

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

FAKULTA EKONOMICKÁ

Bakalářská práce

Současná nezaměstnanost v ČR, příčiny a důsledky

Current unemployment in the Czech Republic, causes and consequences

Lucie Houbová

Plzeň 2021

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma

„Současná nezaměstnanost v ČR, příčiny a důsledky“

vypracoval/a samostatně pod odborným dohledem vedoucího bakalářské práce za použití pramenů uvedených v příložené bibliografii.

Plzeň dne 8. 5. 2021

v. r. Lucie Houbová

Poděkování

Ráda bych tímto poděkovala vedoucímu bakalářské práce panu PhDr. Čestmíru Jarému za odborné rady, podnětné připomínky, poskytnuté konzultace a vstřícný přístup při vedení mé bakalářské práce.

Obsah

Úvod	7
Cíl a metodika zpracování	8
1 Charakteristika pojmu nezaměstnanost.....	9
1.1 Trh práce	9
1.2 Nezaměstnanost.....	10
1.2.1 Druhy nezaměstnanosti.....	12
1.2.2 Měření nezaměstnanosti	15
1.2.3 Příčiny nezaměstnanosti	17
1.2.4 Důsledky nezaměstnanosti.....	19
1.3 Politika zaměstnanosti.....	20
2 Nezaměstnanost v České republice	23
2.1 Vývoj nezaměstnanosti v ČR.....	23
2.2 Porovnání nezaměstnanosti Středočeského kraje s kraji ČR	24
3 Nezaměstnanost ve Středočeském kraji.....	26
3.1 Charakteristika Středočeského kraje	26
3.2 Vývoj nezaměstnanosti ve Středočeském kraji.....	28
3.2.1 Struktura nezaměstnaných	29
3.2.2 Nezaměstnanost v okresech kraje	34
3.3 Specifikace ohrožených regionů	37
4 Faktory ovlivňující míru nezaměstnanosti ve Středočeském kraji	41
4.1 Poptávka zaměstnavatelů po pracovní síle a volná pracovní místa	41
4.2 Výše mezd.....	44
4.3 Problémové skupiny na trhu práce	45
4.4 Velikost a délka poskytování podpory v nezaměstnanosti	46

4.5	Aktivní politika zaměstnanosti	46
4.6	Pandemie COVID-19	47
5	Příčiny a důsledky nezaměstnanosti ve Středočeském kraji.....	48
5.1	Diference mezi okresy	48
5.1.1	Nerovnoměrné rozmístění zaměstnavatelů	48
5.1.2	Dopravní spojení	48
5.2	Sociálně slabé skupiny obyvatel.....	49
5.3	Strukturální charakter volných pracovních míst a uchazečů o zaměstnání	49
5.4	Omezení trhu práce.....	50
5.5	Vlastní doporučení na zlepšení zaměstnanosti ve Středočeském kraji.....	51
	Závěr.....	53
	Seznam použitých zdrojů.....	54
	Seznam tabulek.....	56
	Seznam obrázků	57
	Seznam použitých zkratk.....	58
	Abstrakt	
	Abstract	

Úvod

Nezaměstnanost je makroekonomický ukazatel, jehož úroveň se obyvatel země dotýká nejvíce. Jedná se o stav, kdy vlivem určitých faktorů, část ekonomicky aktivního obyvatelstva nemá práci. Obecně lze označit za nezaměstnaného toho, kdo chce a je schopen pracovat, aktivně práci hledá, ale je bez práce.

V mé bakalářské práci s názvem „Současná nezaměstnanost v ČR, příčiny a důsledky“ se zaměřím na vývoj, příčiny a dopady nezaměstnanosti ve Středočeském kraji. Aktuální vývoj nezaměstnanosti v kraji bude sledován v období 2017-2020.

Bakalářskou práci rozdělím do pěti kapitol. V první kapitole teoreticky vymezím pojem nezaměstnanost. Z důvodu přímé souvislosti vysvětlím i problematiku trhu práce a politiku zaměstnanosti.

V druhé kapitole se budu zabývat uvedením do vývoje nezaměstnanosti v České republice a porovnáním nezaměstnanosti Středočeského kraje s ostatními kraji České republiky.

Samotné analýze nezaměstnanosti ve Středočeském kraji se budu věnovat ve třetí kapitole, kde nejdříve uvedu charakteristiku kraje. Popíšu zde strukturu nezaměstnaných v kraji a vývoj podílu nezaměstnaných osob v okresech Středočeského kraje, na což navážu specifikací ohrožených regionů.

Ve čtvrté kapitole budu definovat faktory, které ovlivňují míru nezaměstnanosti ve Středočeském kraji. Bude popsáno působení poptávky zaměstnavatelů po pracovní síle a volná pracovní místa, výše mezd, problémové skupiny na trhu práce, velikost a délka poskytování podpory, aktivní politika zaměstnanosti a pandemie COVID-19.

V poslední páté kapitole rozeberu na základě analýzy nezaměstnanosti a faktorů ovlivňujících míru nezaměstnanosti ve Středočeském kraji příčiny a důsledky nezaměstnanosti. V závěru kapitoly uvedu doporučení, která by mohla pomoci ke zlepšení zaměstnanosti ve Středočeském kraji.

Cíl a metodika zpracování

Hlavním cílem bakalářské práce je nalézt příčiny a důsledky nezaměstnanosti ve Středočeském kraji. K dosažení hlavního cíle bakalářské práce jsou definovány dílčí cíle:

- porovnat nezaměstnanost ve Středočeském kraji s ostatními kraji ČR,
- zhodnotit vývoj nezaměstnanosti v okresech Středočeského kraje,
- specifikovat ohrožené regiony ve Středočeském kraji,
- určit faktory ovlivňující míru nezaměstnanosti ve Středočeském kraji,
- navrhnout doporučení na zlepšení zaměstnanosti ve Středočeském kraji.

Pro získání podkladu k sepsání bakalářské práce bude prostudována odborná literatura. Na základě toho bude zpracována teoretická část práce.

V praktické části práce budou data sbírána sekundárně. Konkrétně pro analýzu nezaměstnanosti ve Středočeském kraji, která obsahuje charakteristiku kraje a vývoj podílu nezaměstnaných osob budou data čerpána z internetového zdroje Českého statistického úřadu. Pro popsání struktury nezaměstnaných osob a informace o aktivní politice zaměstnanosti budou data získána z internetového portálu Ministerstva práce a sociálních věcí a Úřadu práce České republiky.

Data budou uspořádána do tabulek a znázorněna v grafech. Dále budou rozdělena do jednotlivých kapitol, kde budou analyzována a vyhodnocena.

1 Charakteristika pojmu nezaměstnanost

Co za nezaměstnaností stojí? Je to především kombinace dynamiky lidského hledání a nedokonalosti na trhu práce. Nezaměstnanost je projevem nerovnováhy mezi poptávkou po práci a nabídkou práce ve smyslu převisu nabízené práce. (Samuelson & Nordhaus, 2013)

Pro teoretické vymezení velmi širokého pojmu nezaměstnanost v této kapitole přiblížím trh práce, na kterém nezaměstnanost vzniká. Dále vysvětlím, kdo je zaměstnaný a nezaměstnaný. Definuji druhy nezaměstnanosti, měření nezaměstnanosti, příčiny jejího vzniku a dopady. V poslední části kapitoly se zaměřím na politiku zaměstnanosti.

1.1 Trh práce

Trh práce charakterizuje poptávka po práci a nabídka práce. Je to prostor, kde dle Holmana (2016, s. 270) „existuje konkurence na straně poptávky i na straně nabídky, což znamená, že práci poptává mnoho firem a nabízí ji mnoho lidí“. Pracovní trh je propojen s tržní ekonomikou, kde se podobně jako služby a výrobky prodává a kupuje práce (mzda je směněna za čas a kvalifikaci pracovníků).

Poptávka po práci

Poptávka všech firem, tedy součet individuálních poptávek, tvoří v dané ekonomice tržní poptávku po práci. Vyplývá z rozhodování firem, které vyrovnávají mzdu s mezním produktem práce. (Holman, 2016)

Nabídka práce

Samuelson & Nordhaus (2013, s. 251) definují nabídku práce následovně: „Nabídka práce je množství hodin, po které je populace ochotna věnovat se výdělečné činnosti“. Tedy nabídka práce je závislá na rozhodování člověka, zda pracovat či nepracovat.

Rovnováha na trhu práce

Kdyby se poptávané množství práce rovnalo nabízenému množství práce, nastal by na trhu práce stav rovnováhy a nulové nezaměstnanosti. Takového stavu v praxi nelze dosáhnout, ale je cílem se k němu přibližovat.

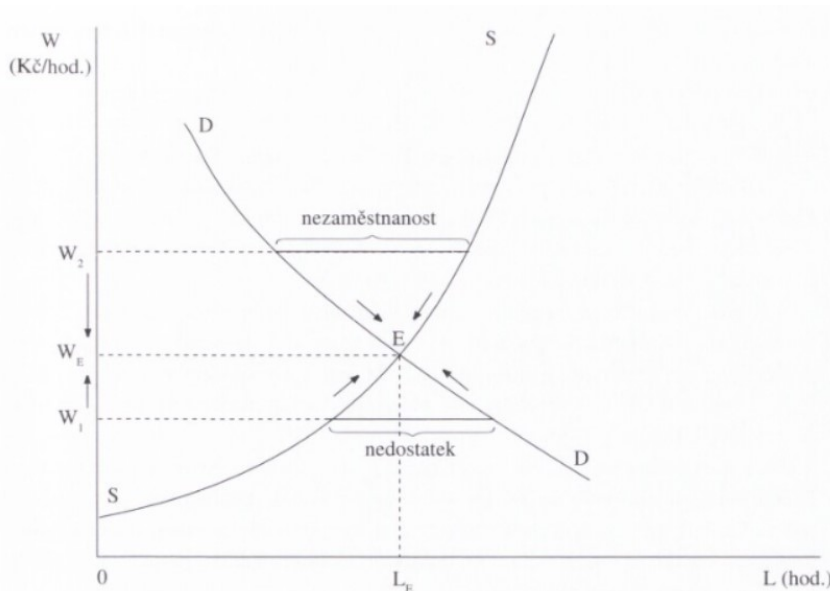
Pokud firmy na trhu práce nenacházejí takové množství práce, jaké by chtěly, jedná se o nedostatek práce. To a konkurence mezi firmami vede firmy ke zvyšování mezd

na což lidé reagují zvyšováním nabízeného množství práce a firmy začnou poptávané množství snižovat, spolu s čímž ustane růst mezd. Trh se dostane do rovnováhy, kdy se nabízené množství rovná poptávanému. (Holman, 2016)

Naopak může na trhu práce vzniknout přebytek, tj. nezaměstnanost. V takovém případě působí mezi lidmi hledajícími práci konkurence, která tlačí mzdu dolů až ke zmizení nezaměstnanosti. (Holman, 2016)

Stav rovnováhy na trhu práce znázorňuje obrázek 1, kde rovnováha nastává v bodě E v průsečíku tržní poptávky po práci (D) a tržní nabídky práce (S) při rovnovážné mzdové sazbě.

Obr. 1: Rovnováha na trhu práce



Zdroj: Holman (2016, s. 271)

Trh práce je tedy prostor, kde při přebytku práce vzniká nezaměstnanost, které se budu dále věnovat.

1.2 Nezaměstnanost

Již víme, jak komplexní problém nezaměstnanost vzniká a nyní určíme, koho můžeme považovat za zaměstnaného a nezaměstnaného. Následovat budou podkapitoly druhy nezaměstnanosti, měření nezaměstnanosti, příčiny a důsledky.

Zaměstnaní

Osoby patnáctileté a starší, které mají bydliště ve sledovaném území a v průběhu referenčního týdne pracovaly za mzdu, plat či jinou odměnu alespoň 1 hodinu nebo měly formální vztah k zaměstnání, se považují za zaměstnané. Mezi zaměstnané osoby jsou tedy podle mezinárodní metodiky zahrnovány:

- osoby pracující ve vlastní nebo jiné firmě,
- profesionální příslušníci armády,
- osoby na mateřské dovolené, které před nástupem pracovaly. (Český statistický úřad, 2021c)

Nezaměstnaní

Obdobně jako zaměstnané lze nezaměstnané určit podle mezinárodní metodiky, která za nezaměstnané považuje osoby patnáctileté a starší, bydlící na sledovaném území, které v průběhu doby pozorování splňovaly zároveň následující podmínky Mezinárodní organizace práce:

- nebyly zaměstnané,
- byly připraveny k nástupu do práce, tj. byly k dispozici okamžitě nebo nejpozději do 14 dnů pro výkon zaměstnání,
- v průběhu posledních 4 týdnů hledaly aktivně práci. (Český statistický úřad, 2021c)

Mezi nezaměstnané patří i osoby, které práci již našly, ale nástup je stanoven na pozdější dobu (nejpozději do 3 měsíců). (Český statistický úřad, 2021c)

Ekonomicky aktivní a neaktivní obyvatelstvo

Ekonomicky aktivní obyvatelstvo (pracovní sílu) tvoří dohromady zaměstnaní a nezaměstnaní. Osoby, které jsou v produktivním věku a nelze je zařadit ani do jedné z těchto skupin (studenti, lidé v domácnosti, zdravotně postižení) jsou ekonomicky neaktivní obyvatelstvo. (Jurečka, 2013)

Uchazeči o zaměstnání

- Úřad práce eviduje neumístěné uchazeče o zaměstnání. Jsou to osoby trvale bydlící v příslušné oblasti, které nejsou v pracovním vztahu a požádaly úřad práce

o zprostředkování vhodného zaměstnání. Data o neumístěných uchazečích zpracovává Ministerstvo práce a sociálních věcí. (Český statistický úřad, 2021c)

- Dosažitelní uchazeči o zaměstnání jsou podle Ministerstva práce a sociálních věcí takový uchazeči, kteří „mohou bezprostředně nastoupit do zaměstnání při nabídce vhodného pracovního místa“, tedy neexistuje žádná objektivní překážka pro přijetí zaměstnání. (Český statistický úřad, 2021c)

Dochází k různým stavům nezaměstnanosti, kdy lze rozlišit a konkretizovat i její různé druhy.

1.2.1 Druhy nezaměstnanosti

Nejdříve rozliším nezaměstnanost podle délky trvání na dlouhodobou a krátkodobou, podle volby na dobrovolnou a nedobrovolnou. Dále nezaměstnanost můžeme dělit podle příčin vzniku a jejich projevů na frikční, strukturální, cyklickou a sezónní.

