

**ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI**

**FAKULTA EKONOMICKÁ**

**Bakalářská práce**

**Současné problémy trhu práce ve vybraném  
regionu**

**Current problems of the labour market in the  
selected region**

**Eliška Lavičková**

**Plzeň 2023**

## **Čestné prohlášení**

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma

*„Současné problémy trhu práce ve vybraném regionu“*

vypracovala samostatně pod odborným dohledem vedoucí bakalářské práce za použití pramenů uvedených v příložené bibliografii.

Plzeň dne 23. 4. 2023

v. r. *Eliška Lavičková*

## **Zásady pro vypracování práce**

1. Vymezte pojmy spojené s trhem práce.
2. Popište aktuální situaci na trhu práce ve vybraném regionu.
3. Identifikujte hlavní problémy trhu práce ve vybraném regionu.
4. Navrhněte opatření k odstranění vybraných problémů.

## **Poděkování**

Chtěla bych tímto poděkovat své vedoucí bakalářské práce Ing. Vendule Tesařové, Ph.D. za odborné vedení, za pomoc a rady při zpracování této práce. Také bych chtěla poděkovat za její trpělivost a ochotu, kterou mi v průběhu zpracování bakalářské práce věnovala.

Mé poděkování patří také zaměstnancům Úřadu práce v Rokycanech za všechny poskytnuté informace.

# Obsah

|   |           |
|---|-----------|
| Úvod .....  | 6         |
| <b>1 Trh práce .....</b>  | <b>8</b>  |
| 1.1 Dokonale konkurenční trh práce .....                              | 8         |
| 1.1.1 Nabídka na trhu práce .....                                     | 9         |
| 1.1.1.1 Individuální nabídka práce .....                              | 9         |
| 1.1.1.2 Rovnovážná alokace času při rozdílné nebo měnící se mzdě..... | 10        |
| 1.1.1.3 Tržní nabídka práce .....                                     | 12        |
| 1.1.2 Poptávka na trhu práce.....                                     | 12        |
| 1.1.2.1 Poptávka jednotlivých firem po práci.....                     | 12        |
| 1.1.2.2 Tržní poptávka po práci.....                                  | 14        |
| 1.2 Rovnováha na trhu práce.....                                      | 14        |
| <b>2 Nezaměstnanost.....</b>  | <b>16</b> |
| 2.1 Měření nezaměstnanosti.....                                       | 18        |
| 2.2 Typy nezaměstnanosti.....   | 18        |
| 2.2.1 Frikční nezaměstnanost.....                                     | 19        |
| 2.2.2 Strukturální nezaměstnanost.....                                | 19        |
| 2.2.3 Cyklická nezaměstnanost.....                                    | 20        |
| 2.2.4 Sezónní nezaměstnanost .....                                    | 20        |
| 2.3 Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost.....                     | 21        |
| 2.3.1 Dobrovolná nezaměstnanost .....                                 | 21        |
| 2.3.2 Nedobrovolná nezaměstnanost .....                               | 22        |
| 2.4 Politika zaměstnanosti.....                                       | 23        |
| 2.4.1 Aktivní politika zaměstnanosti .....                            | 24        |

|          |   |           |
|----------|---|-----------|
| 2.4.2    | Pasivní politika zaměstnanosti.....               | 25        |
| <b>3</b> | <b>Profil okresu Rokycany .....</b>               | <b>27</b> |
| 3.1      | Průmyslová odvětví v okrese Rokycany .....        | 28        |
| 3.2      | Trh práce a nezaměstnanost v okrese Rokycany..... | 28        |
| 3.2.1    | Politika zaměstnanosti v okrese Rokycany.....     | 34        |
| <b>4</b> | <b>Výzkumné šetření .....</b>                     | <b>36</b> |
| 4.1      | Metodologie výzkumného šetření .....              | 36        |
| 4.2      | Výsledky výzkumného šetření .....                 | 37        |
| 4.3      | Návrh opatření k odstranění problémů.....         | 46        |
| 4.3.1    | Nízké finanční ohodnocení .....                   | 46        |
| 4.3.2    | Nedostatečná kvalifikace uchazečů .....           | 47        |
| 4.3.3    | Nevyhovující pracovní podmínky .....              | 48        |
|          | <b>Závěr .....</b>                                | <b>50</b> |
|          | <b>Seznam použitých zdrojů .....</b>              | <b>52</b> |
|          | <b>Seznam tabulek .....</b>                       | <b>55</b> |
|          | <b>Seznam obrázků.....</b>                        | <b>56</b> |
|          | <b>Seznam příloh.....</b>                         | <b>57</b> |
|          | <b>Přílohy.....</b>                               | <b>58</b> |
|          | <b>Abstrakt .....</b>                             | <b>61</b> |
|          | <b>Abstract.....</b>                              | <b>62</b> |

