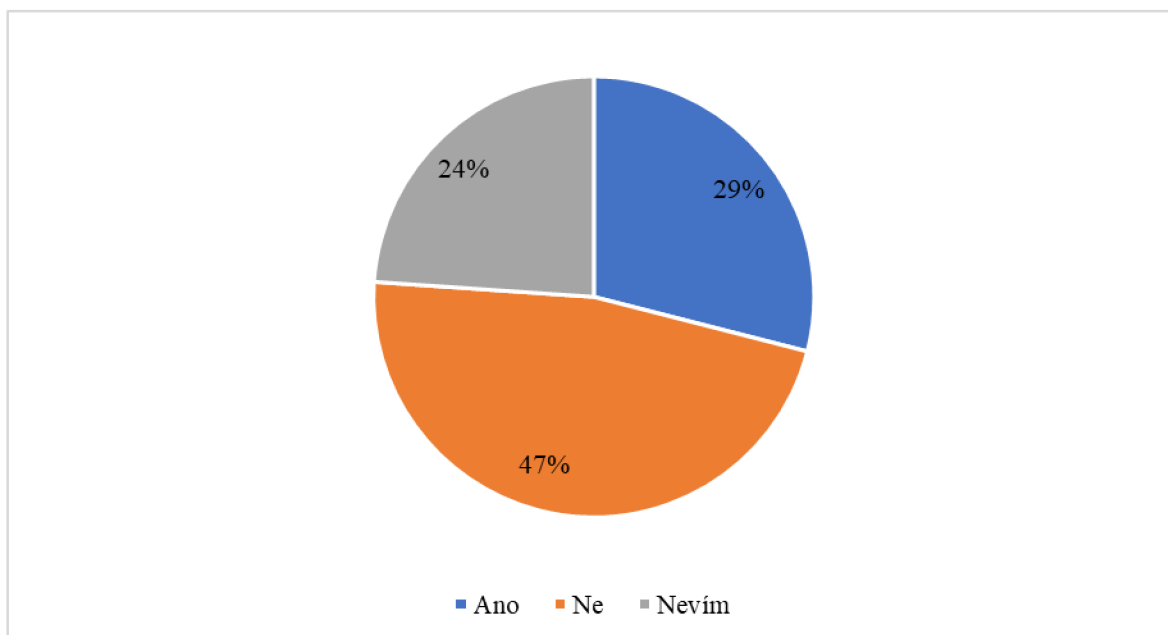
Graf 41 - Myslíte si, že covid negativně ovlivní Vaše uplatnění na trhu práce?



Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Z posledního grafu 43 dotazníkového šetření je patrné, že téměř polovina dotazovaných, celkem 47 % respondentů si nemyslí, že je nabídka v okrese Mladá Boleslav dostatečná. Na druhé straně ale 29 % osob uvedlo, že nabídka v okrese dostačující je. Ovšem je tu i relativně vysoké procento respondentů, a to 24 %, kteří neví, jak to s nabídkou pracovních míst na Mladoboleslavsku vypadá. Možností bylo také uvést, které pozice lidem v okrese chybí, ze všech dotazovaných odpověděli pouze dva. Jeden dotazovaný uvedl, že tu postrádá volné pozice na strojníka zemních strojů a další respondentka postrádá zrušenou pozici pracovníka odboru majetku.

Graf 42 - Myslíte si, že je v okrese Mladá Boleslav dostatečná nabídka pracovních míst?



Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

5 Výsledky a diskuse

5.1 Nezaměstnanost regionu Mladá Boleslav

Analytická část této práce se zaměřovala na nezaměstnanost včetně nezaměstnanosti rizikových skupin v daném regionu.

Nezaměstnanost byla v posledních deseti letech silně ovlivněna hospodářskou krizí a projevila se nejen na celé České republice, ale i v rámci krajů a okresů. Důsledkem toho vývoj jednotlivých ukazatelů nezaměstnanosti regionu Mladá Boleslavu kopíruje ve většině vývoj ukazatelů České republiky. Během dvou let (od začátku krize v roce 2008 do roku 2010) nezaměstnanost v okrese výrazně vzrostla – z hodnoty 2,4 % na 4,6 %, tj. o 2,2 procentního bodu (dále jen p. b.). Mezi okresy ve Středočeském kraji se jednalo o nejprudší nárůst. Krize na Mladoboleslavsku postihla především firmy v rukách soukromých podnikatelů. Dle informací Úřadu práce skončilo v insolventi 88,9 % oněch firem. Nepříznivá situace se dotkla i automobilky, která v letech 2007-2009 snížila počet zaměstnanců o téměř 2 000. Na základě údajů Škoda Auto a.s. se jednalo o agenturní pracovníky, mezi kterými byli především cizinci. Následkem propouštění těchto zaměstnanců, jak uvedl ředitel městské policie Tomáš Kypta, se v okrese zvýšila drobná kriminalita až o 80 %. V rámci doznívající krize rostl podíl nezaměstnaných také v období 2011-2013. Následně od roku 2014 vlivem příznivé ekonomické situace nezaměstnanost až do roku 2019 klesala. V posledních dvou sledovaných letech (2020, 2021) důsledkem pandemie Covid-19 podíl nezaměstnaných mírně vzrostl. Oproti roku 2019, kdy podíl činil 1,65 % vzrostla hodnota v roce 2020 na 2,19 %, tj. o 0,54 p. b. Je zřejmé, že se nejedná o tak prudký nárůst nezaměstnanosti jako v době hospodářské krize.

Nezaměstnanost je v okrese Mladá Boleslav dlouhodobě pod hranicí republikového průměru. K 31. 12. 2021 se v regionu nacházelo 2,1 % práceschopného obyvatelstva. Hodnota podílu nezaměstnaných osob České republiky ke stejnému datu činí 3,5 %. Nízká nezaměstnanost okresu je zapříčiněna především podnikem Škoda Auto a.s., který zaměstnává na Mladoboleslavsku dle dat Úřadu práce více než 26 000 osob a ovlivňuje tak situaci na trhu práce nejen v samotném regionu.

Další z analýz byla věnována počtu uchazečů o zaměstnání, jejíž vývoj je shodný s vývojem podílu nezaměstnaných osob. V době hospodářské krize bylo v okrese Mladá Boleslav kolem čtyř tisíc uchazečů o zaměstnání. Ve sledovaném období bylo nejméně osob v evidenci v roce 2019 s počtem 1 530 uchazečů. Poslední dva roky (2020, 2021),

rovněž v důsledku pandemie, počet uchazečů mírně vzrost. V roce 2021 je v okrese Mladá Boleslav připraveno nastoupit do zaměstnání celkem 1 944 osob.

Dle pohlaví převažují v evidenci Úřadu práce v Mladé Boleslavi z 55 % (2021) ženy. Příčina větší nezaměstnanosti žen může pocházet ze struktury povolání daného regionu, který je zaměřen především na automobilový průmysl, v němž naleznou pracovní uplatnění především uchazeči mužského pohlaví. To dokládá také tvrzení, že je největší poptávka v okrese po montérech a lidech obsluhující zařízení a stroje (viz kapitola 4.4.5).

Ze statistických údajů vyplynulo, že se největší počet uchazečů o zaměstnání v posledních letech nachází ve věkových skupinách 55-59 let a 60-64 let. Do roku 2016 bylo nejvíce nezaměstnaných osob ve skupině 55–59 let. Od roku 2017 převládá skupina uchazečů o zaměstnání ve věku od 60 do 64 let. V této skupině došlo během sledovaného období k nejvyššímu absolutnímu i realitnímu nárůstu. Od roku 2011 se podíl nezaměstnaných osob ve věku 60–64 let zvýšil o 14 p. b., z 3,9 % v roce 2011 na 17,8 % v roce 2021. Hlavní důvod spočívá v demografickém stárnutí obyvatelstva a také v pozdějším věku odchodu do důchodu. Dle „Operačního programu Zaměstnanost plus 2021-2027“ je žádoucí prodlužování aktivního profesního života starších osob, čímž se umožní trhu práce se s úbytkem pracovních sil vyrovnat.

Dle dosaženého vzdělání ve sledovaném období se v okrese Mladá Boleslav na trhu práce jeví jako nejohroženější především osoby se základním vzděláním a osoby s výučním listem. Přesto jejich absolutní počet v evidenci v obou skupinách v letech 2011-2021 výrazně klesl. Například počet osob s vyučením, kterých je okrese mezi nezaměstnanými nejvíce, se snížil z 1 296 v roce 2011 na 715 v roce 2021. Relativní podíl těchto osob v evidenci v roce 2021 činil 37 %. Relativně vysoký podíl může být zapříčiněn již zmíněnou odlišnou výrobní strukturou regionu od kvalifikační struktury absolventů. Nejméně nezaměstnaných je mezi uchazeči o zaměstnání osob s vyšším odborným vzděláním (v roce 2021 – 1,4 %). Důvodem je i nízký počet obyvatel VOŠ v okrese (pouze 1 tisíc ze 105 tisíc obyvatel v roce 2011).