Dlouhodobá a krátkodobá nezaměstnanost

Závažným společenským problémem se nezaměstnanost stává s vzrůstající délkou jejího trvání. Pokud lidé po dlouhou dobu nemohou najít vhodné pracovní místo, hrozí jim ekonomické potíže a propad životní úrovně, což vede ke spuštění problémů sociálních či psychologických. Ztráty se potom odrážejí i v ekonomice jako celku (nižší produkt, nižší daně, devalvace lidského kapitálu). (Brožová, 2003)

Délku nezaměstnanosti prodlužuje dlouhodobá i krátkodobá nepružnost trhu práce a rozdíl struktury poptávky a nabídky práce. Podle Mezinárodní organizace práce nazýváme nezaměstnanost dlouhodobou, pokud trvá déle než jeden rok. (Ouroda, 2004)

Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost

Můžeme se rozhodnout stát se nezaměstnanými vzhledem k aktuálním preferencím o příjmu, charakteristikách práce, volného času nebo rodinné zodpovědnosti. Dochází tak k dobrovolné nezaměstnanosti, což je považováno za rovnovážný druh nezaměstnanosti, kdy se trh vyčišťuje správným směrem. Samuelson & Nordhaus (2013, s. 598) uvádí „Všichni pracovníci, kteří chtějí pracovat při dané mzdě a pracovních podmínkách, pracují a všechny firmy, které by rády najaly pracovníky při dané kompenzaci za práci, je mohou snadno sehnat“. (Brožová, 2003; Samuelson & Nordhaus 2013)

V opačném případě jsou tu lidé, kteří chtějí nalézt práci a usilovně ji hledají, ale na trhu práce pro ně není vhodné volné pracovní místo, tedy jsou nedobrovolně nezaměstnaní. Bývají ochotni pracovat i za mzdu nižší, než která na trhu převládá, ale z důvodu existujících překážek pracovní místo nalézt nemohou (uzákonění minimální mzdy, odbory). Nedobrovolná nezaměstnanost může způsobovat nejen ekonomické potíže, ale také sociální a psychické problémy lidem, kteří se s ní nedokážou dostatečně vyrovnat. (Brožová, 2003)

Frikční nezaměstnanost

Frikční nezaměstnanost, která je někdy označována jako dočasná či fluktuální, vzniká v okamžiku, kdy se zaměstnaná osoba vzdá pracovního místa za účelem hledání jiného pracovního místa a není rozhodující z jakého důvodu. Mezi frikčně nezaměstnané patří i osoby nově vstupující na trh práce, kdy jde o dobu, v níž své první zaměstnání nacházejí. (Mareš, 2002)

Rozhodující je zde trvání nezaměstnanosti, což je determinováno časem potřebným pro vyhledání nového pracovního místa. Předpokládá se, že pokud zaměstnaná osoba dobrovolně mění pracovní místo, na trhu existují dobré podmínky pro nalezení zaměstnání. Za průměrnou délku frikční nezaměstnanosti je považována poměrně krátká doba, konkrétně do 3 měsíců. (Kotýnková & Němec, 2003)

Jedná se o druh nezaměstnanosti vznikající působením životního cyklu obyvatelstva. Ekonomice je spíše prospěšná, protože lidé se hledáním odpovídajícího zaměstnání snaží optimálně alokovat svou pracovní sílu, což pomáhá zvyšovat společenskou efektivnost. (Jurečka, 2013)

Strukturální nezaměstnanost

Pokud nastane na trhu nesoulad kvalifikační struktury práce nabízené a poptávané, vzniká strukturální nezaměstnanost. Dvě hlavní příčiny jejího vzniku jsou změna struktury ekonomiky, která může nastat v celkovém měřítku nebo pouze v některých regionech a technický pokrok, kdy dochází k nahrazování lidské práce stroji. (Jurečka, 2013)

Nastává v případě strukturální nerovnováhy mezi povoláními nebo regiony, z důvodu růstu jednoho odvětví na úkor druhého. Když nabídka pracovních sil je vyšší než poptávka v uvedené struktuře a osoby hledající práci nejsou dostatečně mobilní, aby

na jiných trzích práce (v jiném odvětví, profesi, regionech) práci našly. (Samuelson & Nordhaus, 2013)

Může také dojít k rozpadu neefektivních podniků a institucí např. eliminace starých odvětví, to má za následek mizení povolání. Nastává změna odvětvové a územní struktury ekonomiky, ke které je většinou obtížné se přizpůsobit. (Mareš, 2002)

Dostupná místa je často obtížné sladit s předpoklady uchazečů, proto bývá strukturální nezaměstnanost spíše dlouhodobého charakteru. (Jurečka, 2013)

Indikátory pro strukturální nezaměstnanost jsou:

- vysoký počet volných pracovních míst a zároveň vysoký počet nezaměstnaných osob,
- růst průměrné délky trvání nezaměstnanosti spolu s růstem času neobsazenosti pracovních míst. (Kotýnková & Němec, 2003)

Za hlubší příčiny výskytu strukturální nezaměstnanosti je považováno:

- prostorová imobilita pracovních sil (vedoucí k regionální nezaměstnanosti),
- růst nabídky pracovních sil podmíněný ekonomickými nebo politickými příčinami (imigranti, demografické vlny),
- pokles poptávky po pracovních silách v důsledku
 - technických a technologických změn
 - pokles konečné poptávky
 - určité kvalifikace. (Kotýnková & Němec, 2003)

Různá opatření, která ke snížení nezaměstnanosti přispějí jsou flexibilní mzdový systém, pomoc při začlenění osob na pracovní místa, zvýšení mobility pracovních sil nebo mzdové dotace. (Kotýnková & Němec, 2003)

Cyklická nezaměstnanost

Podle Kotýnkové & Němce (2003, s. 125) „Tento typ nezaměstnanosti vzniká tehdy, když makroekonomická poptávka po zboží a službách při daných mzdových sazbách a při dané produktivitě práce není postačující na zaměstnanost těch, kteří jsou schopni a ochotni

pracovat“. Vzniká tedy v okamžiku, kdy dochází k poklesu celkové poptávky po pracovní síle během poklesu hospodářského cyklu. (Samuelson & Nordhaus, 2013)

Důvodem jsou odbytové potíže, které jsou důsledkem nevyužití stávajících kapacit, kdy nedostatečná poptávka po zboží způsobí, že i poptávka po práci je ve vztahu k nabídce nedostatečná. (Mareš, 2002)

Příčinou je cyklický pohyb ekonomiky a délku jejího trvání ovlivňuje délka aktuálního ekonomického cyklu. Hlavním negativním důsledkem je, že postihuje plošně celou ekonomiku. (Jurečka, 2013)

Sezónní nezaměstnanost

V odvětvích, kde výroba závisí na počasí, vzniká sezónní nezaměstnanost. Jedná se o odvětví lesnictví, rybolovu, stavebnictví, povrchové těžby nerostných surovin či zemědělství. Tento druh nezaměstnanosti se objevuje také v odvětvích zpracovatelských, které navazují na tuto výrobu, jako je cukrovarnický nebo konzervářský průmysl. (Kotýnková & Němec, 2003)

Sezónní nezaměstnanost bývá pravidelná a krátkodobá, často se jedná o výkyvy v průběhu roku. (Mareš, 2002)

1.2.2 Měření nezaměstnanosti

Nezaměstnanost a objem pracovní síly patří mezi nejlépe zpracovaná a nejúplnější národohospodářská data, která jsou sbírána dotazováním náhodného výběru obyvatelstva.

Absolutním číslem lze vyjádřit počet osob bez práce, ale z absolutního čísla se nedovíme, jestli ho můžeme považovat za hodně nebo málo. Proto se standardně užívá k měření nezaměstnanosti ukazatel vyjádřen relativně.

Dříve byl používán ukazatel míry registrované nezaměstnanosti, který poměřoval všechny dosažitelné uchazeče o zaměstnání k ekonomicky aktivním osobám. Od ledna 2013 Ministerstvo práce a sociálních věcí přešlo na základě dohody s Českým statistickým úřadem na nový ukazatel, kterým je podíl nezaměstnaných osob. Již od ledna 2013 jsou tedy hodnoty zveřejňovány pouze podle nového ukazatele. (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2021d)

Podíl nezaměstnaných osob

Ukazatel podíl nezaměstnaných osob není srovnatelný s mírou registrované nezaměstnanosti, protože vyjadřuje podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15-64 let ze všech obyvatel ve stejném věku.

$$p = \frac{U}{P} * 100 \quad (1)$$

kde: p ... podíl nezaměstnaných osob,

U ... počet dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15-64 let,

P ... počet všech obyvatel ve věku 15-64 let.

(Český statistický úřad, 2021b)

Míra ekonomické aktivity

Míra ekonomické aktivity vyjadřuje podíl pracovní síly (zaměstnaných a nezaměstnaných) na počtu všech osob ve věku 15-64 let.

$$a = \frac{A}{P} * 100 \quad (2)$$

kde: a ... míra ekonomické aktivity v %,

A ... počet ekonomicky aktivních osob.

(Český statistický úřad, 2021b)

Míra zaměstnanosti

Míra zaměstnanosti je podíl počtu zaměstnaných na počtu všech osob 15letých a starších.

$$e = \frac{E}{A} * 100 \quad (3)$$

kde: e ... míra zaměstnanosti v %,

E ... počet zaměstnaných osob.

(Český statistický úřad, 2021b)

Instituce zabývající se nezaměstnaností

- Český statistický úřad
 - V České republice míry nezaměstnanosti přepočítává Český statistický úřad. V časové řadě jsou přepočítány veškeré údaje o zaměstnanosti a nezaměstnanosti z výběrového šetření pracovních sil v metodice

odpovídající platným definicím Eurostatu a doporučením Mezinárodní organizace práce. (Český statistický úřad, 2021b)

- Ministerstvo práce a sociálních věcí
 - Mezi hlavní kompetence ministerstva práce a sociálních věcí patří především sociální politika (sociální služby a sociální dávky), sociální pojištění (důchody, nemocenské) a zaměstnanost (trh práce, podpora zaměstnanosti, zahraniční zaměstnanost).
 - Má pod sebou podřízené organizace, jako jsou Úřad práce České republiky a Česká správa sociálního zabezpečení. (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2019)
- Úřad práce
 - Úkolem úřadů práce je sledování a hodnocení stavu na trhu práce, zpracování koncepce vývoje zaměstnanosti v určeném územním obvodu, přijímání opatření k ovlivnění nabídky a poptávky na trhu práce. Dále poskytnutí služeb souvisejících se zaměstnaností občanů a zaměstnavatelů. (Kotýnková & Němec, 2003)

1.2.3 Příčiny nezaměstnanosti

Znalost trhu práce předpokládá identifikaci struktury, rozsahu i příčiny nezaměstnanosti. Podle odlišnosti reálného trhu práce od ideálního, můžeme považovat za příčiny nezaměstnanosti vliv minimální mzdy, odbory spolu s kolektivním vyjednáváním či působení efektivní mzdy.

Zákon o minimální mzdě

Minimální mzda se dotýká především nejméně kvalifikovaných a nezkušených pracovníků. Pokud zákon o minimální mzdě stanovuje výši mzdy nad rovnováhu, zvyšuje množství nabízené práce a snižuje množství poptávané práce, tak vznikne přebytek pracovních sil, tedy nezaměstnanost. (Mankiw, 1999)

Zaměstnavatelé musejí vyplácet všem pracovníkům alespoň stanovenou minimální mzdu a zaměstnancům s nižší kvalifikací hrozí propouštění. Tito lidé s nízkou kvalifikací nejsou schopni si najít nové zaměstnání a stávají se nezaměstnanými, často dlouhodobě. (Jurečka, 2013)

Odbory a kolektivní vyjednávání

Odbory vyjednávají mzdu a pracovní podmínky zaměstnanců se zaměstnavateli. Jsou sdružením pracovníků, kteří vyjednávají skupinově, kdy usilují o lepší pracovní podmínky, vyšší platy či prémie. Jednání o podmínkách mezi odbory a zaměstnavateli se označuje za kolektivní vyjednávání. Pokud se odborům podaří mzdu zvýšit až nad rovnovážnou úroveň, dojde ke zvýšení množství nabízené práce a snížení množství práce poptávané, což vede k nezaměstnanosti. (Mankiw, 1999)

Efektivní mzda

Podobně jako v předchozích dvou případech je i zde způsobena nezaměstnanost mzdou. Ale s rozdílem, že minimální mzda i odbory nedovolí firmám mzdy snížit ani za předpokladu přebytku pracovní síly na trhu práce. Podle teorie efektivních mezd je výroba ve firmě efektivnější, pokud firma vyplácí vyšší mzdy než rovnovážné. Firmy ji vyplácí za účelem zvýšení produktivity svých pracovníků. Pro teorii efektivní mzdy existují čtyři vysvětlení:

- Zdraví pracovníků
 - Jedná se o vztah mezi zdravím a výkonností pracovníka. Pracovníci s vyšší mzdou se lépe stravují, méně marodí a jsou produktivnější. S vyšší výkonností pracovníků se zvyšuje zisk firmy. (Mankiw, 1999)
- Fluktuace pracovníků
 - Firma nabízí vyšší mzdu, aby zabránila odchodu pracovníka. Protože zkušený pracovník je více výkonný než nový pracovník, nemluvě o nákladech na najmutí a zaškolení nových pracovníků. (Mankiw, 1999)
- Pracovní úsilí pracovníků
 - V souvislosti mezi pracovním úsilím pracovníka a mzdou, jsou pracovníci motivováni k lepším pracovním výsledkům vyšší mzdou. Podávají lepší výkon, protože nechtějí o dobře placenou práci přijít. (Mankiw, 1999)
- Kvalita pracovníků
 - Firma vyšší mzdou láká kvalitnější uchazeče o nabízená pracovní místa a tím eliminuje škody, které by mohl napáchat nekompetentní pracovník. (Mankiw, 1999)

1.2.4 Důsledky nezaměstnanosti

Vysoká nezaměstnanost vytváří problém, který působí na hospodářství v podobě ztráty cenných zdrojů, i na společnost, které přináší potíže spjaté s poklesem příjmu. Pokud je nezaměstnanost vysoká, je nízký výkon hospodářství, což se promítne do nákladů a postojů lidí i do jejich rodinného života. (Samuelson & Nordhaus, 2013)

Hospodářský dopad

V období vysoké nezaměstnanosti vznikají vysoké hospodářské ztráty, kdy v momentu zvýšení nezaměstnanosti ekonomika proplýtvává zboží a služby, které mohl nezaměstnaný člověk vyrobit. (Samuelson & Nordhaus, 2013)

Nezaměstnaní tedy nevytvářejí hrubí domácí produkt, výrobní faktory nejsou využívány optimálně a státní rozpočet zasahuje zvýšené nároky na vyplácení podpor i absence daňových příjmů. (Šimek, 2007)

Společenský dopad

Období nezaměstnanosti, především dlouhotrvající a nedobrovolné, přináší psychické a společenské strádání, s čímž souvisí vznik osobní i rodinné ekonomické nejistoty, ztráta získaných pracovních návyků a dovedností, omezení sociálních kontaktů a postupně dochází k rozpadu integrity osobnosti. (Buchtová, Šmajš & Boleloucký, 2013)

Být nezaměstnaný neznamená jen nemít práci a životní prostředky z ní odpovídající, ale i vyloučení z profesního společenství, získání nevýhodného sociálního statusu či vyloučení z plného občanství. Finanční tíseň brání k uspokojování potřeb určitou úrovní spotřeby zboží, to vede ke konfliktu s morálním závazkem udržení určité spotřeby a životního standardu. S tím vznikají i problémy s participací, kdy nezaměstnaná osoba i společnost chápe ztrátu zaměstnání podobně jako být negramotný, neschopný, ponížený. Takový člověk získává pocit, že nikam nepatří a nemá nic chtít, což mu hledání nového pracovního místa neulehčuje. (Mareš, 2002; Buchtová a kol., 2013)

Dalším problémem jedince může být vyvolání chronické dezorganizace života, duševní deprese, kriminální delikty, nadměrné pití alkoholu, užívání drog či jiné destruktivní jednání, což při vysoké nezaměstnanosti působí i na celou společnost. Ve společnosti může dojít ke krizi hodnot, úpadku úcty k autoritám, krizi rodiny, alkoholismu nebo kriminalitě. (Mareš, 2002; Buchtová a kol., 2013)

1.3 Politika zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti je jednou z hlavních cest, jak snižovat nezaměstnanost a její důsledky. Aktivní politiku zaměstnanosti v České republice zabezpečuje Ministerstvo práce a sociálních věcí společně s úřady práce, snaží se především o snižování nezaměstnanosti a doby hledání pracovního místa. Úřad práce má dále na starosti eliminaci negativních dopadů nezaměstnanosti, a to formou poskytování informací a vyplácení podpor. (Jurečka, 2013)

Eliminace dopadu nezaměstnanosti spravovaná úřadem práce má podobu systému pojištění v nezaměstnanosti (podpory v nezaměstnanosti) a systému státní pomoci v nezaměstnanosti (dávky sociální pomoci).