# Úvod

Předkládaná bakalářská práce se zabývá současnými problémy na trhu práce v okrese Rokycany. Cílem teoretické části bakalářské práce je poskytnout úvod do dané problematiky a charakterizovat základní pojmy, jimiž jsou například trh práce, nabídka práce a poptávka po práci, rovnováha na trhu práce, nezaměstnanost, měření nezaměstnanosti, typy nezaměstnanosti, politika zaměstnanosti a podobně. Cílem praktické části bakalářské práce je uvést základní informace o profilu okresu Rokycany, popsat aktuální situaci na trhu práce v okrese Rokycany, identifikovat hlavní problémy na místním trhu práce a navrhnout jejich opatření.

Bakalářská práce se dělí na teoretickou a praktickou část. V teoretické části se budu zabývat popisem trhu práce – charakteristikou trhu práce, charakteristikou dokonale konkurenčního trhu, nabídkou práce a poptávkou po práci na něm. Jako poslední představím v této kapitole graf rovnováhy na trhu práce. V další kapitole se zaměřím na charakteristiku nezaměstnanosti, popíšu strukturu obyvatelstva České republiky a uvedu vzorec, pomocí kterého můžeme měřit nezaměstnanost. Dále uvedu hlediska dělení nezaměstnanosti a charakterizují její základní typy. Na závěr kapitoly charakterizují také politiku zaměstnanosti a její druhy.

V praktické části bakalářské práce se budu věnovat zobrazení profilu okresu Rokycany a popíšu aktuální situaci na trhu práce. Nejprve se zaměřím na celkové porovnání okresu Rokycany s ostatními okresy v rámci Plzeňského kraje. Následně se budu zabývat převážně statistikami, které zobrazují podíl počtu uchazečů o zaměstnání a nabídky pracovních míst, jak se od roku 2001 změnila hodnota uchazečů na jedno pracovní místo a podobně. Zároveň uvedu i statistiky nezaměstnanosti jednotlivých obcí v okrese Rokycany, jak se vyvíjel strukturovaný počet uchazečů o zaměstnání atd.

Dále se také v praktické části práce budu věnovat výzkumnému šetření v podobě dotazníku, který jsem vytvořila prostřednictvím aplikace Google Formuláře. Dotazník je směřován na občany zaregistrované na Úřadu práce v Rokycanech, kteří nejsou aktuálně zaměstnáni. Šetření bylo prováděno prostřednictvím osobní konzultace s občany registrovanými na Úřadě práce v Rokycanech a probíhalo po dobu 3 pracovních dní.

Celkem se mi podařilo oslovit 44 respondentů, se kterými jsem následně pracovala na dotazníkovém šetření a s některými z nich jsem i po vyplnění dotazníku nezávazně krátce konverzovala. Na závěr práce vyhodnotím zmíněné dotazníkové šetření a definuji poznatky jím získané, zda se shodují s informacemi, které jsem získala od zaměstnanců na Úřadě práce v Rokycanech.

O tématu, které je rozebírané v této bakalářské práci, je velké množství odborné literatury ať již v knižní podobě či v podobě elektronických článků. Ke zpracování této bakalářské práce byly použity převážně knižní publikace či elektronické knihy základní literatury, které byly dále podpořené elektronickými články o daných tématech. Grafy a obrázky zobrazené v práci byly zpracovány autorkou práce s využitím základní literatury a tabulky pomocí údajů z webových stránek Českého statistického úřadu, Úřadu práce a Ministerstva práce a sociálních věcí. Všechny využití zdroje jsou vypsány v kapitole Seznam použitých zdrojů.