V práci byl mimo jiné analyzován vývoj struktury nezaměstnaných osob dle délky v evidenci. V letech 2011-2021 bylo nejvíce uchazečů o zaměstnání v registru Úřadu práce do tří měsíců (2021 – 35 %) nebo do šesti měsíců (2021 – 23,7 %). V obou případech se jedná o krátkodobou nezaměstnanost, která nepředstavuje závažný problém pro jedince ani pro společnost. Absolutní počet dlouhodobě nezaměstnaných (12 měsíců a více) ve sledovaném období výrazně klesl. V roce 2011 bylo v evidenci 1 143 nezaměstnaných déle

než jeden rok, v roce 2021 činil absolutní počet pouze 443 dlouhodobě nezaměstnaných v okrese (23 %).

Situace na trhu práce se v regionu Mladá Boleslav jeví pro nezaměstnané velice příznivě, neboť s klesajícím počtem uchazečů úřad práce eviduje každým rokem více volných pracovních míst. V roce 2021 je evidováno celkem 9 755 volných pracovních míst a 1 944 uchazečů o zaměstnání, tj. 0,2 uchazeče na jedno volné místo. Celkem 8 006 míst (82 % VPM) požaduje po uchazečích pouze základní vzdělání. Nejvíce zaměstnavateli byli v roce 2021 poptáváni montéři či lidé obsluhující stroje a zařízení (66 % VPM), ale těch bylo v okrese ve stejném roce mezi uchazeči o zaměstnání pouze 15 %. Naopak nejvíce nezaměstnaných se nacházelo mezi pracovníky ve službách a prodeji a následně mezi pomocníky a nekvalifikovanými pracovníky (viz kapitola 4.4.5).

Pracovních míst je tedy v okrese Mladá Boleslav dostatek, problém nastává v potřebách volných míst (v jejich počtu a struktuře), která jsou odlišná vzhledem k profesní skladbě a kvalifikaci uchazečů o zaměstnání.

5.2 Výsledky dotazníkového šetření

Na základě výsledků dotazníkového šetření byly zjišťovány příčiny vzniku nezaměstnanosti rizikových skupin a rovněž bariéry, které snížení nezaměstnanosti rizikových skupin brání. V rámci vlastního výzkumu se odpovědi rizikových skupin od odpovědí nerizikových osob výrazně nelišily.

Dle výsledků dotazníkového šetření je hlavní příčina nezaměstnanosti rizikové skupiny „mladí a absolventi škol“ v nedostatečné praxi. Vedlejší příčinou nezaměstnanosti nejen mladých lidí, ale i ostatních rizikových skupin je jejich neochota pracovat ve třísměnném provozu a neochota se za práci přestěhovat. Pracovat za hrubou minimální mzdu rovněž ohrožené osoby odmítají.

Starší osoby se ocitají mezi nezaměstnanými především z důvodu výpovědi od zaměstnavatele (bez zrušení pracovního místa) anebo v důsledku jejich zdravotních problémů. Zdravotní problémy jsou rovněž hlavní příčinou vzniku nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením.

Rizikovou skupinu „osoby s nízkou kvalifikací“ tvořili v dotazníkovém šetření z poloviny mladí lidé a z druhé poloviny starší osoby. U starších osob jsou příčinou jejich nezaměstnanosti především zdravotní problémy nebo jejich výpověď bez uvedení důvodu nebo se jedná o výpověď zaměstnavatele (bez zrušení pracovního místa). U mladých osob

s maximálně základním vzdělání spočívá příčina vzniku nezaměstnanosti v jejich nedostatečné kvalifikaci a zároveň i v nedostatečné praxi.

Snížení nezaměstnanosti rizikových skupin brání už jen samotná skutečnost, že spadají do určité rizikové skupiny (mladí, staří, OZP atd.). Nízké vzdělání znamená bariéru pro osoby s nízkou kvalifikací, zdravotní postižení brání snížení nezaměstnanosti mezi osobami se zdravotním postižením, nedostatečná praxe mezi mladými atd. Velká bariéra pro rizikovou skupinu mladistvých spočívá rovněž v jejich nezaevidování se na ÚP, který by jim poskytl odbornou pomoc pro nalezení pracovního místa. Z výsledků dotazníkové šetření vyplynulo, že mladiství nemají povědomí o činnosti a službách ÚP, hledají novou práci teprve krátkou dobu nebo se nechtějí na ÚP zaregistrovat z důvodu svojí hrdosti. Tato tvrzení plynoucí z dotazníku mohou být příčinou jejich neevidance na Úřadu práce.

Další překážka ke snížení nezaměstnanosti spočívá v činnosti Úřadu práce v okrese Mladá Boleslav. Uchazeči v evidenci ÚP si o službách myslí, že jsou pro ně nedostatečné. Není zcela zřejmé, zda jsou služby ÚP skutečně nedostačující nebo se o tom dotyční pouze domnívají. Domnívat se ovšem mohou například z důvodu, že jim dle dotazníkového šetření nebyl nabídnut rekvalifikační kurz, což by zároveň mohlo představovat další bariéru. Příčina, proč jim nebyl nabídnut, už zjevná není. Mohlo se jednat např. o systémovou chybu, lze-li to tak nazvat nebo byl důvod zcela jiný. Určení příčin by vyžadoval další a jinak zaměřený průzkum.

Z výsledků dotazníkového šetření rovněž vyplynulo, že se sice nezaměstnaní chtějí dále vzdělávat, ale na druhé straně žádné vzdělávací kurzy v posledních dvou letech neabsolvovali. Důvodem neabsolvování může být cena kurzu, kterou si uchazeč není ochoten zaplatit (nebo je cena příliš vysoká). Pochopitelně pokud není nezaměstnaný v evidenci ÚP (opět např. kvůli nedostatečné informovanosti o činnosti ÚP), tak mu žádná jiná instituce vzdělávací kurz neproplatí.

Další bariéry snížení nezaměstnanosti rizikových skupin spočívají v jejich neochotě pracovat za minimální mzdu nebo se za práci přestěhovat. Rizikové osoby rovněž odmítají pracovat ve třisměnném provozu. To je pochopitelně zásadní problém pro okres Mladá Boleslav, neboť třisměnný provoz je nedílnou součástí automobilového průmyslu.

Poslední překážku snížení nezaměstnanosti dle výsledků dotazníku může představovat jazyková vybavenost rizikových osob. Ta není zcela ideální pro okres, kde je největším zaměstnavatelem podnik, jenž je součástí německého koncernu. Druhý cizí jazyk v regionu

Mladá Boleslav rizikové skupiny osob neovládají, v případě, že nějaký cizí jazyk umí, tak se jedná o angličtinu. Druhý cizí jazyk němčina značně zaostává.

5.3 Návrhy a doporučení

Absolvovat praxe během studia

Příčina vzniku nezaměstnanosti mladých lidí spočívá v jejich nulové praxi. Ke snížení nezaměstnanosti této rizikové skupiny by přispělo absolvování praxí nebo stáží během jejich studia skrze nalezení alespoň částečného pracovního úvazku. Zásadní ale je, aby byli k práci motivováni. Ať už by se jednalo o motivaci ze strany rodičů nebo školského zařízení. Příhodné je rovněž zavést povinné praxe i na školy, kde to po studentech není vyžadováno. Jednalo by se například o povinnou praxi na střední všeobecné škole na čtyři týdny ve 2. a 3. ročníku studia. Školské zařízení, v tomto případě gymnázium, by mělo zajištěné několik smluvních partnerů mezi zaměstnavateli, kteří by umožnili žákům v jejich firmách nabírat pracovní zkušenosti. Na středních odborných školách (SOŠ) je většinou povinná praxe zavedená, neboť tam se jedná o studium oborů praktických (pedagogie, zdravotnictví, hotelnictví atd.). Na SOŠ je snahou studenty co nejlépe připravit na výkon jejich budoucího povolání. Takový přístup by měl být uplatňován na všech školách i v případě zmíněných gymnázií, která se snaží na prvním místě připravit žáky na následné studium univerzitní. Praxe by měly být užitečné a smysluplné, takové, z kterých si odnese žák nové zkušenosti, návyky a dovednosti, které mu poté usnadní hledání zaměstnání i uplatnění v něm.

Trainee programy pro absolventy

Pro absolventy bez předchozí praxe je nalezení práce velice problematické. Jak mají získat potřebnou praxi, když je nikdo nechce zaměstnat? Vhodným řešením jsou tzv. trainee programy, na kterých absolvent získá široké povědomí o tom, jak firma funguje a zda by ho daná profese bavila. Trainee programy jsou nabízeny zejména velkými firmami. V okrese Mladá Boleslav se jedná o podnik Škoda Auto a.s., který nabízí dle svých webových stránek skoda-kariera.cz programy především absolventům technicky zaměřených škol. Doporučení vedoucí ke snížení nezaměstnanosti absolventů spočívá v početnější nabídce trainee programů v okrese i firmami z jiného odvětví.

Sledovat situaci na trhu práce

Z dotazníkového šetření a současně z oficiálních dat vyplynulo, že je výrazný nepoměr kvalifikační struktury uchazečů od struktury a počtu volných pracovních míst na

trhu práce v okrese Mladá Boleslav. Alespoň částečných řešení, které by přispělo do budoucna ke snížení nezaměstnanosti nejen rizikových skupin, je mapování trhu práce ze strany studentů a jejich rodičů. Zjišťovat si kvalifikační požadavky místního trhu práce a které obory a profese jsou v okrese nejvíce ze strany zaměstnavatelů poptávány. Na tyto otázky totiž i samotný trh práce reaguje se zpožděním. Iniciativa by rovněž měla být ze strany úřadu práce skrze informační a poradenská střediska.