V České republice se výše podpory v nezaměstnanosti stanovuje z průměrného čistého měsíčního výdělku z posledního ukončeného zaměstnání nebo vyměřovacího základu (na měsíc) po dobu prvních dvou měsíců 65 %, dalších dvou 50 % a po zbytek doby 45 %. Výše podpory je dále omezena maximální výší, která činí 0,58násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za dané období. (Úřad práce, 2019a)

Délka poskytování podpory se odvíjí od věku uchazeče o zaměstnání, kdy do 50 let je délka podpory 5 měsíců, od 50 do 55 let se jedná o délku 8 měsíců a nad 55 let v délce 11 měsíců. (Úřad práce, 2019a)

Jedná se o podporu pracovníků, která pomáhá překlenout období mezi ztrátou pracovního místa a vyhledáním nového pracovního místa. Tímto jsou tlumeny nepříznivé dopady nezaměstnanosti, což snižuje úsilí pracovníků si pracovní místo vyhledat. (Brožová, 2003)

Dávky sociální pomoci nezávisí na dřívějším výdělku (garantují minimální úroveň příjmů), jsou vázány na tzv. sociální potřebnost a poskytování bývá rovněž časově omezeno. (Brožová, 2003)

Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti odstraňuje bariéry, které omezují osoby ve vstupu na trh práce a svým způsobem patří do tzv. systému záchranné sociální sítě. Jejím hlavním cílem je vytváření souladu mezi poptávkou a nabídkou pracovních míst. Nástroje a opatření aktivní politiky má na starosti úřad práce, který jimi poskytuje

zaměstnavatelům podporu formou různých příspěvků. Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti jsou následující:

- **Společensky účelná pracovní místa**

- Vyhrazená zaměstnavatelem

- Jedná se o uvolněná pracovní místa, která se mají obsadit konkrétním uchazečem o zaměstnání z evidence úřadu práce. Lze poskytovat příspěvek až do výše skutečných vynaložených prostředků na mzdy zaměstnance, který byl přijat na takto vyhrazené místo, a to až po dobu 24 po sobě jdoucích kalendářních měsíců. (Úřad práce, 2021a)

- Nově zřízená zaměstnavatelem

- V tomto případě se jedná o nová pracovní místa, vytvořená pro uchazeče o zaměstnání z evidence úřadu práce. Příspěvek lze použít na pořízení nezbytně nutného vybavení nového pracovního místa a poskytován je formou jednorázového příspěvku. (Úřad práce, 2021a)

- **Veřejně prospěšné práce**

- Úřad práce (2021a) je definuje jako „časově omezené pracovní příležitosti spočívající zejména v méně kvalifikovaných pracích při údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo v jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí, státních nebo jiných obecně prospěšných institucí“. Taková místa jsou vytvářena zejména obcemi, městy či institucemi, které se zabývají vzděláním, kulturou, školstvím, ochranou zdraví, životního prostředí, náboženskou či sportovní činností. (Úřad práce, 2021a)
- Příspěvek je poskytován až do výše skutečně vynaložených prostředků na mzdy na zaměstnance včetně pojistného a příspěvků. Zaměstnavatel může pracovní příležitost vytvářet nejdéle 24 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, i opakovaně. (Úřad práce, 2021a)

- **Rekvalifikace zaměstnanců**

- Zaměstnavatelům provádějícím rekvalifikaci zaměstnanců, kteří jsou ohroženi ztrátou zaměstnání v zájmu dalšího uplatnění u stávajícího

zaměstnavatele, může úřad práce hradit náklady spojené s touto činností, a to částečně i plně. (Úřad práce, 2021a)

- Alternativou jsou vzdělávací aktivity realizované prostřednictvím projektů spolufinancovaných Evropským sociálním fondem. Zde lze získat úhradu nákladů na vzdělávání a úhradu mzdových nákladů v době účasti na vzdělávání. (Úřad práce, 2021a)

- **Evropský sociální fond**

- Další možností pro uchazeče jsou projekty spolufinancované Evropským sociálním fondem a státním rozpočtem České republiky. Jedná se o ucelené programy, které jsou zpravidla určeny pro konkrétní skupinu s cílem pomoci jí získat zaměstnání. (Úřad práce, 2021a)

2 Nezaměstnanost v České republice

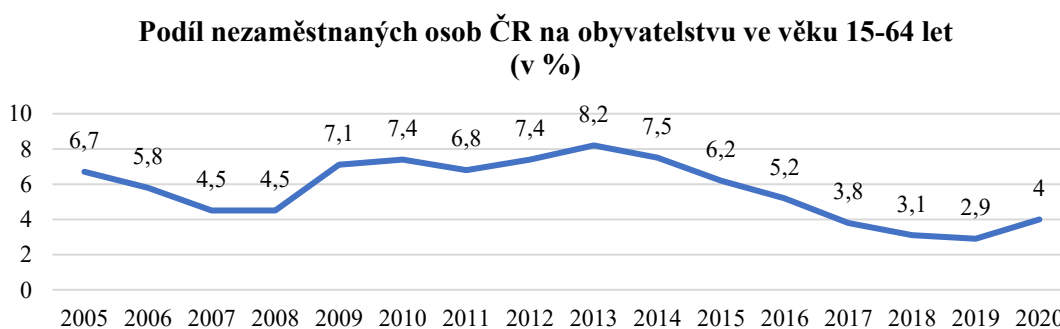
V této kapitole se budu krátce zabývat vývojem nezaměstnanosti v České republice a porovnám nezaměstnanost v krajích České republiky, kde se zaměřím na Středočeský kraj.

2.1 Vývoj nezaměstnanosti v ČR

Na obrázku 2 uvádím graf, kde je znázorněn vývoj podílu nezaměstnaných osob v České republice na obyvatelstvu ve věku 15-64 let v letech 2005 až 2020. Vidíme zde, že do roku 2008 měl vývoj podílu nezaměstnaných osob klesající tendenci, v roce 2008 se pokles podílu nezaměstnaných osob zastavil a v roce 2009 prudce vzrostl. V následujících letech byla nezaměstnanost poměrně vysoká. V tomto období, kdy byl zaznamenán růst nezaměstnanosti, zahrála významnou úlohu celosvětová ekonomická krize.

Lze konstatovat, že nezaměstnanost kopíruje hospodářský cyklus a na vývoj reaguje poměrně rychle. Vrchol krize v roce 2013 vystřídal opětovný pokles podílu nezaměstnaných osob a docházelo k růstu ekonomické aktivity i zaměstnanosti. V roce 2019 dosáhl podíl nezaměstnaných osob v zemi nejnižší hodnoty 2,9 %, což v roce 2020 vystřídal růst nezaměstnanosti.

Obr. 2: Vývoj podílu nezaměstnaných osob v České republice



Zdroj: Český statistický úřad (2021a), zpracováno autorkou

Nezaměstnanost v České republice je z územního hlediska nerovnoměrně rozložena, proto ji v následující kapitole přiblížím podle krajů. Jelikož je cílem mé práce zmapovat nezaměstnanost, její příčiny a dopady ve Středočeském kraji, zaměřím se na Středočeský kraj ve srovnání s ostatními kraji České republiky.

2.2 Porovnání nezaměstnanosti Středočeského kraje s kraji ČR

Nezaměstnanost v krajích České republiky a její vývoj v letech 2014 až 2020 je možné sledovat podle ukazatele podílu nezaměstnaných osob níže v tabulce 1. Vidíme, že kraje mají v podstatě podobný trend vývoje. Do konce roku 2017 podíly nezaměstnaných osob v rámci všech krajů výrazně klesají, v roce 2018 pokles již zpomaluje, dále v roce 2019 jeho výše spíše stagnuje a v roce 2020 následuje nárůst nezaměstnanosti.

Do roku 2020 nejsou mezi jednotlivými kraji zaznamenány žádné výrazné výkyvy, ale na růst nezaměstnanosti v tomto roce jsou již reakce rozdílné. I když lze sledovat nárůst výše podílů ve všech krajích, tak nejvýraznější růst zaznamenávají Karlovarský kraj a Hlavní město Praha.

Pokud zde hodnoty podílu nezaměstnaných osob porovnáme, tak dlouhodobě jednu z nejvyšších nezaměstnaností vykazuje Ústecký kraj, jehož podíl nezaměstnaných osob byl do roku 2017 nejvyšší. V tomto roce ho vystřídal nejvyšším podílem nezaměstnaných osob Moravskoslezský kraj a v roce 2020 se ke krajům s vysokou nezaměstnaností přidal také kraj Karlovarský.

V Ústeckém kraji je vyšší nezaměstnanost důsledkem poklesu těžby uhlí, restrukturalizace podniků a útlumem výroby i zemědělství. V Moravskoslezském kraji přináší problémy především odvětvová struktura a v Karlovarském kraji, kde je nejvýznamnějším odvětvím cestovní ruch, mělo vysoký vliv v roce 2020 omezení služeb spolu s omezením pohybu osob.

Dle očekávání byla v minulosti dlouhodobě nejnižší výše podílu nezaměstnaných osob v Praze. To se změnilo v roce 2020, kdy zde výše podílu výrazně vzrostla a Praha se ocitla z hlediska nejnižší nezaměstnanosti mezi kraji České republiky na sedmém až osmém místě společně se Středočeským krajem. Pro Středočeský kraj to, na rozdíl od Prahy, nebyl nijak výrazný skok. V tabulce 1 můžete pozorovat, že se dlouhodobě v rámci krajů České republiky pohybuje na pátém až sedmém místě.

Vím, že poměrně velké množství lidí si dlouhodobě těsnou blízkost Středočeského kraje s Prahou, spojuje s tím, že by nezaměstnanost ve Středočeském kraji měla být jednou z nejnižších. Samozřejmě mohu s jistotou říct, že blízkost Prahy má na nezaměstnanost ve Středočeském kraji pozitivní vliv. Jelikož Praha nabízí dlouhodobě velké množství pracovních míst a okraj Středočeského kraje nabízí Praze vhodné pozemky

pro průmyslové zóny a obchodní centra, kde lze zaměstnat velké množství obyvatelstva kraje. Bohužel se tato výhodná poloha kraje projevuje pouze v některých regionech Středočeského kraje. Podobně jako v celé České republice se ve Středočeském kraji objevují velké rozdíly z územního hlediska, tudíž i když jsou na území kraje mikroregiony s velmi nízkou nezaměstnaností, ve výsledku tyto rozdíly kraj staví v porovnání s ostatními kraji na již zmíněné osmé místo ze čtrnácti krajů České republiky.

Tab. 1: Nezaměstnanost v krajích České republiky

Kraj	Podíl nezaměstnaných osob k 31. 12. (v %)						
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Praha	5,0	4,2	3,4	2,3	1,9	1,9	3,5
Středočeský	6,4	5,4	4,3	3,2	2,6	2,4	3,5
Jihočeský	6,2	5,1	4,3	3,1	2,4	2,3	3,2
Plzeňský	5,7	4,6	3,6	2,6	2,1	2,3	3,4
Karlovarský	8,2	7,1	5,5	3,5	2,9	2,7	5,5
Ústecký	10,7	8,9	7,8	5,4	4,5	3,9	5,5
Liberecký	7,7	6,4	5,2	3,8	3,2	3,0	4,1
Královéhradecký	6,4	5,0	3,8	2,7	2,3	2,4	3,1
Pardubický	6,2	5,1	4,0	2,8	2,2	2,2	2,9
Vysočina	7,4	6,2	5,2	3,8	3,0	2,7	3,3
Jihomoravský	8,3	7,0	6,1	4,6	3,9	3,5	4,6
Olomoucký	8,8	7,0	5,9	4,4	3,4	2,9	4,1
Zlínský	7,4	6,0	4,9	3,4	2,6	2,4	3,2
Moravskoslezský	9,8	8,6	7,5	5,8	4,7	4,4	5,6

Zdroj: Český statistický úřad (2021a), zpracováno autorkou

Mám-li tedy nezaměstnanost ve Středočeském kraji porovnat s ostatními kraji v České republice, hodnotím ji za celý kraj jako dobrou a poměrně nízkou. Už jen proto, že podíl nezaměstnaných osob je dlouhodobě pod celorepublikovým průměrem. To ovšem neznamená, že zde neexistují problémy, ba naopak v některých regionech a mikroregionech dosahuje nezaměstnanost poměrně vysokých hodnot.

Myslím si, že Středočeský kraj disponuje celou řadou pozitivních předpokladů, díky kterým by nezaměstnanost mohla být nižší. Protože ve Středočeském kraji žiji a problém nezaměstnanosti se mě blíže dotýká, na problematiku trhu práce a nezaměstnanosti ve Středočeském kraji se zaměřím v následujících kapitolách mé práce.

3 Nezaměstnanost ve Středočeském kraji

Nejdříve charakterizují Středočeský kraj, kde se dozvíte důležitá specifika kraje. Následuje jedna z klíčových kapitol s vývojem nezaměstnanosti ve Středočeském kraji, v které jsou informace o struktuře nezaměstnaných a o nezaměstnanosti v okresech kraje. V poslední části kapitoly se věnují ohroženým regionům v kraji a blíže konkrétně nezaměstnanosti v okrese Kladno.

3.1 Charakteristika Středočeského kraje

Středočeský kraj se vyčleňuje ze skupiny zbývajících 13 krajů svou velikostí, počtem obyvatel i obcí. K 31. 12. 2019 je rozloha kraje 10 928 km². Kraj zabírá 13,9 % území a je největším krajem České republiky. Ke stejnému datu má Středočeský kraj 1 385 141 obyvatel a tvoří ho 12 okresů, jejichž přehled a základní údaje o nich znázorňuje níže tabulka 2. Rozlohou je největším okresem Příbram a nejmenším Praha-západ, nejlidnatější okres je Praha-východ, a naopak nejméně obyvatel žije v okrese Rakovník. Kraj se skládá z 1 144 obcí, z nichž má statut města 84 obcí a status městys 50 obcí. Největší počet obcí je v okresech Mladá Boleslav a Příbram, nejmenší v okrese Mělník. (Český statistický úřad, 2020b)

Tab. 2: Základní údaje o okresech Středočeského kraje

Okres	Stav k 31. 12. 2019				
	Rozloha (km ²)	Rozloha SK (v %)	Počet obyvatel	Hustota zalidnění (obyv./km ²)	Počet obcí
Benešov	1 475	13,5	99 414	67	114
Beroun	704	6,4	95 058	144	85
Kladno	720	6,6	166 483	231	100
Kolín	744	6,8	102 623	138	89
Kutná Hora	917	8,4	75 828	83	88
Mělník	701	6,4	109 302	156	69
Mladá Boleslav	1 023	9,4	130 365	127	120
Nymburk	850	7,8	100 886	119	87
Praha-východ	755	6,9	185 178	245	110
Praha-západ	580	5,3	149 338	257	79
Příbram	1 563	14,3	115 104	68	120
Rakovník	896	8,2	55 562	62	83

Zdroj: Český statistický úřad (2020b), zpracováno autorkou

Kraj leží uprostřed Čech, kde obklopuje Prahu a zároveň sousedí s většinou českých krajů. Tímto je významně ovlivněna ekonomická charakteristika kraje. Poloha kraje je díky vazbě s Prahou spolu s hustou dopravní sítí velmi výhodná. Naopak rozvoj kraje limituje nevyváženost vztahu s Prahou a absence správního centra v podobě krajského města.