# 1 Trh práce

Trh práce je místo, kde dochází ke střetu poptávky po práci a nabídky práce a vystupují zde tzv. účastníci trhu práce. Účastníci vystupující na trhu práce jsou obecně zaměstnanec a zaměstnavatel. Zaměstnanec se na trh práce dostává s nabídkou svojí práce, u které se snaží, aby byla ohodnocena co největší odměnou a zaměstnavatel tuto práci poptává se snahou zaplatit co nejmenší částku, ale zároveň za dostatečně kvalitní práci.

„Práce je nejdůležitějším výrobním činitelem, bez kterého by i ty nejdůmyslnější kapitálové statky a nejbohatší přírodní zdroje zůstaly mrtvými věcmi. Podobně jako vlastníci jiných výrobních faktorů, dostávají i vlastníci práce za služby poskytnuté tímto faktorem firmám, důchod v podobě mzdy. Mzdu zde chápeme v širokém smyslu jako nejrůznější formy pracovního příjmu“ (Jurečka a kol., 2013).

„Logika trhu práce je v podstatě stejná jako logika kteréhokoli jiného trhu, např. trhu strojů nebo obilí. Vzájemně zde na sebe působí poptávka, nabídka a cena. Nicméně, trh práce má určité zvláštnosti, které plynou ze skutečnosti, že nositelem „práce“ je lidská bytost se svými biologickými a psychickými charakteristikami a lidskými právy. To je jeden z důvodů, proč je trh práce objektem vládní (státní) intervence, a to zejména v podobě pracovního zákonodárství“ (Jurečka a kol., 2013).

Obecně existuje velké množství trhů práce, které jsou různě segmentovány. Tato segmentace vyplývá jednak z rozdílnosti mezi lidmi – z jejich dispozic či předpokladů – a pracovními místy, kde záleží na rozdílnosti v jejich kvalifikační náročnosti, ale také z územní alokace trhů práce.

## 1.1 Dokonale konkurenční trh práce

„Dokonale konkurenčním trhem práce rozumíme trh, který má následující charakteristiky:

1. Vystupuje na něm velký počet kupujících a prodávajících, přičemž žádný z nich nedisponuje tržní silou, s jejíž pomocí by mohl ovlivnit mzdu. Nepůsobí zde odbory ani velké firmy, které by byly schopné trh práce kontrolovat.



2. Práce je homogenní (stejnorodá) v tom smyslu, že všichni pracovníci jsou identičtí, zn. Stejně kvalifikovaní pro výkon práce.
3. Pracovníci jsou mobilní, tzn. že se mohou volně a bez závažnějších nákladů přemisťovat z jednoho pracovního místa na jiné.
4. Na trhu existuje dokonalá informovanost.

Základním rysem dokonalé konkurence na trhu práce je skutečnost, že jak firmy, které práci nakupují, tak pracovníci, kteří práci prodávají, jsou v pozici takzvaných příjemců mzdy (*wage takers*); ti jsou nuceni respektovat mzdu, která se na trhu vytvořila a kterou nemohou ovlivnit“ (Jurečka a kol., 2013).

### **1.1.1 Nabídka na trhu práce**

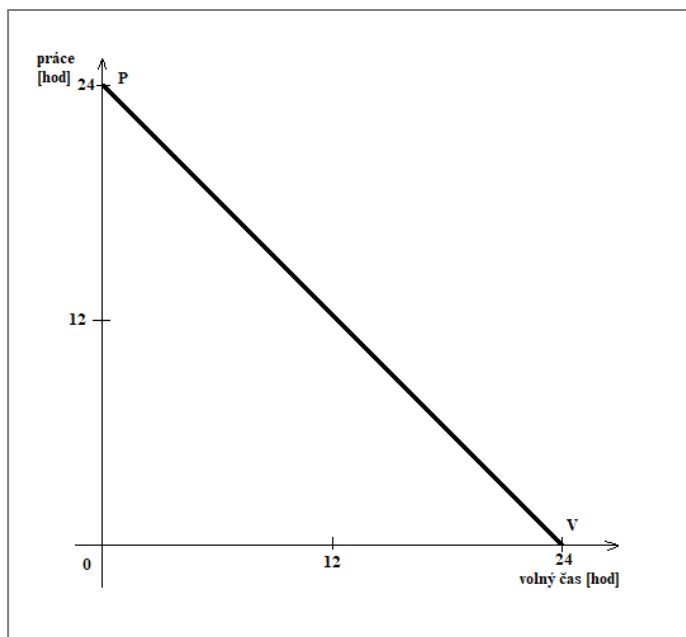
V této kapitole se budu věnovat procesu utváření tržní nabídky práce na trhu práce. Tržní nabídka práce se skládá ze souhrnu více individuálních nabídek práce, čímž rozumíme nabídku práce firmám ze strany pracovníků. Nejprve se zaměřím právě na individuální nabídku práce, což znázorňuje chování jednotlivce na nabídkové straně trhu a poté se zaměřím již na tržní nabídku práce.