Podporovat technické vzdělávání

Dle vlastního výzkumu je nejvíce nezaměstnaných osob (nejen rizikových) soustředěných do pracovních oblastí administrativy a ekonomických oborů. Žádoucím řešením je například motivace technických a IT oborů, které jsou v okrese ze strany Škoda Auto a.s. a dalších navazujících firem poptávány. Podporu technického a IT vzdělávání by bylo vhodné zaměřit mimo jiné i na ženy a rozvíjet jejich klíčové dovednosti v těchto oborech, neboť zjištěná data vykazují v okrese větší počet nezaměstnaných žen. Rovněž by mohlo být podpořeno i zájmové technické vzdělávání v rámci školních kroužků nebo zavedení technických a IT kroužků do Domu dětí a mládeže (DDM). Nejprve by se muselo pochopitelně zjistit, zda bude o tyto kroužky zájem.

Motivovat méně prospěšná pracovní místa

Problém rizikových skupin na trhu práce spočívá v jejich neochotě pracovat ve třísměnném provozu a rovněž v jejich neochotě se za práci přestěhovat. Žádoucí je proto nezaměstnané osoby (nejen rizikové skupiny) pozitivně k práci motivovat. To lze učinit například formou vyššího platového ohodnocení a přínosnější benefitní systém pozic ve třísměnném provozu nebo pracovních nabídek, za nimiž se uchazeč bude muset přestěhovat. Platové ohodnocení je podstatné při volbě pracovního místa. Z dotazníkového šetření vyplynulo, že uchazeči zcela odmítají pracovat za minimální mzdu.

Zvýšit povědomí o činnosti Úřadu práce

O snížení nezaměstnanosti (nejen rizikových osob) usiluje také aktivní politika zaměstnanosti ve spolupráci s Úřadem práce ČR. Prostřednictvím jednotlivých projektů jsou realizovány cílené poradenské programy, rekvalifikační a jiné vzdělávací kurzy. O zařazení do projektů může žádat pouze klient evidovaný na Úřadu práce ČR. Z výsledků dotazníkového šetření vzešlo, že nezaměstnaní o činnosti ÚP nemají povědomí, což může být důvodem, proč nejsou v evidenci. Snahou aktivní politiky zaměstnanosti a úřadu práce by mělo být zvýšení povědomí o činnosti a službách ÚP zprostředkováním přednášek či seminářů, čímž by došlo k motivaci uchazečů se na ÚP zaregistrovat. Úřad

práce by měl rovněž zapracovat na pozitivním PR. Společenské vnímání úřadu práce se nyní může jevit pro veřejnost značně pokřiveně.

6 Závěr

Nezaměstnanost představuje z ekonomického hlediska jeden ze zásadních ukazatelů popisující situaci na trhu práce. Lze ho klasifikovat jako komplexní problém i z hlediska psychosociálního. Nezaměstnanost může postihnout každého jedince, ale některé skupiny osob jsou z důvodu určitého hendikepu (znevýhodnění) na trhu práce ohroženi větší měrou. Obtížněji nalézají práci a mají větší tendenci ke ztrátě zaměstnání.

Diplomová práce si kladla za cíl analyzovat vývoj a zjistit aktuální situaci rizikových skupin na trhu práce v okrese Mladá Boleslav. Analýza proběhla prostřednictvím oficiálních dat vybraných ukazatelů nezaměstnanosti a vlastním dotazníkovým šetřením. V práci byla též identifikovaná například struktura nezaměstnaných osob dle Klasifikace zaměstnání nebo struktura volných pracovních míst dle zaměstnavatelem požadovaného vzdělání. Na základě výsledků dotazníkového šetření byly stanoveny příčiny vzniku nezaměstnanosti rizikových skupin v okrese a bariéry bránící poklesu nezaměstnanosti. Získaná data byla rovněž použita k sestavení návrhů a doporučení, které by měly přispět ke snížení nezaměstnanosti rizikových skupin v okrese Mladá Boleslav.

Data a informace pro tuto práci byla získána především z webových stránek Českého statistického úřadu, Ministerstva práce a sociálních věcí ČR, Úřadu práce ČR či Eurostatu.

Z analýzy jednotlivých ukazatelů nezaměstnanosti rizikových skupin v okrese vyplynulo, že ve většině kopírují ukazatele České republiky. Důvodem je hospodářská situace ovlivňující trh práce České republiky i v rámci jednotlivých okresů a krajů. Nicméně některé ukazatele v okrese Mladá Boleslav vykazují nižší hodnotu. Osob se zdravotním postižením bylo v evidenci k 31. 12. 2021 v okrese 14,9 %, oproti tomu podíl OZP České republiky ke stejnému datu činil 12,8 %. I přestože v roce 2014 skončila ekonomická recese, podíl této rizikové skupiny se na celkovém počtu uchazečů v dalších letech nesnižoval, nestagnoval, ale byla zde zaznamenána dokonce vzestupná tendence.

Pozitivním jevem plynoucím z analýzy je postupný úbytek (od roku 2014) počtu mladých osob v evidenci Úřadu práce České republiky i v okrese Mladá Boleslav. Na druhé straně negativní jev je představován konstantně se zvyšujícím podílem starších osob v evidenci, což je způsobeno demografickým stárnutím obyvatelstva a prodlužujícím se věkem odchodu do důchodu. Dle statistického úřadu bude docházet k úbytku produktivní

složky obyvatelstva (pracovní síly). Snahou aktivní politiky zaměstnanosti je proto žádoucí podpora prodlužování aktivního profesního života starších osob. „Operační program Zaměstnanost plus 2021-2027“ uvádí, že jsou tyto osoby potencionálním zdrojem umožňujícím se trhu práce s celkovým poklesem pracovním sil vyrovnat.

V roce 2021 se nejvíce uchazečů o zaměstnání vyskytovalo v rizikových skupinách „starší osoby“ a „lidé s nízkým vzděláním“. Osob nad 55 let se nacházelo v evidenci Úřadu Mladá Boleslav k 31. 12. 2021 okolo 33 % v porovnání např. s absolventy, kteří tvořili pouze 5 % nezaměstnaných v regionu. Osoby s nízkým vzděláním na počtu uchazečů participovaly z 27 %. Příznivé pro okres je, že absolutní počet uchazečů s nízkou kvalifikací ve sledovaném období 2011–2021 výrazně klesl. Dokonce nejvýrazněji ze zkoumaných rizikových skupin. Evidovaná volná pracovní místa (VPM) požadující pouze základní vzdělání vzrostla oproti roku 2020 v okrese o necelých 500 míst, a to na 8 006 (82 % VPM). Lze konstatovat, že pracovních míst požadující nízkou kvalifikaci je v regionu dostatečné množství. Problém nastává, že se tyto pozice obvykle vyznačují nižší mzdou, avšak dle výsledků dotazníkového šetření nezaměstnaní (nejen rizikové osoby) za nízké mzdy pracovat odmítají. Ostatní bariéry i příčiny vzniku rizikových skupin na trhu práce lze nalézt v kapitole č. 5.2.

Součástí této práce byla i analýza dlouhodobé nezaměstnanosti, která představuje známku disfunkce trhu práce a je velmi rizikovým faktorem nejen pro jednotlivce, ale i celou společnost. Z dat vyplynulo, že uchazeči o zaměstnání naleznou v okrese práci převážně do 6 měsíců (krátkodobá nezaměstnanost). Vývoj dlouhodobé nezaměstnanosti kopíroval ve sledovaném období vývoj údajů České republiky. Podíl dlouhodobě nezaměstnaných se na celkovém počtu uchazečů pohybuje v posledních letech (2020, 2021) kolem hodnoty 22 %. Pozitivní jev vycházející z analýzy regionu spočívá v sestupné tendenci vývoje počtu uchazečů evidovaných na úřadu práce déle než 12 měsíců. Dle Ministerstva práce a sociálních věcí ČR se na vzniku dlouhodobé nezaměstnanosti podílí zejména nízké vzdělání, vyšší věk a zdravotní znevýhodnění. Vlastní dotazníkové šetření tuto skutečnost nemohlo potvrdit, ale ani zcela vyvrátit.

Negativní zjištění plynoucí z dotazníkového šetření je v nedostatečné informovanosti o službách úřadu práce, které může bránit snížení nezaměstnanosti nejen rizikových skupin na trhu práce. Celkovou nezaměstnanost nelze, ani není cílem ji zcela odstranit. V přiměřeném rozsahu je pro trh práce i ekonomiku jako celek zdravá a je výrazem určité konkurence. Nehledě na to, že nezaměstnanost v regionu Mladá Boleslav je

dlouhodobě pod hranicí republikového průměru (k 31. 12. 2021 ČR - 3,5 %, MB – 2,1 %). Návrhy a doporučení, které mohou pozitivně přispět ke snížení nezaměstnanosti rizikových skupin na trhu práce v okrese jsou obsaženy v předchozí kapitole č. 5. 3.