Územím kraje vedou hlavní železniční i silniční tranzitní sítě. Dále krajem prochází $\frac{3}{4}$ délky v současné době jediné vodní cesty v České republice sloužící k vnitrostátní i mezinárodní přepravě, kterou je Labsko-vltavská vodní cesta.

Reliéf kraje není moc členitý. Sever s východem je rovinný, jih a jihozápad tvoří spíše vrchoviny s nejvyšším bodem v okrese Příbram na území brdských hřebenů (Tok 865 m n. m.).

V severovýchodní části kraje jsou vynikající přírodní podmínky pro zemědělskou výrobu, která je pro Středočeský kraj spolu s průmyslovou výrobou charakteristická. Stěžejní odvětví pro průmyslovou výrobu jsou letecký a automobilový průmysl, strojírenství, chemie a potravinářství. Dále je v kraji zastoupeno sklářství, strojírenství, keramika, polygrafie a výroba hraček. Zaznamenáno je odstoupení od dříve tradičních oborů těžby uhlí, ocelářství a kožedělného průmyslu. (Český statistický úřad, 2020b)

Středočeský kraj má jako každý jiný kraj své silné i slabé stránky, které vyplývají z výše popsaných charakteristik, podstatné uvádím níže.

Silné stránky kraje

- množství pracovních příležitostí vytvořených příznivou geografickou polohou;
- velká hustota dálnic, silnic a rychlostních komunikací;
- tradice a rozvinutost průmyslové výroby, oborová různorodost;
- růst sektoru služeb;
- ve vztahu k ostatním regionům dlouhodobě nižší nezaměstnanost.

Slabé stránky kraje

- rozdíly v rozložení ekonomických subjektů;
- konkurence Prahy (odchod kvalifikované pracovní síly a mladých lidí);
- nerovnovážná rozvinutost regionu;
- neexistence správního centra na území jeho regionu;
- nedostatek potřebné kvalifikované pracovní síly.

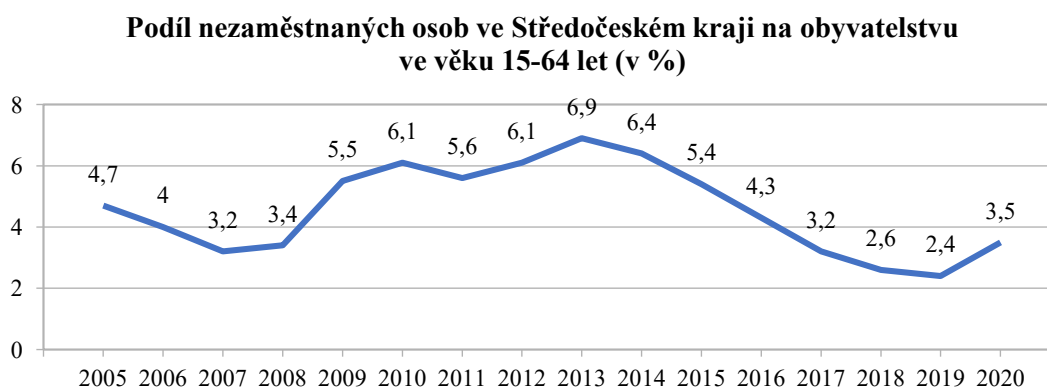
3.2 Vývoj nezaměstnanosti ve Středočeském kraji

Vývoj podílu nezaměstnaných osob ve Středočeském kraji v letech 2005 až 2020 je znázorněn na obrázku 3. Na první pohled je vidět, že vývoj nezaměstnanosti v kraji téměř kopíruje vývoj nezaměstnanosti v celé zemi. Opět vidíme krizi v letech 2009 až 2013. S rozdílem, že hodnoty nezaměstnanosti Středočeského kraje jsou dlouhodobě nižší než hodnoty celorepublikové.

Stejně jako v České republice v roce 2020 vzrostl i v kraji počet ekonomicky neaktivních osob a celková nezaměstnanost se meziročně zvýšila, lze s naprostou určitostí tvrdit, že na to mělo vliv omezení trhu práce a opatření související s pandemií COVID-19.

Postihnuty jsou zde především odvětví ubytování, stravování, pohostinství, a kulturní či zábavní činnosti. Naopak veřejná správa, stavebnictví, vzdělávání, zdravotnictví a sociální služby růst nezaměstnanosti nezaznamenávají. I tak za současné ekonomické krize s omezeními na trhu práce označuje Úřad práce Středočeského kraje situaci na trhu práce ve Středočeském kraji za stabilizovanou. (Český statistický úřad, 2020b)

Obr. 3: Vývoj podílu nezaměstnaných osob ve Středočeském kraji



Zdroj: Český statistický úřad (2021a), zpracováno autorkou

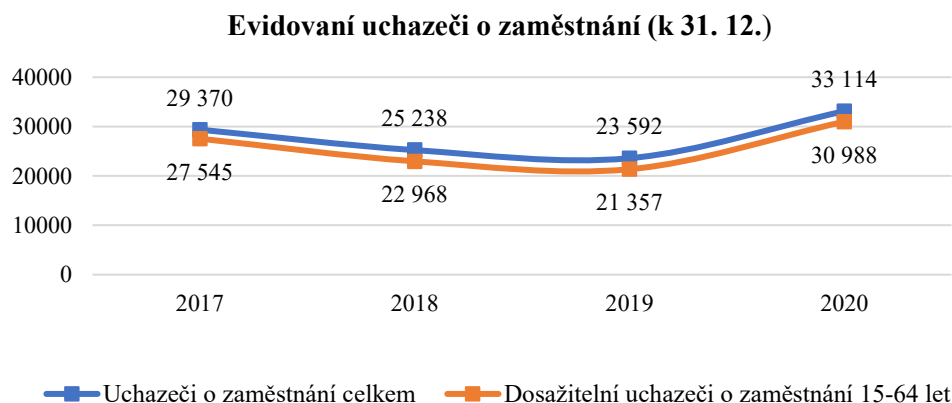
V této práci se dále zaměřím na období od roku 2017 po konec roku 2020. Volím tak, protože v roce 2017 již podíl nezaměstnaných osob dosahoval hodnot obdobně nízkých jako před krizí. Dle mého názoru je toto období pro vytvoření představy o rozložení nezaměstnanosti ve Středočeském kraji dostačující.

Než se začnu blíže věnovat vývoji nezaměstnanosti v období, které jsem výše specifikovala, je potřeba se zaměřit na strukturu nezaměstnaných v kraji, která má velký vliv na nezaměstnanost a popisují ji v následující podkapitole.

3.2.1 Struktura nezaměstnaných

V minulých letech sledovaného období se počet uchazečů o zaměstnání meziročně snižoval, v roce 2019 byl již pokles nižší a v roce 2020 počet uchazečů oproti roku 2019 výrazně vzrostl o 40,4 %. Údaje o počtu a vývoji uchazečů ve Středočeském kraji naleznete na obrázku 4.

Obr. 4: Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání ve Středočeském kraji



Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí (2021a), zpracováno autorkou

V jednotlivých okresech Středočeského kraje jsou ve vývoji počtu uchazečů o zaměstnání rozdíly. Pokud se zaměřím na rok 2020, byl nejvyšší absolutní meziroční nárůst zaznamenán v okrese Kladno (o 1 605 uchazečů, 41,1 %) a nejvyšší relativní nárůst v okrese Praha-západ (o 1 376 uchazečů, 89,6 %). (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2021a)

Dále rozdělím uchazeče o zaměstnání dle struktury do kategorií podle pohlaví, nejvyššího dosaženého stupně vzdělání, věkové struktury, délky nezaměstnanosti a klasifikace zaměstnání.

Podle pohlaví

Uchazeče o zaměstnání lze rozdělit na muže a ženy. I v tomto dělení zde opět docházelo v minulých letech ke snižování jejich počtu v obou kategoriích a v roce 2020 vzrostl počet uchazečů v zastoupení mužů i žen. Poměr mezi muži (48 %) a ženami (52 %) se nijak výrazně nemění a mezi evidovanými uchazeči mají ve Středočeském kraji dlouhodobě vyšší zastoupení ženy. (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2021a)

Podle nejvyššího dosaženého stupně vzdělání

Ve Středočeském kraji převažují z hlediska vzdělanostní struktury uchazeči, jejichž stupeň vzdělání je střední odborné vzdělání s výučním listem, dále potom základní vzdělání a ÚSO s maturitou bez vyučení.

Vzdělání je pro uplatnění na trhu práce důležité. To že převažují uchazeči se středním odborným vzděláním s výučním listem je v kraji způsobeno nevhodně zvoleným zaměřením vzdělání, protože mezi zaměstnavateli zde roste zájem o uchazeče s technickým zaměřením, ale studenti, školy ani uchazeči na to nereagují a jejich vzdělání tomu neodpovídá. Dále ani základní vzdělání není pro zaměstnavatele nijak atraktivní, zaměstnavatelé často požadují určitou kvalifikaci nebo praxi, popřípadě obojí.

Z údajů o vzdělanostní struktuře uchazečů v tabulce 3 je zřejmé, že střední odborné vzdělání s výučním listem má ve všech sledovaných letech nejvyšší zastoupení. V roce 2020 byl zaznamenán nejvyšší absolutní nárůst právě u tohoto stupně vzdělání. Počet nezaměstnaných v této kategorii se zvýšil oproti roku 2019 o 3 033 uchazečů. I když se procentuální zastoupení této skupiny snižuje, jedná se pouze o necelé 2procentní body během sledovaného období, což není nijak významné. Myslím si, že by bylo dobré se do budoucna zaměřit na kategorii uchazečů s tímto vzděláním.

Tab. 3: Uchazeči o zaměstnání ve Středočeském kraji podle stupně vzdělání

Stupeň vzdělání	Stav k 31. 12.							
	2017		2018		2019		2020	
	Počet	V %	Počet	V %	Počet	V %	Počet	V %
Základní vzdělání (vč. neukončeného)	8 686	29,57	7 308	28,96	6 692	28,36	8 656	24,91
Nižší střední vzdělání	16	0,05	8	0,03	9	0,04	15	0,05
Nižší střední odborné	654	2,23	563	2,23	554	2,35	729	2,20
Střední odborné s VL	10 399	35,41	8 702	34,48	8 086	34,27	11 119	33,58
Stř./stř. odborné (bez mat./VL)	195	0,66	174	0,69	132	0,56	221	0,67
ÚSV (gymnázium)	893	3,04	719	2,85	696	2,95	1 055	3,19
ÚSO s VL i mat.	1 254	4,27	1 093	4,33	1 083	4,59	1 643	4,96
ÚSO s mat. (bez VL)	4 868	16,57	4 449	17,63	4 148	17,58	6 543	19,76
Vyšší odborné vzdělání	334	1,14	283	1,12	245	1,04	394	1,19
Vysokoškolské	2 071	7,05	1 939	7,67	1 947	8,25	2 739	8,27

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí (2021c), zpracováno autorkou

Podle věkové struktury

V České republice dochází k pozvolnému stárnutí obyvatel, což souvisí se změnou chování české populace. Obyvatelstvo Středočeského kraje není výjimkou a v podmínkách České republiky patří mezi nejstarší. Lze předpokládat, že v budoucnu dojde k prohlubování tohoto rozdílu ve věkové struktuře obyvatel. K 31. 12. 2019 byl průměrný věk trvale žijících obyvatel ve Středočeském kraji 41,3 let (ČR 42,5 let). Každým rokem se průměrný věk zvyšuje (v předchozích letech každým rokem o 0,1 let věku). (Český statistický úřad, 2020b)

Nejvíce uchazečů o zaměstnání podle věkové struktury bylo v rámci sledovaného období evidováno ve věkovém rozmezí 35-44 let a nad 55 let. Nejvyšší podíl uchazečů nad 55 let byl zastoupen v roce 2018, kdy tvořili 24,8 % ze všech uchazečů. Dle mého názoru je vysoké množství starších uchazečů způsobeno především tím, že již nejsou pro zaměstnavatele atraktivní natolik jako perspektivní mladší jedinci. Zároveň je dnes časté a poměrně rozšířené, že ve starším věku jsou již lidé dobrovolně nezaměstnaní.

Bližší přehled uchazečů o zaměstnání podle věku zobrazuje tabulka 4, kde můžeme sledovat převahu těchto dvou kategorií. V roce 2020 byl zaznamenán nejvyšší absolutní meziroční nárůst uchazečů ve věkové kategorii 35-44 let a to o 2 412 uchazečů. V této skupině byli v roce 2020 především lidé, kterým byla omezena činnost či zrušeno jejich pracovní místo.

Dále je v roce 2020 zaznamenán absolutní nárůst uchazečů ve všech věkových kategoriích. Nejmenší růst počtu uchazečů je v kategorii do 24 let a relativní snížení bylo zaznamenáno v zastoupení kategoriích 25-34 let a nad 55 let.

Tab. 4: Uchazeči o zaměstnání ve Středočeském kraji podle věku

Věk	Stav k 31. 12.							
	2017		2018		2019		2020	
	Počet	V %	Počet	V %	Počet	V %	Počet	V %
do 24 let	3 522	12,0	2 950	11,7	2 956	12,6	4 539	13,7
25-34 let	5 396	19,4	4 910	19,0	4 483	19,0	6 222	18,8
35-44 let	7 029	23,9	5 766	22,8	5 339	22,6	7 751	23,4
45-54 let	6 415	21,9	5 460	21,6	5 140	21,8	7 327	22,1
nad 55 let	7 008	23,8	6 252	24,8	5 674	24,1	7 275	22,0

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí (2021c), zpracováno autorkou

Podle délky nezaměstnanosti

Rizikovou skupinou v této kategorii jsou uchazeči evidovaní déle než 12 měsíců. Dlouhodobě nezaměstnaní si nové zaměstnání hledají hůře a spolu s rostoucí délkou evidence se šance na nalezení zaměstnání snižuje. Proto je důležité se na tuto skupinu zaměřit.

Uvádím zde tabulku 5, kde je vývoj počtu uchazečů ve Středočeském kraji podle délky evidence znázorněn. Můžeme zde pozorovat, že podíl dlouhodobě evidovaných uchazečů (nad 24 měsíců) se ve sledovaném období snižuje, což je jednoznačně pozitivní a svůj podíl na tom má aktivní politika zaměstnanosti, která si v minulých letech kladla a nadále klade za jeden z hlavních cílů snižování doby evidence nezaměstnaných.

Do roku 2020 se snižoval i podíl uchazečů v kategorii 12-24 měsíců, kde byl na konci tohoto roku zaznamenán nárůst a celkem na konci téhož roku tvořili uchazeči o zaměstnání v rizikové skupině s dobou evidence nad 12 měsíců 21,8 %, což je o 1,1procentního bodu více než v roce 2019.

Tab. 5: Uchazeči o zaměstnání ve Středočeském kraji podle délky evidence

Délka evidence (měsíce)	Stav k 31. 12.							
	2017		2018		2019		2020	
	Počet	V %	Počet	V %	Počet	V %	Počet	V %
do 3	10 499	35,8	10 245	40,6	9 886	41,9	10 577	31,9
3-6	5 293	18,0	4 842	19,2	5 191	22,0	7 811	23,6
6-9	2 512	8,5	2 226	8,8	2 329	9,9	4 396	13,3
9-12	1 852	6,3	1 437	5,7	1 290	5,5	3 091	9,3
12-24	3 011	10,3	2 195	8,7	2 013	8,5	4 051	12,2
nad 24	6 203	21,1	4 293	17,0	2 883	12,2	3 188	9,6

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí (2021c), zpracováno autorkou

Ve sledovaném období se průměrná délka evidence uchazečů o zaměstnání snížila o 1/3. K 31. 12. 2017 byla průměrná délka 601 dní, každým rokem se snižovala a ke stejnému datu v roce 2020 se snížila na 393 dní. (Úřad práce, 2018; Úřad práce, 2021b)

Podle klasifikace zaměstnání

Důležitým faktorem u uchazečů je jejich kvalifikace, která je často úzce propojena se vzděláním a má význam pro úspěch na trhu práce. Pro klasifikaci zaměstnání použijí rozdělení CZ ISCO. Strukturu uchazečů podle této klasifikace zaměstnání vidíte

v tabulce 6, kde má nejčastější zastoupení skupina tř. 9 – Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci a tř. 5 – Provozní pracovníci ve službách a prodeji.