#### **1.1.1.1 Individuální nabídka práce**

Pro každého jedince je nepochybně čas vzácná a důležitá věc. Naskytuje se tedy otázka, jak si jedinec rozděluje svůj osobní čas mezi práci a volný čas. Volný čas je v této situaci myšlen jako čas mimopracovní, kdy se věnujeme nejen svým zájmům, odpočinku, studiu apod., ale naopak z převážné většiny důležitým fyziologickým potřebám jako je například spánek, příjem potravy a další životně důležité činnosti, které tento skutečný volný čas značně redukuje. Odpověď na předchozí otázku je jednoznačná – jedinec si rozděluje svůj osobní čas mezi prací a volným časem pomocí nákladů obětované příležitosti. Je logické, že stejně jako má práce své náklady obětované příležitosti, kdy se právě svého volného času vzdáváme ve prospěch práce, tak má i volný čas své náklady obětované příležitosti. V případě nákladů obětované příležitosti v rámci volného času jde například o ztrátu výrobků a služeb, které bychom si mohli koupit za mzdu z práce, o kterou ovšem přicházíme právě v důsledku toho, že jsme si dopřáli svůj volný čas.

Pro pochopení tzv. procesu alokace času je stěžejní porozumět tomu, že volný čas není něco zdarma, ale vždy se něčeho vzdáváme ve prospěch něčeho jiného. Na grafu níže je možné vidět možnou kombinaci práce a volného času, která je vyjadřována linií z bodu P (práce) do bodu V (volný čas).

Obr. 1: Linie možné alokace času



Zdroj: Jurečka a kol. (2013), zpracováno autorkou

Oba tyto body P a V vyjadřují naprostý extrém, kdy v bodě P jedinec obětuje všechny svůj volný čas práci, a naopak v bodě V obětuje jedinec práci na úkor volného času a zábavy. Skutečnost se však od tohoto znázornění může lišit.

### 1.1.1.2 Rovnovážná alokace času při rozdílné nebo měnící se mzdě

Chceme-li se bavit o rovnovážné alokaci času při rozdílné nebo měnící se mzdě, musíme o této mzdě uvažovat za předpokladu, že se nemění ceny výrobků a služeb, ale že růstem, respektive poklesem mzdy rozumíme růst, respektive pokles reálné mzdy. Neboli také jinými slovy růst, respektive pokles mzdy lze chápat jako růst, respektive pokles množství výrobků a služeb, které si za mzdu můžeme koupit. Nyní se zaměřím na situaci, co nastane, když se tato reálná mzda mění, neboli v našem případě roste.

„Růst mzdy má dva protisměrně působící účinky na nabízené množství práce – substituční efekt a důchodový efekt:

- Substituční efekt

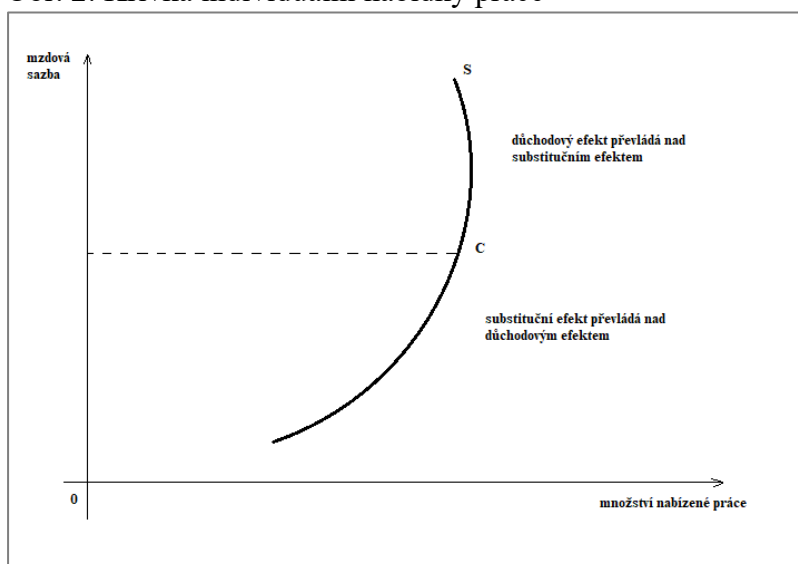
Spotřebitel „kupuje“ svůj vlastní volný čas tím, že se vzdává mzdy, řekněme ve výši určité hodinové sazby. Tzn., že mzda představuje cenu volného času. Jestliže mzda roste, volný čas se stává dražším ve vztahu k jiným komoditám, které si může spotřebitel koupit. Růst mzdy tak tlumí zájem o volný čas a podněcuje zájem o jiná zboží, která je možno získat za mzdu. Substituční efekt rostoucích mezd podněcuje pracovníky ke zvýšení množství nabízené práce, tzn. k substituování „zdraženého“ volného času prací.

- Důchodový efekt

Vyšší mzda činí spotřebitele bohatším. Předpokládá se, že rostoucí důchod podněcuje poptávku po nejrůznějších zbožích, včetně volného času. Volný čas považujeme za normální zboží, tzn. za takové zboží, po němž poptávka při růstu důchodu roste. Důchodový efekt rostoucích mezd proto podněcuje pracovníky ke snížení nabízeného množství práce“ (Jurečka a kol., 2013).

Graf níže ukazuje, jak substituční a důchodový efekt ovlivňují individuální nabídku práce (křivka S), a to takovým způsobem, že je křivka zakřivená směrem dolů.

Obr. 2: Křivka individuální nabídky práce



Zdroj: vlastní zpracování, 2023

### **1.1.1.3 Tržní nabídka práce**

Jak jsem zmínila výše, tržní nabídka práce vyjadřuje souhrn jednotlivých individuálních nabídek práce při různých mzdových úrovních. Křivka tržní nabídky práce je grafickým vyjádřením vztahu mezi mzdovou sazbou a množstvím práce nabízené firmám v daném období. Tato křivka tržní nabídky práce na rozdíl od individuální nabídky práce nemá zpětně zahnutý segment, a to z toho důvodu, že rostoucí mzda podněcuje další pracovníky ke vstupu na trh práce, což způsobuje nejen vyrovnání, ale i převýšení úbytku nabídky práce. K tomuto úbytku nabídky práce dochází u těch zaměstnaných pracovníků, jejichž mzda se dostala do pásma, kde dominuje důchodový efekt rostoucí mzdy.

### **1.1.2 Poptávka na trhu práce**

„Poptávka po práci je podobně jako poptávka po jiných výrobních faktorech poptávkou odvozenou od poptávky po výrobcích a službách, které jsou touto prací či jinými výrobními faktory produkovány. To znamená, že poptávka po práci zedníků a pokrývačů je odvozena od poptávky po nových domech, poptávka po práci zemědělců od poptávky po obilí a jiných zemědělských produktech. Čím větší je poptávka po určitých výrobcích a službách, tím větší je poptávka po práci, která je nezbytná pro jejich produkci. A naopak, jestliže není poptávka po pastích na myši, nebude ani poptávka po práci výrobců takových pastí“ (Jurečka a kol., 2013).

V této kapitole chci objasnit proces utváření tržní poptávky po práci a jak tento proces probíhá. Stejně jako u nabídky na trhu práce se i poptávka na trhu práce rozděluje na poptávku jednotlivých firem po práci a na tržní poptávku po práci, což není nic jiného než opět souhrn těchto poptávek jednotlivých firem po práci.

#### **1.1.2.1 Poptávka jednotlivých firem po práci**

Budeme-li předpokládat, že firma, jejíž chování na trhu momentálně zkoumáme, je ziskově orientovaná, prvotním podnětem k její produkci bude pro tuto firmu nepochybně maximalizace zisku. Znamená to tedy, že poptávka firmy po práci je určována předpokládanou produktivitou této práce, neboli že má firma zájem o určitou práci v závislosti na její produktivitě a na její schopnosti zvýšit celkový produkt firmy.