V rámci této diplomové práce byla analyzována situace na trhu práce v regionu Mladá Boleslav s použitím oficiálních dat a výsledků dotazníkového šetření, čímž byl přiblížen pohled na současnou situaci ze strany nezaměstnaných (nejen uchazečů o zaměstnání evidovaných na ÚP). Zhodnocena byla rovněž činnost kontaktního pracoviště Úřadu práce v Mladé Boleslavi, což vytváří pro Úřad práce podklad pro zlepšení své činnosti.

Na závěr lze konstatovat, že okres Mladá Boleslav je velice prosperující oblastí a ani změny v souvislosti s pandemií COVID 19 se na trhu práce v regionu v posledních dvou letech nijak dramaticky neprojeví. I přes vzniklá opatření a omezení trhu práce rostly v okrese počty evidovaných volných pracovních míst a podle dosavadního vývoje nezaměstnanosti v období koronavirové krize (rok 2020 a 2021) by se nemusely vyskytnout žádné výrazné změny v situaci na trhu práce ani v roce 2022.

7 Seznam použitých zdrojů

Odborná literatura

BRČÁK, Josef a Bohuslav SEKERKA. 2010. Makroekonomie. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk. ISBN 978-80-7380-245-5.

BRČÁK, Josef, Bohuslav SEKERKA a Dana STARÁ. 2014. Makroekonomie - teorie a praxe. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk. ISBN 978-80-7380-492-3.

BRČÁK, Josef, Bohuslav SEKERKA, Lucie SEVEROVÁ a Roman SVOBODA. 2020. Mikroekonomie: teorie a aplikace. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk. ISBN 978-80-7380-818-1.

DUCHONĚ, Bedřich a Jana ŠAFRÁNKOVÁ. 2008. Management: integrace tvrdých a měkkých prvků řízení. Praha: C.H. Beck. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7400-003-4.

HOLMAN, Robert. 2010. Makroekonomie: středně pokročilý kurz. 2. vyd. Praha: C.H. Beck. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7179-861-3.

JUREČKA, Václav. 2013. Mikroekonomie. 2., aktualiz. vyd. Praha: Grada. Expert (Grada). ISBN 978-80-247-4385-1.

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

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

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

KAJANOVÁ, Alena. 2009. Sociální práce s etnickými a menšinovými skupinami: etnické, marginální a rizikové skupiny. České Budějovice: Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, Zdravotně sociální fakulta. ISBN 978-80-7394-181-9.

KASTNER, Jiří, Zdeněk ČERMÁK, Milan HOLEČEK, Vít JANČÁK, Ludvík KOPAČKA, Hana KÜHNLOVÁ, Daniel ŘEHÁK a Jiří TOMEŠ. 2016. Geografie 4: geografie České republiky : pro střední školy. 3., přepracované vydání. Praha: SPN - pedagogické nakladatelství, akciová společnost. ISBN 978-80-7235-571-6.

KLIKOVÁ, Christiana a Igor KOTLÁN. 2017. Hospodářská a sociální politika. 4. vydání. Ostrava: Vysoká škola sociálně správní. ISBN 978-80-87291-21-4.

KOLIBOVÁ, Helena a Alina KUBICOVÁ. 2005. Trh práce a politika zaměstnanosti: distanční studijní opora. Karviná: Slezská univerzita v Opavě, Obchodně podnikatelská fakulta v Karviné. ISBN 80-724-8321-8.

KREBS, Vojtěch. 1991. Sociální politika: vybrané problémy. Praha: Aleko. ISBN 80-85341-22-0.

MAREŠ, Petr. 2002. Nezaměstnanost jako sociální problém. Vyd. 3., upr. Praha: Sociologické nakladatelství. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-864-2908-3.

WINKLER, Jiří a Mirka WILDMANNOVÁ. 1999. Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy. Praha: Computer Press. Business books (Computer Press). ISBN 80-722-6195-9.

Internetové zdroje

BLATNÝ, Richard. 2021. Zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Advokátní deník: novinky ze světa advokacie [online]. (C) Advokátní deník [cit. 2021-11-22]. Dostupné na internete: <https://advokatnidenik.cz/2020/02/13/zamestnavani-osob-se-zdravotnim-postizenim-2/>

CIESLAR, Jan. 2021. Věková struktura populace se výrazně mění. Český statistický úřad [online]. Praha: ČSÚ [cit. 2021-12-19]. Dostupné na internete: <https://www.czso.cz/csu/czso/vekova-struktura-populace-se-vyrazne-meni>

CZECHTOURISM. 2021. Jabkenická obora. Kudy z nudy [online]. Praha: CzechTourism [cit. 2021-11-16]. Dostupné na internete: <https://www.kudyznudy.cz/aktivity/jabkenicka-obora>

ČSÚ. 2011. Veřejná databáze VDB: vše o území. Český statistický úřad: veřejná databáze [online]. Praha [cit. 2022-1-19]. Dostupné na internete: https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=profil-uzemi&uzemiprofil=31288&u=__VUZEMI__101__40223#

ČSÚ. 2011. Vývoj krajů v minulých letech. Český statistický úřad [online]. Praha: ČSÚ [cit. 2022-3-19]. Dostupné na internete: https://www.czso.cz/csu/czso/vyvoj_kraju_v_minulych letech20110920

ČSÚ. 2021. Krajská správa ČSÚ pro Středočeský kraj: Okres Mladá Boleslav. Český statistický úřad [online]. ČSÚ [cit. 2021-12-10]. Dostupné na internete: https://www.czso.cz/csu/xs/okres_mlada_boleslav

ČSÚ. 2021. Nové ukazatele nezaměstnanosti. Český statistický úřad [online]. Praha: ČSÚ [cit. 2022-1-5]. Dostupné na internete: <https://www.czso.cz/csu/czso/fd002a259d>

ČSÚ. 2021. Výběrové šetření pracovních sil: Metodické poznámky. Český statistický úřad: Domů [online]. ČSÚ [cit. 2021-10-29]. Dostupné na internete: https://www.czso.cz/csu/czso/zam_vsps

ČSÚ. 2021. Změna výpočtu ukazatele registrované nezaměstnanosti. Český statistický úřad [online]. Praha: ČSÚ [cit. 2021-10-29]. Dostupné na internete: https://www.czso.cz/csu/czso/zmena_vypoctu_ukazatele_registrovane_nezamestnanosti20121107

ČSÚ. 2022. Klasifikace zaměstnání (CZ-ISCO): SDĚLENÍ ČSÚ Č. 206/2010 Sb. Český statistický úřad [online]. Praha: ČSÚ [cit. 2022-3-4]. Dostupné na internete: <https://www.czso.cz/csu/czso/klasifikace-zamestnani-cz-isco-n-f4yhpe3xt8>

ČTK. 2010. Vlna propouštění končí, Škoda Auto hledá stovky nových pracovníků. Lidovky.cz: zprávy z domova i ze světa [online]. Praha: MAFRA [cit. 2022-11-18]. Dostupné na internete: https://www.lidovky.cz/byznys/vlna-propousteni-konci-skoda-auto-hleda-stovky-novych-pracovniku.A100906_073232_firmy-trhy_mev

EUROSTAT. 2022. Unemployment statistics. Eurostat Statistics Explained [online]. The European Union, last modified 10 January 2022 [cit. 2022-1-2]. Dostupné na internete: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Unemployment_statistics#Unemployment_in_the_EU_and_the_euro_area

EVROPSKÁ KOMISE. 2022. Boj proti diskriminaci v práci. Evropská komise [online]. Evropská unie: Generální ředitelství pro komunikaci [cit. 2022-3-4]. Dostupné na internete: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=158&langId=cs>

JAROŠOVÁ, Bohdana. 2017. Umíte cizí jazyky? Na trhu práce budete za hvězdu s vyšší mzdou. IDNES.cz zpravodajství: finance [online]. Praha: MAFRA, a. s. [cit. 2022-3-20]. Dostupné na internete: https://www.idnes.cz/finance/prace-a-podnikani/cizi-jazyky-zamestnani-pracovni-uplatneni.A161124_2287969_podnikani_kho

JILEMNICKÝ, Miroslav. 2021. Boleslav se připravuje na možnou krizi. Vznikl poradní sbor pro bezpečnost. Boleslavský deník [online]. VLTAVA LABE MEDIA [cit. 2021-12-18]. Dostupné na internete: https://boleslavsky.denik.cz/zpravy_region/muze-propousteni-ve-skodovce-zhorsit-bezpeci-lidi-20211110.html

KONLE-SEIDL, Regina. 2021. Politika zaměstnanosti. Evropský parlament [online]. Evropský parlament [cit. 2021-12-22]. Dostupné na internete: <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/cs/sheet/54/politika-zamestnanosti>

KURZY.CZ. 2021. Minimální mzda v roce 2022 i v minulosti. Kurzy.cz [online]. Kurzy.cz, spol. s r.o. [cit. 2021-12-17]. Dostupné na internete: <https://www.kurzy.cz/kalkulacka/minimalni-mzda/>

Makroekonomie. 2021. Školní texty [online]. shkola.of.by [cit. 2021-12-18]. Dostupné na internete: <https://shkola.of.by/makroekonomie.html?page=24>

MPSV. 2012. Statistická ročenka trhu práce v České republice 2011. Praha: Odbor koncepcí trhu práce. ISBN 978-80-7421-043-3.