Meziročně se procentuální zastoupení uchazečů o zaměstnání nijak výrazně nemění. Pouze v roce 2018 bylo zaznamenáno meziroční snížení podílu uchazečů ve tř. 7 Řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé, opraváři (o 1,2procentního bodu), v roce 2019 došlo k růstu podílu uchazečů ve tř. 8 Obsluha strojů a zařízení, montéři (o 1,3procentního bodu) a v roce 2020 zaznamenaly růst podílu uchazečů tř. 5 – Provozní pracovníci ve službách a prodeji (o 1,5procentního bodu) a tř. 9 – Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci (o 3,5procentního bodu).

Tab. 6: Uchazeči o zaměstnání ve Středočeském kraji podle klasifikace zaměstnání

CZ ISCO	Stav k 31. 12.							
	2017		2018		2019		2020	
	Počet	V %	Počet	V %	Počet	V %	Počet	V %
tř. 1	512	1,7	530	2,1	538	2,3	712	2,2
tř. 2	1 377	4,7	1 306	5,2	1 283	5,4	1 806	5,5
tř. 3	2 034	6,9	1 913	7,6	1 807	7,7	2 589	7,8
tř. 4	3 983	13,6	3 410	13,5	3 169	13,4	4 572	13,8
tř. 5	6 039	20,6	5 254	20,8	4 974	21,1	7 490	22,6
tř. 6	331	1,1	293	1,2	278	1,2	342	1,0
tř. 7	3 032	10,3	2 294	9,1	2 280	9,7	2 993	9,0
tř. 8	3 016	10,3	2 529	10,0	2 656	11,3	3 527	10,7
tř. 9	8 038	27,4	6 848	27,1	6 067	25,7	7 348	22,2
tř. 0	13	0,0	9	0,0	10	0,0	16	0,0
nezadáno	995	3,4	852	3,4	530	2,2	1 719	5,2

Zdroj: Úřad práce (2018, 2019b, 2020, 2021b), zpracováno autorkou

- tř. 1 – Zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci
- tř. 2 – Vědečtí a odborní duševní pracovníci
- tř. 3 – Techničtí a odborní pracovníci
- tř. 4 – Administrativní pracovníci (úředníci)
- tř. 5 – Provozní pracovníci ve službách a prodeji
- tř. 6 – Kvalifikovaní dělníci v zemědělství, lesnictví a v příbuzných oborech
- tř. 7 – Řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé, opraváři
- tř. 8 – Obsluha strojů a zařízení, montéři
- tř. 9 – Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci
- tř. 0 – Zaměstnanci v ozbrojených silách

Již známe strukturu nezaměstnaných osob ve Středočeském kraji a máme přehled o tom, jací uchazeči o zaměstnání se zde na trhu práce pohybují i kteří převažují a mohou tedy přejít k samotnému vývoje nezaměstnanosti v okresech kraje.

3.2.2 Nezaměstnanost v okresech kraje

Jak jsem již zmínila, uvnitř kraje mezi jednotlivými okresy jsou dlouhodobě značné rozdíly. I přes tyto výrazné rozdíly je základní obraz regionální diferenciaci v nezaměstnanosti na úrovni okresů kraje meziročně stabilní.

Meziroční změny podílu nezaměstnaných osob měly v minulosti i v rámci všech okresů klesající tendenci, což se v roce 2020 změnilo a podíly nezaměstnaných osob jsou v tomto roce výrazně vyšší. V jednotlivých okresech kraje podíl nezaměstnaných osob kolísá mezi nízkými hodnotami, hodnotami pohybujícími se kolem celorepublikového průměru i hodnotami, které celorepublikový průměr překračují.

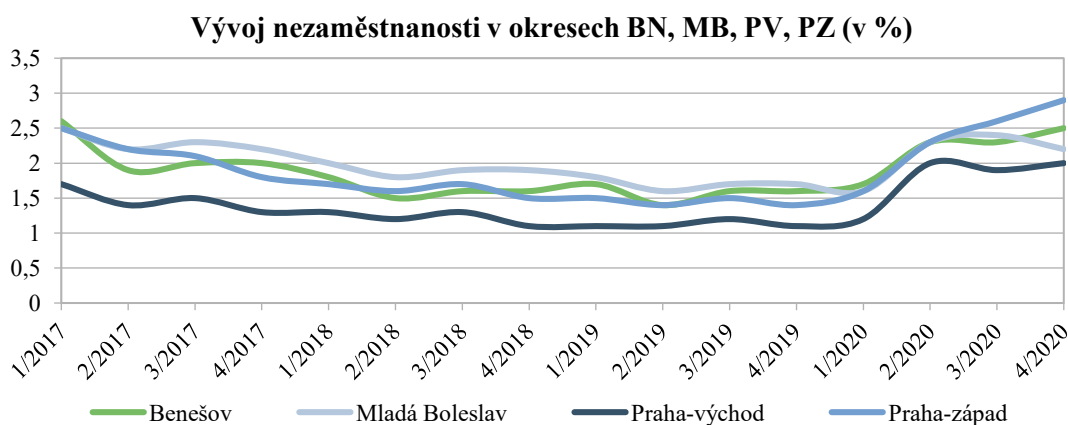
Pro přehledné přiblížení vývoje v jednotlivých okresech teď rozdělím okresy do tří skupin podle výše hodnot podílu nezaměstnaných osob.

Okresy s nízkými hodnotami nezaměstnanosti

Zde níže obrázek 5 obsahuje grafické porovnání nezaměstnanosti v okresech s nízkou nezaměstnaností. Do této skupiny řadím okresy Benešov (BN), Mladá Boleslav (MB), Praha-východ (PV) a Praha-západ (PZ). Z obrázku lze vyčíst, že Praha-východ udržuje během celého sledovaného období nejnižší podíl nezaměstnaných osob.

Nárůst podílu nezaměstnaných ve všech znázorněných okresech je zaznamenán začátkem 2. čtvrtletí roku 2020. Nejvyšší nárůst se projevil v okrese Praha-západ, který měl do té doby jedny z nejnižších hodnot nezaměstnanosti. Zatímco v polovině roku 2020 u ostatních okresů můžeme mluvit o stabilizaci, v okrese Praha-západ růst podílu nezaměstnaných pokračuje.

Obr. 5: Vývoj podílu nezaměstnaných osob v okresech BN, MB, PV, PZ



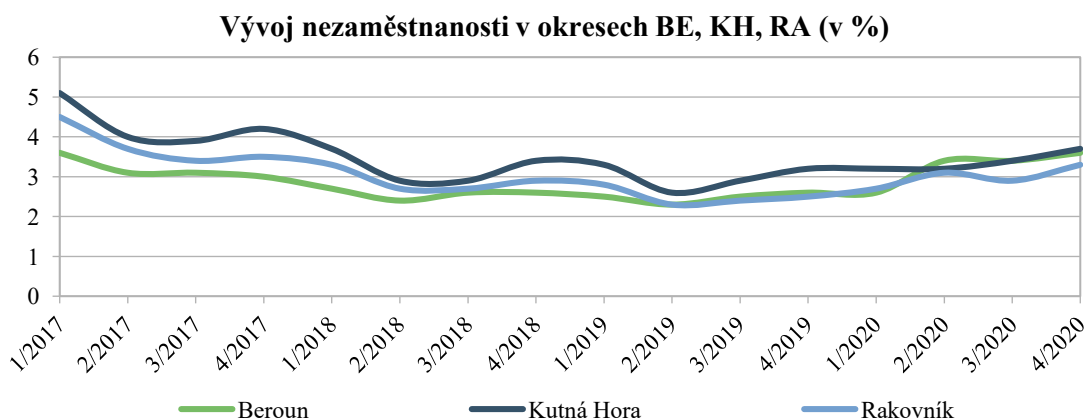
Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí (2021b), zpracováno autorkou

Všechny okresy z této skupiny, i mikroregiony uvnitř nich, udržují dlouhodobě podíly nezaměstnaných osob pod celorepublikovým průměrem a nejedná se o ohrožené regiony. Proto se zaměřím spíše na okresy s vyššími hodnotami nezaměstnanosti

Okresy s hodnotami kolem celorepublikového průměru

Jak napovídá nadpis podíly nezaměstnaných osob v okresech Beroun (BE), Kutná Hora (KH) a Rakovník (RA) se pohybují kolem celorepublikového průměru. Níže z obrázku 6 vidíme, že oproti okresům s nízkými hodnotami nezaměstnanosti (obr. 5) zde není zaznamenán začátkem 2. čtvrtletí roku 2020 výrazný růst podílu nezaměstnaných. Na změnu v tomto období reaguje výrazněji pouze okres Beroun, jehož hodnoty nezaměstnanosti jsou v minulosti spíše nižší. Z čehož by mohlo vyplývat, že okresy s dlouhodobě vyššími podíly nezaměstnaných osob se s příchodem koronavirové krize vypořádaly lépe. Je možné, že se jich jen přímo nedotkla opatření v takové míře, jako například v Praze, kde převažují služby a cestovní ruch, což je opatřeními omezeno.

Obr. 6: Vývoj podílu nezaměstnaných osob v okresech BE, KH, RA



Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí (2021b), zpracováno autorkou

Růst hodnot v roce 2020 v okrese Beroun je způsoben tím, že v tomto roce došlo ke snížení počtu zaměstnanců ve společnosti RUCKEL CRYSTAL a.s., který je primárním zaměstnavatelem v mikroregionu Nižbor a ve stejném období došlo také k omezení výroby v podniku KOSTAL CR, spol. s.r.o., který je dominantním zaměstnavatelem v mikroregionu Zdice. Svůj vliv zde mají souvislosti spojené s onemocněním COVID-19. (Úřad práce, 2021b)

V okrese Rakovník je problematickým mikroregionem s nejvyšší nezaměstnaností Jesenice (4,8 %), který má problém s dopravní obslužností, velmi nízkým zastoupením průmyslu i služeb a jeho charakter je spíše rekreační. (Úřad práce, 2021b)

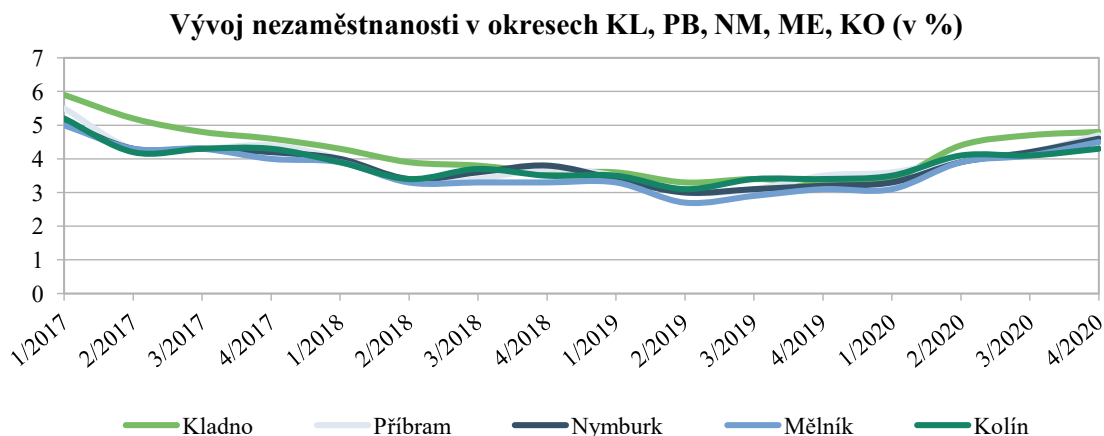
Pro okres Kutná Hora je charakteristické zemědělství a průmysl. To zde způsobuje sezónní nezaměstnanost, což dokazuje obrázek 6. Můžete si zde na první pohled všimnout, že výše nezaměstnanosti se pohybuje v křivce, která v letních měsících dosahuje nejnižších hodnot a v zimním období hodnot nejvyšších, změny jsou poměrně výrazné.

I když celkové hodnoty řadí tyto okresy do skupiny s průměrnými hodnotami, na území jednotlivých okresů existují mikroregiony, kde podíly nezaměstnaných osob dosahují v rámci kraje poměrně vysokých hodnot. Stále se nejedná o výrazněji ohrožené regiony.

Okresy s vysokými hodnotami nezaměstnanosti

Data v obrázku 7, kde jsou níže porovnány vývoje podílu nezaměstnaných osob v okresech Kladno (KL), Příbram (PB), Nymburk (NM), Mělník (ME) a Kolín (KO), které mají ve Středočeském kraji nejvyšší hodnoty nezaměstnanosti, neukazují mezi jednotlivými okresy výrazné změny.

Obr. 7: Vývoj podílu nezaměstnaných osob v okresech KL, PB, NM, ME, KO



Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí (2021b), zpracováno autorkou

Okres Mělník si v rámci této skupiny vede nejlépe, ovšem průmysl je zde soustředěn převážně v mikroregionech Kralupska a Neratovicka, proto je nejvyšší nezaměstnanost na Mělnicku, kde chybí dopravní obslužnost a je zde nízká tvorba pracovních míst. (Úřad práce, 2021b)

Okresem, který se příliš nepotýká s problémy je okres Kolín, kde se projevuje snaha o prohlubování spolupráce se zaměstnavateli a díky tomu zde dochází ke snižování dlouhodobé i celkové nezaměstnanosti.

Problémovými regiony, kde nezaměstnanost dosahuje v rámci Středočeského kraje vysokých hodnot jsou okresy Kladno, Příbram a Nymburk. I když v okrese Kladno je nezaměstnanost pozitivně ovlivňována možností dojíždění do blízké Prahy, jsou tu mikroregiony Zlonicko a Kladensko, které dosahují hodnot podílu nezaměstnaných osob vyšších než 5 %. V okrese Příbram jsou dlouhodobě ohrožené mikroregiony Příbramsko, Dobříšsko a v okrese Nymburk mikroregiony Nymburk, Městec Králové a Poděbrady. Specifikaci ohrožených regionů se budu více zabývat v následující kapitole.

3.3 Specifikace ohrožených regionů

Středočeský kraj se potýká s poměrně vysokým počtem uchazečů o zaměstnání. Rozdíly mezi jednotlivými okresy způsobují, že počty uchazečů jsou v některých okresech výrazně vyšší. Tyto okresy s vysokými počty uchazečů v poměru k počtu obyvatel se stávají z hlediska nezaměstnanosti ohroženými a je důležité se na ně zaměřit. Hodnoty, které budu v této kapitole uvádět jsou k 31. 12. 2020.