U poptávky po práci je zásadní znát dva hlavní pojmy, jimiž jsou:

- Mezní fyzický produkt práce ( $MPP_L$  – marginal physical product of labour)
- Příjem z mezního produktu práce ( $MRP_L$  – marginal revenue product of labour)

Těmto dvěma pojmům (veličinám), které se týkají poptávky po práci, se budu nyní věnovat podrobněji.

„Mezní fyzický produkt práce zaujímá v procesu utváření poptávky firmy po práci ústřední místo, neboť právě tato veličina vypovídá o přínosu dodatečné jednotky práce k již vyráběné produkci“ (Jurečka a kol., 2013).

Mezní fyzický produkt práce ( $MPP_L$ ) označuje množství fyzických jednotek produkce, které vyprodukuje dodatečná jednotka práce. Slovo „fyzický“ má v tomto pojmu význam takový, že je produkt práce v oblasti materiální výroby v podobě fyzických jednotek, což mohou být například kusy, litry, metry apod., či v oblasti služeb v podobě určitých operací.

Příjem z mezního produktu práce ( $MRP_L$ ) je částka, o kterou se příjem firmy zvýší v důsledku zaměstnání další jednotky práce. Zjednodušeně řečeno jde o přírůstek celkového příjmu firmy, který je vyvolán zaměstnáním další (dodatečné) jednotky práce, nějakého pracovníka. Příjem z mezního produktu práce je dán dvěma důležitými faktory, kterými jsou:

- mezní fyzický produkt práce ( $MPP_L$ ) a
- cena produktu, který je vyráběn ( $P$ ).

Příjem z mezního produktu práce získáme vynásobením mezního fyzického produktu práce a cenou za jednotku produkce. Vztah mezi těmito třemi veličinami je znázorněn v následující rovnici.

$$MRP_L = MPP_L * P_X \quad (1)$$

kde:

- $MRP_L$  ... příjem z mezního produktu práce
- $MPP_L$  ... mezní fyzický produkt práce
- $P_X$  ... cena jednotky vyráběné produkce

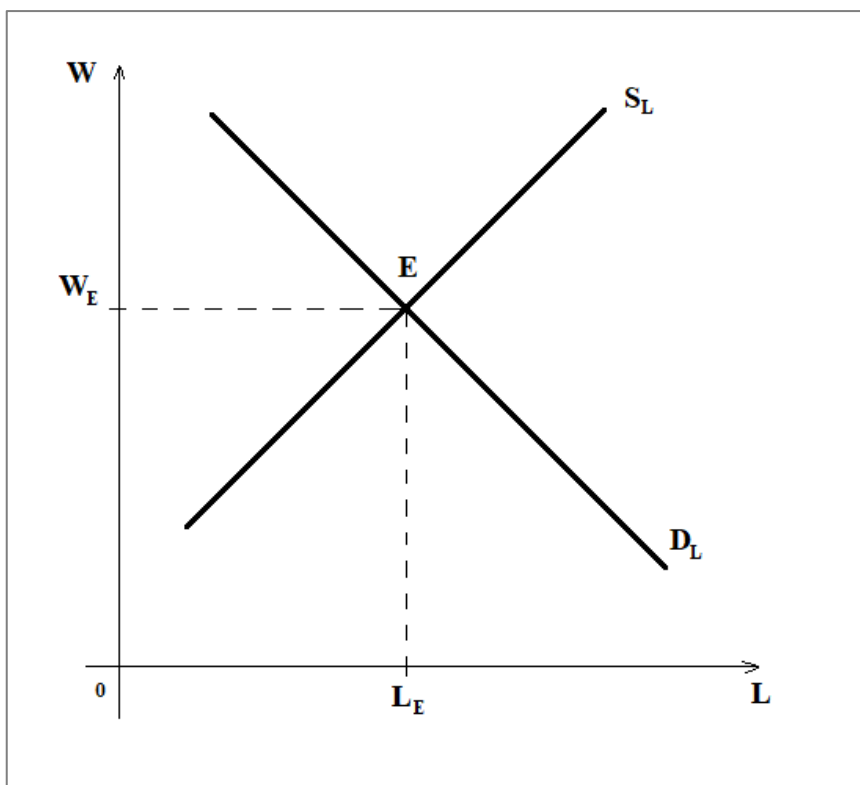
### 1.1.2.2 Tržní poptávka po práci

Tržní poptávka po práci, jak jsem zmínila výše, vyjadřuje souhrn poptávek po práci ze strany jednotlivých firem při určitých jednotlivých mzdových sazbách. Grafickým znázorněním je křivka tržní poptávky po práci, která je založena na horizontální sumarizaci poptávkových křivek jednotlivých firem.