MPSV. 2014. Statistická ročenka trhu práce v České republice 2013. Praha: Odbor koncepcí trhu práce. ISBN 978-80-7421-073-0.

MPSV. 2020. Minimální mzda 2020 [online]. Praha: MPSV [cit. 2021-10-27]. Dostupné na internete: https://www.mpsv.cz/documents/20142/1721909/Letak_A4_zavinovacka_Minimalni_mzda_2020.pdf/808ae546-8eb8-e517-0c0c-abd75aff64be

MPSV. 2021. Evidence uchazečů o zaměstnání a podpora v nezaměstnanosti. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. Praha: © Ministerstvo práce a sociálních věcí [cit. 2022-3-12]. Dostupné na internete: <https://www.mpsv.cz/-/evidence-uchazecu-o-zamestnani-a-podpora-v-nezamestnanosti>

MPSV. 2021. Minimální mzda 2020: od 1. ledna 2020. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí [cit. 2021-10-27]. Dostupné na internete: https://www.mpsv.cz/documents/20142/1721909/Letak_A4_zavinovacka_Minimalni_mzda_2020.pdf/808ae546-8eb8-e517-0c0c-abd75aff64be

MPSV. 2021. Minimální mzda: Informace o minimální mzdě od 1. ledna 2021. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí [cit. 2021-10-27]. Dostupné na internete: <https://www.mpsv.cz/minimalni-mzda>

MPSV. 2021. Operační program Zaměstnanost plus 2021-2027. Srpen 2021. Praha. Dostupné na internete: <https://www.esfcr.cz/opz-plus>

MPSV. 2021. Podpora zaměstnanosti: Investiční pobídky v gesci MPSV. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí [cit. 2021-10-30]. Dostupné na internete: <https://www.mpsv.cz/podpora-zamestnanosti>

MPSV. 2021. Strategický rámec politiky zaměstnanosti do roku 2030. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí [cit. 2021-10-30]. Dostupné na internete: <https://www.mpsv.cz/strategicky-ramec-politiky-zamestnanosti-do-roku-2030>

MPSV. 2021. Tisková zpráva: Nezaměstnanost v listopadu klesla na 3,3 %. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí [cit. 2022-1-23]. Dostupné na internete: https://www.mpsv.cz/documents/20142/2061970/TZ_08_12_2021_nezam%C4%9Bstnanost+%281%29.pdf/93dbf423-3eac-3ee3-9a9e-f7535f747a01

MPSV. 2021. Upozornění na změnu metodiky: Změna metodiky ukazatele registrované nezaměstnanosti. Ministerstvo práce a sociálních věcí: Průvodce [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí [cit. 2021-10-29]. Dostupné na internete: <https://www.mpsv.cz/web/cz/upozorneni-na-zmenu-metodiky>

MPSV. 2021. Vizualizace: Měsíční nezaměstnanost - vývoj na trhu práce pro vybrané kraje a ČR. Ministerstvo práce a sociálních věcí: Otevřená data MPSV a ÚP ČR [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, aktualizace 16. 11. 2021 [cit. 2022-1-23]. Dostupné na internete: <https://data.mpsv.cz/web/data/vizualizace15>

MPSV. 2021. Životní a existenční minimum. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí [cit. 2021-11-4]. Dostupné na internete: <https://www.mpsv.cz/zivotni-a-existencni-minimum1>

ODBORY KOVO MB. 2021. Škodovácký odborář: 30 let spojení Škoda Auto + Volkswagen [online]. Mladá Boleslav: Odbory Kovo MB, 28(15) [cit. 2021-12-13]. Dostupné na internete: <http://www.odbornikovomb.cz/skodovacky-odborar/ds-1025/archiv=1>

PILEČEK, Jan a Miloš ČERVENÝ. 2021. Hospodářská krize a regionální disparity – příklad okresů České republiky. Deník veřejné správy [online]. Praha: Triada [cit. 2021-12-22]. Dostupné na internete: <http://www.dvs.cz/clanek.asp?id=6432275>

PRACHOWNY, Martin F. J. 2021. Okun's Law: Theoretical Foundations and Revised Estimates. The Review of Economics and Statistics [online]. The MIT Press, : 331-336 [cit. 2021-11]. Dostupné na internete: <https://www.jstor.org/stable/2109440>

STATUTÁRNÍ MĚSTO MLADÁ BOLESLAV. 2009. Ročenky: Ročenka 2009 [online]. Mladá Boleslav: Statutární město Mladá Boleslav, 2009(8) [cit. 2021-11-17]. Dostupné na internete: <https://www.mb-net.cz/rocenky/d-24847>

STATUTÁRNÍ MĚSTO MLADÁ BOLESLAV. 2017. Střední průmyslová škola se stala národní kulturní památkou. Mladá Boleslav [online]. Mladá Boleslav: Šubrt [cit. 2021-11-16]. Dostupné na internete: <https://www.mb-net.cz/stredni-prumyslova-skola-se-stala-narodni-kulturni-pamatkou/d-49103>

SVÁČINA, Pavel. 2009. Krize v Mladé Boleslavi: desítky lidí prosí o pomoc. Boleslavský deník [online]. Praha: VLTAVA LABE MEDIA [cit. 2021-11-18]. Dostupné na internete: https://boleslavsky.denik.cz/zpravy_region/krize-v-boleslavi-desitky-lidi-prosi-o-pomoc.html

ŠKODA AUTO A.S. 2021. Historie společnosti - ŠKODA. ŠKODA Heritage: Objevte pestrou historii ŠKODA [online]. Mladá Boleslav: ŠKODA AUTO [cit. 2021-12-10]. Dostupné na internete: <https://heritage.skoda-auto.com/cs/vyvoj-loga/historie-spolecnosti/>

ŠUBRT, Pavel. 2021. Od neděle 12. prosince bude do systému Pražské integrované dopravy zahrnuta oblast Mladoboleslavska. Mladá Boleslav [online]. Mladá Boleslav: Statutární město Mladá Boleslav [cit. 2021-11-16]. Dostupné na internete: <https://www.mb-net.cz/od-nedele-12-prosince-bude-do-systemu-prazske-integrované-dopravy-zahrnuta-oblast-mladoboleslavska/d-76637>

ÚŘAD PRÁCE ČR. 2020. Měsíční SČK 2020: Měsíční statistická zpráva prosinec 2021 [online]. [cit. 2022-3-12]. Dostupné na internete: <https://www.uradprace.cz/web/cz/statistiky-sck>

ÚŘAD PRÁCE ČR. 2021. Roční SČK 2021: zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2020 a strategie APZ pro rok 2021 [online]. [cit. 2022-3-12]. Dostupné na internete: <https://www.uradprace.cz/web/cz/statistiky-sck>

ÚŘAD PRÁCE ČR. 2021. Hledám práci. Úřad práce ČR [online]. Praha: © Úřad práce ČR [cit. 2022-3-12]. Dostupné na internete: <https://www.uradprace.cz/hledam-praci>

ÚŘAD PRÁCE ČR. 2021. Služby a činnosti Úřadu práce České republiky v oblasti zaměstnanosti. Úřad práce ČR [online]. Praha [cit. 2022-3-12]. Dostupné na internete: <https://www.uradprace.cz/sluzby-uradu-prace>

ÚŘAD PRÁCE ČR. 2022. Evropský sociální fond v ČR. Úřad práce ČR [online]. Praha: Úřad práce ČR [cit. 2022-3-4]. Dostupné na internete: <https://www.uradprace.cz/projekty-evropskeho-socialniho-fondu-11>

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. 2006. In: Sbírka zákonů. 84/2006. ISSN 1211-1244. Dostupné na internete: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. 2004. In: Sbírka zákonů. Praha, částka 143, číslo 435. ISSN 1211-1244. Dostupné na internetu: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>

ZELENKOVÁ, Zuzana. 2020. Nezaměstnanost na Mladoboleslavsku: někde přes 7 procent, jinde nula. Boleslavský deník [online]. VLTAVA LABE MEDIA [cit. 2021-12-18]. Dostupné na internetu: https://boleslavsky.denik.cz/zpravy_region/nezamestnanost-roste-nabidky-prace-budou-rychle-mizet-20200716.html?login=1