Vysoký rozdíl v podílu nezaměstnaných osob zaznamenává okres Rakovník, kde mikroregion Nové Strašecí (2,6 %) má výrazně nižší podíl nezaměstnaných osob než mikroregion Jesenice (4,8 %), jedná se o rozdíl 2,2procentního bodu v rámci jednoho okresu. Podobné rozdíly jsou zaznamenány i v okresech Nymburk, Příbram a Kladno, které mají obecně vyšší podíly nezaměstnaných osob. V rámci těchto okresů je tedy potřeba se věnovat právě ohroženým mikroregionům s vysokými podíly nezaměstnaných. (Úřad práce, 2021b)

Okres Nymburk nacházející se v oblasti Polabské nížiny, kde jsou rozsáhlé sezónní práce v zemědělství zaměřené především na rostlinnou výrobu, má z důvodu převažujícího počtu zaměstnavatelů působících v zemědělství problém, jelikož se nedaří uspokojovat požadavky uchazečů a poptávku zaměstnavatelů. Současně jsou zde i problémy s kvalifikací uchazečů a dochází k nedostatku obráběčů, svářečů či operátorů pro obsluhu strojů. Ke stavu nepřispívá ani závislost na klimatických podmínkách. (Úřad práce, 2021b)

S podobným problémem sezónních prací se setkáváme i v okrese Příbram, konkrétně v mikroregionu Příbramska, kde je počet pracovních příležitostí omezený. Zároveň zde žije velké množství osob z problémových skupin, což spolu se špatným dopravním spojením na trasách Příbram-Plzeň a Příbram-Benešov situaci velmi stěžuje. Příbramský region je postižen dlouhodobě také strukturální nezaměstnaností, a to od zrušení rudných a uranových dolů (1991), ve kterých bylo zaměstnáno velké množství obyvatelstva. (Úřad práce, 2021b)

V okrese Kladno jsou hodnoty podílu nezaměstnaných osob v rámci Středočeského kraje nejvyšší. Region se potýká dlouhodobě s problémy, protože poptávka po pracovní síle zde neodpovídá nabídce práce a převažují uchazeči s nedostatečnou kvalifikací, proto se na něj dále zaměřím.

Nezaměstnanost v okrese Kladno

Okres Kladno je 4. nejmenším a zároveň 2. nejlidnatějším okresem Středočeského kraje, takže výslednou hustotou zalidnění je 3. nejzalidněnějším okresem v kraji (viz srovnání okresů v tabulce 2). Okres leží v severozápadní části Středočeského kraje, kde je obklopen Mělnickem, Prahou-západ, Berounskem, Rakovnickem, Litoměřickem a Louny.

Pro okres měla v minulosti veliký význam těžba uhlí a hutnictví železa, proto má ukončení těžby černého uhlí (2002) omezení hutnictví a výroby oceli zásadní vliv na situaci. Jednalo se o odvětví, která zaměstnávala velkou část obyvatelstva. Dále zde má tradici elektronický i strojírenský průmysl a potravinářství. (Český statistický úřad, 2020a)

Na trhu práce stále doznívá problém s uplatněním bývalých pracovníků utlumených odvětví. V současné době má dále vysoký vliv na nezaměstnanost skladba uchazečů o zaměstnání. Jelikož četnou skupinu uchazečů tvoří v kladenském okrese uchazeči se základním vzděláním nebo bez vzdělání, o které zaměstnavatelé nemají zájem. K 31. 12. 2020 tvořila tato skupina uchazečů 37 % (ČR 26 %). Zároveň zde existuje poměrně vysoké množství volných pracovních míst především pro kvalifikované pracovníky, kteří nejsou na trhu práce k dispozici. Přetrvávajícím problémem je v kladenském okrese především strukturální nezaměstnanost. (Český statistický úřad, 2021c)

Níže uvádím tabulku 7, kde lze sledovat nezaměstnanost a její vývoj v okrese podle podílu nezaměstnaných osob a počtu uchazečů o zaměstnání v letech 2014 až 2020. Je zde vidět,

že podíl nezaměstnaných osob má v okrese Kladno podobný trend vývoje jako ve Středočeském kraji i České republice. Výše podílu nezaměstnaných osob je ale v porovnání dlouhodobě nadprůměrná. Do roku 2019 stejně jako ve Středočeském kraji i České republice výše podílu nezaměstnaných klesala. Meziroční nárůst v roce 2020 (o 1605 uchazečů) je způsoben opět podobně jako v celé České republice především omezeními trhu práce (pandemie Covid-19).

Tab. 7: Nezaměstnanost v okrese Kladno

Rok (k 31. 12.)	Uchazeči o zaměstnání	Podíl nezaměstnaných osob
2014	8959	8,2 %
2015	7495	6,9 %
2016	6502	6,0 %
2017	4984	4,6 %
2018	4298	3,6 %
2019	3902	3,3 %
2020	5507	4,8 %

Zdroj: Český statistický úřad (2021c), zpracováno autorkou

Poměrně velkou část uchazečů o zaměstnání zde tvoří dlouhodobě evidovaní uchazeči, jejichž procentní zastoupení se daří snižovat, ale stále na konci roku 2020 zastupují 33,2 % (ČR 23,6 %). Co se týče dosaženého vzdělání, krom základního vzdělání a bez vzdělání mají také významné zastoupení uchazeči se středním odborným vzděláním s výučním listem (29,5 %). (Český statistický úřad, 2021c)

Mikroregiony okresu Kladno

Okres Kladno je pro problematiku trhu práce rozdělen do 8 mikroregionů. Podíl nezaměstnaných osob v těchto mikroregionech byl k 31. 12. 2020 následující:

- Unhošťsko 3,2 %
- Velvarsko 3,3 %
- Bratronicko 3,5 %
- Stochovsko 4,0 %
- Zákolansko 4,0 %
- Slánsko 4,6 %
- Kladensko 5,2 %
- Zlonicko 5,7 % (Úřad práce, 2021b)

V mikroregionech Unhošťsko, Velvarsko, Bratronicko, Stochovsko i Zákolansko je situace lepší. Slánsko jako druhé významné středisko v okrese Kladno má již problémy s vyšším počtem uchazečů, stále tu ale situaci zachraňuje strojírenský a elektrotechnický průmysl. Poměrně specifickým a nejlidnatějším mikroregionem je Kladensko. Často se zde objevují na trhu práce hendikepy, jelikož se u obyvatel objevují exekuce, horší zdravotní stav, starší věk nebo starosti s péčí o děti. (Úřad práce, 2021b)

Nejohroženějšími mikroregiony jsou právě Kladensko a Zlonicko, což je způsobeno kombinací strukturální nezaměstnanosti a vysokého množství uchazečů z problémových skupin. Dle mého názoru je zde hlavním problémem existence sociálně vyloučených lokalit, ve kterých jsou soustředěny uchazeči z problémových skupin s nízkou kvalitací, se základním vzděláním či bez vzdělání a dlouhodobou evidencí na úřadě práce. Těžko se s nimi pracuje a často pouze předstírají zájem o zprostředkování zaměstnání. Jejich jediným důvodem ke spolupráci s úřadem práce bývá zájem o vyplácení sociálních dávek a hrazení zdravotního pojištění.

Dále má vliv na výši nezaměstnanosti na jedné straně nerovnoměrné rozmístění zaměstnavatelů spolu s nedostatečnou dopravní obslužností, což se záporně projevuje v mikroregionu Zlonicko a Slánsko. Na straně druhé je tu mikroregion Unhošťsko, kde je nezaměstnanost dlouhodobě nižší právě z důvodu dopravní spádnosti do Prahy a mikroregion Zákolansko, který je protnutý železniční tratí Kladno – Kralupy nad Vltavou. Díky průmyslovým podnikům sídlících ve Velvarech si nižší hodnoty nezaměstnanosti udržuje i mikroregion Velvarsko. (Úřad práce, 2021b)

Ve výše uvedené specifikaci je popsán problém nezaměstnanosti a nejzásadnější faktory ovlivňující nezaměstnanost konkrétně v okrese Kladno. V následující kapitole se budu zabývat faktory, které působí na nezaměstnanost nejen v okrese Kladno ale především v celém Středočeském kraji.

4 Faktory ovlivňující míru nezaměstnanosti ve Středočeském kraji

Struktura nezaměstnaných osob ve Středočeském kraji již byla popsána, i když má vysoký vliv na nezaměstnanost, nebudu se jí nadále v této kapitole věnovat a zaměřím se na další působící faktory. Mezi faktory působící na nezaměstnanost řadím poptávku zaměstnavatelů a volná pracovní místa, výši mezd, problémové skupiny obyvatel, aktivní politiku zaměstnanosti, velikost a délku poskytování podpory v nezaměstnanosti a v neposlední řadě také situaci související s pandemií COVID-19.

4.1 Poptávka zaměstnavatelů po pracovní síle a volná pracovní místa

Podnikatelská aktivita ve Středočeském kraji dosahuje v rámci České republiky až nadprůměrných hodnot. Má na tom svůj podíl trend migrace, a především blízkost hlavního města Prahy, protože část pražských podnikatelů má bydliště v okolních okresech mimo Prahu. (Úřad práce, 2021b)

Myslím si, že zaměstnavatelé jsou jedním z nejdůležitějších faktorů, protože jejich poptávka po pracovní síle poskytuje uchazečům pracovní místa. Proto se zaměřím na zaměstnavatele, uvedu nejvýznamnější zaměstnavatele v kraji a popíšu strukturu volných pracovních míst.

Zaměstnavatelé

Ve Středočeském kraji mají z hlediska právní formy podnikání nejvyšší zastoupení fyzické osoby podnikající dle živnostenského oprávnění nezapsané v obchodním rejstříku, kteří v roce 2020 tvoří 74,5 % ze všech subjektů. Podnikatelské subjekty se již dlouhodobě často zabývají podnikáním v oblasti obchodu a oprav spotřebního zboží. (Úřad práce, 2021b)

Neustále roste celkový počet subjektů nově zapsaných v rejstříku ekonomických subjektů (v roce 2020 dosáhl počet na 351 185 subjektů) a zároveň roste i počet subjektů bez zaměstnanců (v roce 2020 jich bylo 134 755). (Úřad práce, 2021b)

Nejvýznamnější zaměstnavatelé

Zaměstnavatelské subjekty zaznamenávající podle údajů úřadu práce za rok 2020 nejvýraznější personální pohyb:

- ŠKODA AUTO a.s. (Mladá Boleslav) – automobilový průmysl, 35 437 zaměstnanců (2020)
- Toyota Peugeot Citroën Automobile Czech, s.r.o. (Kolín) – automobilový průmysl, 2 185 zaměstnanců (2018)
- LEGO Production s.r.o. (Kladno) – hry a hračky, 3 000–3 999 zaměstnanců
- Amazon Logistic Prague s.r.o. (Praha-západ) – internetový obchod, zasilatelský obchodní řetězec, sklad a zasilací centrum německé pobočky Amazonu, 3 000–3 999 zaměstnanců
- Foxconn Technology CZ s.r.o. (Kutná Hora) - kompletní řešení v oblasti IT (produkce spotřební elektroniky po výrobu součástek pro komunikační a elektronická zařízení), 2 000-2 499 zaměstnanců

Brání jsou zde pouze kmenoví zaměstnanci s hlavním pracovním úvazkem mimo agenturní pracovníky. (Úřad práce, 2021b)

Volná pracovní místa

Významní zaměstnavatelé popsaní výše poskytují nejčastěji a největší množství pracovních míst. Počet volných míst se ve Středočeském kraji ve sledovaném období zvyšuje. I v roce 2020, kdy byl během koronavirové krize v kraji zaznamenán meziroční nárůst o 589 pracovních míst. I když se mnoho odvětví momentálně potýká s omezeními, tak existují oblasti, ve kterých je nedostatek pracovníků. Tento vývoj počtu volných pracovních míst a počet uchazečů o zaměstnání na jedno pracovní místo v okresech kraje obsahuje níže tabulka 8. Kde můžete vidět, že v roce 2017 byl v rámci Středočeského kraje v průměru 1 uchazeč na 1 volné pracovní místo, ale mezi jednotlivými okresy se tvořily velmi výrazné rozdíly. Konkrétně v okrese Kladno byli 3 uchazeči na 1 volné místo a v okrese Praha-východ 0,2 uchazečů na 1 místo.

Nejvíce volných míst má během sledovaného období okres Praha-východ, který má i nejméně uchazečů na pracovní místo. Naopak nejméně volných míst je v okrese Rakovník, který má v roce 2020 společně s okresem Kladno i nejvíce uchazečů na 1 volné pracovní místo.

Tab. 8: Volná pracovní místa v okresech Středočeského kraje

Okres	Stav k 31. 12.							
	2017		2018		2019		2020	
	VPM	UoZ na VPM	VPM	UoZ na VPM	VPM	UoZ na VPM	VPM	UoZ na VPM
Benešov	1 283	1,0	1 805	0,6	2 246	0,5	2 370	0,7
Beroun	3 085	0,6	3 236	0,5	4 006	0,4	4 366	0,5
Kladno	1 651	3,0	2 903	1,5	4 031	1,0	3 700	1,5
Kolín	2 032	1,5	2 327	1,1	2 887	0,9	3 029	1,0
Kutná Hora	1 183	1,7	1 456	1,2	1 965	0,8	2 114	0,9
Mělník	1 748	1,8	2 887	0,9	4 079	0,6	4 607	0,7
Mladá Boleslav	4 446	0,4	7 157	0,2	8 386	0,2	9 094	0,2
Nymburk	2 416	1,1	3 847	0,6	4 301	0,5	4 409	0,7
Praha-východ	7 133	0,2	12 611	0,1	19 281	0,1	16 896	0,1
Praha-západ	2 861	0,7	6 668	0,2	3 340	0,5	4 485	0,6
Příbram	1 755	1,9	2 092	1,4	3 411	0,8	3 724	1,0
Rakovník	728	1,8	1 082	1,1	1 106	0,9	834	1,5
Středočeský kraj	30 321	1,0	48 071	0,5	59 039	0,4	59 628	0,6

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí (2021a), zpracováno autorkou

Struktura volných pracovních míst

Problém zde nastává v kombinaci struktury volných pracovních míst a struktury uchazečů o zaměstnání. Kraj disponuje poměrně vysokým počtem volných pracovních míst, a i když zaměstnavatelé Středočeského kraje stále v určitých segmentech hledají nové zaměstnance, nedaří se jim místa obsazovat. Způsobeno je to především skladbou uchazečů, kteří často nemají správné nebo potřebné profesní zaměření, vzdělání, praxi či kvalifikaci. Uchazeče v kraji jsem již specifikovala a zde přiblížím strukturu volných pracovních míst.

- **Podle požadavku na vzdělání**

- Ve struktuře volných míst podle požadavku na nejvyšší dosažené vzdělání jednoznačně převažuje základní vzdělání, kdy ze všech míst tvoří v roce 2020 místa s tímto požadavkem 79,4 %. To je pro nezaměstnané výhodné, jelikož se jedná o minimální vzdělání, které by měl mít každý obyvatel. (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2021c)

- Dále jsou významněji zastoupena volná místa s požadavkem na střední odborné vzdělání s výučním listem (7,5 %) a nižší střední odborné vzdělání (3,5 %). (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2021c)
- **Podle klasifikace zaměstnání (CZ ISCO)**
 - Zde zaměstnavatelé v uplynulých letech sledovaného období z hlediska klasifikace zaměstnání nabízejí nejvíce volných míst v kategorii tř. 8 Obsluha strojů a zařízení, montéři. Skupina s tímto požadavkem tvořila na konci roku 2020 ze všech míst 48,1 %. (Úřad práce, 2021b)
 - Další skupinou volných pracovních míst s druhým nejvyšším počtem míst ve stejném období je tř. 9 Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci, která tvoří 24 % z celkového počtu volných míst. (Úřad práce, 2021b)
 - Současně mají zastoupení s vyšším počtem míst také tř. 7 Řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé, opraváři (15,5 %) a tř. 5 Provozní pracovníci ve službách a prodeji (5 %). (Úřad práce, 2021b)

4.2 Výše mezd

V České republice se k 1. 1. 2021 opět zvýšila základní sazba minimální mzdy o 600 Kč/měsíc na 15 200 Kč/měsíc. (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2020)

Zároveň je v kraji nadprůměrně zastoupena průmyslová výroba a zemědělství, kde se dá lidská práce poměrně snadno nahradit stroji. V takových podmínkách, kdy je zvyšována minimální mzda a lidská práce se dá snadno nahradit stroji, působí faktor minimální mzdy. Má za následek zvýšené množství evidovaných nekvalifikovaných osob na úřadě práce.

Výše průměrné hrubé měsíční mzdy je ve Středočeském kraji nad celorepublikovým průměrem, meziročně stále roste a mezi kraji České republiky byla na konci roku 2020 druhou nejvyšší (38 820 Kč). Výše průměrné mzdy zde působí pozitivně, protože motivuje uchazeče o zaměstnání k nalezení pracovního místa. (Český statistický úřad, 2020c)

4.3 Problémové skupiny na trhu práce

Ve Středočeském kraji asi jako v každé jiné oblasti existují skupiny uchazečů o zaměstnání, se kterými se hůře pracuje a umístění na trhu práce je u nich obtížnější. Do této kategorie zde patří:

- **Absolventi škol a mladiství**
 - Absolutní počet absolventů a mladistvých se v minulých letech v kraji snižoval, ale jejich podíl na uchazečích celkem roste. V roce 2020 došlo k nárůstu absolutního i relativního zastoupení této skupiny. U absolventů je problémem nulová praxe a v některých případech špatná motivace či neochota.
- **Osoby se zdravotním postižením**
 - U této skupiny nejsou zaznamenávány žádné prudké výkyvy a ve sledovaném období dochází ke snižování podílu zdravotně postižených osob na celkovém počtu uchazečů.
 - Krajská pobočka úřadu práce v Příbrami eviduje speciální volná pracovní místa pro tuto skupinu uchazečů. Bohužel počet těchto míst klesá a v roce 2020 na 1 místo připadalo 3,1 uchazeče se zdravotním postižením. (Úřad práce, 2021b)
- **Uchazeči bez kvalifikace**
 - Nekvalifikovaní uchazeči tvoří více než $\frac{1}{4}$ z uchazečů celkem. Tato skupina tvoří největší část z uchazečů a její podíl se nedaří snižovat. Způsobeno je to především z důvodu, že se s touto skupinou pracuje obtížně, protože je potřeba zájem uchazečů o získání potřebné kvalifikace.
- **Uchazeči s evidencí delší než 12 měsíců**
 - Počet i podíl nezaměstnaných s dlouhodobou evidencí se ve Středočeském kraji do roku 2020 dařilo snižovat. To se v posledním roce změnilo a podíl uchazečů o zaměstnání z této skupiny se zvýšil (21,9 %). Stále tvoří podíl výrazně nižší než v roce 2017 (31,4 %).

- **Uchazeči pečující o dítě do 15 let**

- Zastoupení osob pečujících o dítě se v rámci uchazečů o zaměstnání výrazně nemění. Do této skupiny patří především ženy, pro které je nástup do práce po mateřské obtížný.

V tabulce 9 uvádím vývoj počtů uchazečů problémových skupin ve sledovaném období a podíl uchazečů problémových skupina na uchazečích celkem. Vidíme, že v roce 2017 problémové skupiny tvoří ve Středočeském kraji naprostou většinu nezaměstnaných, což se v průběhu následujících let snižuje.

Tab. 9: Uchazeči o zaměstnání ve Středočeském kraji z problémových skupin

Uchazeči o zaměstnání	Stav k 31. 12.							
	2017		2018		2019		2020	
	Počet	V %	Počet	V %	Počet	V %	Počet	V %
Absolventi a mladiství	1 227	4,2	1 144	4,5	1 080	4,6	1 707	5,2
OZP	4 365	14,9	3 749	14,9	3 275	13,9	3 645	11,0
Bez kvalifikace	8 686	29,6	7 308	29,0	6 692	28,4	8 656	26,1
S evidencí 12+	9 214	31,4	6 488	25,7	4 896	20,8	7 239	21,9
Osoby pečující o dítě	5 516	18,8	4 818	19,1	4 494	19,0	5 721	17,3
Celkem	29 008	98,8	23 507	93,1	20 437	86,7	26 968	81,5
Celkem kraj	29 370	100,0	25 238	100,0	23 592	100,0	33 114	100,0

Zdroj: Úřad práce (2018, 2019b, 2020, 2021b), zpracováno autorkou

4.4 Velikost a délka poskytování podpory v nezaměstnanosti

I ve Středočeském kraji se pozoruje, že s vyšší velikostí a délkou poskytování podpor v nezaměstnanosti dochází ke snížení úsilí nezaměstnaných při hledání zaměstnání. Stává se, že lidé z pohodlní a pokud není nabízená práce podle jejich představy, raději si udržují podporu. Naopak s koncem podpory se úsilí pro nalezení zaměstnání zvyšuje.

4.5 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti se v rámci Středočeského kraje zabývá především problémovými skupinami uchazečů a podporuje vznik pracovních míst (zejména veřejně prospěšné práce a společensky účelná místa).

Celkem její výdaje v roce 2020 byly 152 894 tis. Kč. Největší výdaje v rámci nástrojů byly v tomto roce vynaloženy na vznik míst veřejně prospěšných prací (64 967 tis. Kč, 42,5 % výdajů aktivní politiky zaměstnanosti). Ostatní výdaje společně s výdaji na projekty Evropského sociálního fondu byly potom 72 614 tis. Kč a zbylé výdaje 15 313 tis. Kč byly použity na rekvalifikaci, poradenství, vzdělávání a tvorbu společensky účelných míst. (Úřad práce, 2021b)

Hlavním cílem aktivní politiky zaměstnanosti v kraji je také snižování dlouhodobé nezaměstnanosti a jelikož dochází ke snižování průměrné doby evidence uchazečů i se snižuje podíl dlouhodobě evidovaných, mají její kroky viditelné výsledky. Aktivní politika zaměstnanosti i její vliv na nezaměstnanost je jednoznačně pozitivní a má dle mého názoru největší zásluhu na jejím snižování.

4.6 Pandemie COVID-19

S rokem 2020 se objevil nový faktor, který velmi ovlivňuje nejen nezaměstnanost či trh práce, ale působí i na celkovou hospodářskou situaci, která se v důsledku ekonomické krize, opatřeními a omezením trhu zhoršila.

Omezení trhu a nepříznivé důsledky této koronavirové krize zmírňuje jeden z projektů aktivní politiky zaměstnanosti cílený program „ANTIVIRUS“, který částečně kompenzuje oprávněné mzdové nároky.

Nejčastěji žádají o podporu v rámci programu ve Středočeském kraji zaměstnavatelé z odvětví velkoobchodu, maloobchodu, ubytování, stravování, pohostinství a zpracovatelského průmyslu. Podpořeno bylo celkem 284 896 zaměstnanců. Výdaje programu v roce 2020 tvořily naprostou většinu výdajů politiky zaměstnanosti (3 123 942 Kč), kdy největší část z nich byla čerpána v režimu B (2 456 687 Kč). (Úřad práce, 2021b)

5 Příčiny a důsledky nezaměstnanosti ve Středočeském kraji

Na základě provedené analýzy nezaměstnanosti ve Středočeském kraji, spolu s identifikací faktorů ovlivňujících výši nezaměstnanosti pozitivně i negativně, lze shrnout hlavní příčiny a důsledky nezaměstnanosti ve Středočeském kraji.

Za hlavní příčiny nezaměstnanosti ve Středočeském kraji považují diferenci mezi okresy z hlediska nerovnoměrného rozmístění zaměstnavatelů a infrastruktury, vyšší výskyt sociálně slabých osob, současné omezení trhu práce, a především kvalifikační nesoulad volných pracovních míst a uchazečů o zaměstnání. Tyto příčiny spolu s jejich důsledky rozeberu v následujících subkapitolách. Na závěr této kapitoly uvedu doporučení, které by dle mého názoru přispěly ke zvýšení zaměstnanosti v kraji.

5.1 Diference mezi okresy

Z vývoje podílu nezaměstnaných osob víme, že Středočeský kraj má podíl nezaměstnaných osob dlouhodobě podprůměrný. Co ale průměrný podíl nezaměstnaných osob ve Středočeském kraji zvyšuje, je nadprůměrná výše nezaměstnanosti v polovině okresech.

5.1.1 Nerovnoměrné rozmístění zaměstnavatelů

Skutečnost, že velké množství průmyslových i obchodních zón je soustředěno především v blízkosti Prahy, má na jednu stranu za důsledek velmi nízkou nezaměstnanost v těchto oblastech. Ale na druhou stranu má nerovnoměrné rozmístění zaměstnavatelů především negativní vliv na okrajové okresy kraje, kde jsou dlouhodobě problémové mikroregiony s vysokou nezaměstnaností.

5.1.2 Dopravní spojení

Významné rozdíly, které dle mého názoru také způsobují v některých mikroregionech problémy, jsou v infrastruktuře. Je pravda, že v některých regionech existence velmi provázaných dopravních uzlů podporuje nejen zaměstnanost. Bohužel ale v některých regionech je situace opačná a dopravní spojení chybí. Například v dlouhodobě postiženém okrese Příbram je problém v dopravním spojení s poměrně významnými městy. Konkrétně se jedná především o trasy Příbram-Plzeň a Příbram-Benešov.

Vidím zde problém především v tom, že pokud se rozdíly nezačnou co nejdříve zmírňovat, bude nadále docházet k jejich prohlubování a o to obtížnější bude pomoci tradičně problémovým regionům s nadprůměrnou nezaměstnaností, které tak zvyšují nezaměstnanost celého kraje.

5.2 Sociálně slabé skupiny obyvatel

Sociálně slabým skupinám jsem se věnovala ve specifikaci nezaměstnanosti v okrese Kladno, kde je jejich výskyt v rámci kraje nejvyšší. Tvoří zde sociálně vyloučené lokality a jejich vyšší počet má dle mého názoru opravdu vysoký vliv na výši nezaměstnanosti. Většina těchto osob je nezaměstnaná a často ani nejeví zájem o nalezení zaměstnání. Pokud ano, tak pro ně bývá obtížné na trhu práce nalézt uplatnění. Jsou tedy dlouhodobým problémem.

Vedle Kladna jsou ve Středočeském kraji zaznamenány vyšší počty těchto osob v Příbrami, Slaném a Neratovicích. Často se zde jedná především o romskou populaci.

Evropský sociální fond uvádí orientační odhad celkového počtu obyvatel vyloučených lokalit ve Středočeském kraji na 3 000-3 500 obyvatel s tím, že většina je soustředěna právě ve zmíněných oblastech a jedná se převážně o romskou populaci. (Evropský sociální fond, 2021)

Stále se zvyšující počet sociálně slabých osob se projevuje především v ohrožených regionech. Myslím, že by bylo zavádějící označit vyšší počty sociálně slabých vyložené za příčinu nezaměstnanosti, protože svým způsobem mohou být v některých případech spíše jejím důsledkem.

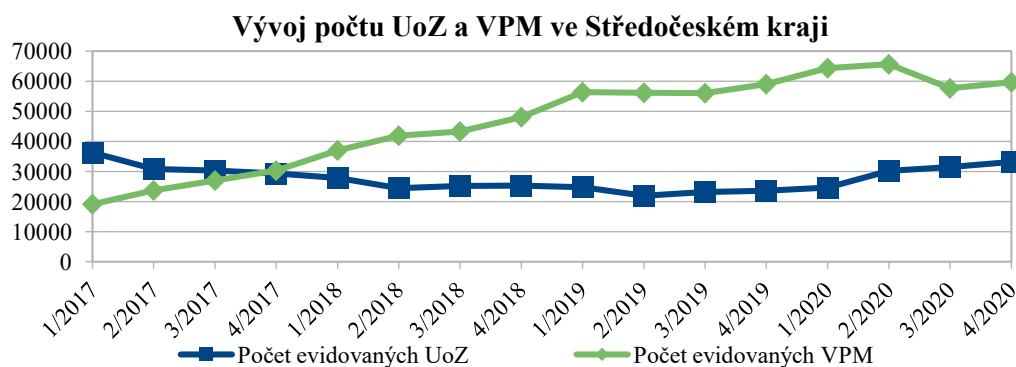
5.3 Strukturální charakter volných pracovních míst a uchazečů o zaměstnání

Ve Středočeském kraji je vysoký počet uchazečů o zaměstnání a zároveň i vysoké množství volných pracovních míst. To jasně naznačuje, že se bude jednat o problém v charakteru pracovních míst nabízených úřadem práce a strukturou evidovaných uchazečů.

Uvádím níže obrázek 8, kde lze porovnat vývoj počtu uchazečů s volnými pracovními místy. Můžete sledovat, že pouze ve 3. čtvrtletí roku 2020 byl zaznamenán pokles volných pracovních míst, a to jako následek nárůstu uchazečů ve 2. čtvrtletí stejného roku.

Jinak se počet volných pracovních míst neustále zvyšuje, ale počty uchazečů na to nijak výrazně nereagují. Je to způsobeno tím, že se liší požadavky zaměstnavatelů od nabídky uchazečů. Zatímco uchazeči o zaměstnání jsou převážně provozní pracovníci ve službách a prodeji (22,6 %) a pomocní, nekvalifikovaní pracovníci (22,2 %), tak skoro polovina (48 %) volných pracovních míst je určeno pro obsluhu strojů a zařízení, montéry.

Obr. 8: Porovnání uchazečů o zaměstnání a pracovních míst ve Středočeském kraji



Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí (2021c), zpracováno autorkou

Nesoulad mezi požadavky zaměstnavatelů a nabídkou práce je dlouhodobě jednou z hlavních příčin, která brání zvýšení zaměstnanosti v kraji. Dopadem je dlouhodobá nezaměstnanost u uchazečů spadajících do kategorie zaměstnání, které není na trhu požadováno nebo je jeho nabízené množství příliš vysoké.

5.4 Omezení trhu práce

Omezením trhu práce zde myslím opatření související s pandemií COVID-19, které vznikaly v průběhu roku 2020. Tyto omezení podpořily již popsany problém ve Středočeském kraji, kterým je strukturální nezaměstnanost. Omezením některých odvětvích se změnila struktura uchazečů o zaměstnání i poptávka zaměstnavatelů. Došlo k růstu počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání, ale naopak v některých segmentech byl nedostatek převážně kvalifikovaných zaměstnanců (zdravotnictví a sociální služby).

Troufám si tvrdit, že tato situace je hlavní příčinou zvýšení nezaměstnanosti v roce 2020 ve všech částech Středočeského kraje. Důsledkem je opět růst dlouhodobě nezaměstnaných, ale zde je to způsobeno především tím, že vlivem omezení konkrétních odvětvích se z nově evidovaných uchazečů stala uzavřená a neměnná skupina, pro kterou v současné době na trhu práce není uplatnění.

5.5 Vlastní doporučení na zlepšení zaměstnanosti ve Středočeském kraji

Tato podkapitola těsně navazuje na příčiny a dopady nezaměstnanosti. Navrhnou zde opatření, která by mohla pomoci zmírnit dopady v problémových oblastech, které jsem popsala výše.

Podpora zaměstnavatelů

Jako za první zmíněný problém způsobující vyšší nezaměstnanost v mikroregionech kraje považuji nerovnoměrné rozmístění zaměstnavatelů. Proto navrhuji formou příspěvku na mzdy, popřípadě na výstavbu či rozšíření objektů, podporu podnikatelských subjektů. Podporu by bylo možné využít právě v oblastech, kde je nedostatek zaměstnavatelů a současně v odvětvích, která odpovídají uchazečům o zaměstnání. Tím by se pomohlo ke zvýšení počtu vhodných pracovních míst a zároveň by se snížil strukturální nesoulad uchazečů a pracovních míst.