8 Přílohy

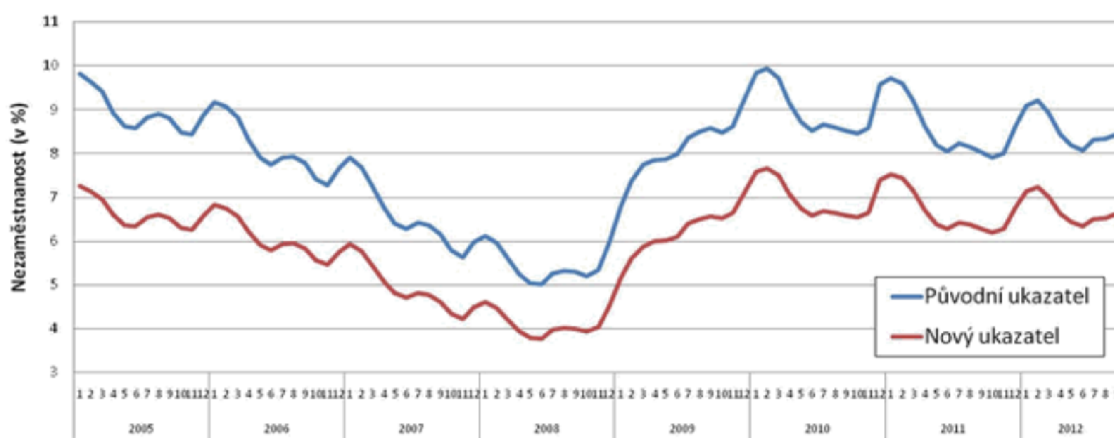
Příloha 1 - Vývoj minimální mzdy v Kč na měsíc od roku 1991 do roku 2022.....	121
Příloha 2 - Původní míra registrované nezaměstnanosti ve srovnání s novým ukazatelem – podílem nezaměstnaných 15-64 let, ČR	122
Příloha 3 - Administrativní rozdělení okresu Mladá Boleslav	123
Příloha 4 - Vývoj počtu UoZ a VPM v České republice v letech 2011-2021	124
Příloha 5 - Analýza neobsazenosti VPM dle profese k 31. 12. 2021 v okrese Mladá Boleslav	124
Příloha 6 - Pohlaví a věková skupina respondentů	125
Příloha 7 - Dotazníkové šetření nezaměstnanosti v okrese Mladá Boleslav	126

Příloha 1 - Vývoj minimální mzdy v Kč na měsíc od roku 1991 do roku 2022

Období		Výše minimální mzdy	
Rok	měsíc	v Kč za měsíc	v Kč za hodinu
1991	únor	2 000	10,80
1992	leden	2 200	12,00
1996	leden	2 500	13,60
1998	leden	2 650	14,80
1999	leden	3 250	18,00
1999	červenec	3 600	20,00
2000	leden	4 000	22,30
2000	červenec	4 500	25,00
2001	leden	5 000	30,00
2002	leden	5 700	33,90
2003	leden	6 200	36,90
2004	leden	6 700	39,60
2005	leden	7 185	42,50
2006	leden	7 570	44,70
2006	červenec	7 955	48,10
2007	leden	8 000	48,10
2013	srpen	8 500	50,60
2015	leden	9 200	55,00
2016	leden	9 900	58,70
2017	leden	11 000	66,00
2018	leden	12 200	73,20
2019	leden	13 350	79,80
2020	leden	14 600	87,30
2021	leden	15 200	90,50
2022	leden	16 200	96,40

Zdroj: Kurzy.cz, 2021, vlastní zpracování

Příloha 2 - Původní míra registrované nezaměstnanosti ve srovnání s novým ukazatelem – podílem nezaměstnaných 15-64 let, ČR

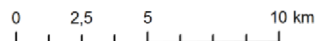


Zdroj: ČSÚ, 2012

Příloha 3 - Administrativní rozdělení okresu Mladá Boleslav

ADMINISTRATIVNÍ ROZDĚLENÍ OKRESU MLADÁ BOLESLAV - STAV K 1.1.2016

Počet obyvatel v obci



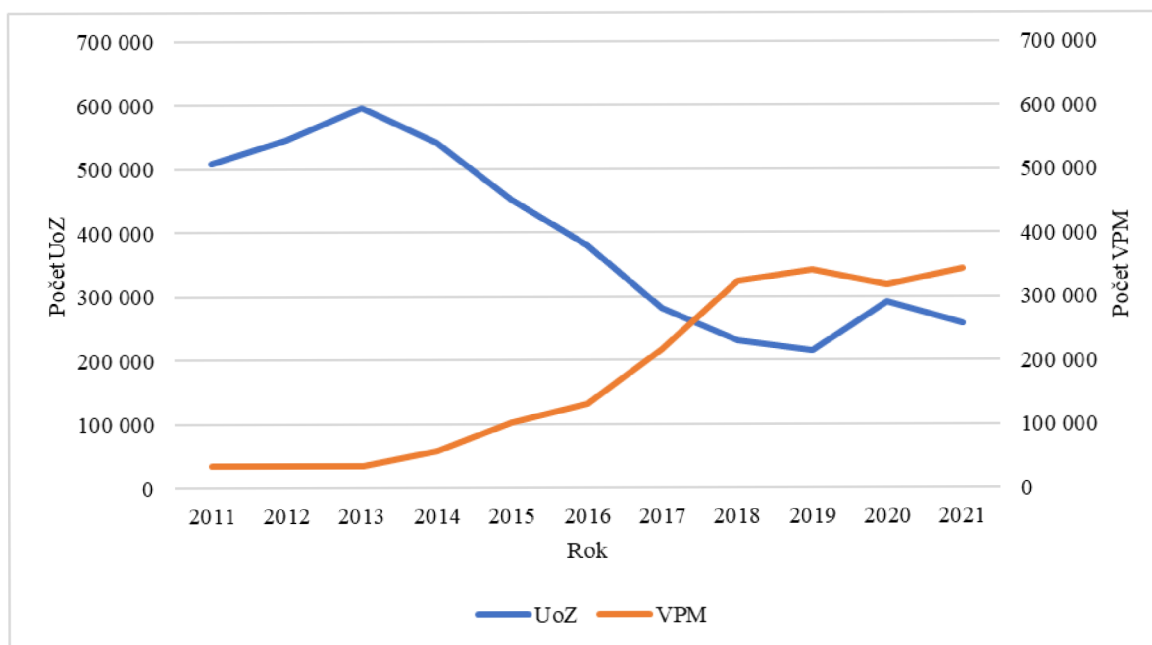
NÁZEV MĚSTA
Název městyse
Název ostatních obcí



Průměrný počet obyvatel obce = 1 052	Průměrná rozloha obce (ha) = 852
Největší: 1. Mladá Boleslav = 44 199	Největší: 1. Bělá pod Bezdězem = 6 320
2. Mníchovo Hradiště = 8 522	2. Kněžmost = 4 045
3. Benátky nad Jizerou = 7 367	3. Benátky nad Jizerou = 3 551
Nejmenší: 1. Rabakov = 59	Nejmenší: 1. Josefův Důl = 66
2. Pětikozy = 68	2. Kovaň = 163
3. Kluky = 70	3. Koryta = 166

Zdroj: ČSÚ, 2016

Příloha 4 - Vývoj počtu UoZ a VPM v České republice v letech 2011-2021



Zdroj: MPSV, 2021, vlastní zpracování

Příloha 5 - Analýza neobsazenosti VPM dle profese k 31. 12. 2021 v okrese Mladá Boleslav

Kód CZ-ISCO	Zaměstnání CZ-ISCO	Aktuální počet VPM	Počet VPM nabízených po dobu			
			0 – 3 měsíce	3 – 6 měsíců	6 – 12 měsíců	12 a více měsíců
1	Zákonodárci a řídící pracovníci	12	2	3	2	5
2	Specialisté	194	82	20	17	75
3	Techničtí a odborní pracovníci	150	42	26	15	67
4	Úředníci	82	10	35	2	35
5	Pracovníci ve službách a prodeji	317	88	13	25	191
6	Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství	185	23	1	15	146
7	Řemeslníci a opraváři	610	135	102	53	320
8	Obsluha strojů a zařízení, montéři	6411	1782	1087	834	2708
9	Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	1794	632	342	156	664

Zdroj: MPSV, 2022, vlastní zpracování

Příloha 6 - Pohlaví a věková skupina respondentů

Věková skupina/pohlaví	Muž	Žena	Celkový součet (absolutní)	Relativní podíl (%)
Do 19 let	4	6	10	7,2
20 - 24 let	12	27	39	28,3
25 - 29 let	12	5	17	12,3
30 - 34 let		7	7	5,1
35 - 39 let		7	7	5,1
40 - 44 let		14	14	10,1
45 - 49 let		14	14	10,1
50 - 54 let		6	6	4,3
55 - 59 let	9	9	18	13,0
60 - 64 let	6		6	4,3
Celkový součet	43	95	138	100

Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Nezaměstnanost v okrese Mladá Boleslav



Dobrý den/Ahoj,

jmenuji se Hana Vaničková, jsem studentkou 5. ročníku České zemědělské univerzity v Praze a ráda bych Vás tímto požádala o vyplnění následujícího dotazníku, který je součástí mé diplomové práce. Dotazník je **určen pro nezaměstnané v okrese Mladá Boleslav** a nezabere Vám déle než **2-3 minuty** času.

Dotazník je zcela anonymní a získané informace budou použity pouze pro účely mé práce.

Předem Vám moc děkuji za pomoc.

Průzkum obsahuje 33 otázek.

Vstupní otázky

Bydlíte v okrese Mladá Boleslav? *

🗳 Zvolte jednu z následujících odpovědí

Prosím zvolte **pouze jednu** z následujících možností:

Ano

Ne

Jste nezaměstnaný(á)? *

Na tuto otázku odpovězte pouze tehdy, jsou-li splněny následující podmínky:
Odpověď byla 'Ano' k otázce ' [Q00]' (Bydlíte v okrese Mladá Boleslav?)

📌 Zvolte jednu z následujících odpovědí
Prosím zvolte **pouze jednu** z následujících možností:

Ano

Ne

Základní údaje

Pohlaví *

Na tuto otázku odpovězte pouze tehdy, jsou-li splněny následující podmínky:
((G01Q02.NAOK
(/index.php/questionAdministration/view/surveyid/528976/gid/2897/qid/40651) ==
'AO02'))

📌 Zvolte jednu z následujících odpovědí
Prosím zvolte **pouze jednu** z následujících možností:

Žena

Muž

Věk *

Na tuto otázku odpovězte pouze tehdy, jsou-li splněny následující podmínky:

((G01Q02.NAOK

(/index.php/questionAdministration/view/surveyid/528976/gid/2897/qid/40651) ==
'AO02'))

i Zvolte jednu z následujících odpovědí

Prosím zvolte **pouze jednu** z následujících možností:

- Do 19 let
- 20 - 24 let
- 25 - 29 let
- 30 - 34 let
- 35 - 39 let
- 40 - 44 let
- 45 - 49 let
- 50 - 54 let
- 55 - 59 let
- 60 - 64 let
- 65 a více let

Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání? *

Na tuto otázku odpovězte pouze tehdy, jsou-li splněny následující podmínky:

((G01Q02.NAOK

(/index.php/questionAdministration/view/surveyid/528976/gid/2897/qid/40651) ==
'AO02'))

📌 Zvolte jednu z následujících odpovědí

Prosím zvolte **pouze jednu** z následujících možností:

- Bez vzdělání
- Základní
- Vyučení
- Střední bez maturity
- Vyučení s maturitou
- Úplné střední všeobecné s maturitou
- Úplné střední odborné s maturitou
- Vyšší odborné
- Vysokoškolské

Řadíte se mezi osoby se zdravotním postižením (OZP)? *

Na tuto otázku odpovězte pouze tehdy, jsou-li splněny následující podmínky:

Odpověď byla 'Ano' k otázce ' [G01Q02]' (Jste nezaměstnaný(á)?)

📌 Zvolte jednu z následujících odpovědí

Prosím zvolte **pouze jednu** z následujících možností:

- Ano
- Ne
- Nechci odpovídat

Hledání a důvody

Jak dlouho hledáte novou práci? *

Na tuto otázku odpovězte pouze tehdy, jsou-li splněny následující podmínky:

((G01Q02.NAOK

(/index.php/questionAdministration/view/surveyid/528976/gid/2897/qid/40651) ==
'AO02'))

🗳 Zvolte jednu z následujících odpovědí

Prosím zvolte **pouze jednu** z následujících možností:

- Do 3 měsíců
- Od 4 do 6 měsíců
- Od 7 do 9 měsíců
- Od 10 do 12 měsíců
- od 12 do 24 měsíců
- Nehledám novou práci
- Nad 24 měsíců

Jakým způsobem hledáte práci? *

Na tuto otázku odpovězte pouze tehdy, jsou-li splněny následující podmínky:

((G02Q03.NAOK

(/index.php/questionAdministration/view/surveyid/528976/gid/2898/qid/40652) == 'AO02'

or G02Q03.NAOK

(/index.php/questionAdministration/view/surveyid/528976/gid/2898/qid/40652) == 'AO03'

or G02Q03.NAOK

(/index.php/questionAdministration/view/surveyid/528976/gid/2898/qid/40652) == 'AO04'

or G02Q03.NAOK

(/index.php/questionAdministration/view/surveyid/528976/gid/2898/qid/40652) == 'AO05'

or G02Q03.NAOK

(/index.php/questionAdministration/view/surveyid/528976/gid/2898/qid/40652) == 'AO06'

or G02Q03.NAOK

(/index.php/questionAdministration/view/surveyid/528976/gid/2898/qid/40652) ==

'AO08'))

❗ Můžete vybrat více možností. Vyberte všechny, které odpovídají skutečnosti.

Prosím zvolte **vše**, co je relevantní:

- Inzerce na internetu
- Inzerce v novinách
- Pomocí úřadu práce
- Skrze přátele a rodinu
- Přímé obesílání a návštěva firem
- Jiné:

Jaké jsou důvody Vaší nezaměstnanosti? *

Na tuto otázku odpovězte pouze tehdy, jsou-li splněny následující podmínky:

((G01Q02.NAOK

(/index.php/questionAdministration/view/surveyid/528976/gid/2897/qid/40651) ==
'AO02'))

i Zvolte jednu z následujících odpovědí

Prosím zvolte **pouze jednu** z následujících možností:

- Výpověď zaměstnavatele (zrušení pracovního místa)
- Výpověď zaměstnavatele (bez zrušení pracovního místa)
- Porušení pracovní kázně
- Zdravotní problémy
- Nedostatečná kvalifikace
- Vaše výpověď bez udání důvodu
- Nechci odpovídat
- Jiné

Úřad práce

Jste evidován(a) na úřadu práce? *

Na tuto otázku odpovězte pouze tehdy, jsou-li splněny následující podmínky:

Odpověď byla 'Ano' k otázce ' [G01Q02]' (Jste nezaměstnaný(á)?)

i Zvolte jednu z následujících odpovědí

Prosím zvolte **pouze jednu** z následujících možností:

- Ano
- Ne

Z jakého důvodu nejste evidovaný(á) na úřadu práce? *

Na tuto otázku odpovězte pouze tehdy, jsou-li splněny následující podmínky:

((G01Q02.NAOK

(/index.php/questionAdministration/view/surveyid/528976/gid/2897/qid/40651) == 'AO02')

and (G03Q05.NAOK

(/index.php/questionAdministration/view/surveyid/528976/gid/2899/qid/40654) ==

'AO03'))

❗ Můžete vybrat více možností. Vyberte všechny, které odpovídají skutečnosti.

Prosím zvolte **vše**, co je relevantní:

- Hledám práci teprve krátkou dobu
- Víím, že nemám nárok na podporu v nezaměstnanosti
- Nechci odpovídat
- Omezená možnost přívídělku
- Mám svoji hrdost
- Jsem na nemocenské
- Jsem ve starobním důchodu
- Jiné:

Jste evidován(a) na úřadu práce poprvé? *

Na tuto otázku odpovězte pouze tehdy, jsou-li splněny následující podmínky:

((G01Q02.NAOK

(/index.php/questionAdministration/view/surveyid/528976/gid/2897/qid/40651) == 'AO02')

and (G03Q05.NAOK

(/index.php/questionAdministration/view/surveyid/528976/gid/2899/qid/40654) ==

'AO02'))

❗ Zvolte jednu z následujících odpovědí

Prosím zvolte **pouze jednu** z následujících možností:

- Ano
- Ne

Pobíráte podporu v nezaměstnanosti?

*

Na tuto otázku odpovězte pouze tehdy, jsou-li splněny následující podmínky:

((G01Q02.NAOK

(/index.php/questionAdministration/view/surveyid/528976/gid/2897/qid/40651) == 'AO02')

and (G03Q05.NAOK

(/index.php/questionAdministration/view/surveyid/528976/gid/2899/qid/40654) ==

'AO02'))

i Zvolte jednu z následujících odpovědí

Prosím zvolte **pouze jednu** z následujících možností:

- Ano
- Ne
- Nechci odpovídat

Víte, jaké služby nabízí úřad práce? *

Na tuto otázku odpovězte pouze tehdy, jsou-li splněny následující podmínky:

Odpověď byla 'Ano' k otázce ' [G01Q02]' (Jste nezaměstnaný(á)?) a Odpověď byla 'Ne' k otázce ' [G03Q05]' (Jste evidován(a) na úřadu práce?)

i Zvolte jednu z následujících odpovědí

Prosím zvolte **pouze jednu** z následujících možností:

- Ano
- Ne

V jaké míře jsou pro Vás služby úřadu práce dostačující? *

Na tuto otázku odpovězte pouze tehdy, jsou-li splněny následující podmínky:

Odpověď byla 'Ano' k otázce ' [G01Q02]' (Jste nezaměstnaný(á)?) a Odpověď byla 'Ano' k otázce ' [G03Q05]' (Jste evidován(a) na úřadu práce?)

📌 Zvolte jednu z následujících odpovědí

Prosím zvolte **pouze jednu** z následujících možností:

- Rozhodně dostačující
- Spíše dostačující
- Spíše nedostačující
- Rozhodně nedostačující
- Nevím

Byla Vám nabídnuta ze strany úřadu práce rekvalifikace? *

Na tuto otázku odpovězte pouze tehdy, jsou-li splněny následující podmínky:

((G01Q02.NAOK

(/index.php/questionAdministration/view/surveyid/528976/gid/2897/qid/40651) == 'AO02')

and (G03Q05.NAOK

(/index.php/questionAdministration/view/surveyid/528976/gid/2899/qid/40654) ==

'AO02'))

📌 Zvolte jednu z následujících odpovědí

Prosím zvolte **pouze jednu** z následujících možností:

- Ano
- Ne
- Nevím

Využil(a) jste nabízenou rekvalifikaci? *

Na tuto otázku odpovězte pouze tehdy, jsou-li splněny následující podmínky:

((G01Q02.NAOK

(/index.php/questionAdministration/view/surveyid/528976/gid/2897/qid/40651) == 'AO02')

and (G03Q12.NAOK

(/index.php/questionAdministration/view/surveyid/528976/gid/2899/qid/40661) ==

'AO02'))

📌 Zvolte jednu z následujících odpovědí

Prosím zvolte **pouze jednu** z následujících možností:

- Ano
- Ne
- Nevím

V jaké míře jste byl(a) s rekvalifikačním kurzem spokojen(a)? *

Na tuto otázku odpovězte pouze tehdy, jsou-li splněny následující podmínky:

Odpověď byla 'Ano' k otázce ' [G01Q02]' (Jste nezaměstnaný(á)?) a Odpověď byla 'Ano'

k otázce ' [G03Q13]' (Využil(a) jste nabízenou rekvalifikaci?)