Rozvoj infrastruktury v problémových regionech

Dopravní obslužnost limituje ne jeden region Středočeského kraje, ale za nejvíce postiženou oblast v tomto ohledu považuji Příbram, kam je obtížná doprava z mnoha okolních i významných měst. Znam to z vlastní zkušenosti. I když mám ze svého bydliště (z Hořovic) Příbram v podobné vzdálenosti jako například Beroun, z důvodu pohodlnější cesty po dálnici, pokud to není nutné, Příbram nenavštěvuji. Komplikované je zde i vlakové spojení. Spojení s tímto městem ovšem není pro Příbram až tak klíčové, jako skutečnost chybějícího dobrého spojení s městy Plzeň a Benešov, kde by vybudování přímého dopravního spojení podpořilo spolupráci se sousedními kraji a lepší podmínky pro umístění uchazečů o zaměstnání na trhu práce. Tedy doporučuji v první řadě se zaměřit na tyto oblasti, ale do budoucna by bylo určitě přínosné rozšířit infrastrukturu i do jiných měst.

Pomoc sociálně slabým skupinám obyvatelstva

Toto doporučení opět směřuji konkrétně na jeden region, který je v této oblasti dle mého názoru nejproblematictější. Již několikrát zmíněný okres Kladno, kde jsou rozšířené skupiny sociálně slabých osob především v Kladně a Slaném. Navrhuji zde ve spolupráci s městy a podnikatelskými subjekty zaměstnat tyto osoby a pomoci jim se začleněním

do pracovního prostředí. Jednalo by se o dočasná pomocná pracovní místa, na která by zaměstnavatelé mohli požadovat od měst příspěvky.

Je třeba motivovat sociálně slabé k zachování pořádku a k pracovním návykům. Došlo by tak v budoucnu dlouhodobě ke snížení existence sociálně vyloučených lokalit a k poklesu nezaměstnanosti.

Podpora vzdělání v konkrétních oborech

Opatření by mělo formu stipendií, která by byla určena studentům především technických oborů, po kterých je vysoká poptávka ze strany zaměstnavatelů. Tato podpora by byla upravena v jednotlivých oblastech podle toho, čeho je potřeba. Samozřejmě i zde by platila pravidla. Hlavními z nich by bylo dokončení studia a následné zaměstnání ve studovaném oboru v rámci daného území. Vidím v tom jednu z cest, jak se vypořádat se strukturální nezaměstnaností.

Podpora podnikatelských subjektů ve vzdělávání budoucí pracovní generace

Dalším návrhem, který by určitě přispěl k vyřešení strukturálního problému, je podpořit subjekty jednorázovým příspěvkem na zřízení potřebných prostor, kde by v rámci podniku bylo možné vyučit svou vlastní budoucí pracovní generaci. Provést by to bylo možné formou učňovských středisek v rámci konkrétních pracovišť firem, které mají vyšší počty zaměstnanců. Vhodná varianta je to právě pro technické obory a z dlouhodobého hlediska by to zjednodušilo situaci na trhu práce zaměstnavatelům i uchazečům o zaměstnání.

Jedná se pouze o teorie a jsem si vědoma, že za dané fiskální situace se nedá v nejbližší době předpokládat uskutečnění mých návrhů. Myslím si ale, že do budoucna by byly přínosem.

Závěr

V této bakalářské práci s názvem „Současná nezaměstnanost v ČR, příčiny a důsledky“ jsem si kladla za cíl nalézt příčiny a důsledky nezaměstnanosti ve Středočeském kraji. Jednotlivé kapitoly práce jsem popsala tak, aby na sebe navazovaly a podávaly ucelený pohled na nezaměstnanost v kraji.

Na základě analýzy nezaměstnanosti ve Středočeském kraji jsem zjistila, že významný vliv na výši nezaměstnanosti mají strukturální rozdíly v charakteru uchazečů o zaměstnání a volnými pracovními místy. Možným důvodem je, že uchazeči nereagují na růst poptávky zaměstnavatelů v technických odvětvích a zároveň v kraji doznívají problémy v utlumených odvětvích. Konkrétně považuji za problémovou oblast především okres Kladno, kde jsou podíly nezaměstnaných osob nejvyšší a je zde zaznamenán ústup od hutnictví a ocelářství. V Kladenském okrese se vyskytují i vyšší počty sociálně slabých osob a vznikají sociálně vyloučené lokality, které se skládají z nekvalifikovaných uchazečů o zaměstnání s nízkým vzděláním nebo bez vzdělání a jsou dlouhodobě evidováni na úřadě práce.

Existence diferencí mezi regiony i mikroregiony z hlediska výše nezaměstnanosti souvisí s nerovnoměrným rozmístěním zaměstnavatelů spolu s nerovnoměrným rozvojem infrastruktury, čímž jsou postiženy převážně dlouhodobě problémové regiony s nadprůměrně vysokou nezaměstnaností.

V současné době se na růstu nezaměstnanosti a prohlubování strukturálních problémů mezi uchazeči o zaměstnání a volnými pracovními místy v celém Středočeském kraji podílejí omezení trhu práce a opatření související s pandemií COVID-19.

Lze konstatovat, že se jedná o specifický kraj, který vykazuje dlouhodobě spíše nižší hodnoty nezaměstnanosti a disponuje řadou pozitivních předpokladů, které by mohly zaměstnanost činit vyšší. Proto jsem na základě provedené analýzy nezaměstnanosti ve Středočeském kraji zjistila možné příčiny a důsledky nezaměstnanosti, které kraj limitují. V návaznosti na ně jsem navrhla doporučení, která by mohla zmírnit dopady nezaměstnanosti a pomoci ke snížení strukturálních rozdílů, eliminaci množství sociálně slabých osob, odstranění rozdílů v rozložení zaměstnavatelů a v infrastruktuře.

Seznam použitých zdrojů

- Brožová, D. (2003). *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha, Česko: Sociologické nakladatelství.
- Buchtová, B., Šmajš, J., & Boleloucký, Z. (2013). *Nezaměstnanost*. (2. vyd.). Praha, Česko: Grada.
- Český statistický úřad (2020a). *Charakteristika okresu Kladno*. Dostupné 20. 4. 2021 z https://www.czso.cz/csu/xs/charakteristika_okresu_kladno
- Český statistický úřad (2020b). *Statistická ročenka Středočeského kraje 2020*. Dostupné 14. 4. 2021 z <https://www.czso.cz/documents/10180/122245245/33011020.pdf/48caf68b-771a-4aa2-928e-e8d6b5b3c89a?version=1.1>
- Český statistický úřad (2020c). *Zaměstnanost, nezaměstnanost*. Dostupné 14. 4. 2021 z <https://www.czso.cz/csu/xs/zamestnanost-xs>
- Český statistický úřad (2021a). *Podíl nezaměstnaných osob v ČR a krajích, 2005-2020*. Dostupné 28. 4. 2021 z https://www.czso.cz/csu/czso/cr_od_roku_1989_podil_nezamestnanych
- Český statistický úřad (2021b). *Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS - Metodika*. Dostupné 22. 2. 2021 z https://www.czso.cz/csu/czso/zam_vsps
- Český statistický úřad (2021c). *Vybrané ukazatele za okres Kladno*. Dostupné 27. 4. 2021 z https://www.czso.cz/documents/11240/99266630/003_Kld.pdf/dec73ab-4159-4672-a001-192a49c5f899?version=1.31
- Evropský sociální fond (2021). *Mapa sociálně vyloučených a sociálním vyloučením ohrožených romských lokalit v České republice*. Dostupné 27. 4. 2021 z https://www.esfcr.cz/mapa/int_sc.html
- Holman, R. (2016). *Ekonomie*. (6. vyd.). Praha, Česko: C. H. Beck.
- Jurečka, V. (2013). *Makroekonomie*. (2. vyd.) Praha, Česko: Grada.
- Kotýnková, M., & Němec, O. (2003). *Lidské zdroje na trhu práce*. Praha, Česko: Professional Publishing.
- Mankiw, N., G. (1999). *Zásady ekonomie*. Praha, Česko: Grada.
- Mareš, P. (2002). *Nezaměstnanost jako sociální problém*. (3. vyd.). Praha, Česko: Sociologické nakladatelství.
- Ministerstvo práce a sociálních věcí (2019). *O MPSV*. Dostupné 20. 4. 2021 z <https://www.mpsv.cz/web/cz/o-mpsv>
- Ministerstvo práce a sociálních věcí (2020). *Minimální mzda*. Dostupné 14. 4. 2021 z <https://www.mpsv.cz/minimalni-mzda>
- Ministerstvo práce a sociálních věcí (2021a). *Měsíční nezaměstnanost – vývoj na trhu práce pro vybrané kraje a ČR*. Dostupné 14. 4. 2021 z <https://data.mpsv.cz/web/data/mesicni-nezamestnanost-vyvoj-na-trhu-prace-pro-vybrane-kraje-a-cr>

Ministerstvo práce a sociálních věcí (2021b). *Měsíční nezaměstnanost – vývoj na trhu práce ve vybraném roce*. Dostupné 14. 4. 2021 z <https://data.mpsv.cz/web/data/mesicni-nezamestnanost-vyvoj-na-trhu-prace-ve-vybranem-roce>

Ministerstvo práce a sociálních věcí (2021c). *Struktura uchazečů a volných pracovních míst*. Dostupné 14. 4. 2021 z <https://data.mpsv.cz/web/data/struktura-uchazecu-a-volnych-mist>

Ministerstvo práce a sociálních věcí (2021d). *Změna metodiky ukazatele registrované nezaměstnanosti*. Dostupné 20. 4. 2021 z <https://www.mpsv.cz/web/cz/upozorneni-na-zmenu-metodiky>

Ouroda, S. (2004). *Sociologie*. Brno, Česko: Mendelova zemědělská a lesnická univerzita.

Samuelson, A. P., & Nordhaus, D. W. (2013). *Ekonomie*. (19. vyd.). Praha, Česko: NS Svoboda.

Šimek, M. (2007). *Ekonomie trhu práce A*. Ostrava, Česko: VŠB - Technická univerzita.

Úřad práce (2018). *Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2017 a strategie APZ pro rok 2018*. Dostupné 14.4.2021 z https://www.uradprace.cz/documents/37855/917761/Rocni_SCK_2017.pdf/dbb544e7-f763-b393-319b-559e00a89192

Úřad práce (2019a). *Často kladené dotazy*. Dostupné 20. 4. 2021 z <https://www.uradprace.cz/casto-kladene-otazky-2>

Úřad práce (2019b). *Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2018 a strategie APZ pro rok 2019*. Dostupné 14.4.2021 z https://www.uradprace.cz/documents/37855/917761/Rocni_SCK_2018.pdf/38a20bf5-3272-0259-6fc4-dd754973cfcb

Úřad práce (2020). *Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2019 a strategie APZ pro rok 2020*. Dostupné 14.4.2021 z https://www.uradprace.cz/documents/37855/917761/Rocni_SCK_2019.pdf/3b079661-b435-9189-6c4f-88febb78a228

Úřad práce (2021a). *Aktivní politika zaměstnanosti*. Dostupné 20. 4. 2021 z <https://www.uradprace.cz/web/cz/aktivni-politika-zamestnanosti1>

Úřad práce (2021a). *Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2020 a strategie APZ pro rok 2021*. Dostupné 14.4.2021 z https://www.uradprace.cz/documents/37855/917761/Rocni_SCK_2020.pdf/ea3a10e2-bcfb-e0b4-edd0-ec20798146e3

Seznam tabulek

Tab. 1: Nezaměstnanost v krajích České republiky	25
Tab. 2: Základní údaje o okresech Středočeského kraje	26
Tab. 3: Uchazeči o zaměstnání ve Středočeském kraji podle stupně vzdělání	30
Tab. 4: Uchazeči o zaměstnání ve Středočeském kraji podle věku	31
Tab. 5: Uchazeči o zaměstnání ve Středočeském kraji podle délky evidence	32
Tab. 6: Uchazeči o zaměstnání ve Středočeském kraji podle klasifikace zaměstnání	33
Tab. 7: Nezaměstnanost v okrese Kladno	39
Tab. 8: Volná pracovní místa v okresech Středočeského kraje.....	43
Tab. 9: Uchazeči o zaměstnání ve Středočeském kraji z problémových skupin.....	46

Seznam obrázků

Obr. 1: Rovnováha na trhu práce	10
Obr. 2: Vývoj podílu nezaměstnaných osob v České republice	23
Obr. 3: Vývoj podílu nezaměstnaných osob ve Středočeském kraji	28
Obr. 4: Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání ve Středočeském kraji	29
Obr. 5: Vývoj podílu nezaměstnaných osob v okresech BN, MB, PV, PZ	34
Obr. 6: Vývoj podílu nezaměstnaných osob v okresech BE, KH, RA	35
Obr. 7: Vývoj podílu nezaměstnaných osob v okresech KL, PB, NM, ME, KO	36
Obr. 8: Porovnání uchazečů o zaměstnání a pracovních míst ve Středočeském kraji....	50

Seznam použitých zkratek

BE	Beroun
BN	Benešov
ČR	Česká republika
KH	Kutná Hora
KL	Kladno
KO	Kolín
MB	Mladá Boleslav
ME	Mělník
NM	Nymburk
OZP	Osoba se zdravotním postižením
PB	Příbram
PV	Praha-východ
PZ	Praha-západ
RA	Rakovník
SK	Středočeský kraj
UoZ	Uchazeč o zaměstnání
ÚSO	Úplné střední odborné
ÚSV	Úplné střední všeobecné
VL	Výuční list
VPM	Volné pracovní místo

Abstrakt

Houbová, L. (2021). *Současná nezaměstnanost v ČR, příčiny a důsledky* (Bakalářská práce), Západočeská univerzita v Plzni, Fakulta ekonomická, Česko.

Klíčová slova: nezaměstnanost, zaměstnanost, trh práce, politika zaměstnanosti, podíl nezaměstnaných osob, příčiny a důsledky nezaměstnanosti, Středočeský kraj

Tato bakalářská práce se zabývá současnou nezaměstnaností ve Středočeském kraji. Jejím cílem bylo nalézt příčiny a důsledky nezaměstnanosti ve Středočeském kraji. Nejvhodnějšími zdroji pro získání dat byly Český statistický úřad, Ministerstvo práce a sociálních věcí, Úřad práce ČR a odborná literatura. V první části práce je teoreticky vymezen pojem nezaměstnanost, spolu s blízce souvisejícími pojmy trh práce a politika zaměstnanosti. V druhé části je provedena analýza nezaměstnanosti, jsou specifikovány ohrožené regiony kraje a definovány faktory ovlivňující míru nezaměstnanosti. Na základě zjištěných informací jsou zjištěny příčiny a dopady nezaměstnanosti ve Středočeském kraji. V závěru jsou formulovány doporučení, která by mohla zmírnit dopady nezaměstnanosti a zvýšit zaměstnanost.

Abstract

Houbová, L. (2021). *Current unemployment in the Czech Republic, causes and consequences* (Bachelor Thesis). University of West Bohemia, Faculty of Economics, Czech Republic.

Key words: unemployment, employment, labor market, employment policy, share of unemployed persons, causes and consequences of unemployment, Central Bohemian Region

This bachelor thesis deals with the current unemployment in the Central Bohemian Region. Its aim was to find the causes and consequences of unemployment in the Central Bohemian Region. The most valuable sources for obtaining data were the Czech Statistical Office, the Ministry of Labor and Social Affairs, the Labor Office of the Czech Republic and professional literature. The first part of the thesis theoretically defines the concept of unemployment, together with the closely related concepts of labor market and employment policy. In the second part, an analysis of unemployment is performed, endangered regions of the region are specified and factors influencing the unemployment rate are defined. Based on the information obtained, the causes and effects of unemployment are identified in the Central Bohemian Region. Finally, recommendations are formulated that could mitigate the effects of unemployment and increase employment.