📌 Zvolte jednu z následujících odpovědí

Prosím zvolte **pouze jednu** z následujících možností:

- Rozhodně spokojen(a)
- Spíše spokojen(a)
- Spíše nespokojen(a)
- Rozhodně nespokojen(a)
- Nevím

Absolvoval(a) jste v posledních dvou letech nějaký vzdělávací kurz? *

Na tuto otázku odpovězte pouze tehdy, jsou-li splněny následující podmínky:

((G01Q02.NAOK

(/index.php/questionAdministration/view/surveyid/528976/gid/2897/qid/40651) ==

'AO02'))

📌 Zvolte jednu z následujících odpovědí

Prosím zvolte **pouze jednu** z následujících možností:

- Ano
- Ne
- Nevím

Ochota

Máte zájem o další vzdělávání? *

Na tuto otázku odpovězte pouze tehdy, jsou-li splněny následující podmínky:

Odpověď byla 'Ano' k otázce ' [G01Q02]' (Jste nezaměstnaný(á)?)

📌 Zvolte jednu z následujících odpovědí

Prosím zvolte **pouze jednu** z následujících možností:

- Ano
- Ne

Jste ochotni za prací dojíždět? *

Na tuto otázku odpovězte pouze tehdy, jsou-li splněny následující podmínky:

((G01Q02.NAOK

(/index.php/questionAdministration/view/surveyid/528976/gid/2897/qid/40651) ==
'AO02'))

📌 Zvolte jednu z následujících odpovědí

Prosím zvolte **pouze jednu** z následujících možností:

Ano

Ne

Jste ochotni pracovat i mimo svůj obor? *

Na tuto otázku odpovězte pouze tehdy, jsou-li splněny následující podmínky:

((G01Q02.NAOK

(/index.php/questionAdministration/view/surveyid/528976/gid/2897/qid/40651) ==
'AO02'))

📌 Zvolte jednu z následujících odpovědí

Prosím zvolte **pouze jednu** z následujících možností:

Ano

Ne

Jste ochotni pracovat ve třísměnném provozu? *

Na tuto otázku odpovězte pouze tehdy, jsou-li splněny následující podmínky:

((G01Q02.NAOK

(/index.php/questionAdministration/view/surveyid/528976/gid/2897/qid/40651) ==
'AO02'))

📌 Zvolte jednu z následujících odpovědí

Prosím zvolte **pouze jednu** z následujících možností:

Ano

Ne

Přestěhovali byste se kvůli práci? *

Na tuto otázku odpovězte pouze tehdy, jsou-li splněny následující podmínky:

Odpověď byla 'Ano' k otázce ' [G01Q02]' (Jste nezaměstnaný(á)?)

📌 Zvolte jednu z následujících odpovědí

Prosím zvolte **pouze jednu** z následujících možností:

Ano

Ne

Za jakou minimální hrubou mzdou jste ochotni nastupit do zaměstnání? *

Na tuto otázku odpovězte pouze tehdy, jsou-li splněny následující podmínky:

Odpověď byla 'Ano' k otázce ' [G01Q02]' (Jste nezaměstnaný(á)?)

📌 Zvolte jednu z následujících odpovědí

Prosím zvolte **pouze jednu** z následujících možností:

17 000 - 22 000 Kč

23 000 - 28 000 Kč

29 000 - 34 000 Kč

35 000 - 40 000 Kč

41 000 - 45 000 Kč

46 000 - 51 000 Kč

52 000 Kč a více

Nechci odpovídat

Jste ochotni pracovat za minimální hrubou mzdu? *

Na tuto otázku odpovězte pouze tehdy, jsou-li splněny následující podmínky:
Odpověď byla 'Ano' k otázce ' [G01Q02]' (Jste nezaměstnaný(á)?)

📌 Zvolte jednu z následujících odpovědí

Prosím zvolte **pouze jednu** z následujících možností:

Ano

Ne

Minimální mzda pro rok 2022 činí 16 200 Kč hrubého.

Dovednosti

S jakými programy umíte na počítači pracovat? *

Na tuto otázku odpovězte pouze tehdy, jsou-li splněny následující podmínky:

((G01Q02.NAOK

(/index.php/questionAdministration/view/surveyid/528976/gid/2897/qid/40651) ==
'AO02'))

📌 Můžete vybrat více možností. Vyberte všechny, které odpovídají skutečnosti.

Prosím zvolte **vše**, co je relevantní:

- Základní obsluha počítače
- Internetový prohlížeč
- Word
- Excel
- PowerPoint
- Databáze
- Foto editory
- Video střížny
- Audio střížny
- Grafické editory
- Pokročilé programy a programování

Jaký z uvedených jazyků ovládáte (slovem i písmem)? *

Na tuto otázku odpovězte pouze tehdy, jsou-li splněny následující podmínky:

((G01Q02.NAOK

(/index.php/questionAdministration/view/surveyid/528976/gid/2897/qid/40651) ==
'AO02'))

📌 Můžete vybrat více možností. Vyberte všechny, které odpovídají skutečnosti.

Prosím zvolte **vše**, co je relevantní:

Čeština

Angličtina

Němčina

Španělština

Francouzština

Ruština

Jiné:

Profese

Do jaké pracovní oblasti spadá Váš obor/Vaše profese? *

Na tuto otázku odpovězte pouze tehdy, jsou-li splněny následující podmínky:

((G01Q02.NAOK

(/index.php/questionAdministration/view/surveyid/528976/gid/2897/qid/40651) ==

'AO02'))

❶ Můžete vybrat více možností. Vyberte všechny, které odpovídají skutečnosti.

Prosím zvolte **vše**, co je relevantní:

Zemědělství, lesnictví a ekologie

Zdravotnictví a sociální péče

Administrativa

Bankovníctví a finanční služby

Doprava a logistika

Ekonomika a podnikové finance

IS/IT

Kultura a sport

Management

Marketing

Obchod a cestovní ruch

Personalistika a HR

Právní služby

Řemeslné a manuální práce

Služby

Státní a veřejná správa

Stavebnictví a realty

Strojírenství

Výroba a průmysl

Vzdělávání a školství

Jiné:

Jaká je délka Vaší praxe v oboru, ve kterém chcete pracovat? *

Na tuto otázku odpovězte pouze tehdy, jsou-li splněny následující podmínky:

((G01Q02.NAOK

(/index.php/questionAdministration/view/surveyid/528976/gid/2897/qid/40651) ==

'AO02'))

📌 Zvolte jednu z následujících odpovědí

Prosím zvolte **pouze jednu** z následujících možností:

- Nemám doposud žádnou praxi
- Půl roku
- 1 rok
- 2 až 5 let
- 6 až 10 let
- 11 až 20 let
- 20 a více let

Myslíte si, že covid negativně ovlivní Vaše uplatnění na trhu práce?

Na tuto otázku odpovězte pouze tehdy, jsou-li splněny následující podmínky:

Odpověď byla 'Ano' k otázce '[G01Q02]' (Jste nezaměstnaný(á)?) a Odpověď byla 'Nad 24 měsíců' *nebo* 'Od 10 do 12 měsíců' *nebo* 'Od 4 do 6 měsíců' *nebo* 'Od 7 do 9 měsíců' *nebo* 'Do 3 měsíců' *nebo* 'od 12 do 24 měsíců' k otázce '[G02Q03]' (Jak dlouho hledáte novou práci?)

📌 Zvolte jednu z následujících odpovědí

Prosím zvolte **pouze jednu** z následujících možností:

- Ano
- Ne
- Nevím

MB

Myslíte si, že je v okrese Mladá Boleslav dostatečná nabídka pracovních míst? *

Na tuto otázku odpovězte pouze tehdy, jsou-li splněny následující podmínky:

((G01Q02.NAOK

(/index.php/questionAdministration/view/surveyid/528976/gid/2897/qid/40651) ==

'AO02'))

! Zvolte jednu z následujících odpovědí

Prosím zvolte **pouze jednu** z následujících možností:

- Ano
- Ne
- Nevím

Jaké pracovní pozice Vám v okrese Mladá Boleslav chybí?

Na tuto otázku odpovězte pouze tehdy, jsou-li splněny následující podmínky:

((G01Q02.NAOK

(/index.php/questionAdministration/view/surveyid/528976/gid/2897/qid/40651) == 'AO02')

and (G07Q32.NAOK

(/index.php/questionAdministration/view/surveyid/528976/gid/2903/qid/40680) ==

'AO02'))

Prosím napište svou odpověď zde:

Mocrát děkuji za Váš čas.