## 1.2 Rovnováha na trhu práce

V této kapitole jsem vyobrazila, jak se vzájemně zobrazí křivka tržní nabídky práce a křivka tržní poptávky po práci do stejného grafu a díky tomu následně vznikne bod rovnováhy E. Je důležité si nyní uvědomit, že křivka tržní nabídky práce, která se označuje  $S_L$ , reprezentuje celkovou nabídku práce všech jednotlivců, kteří jsou ochotni pracovat za různé mzdy. Na druhé straně křivka tržní poptávky po práci, která je značena  $D_L$ , vyjadřuje celkové množství práce, které firmy chtějí zaměstnat za různé mzdy.

Obr. 3: Rovnováha na trhu práce



Zdroj: vlastní zpracování, 2023

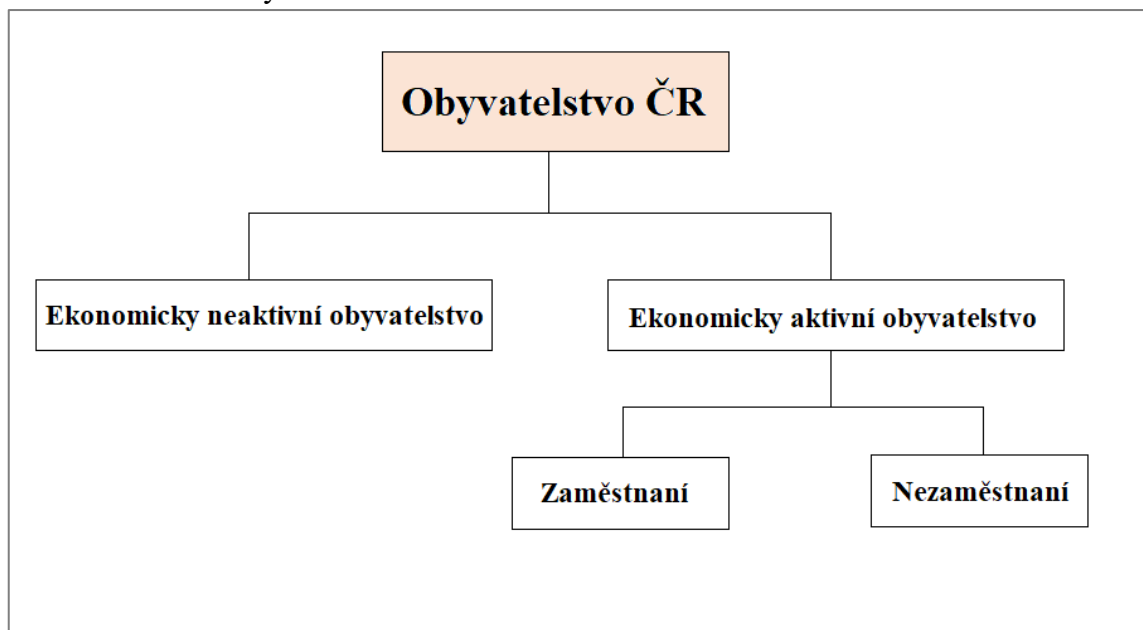
Výše zobrazený graf ukazuje rovnováhu na trhu práce. Obsahuje křivku tržní nabídky práce a křivku tržní poptávky po práci, které se protínají v bodě E. Tento bod E ukazuje, že při určité mzdě (značíme  $W_E$ ) je nabídka práce rovna poptávce po práci, což znamená, že na trhu existuje rovnováha a množství práce nabízené a poptávané je stejné (rovnovážné množství značíme  $L_E$ ).

## 2 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost je jedním ze základních makroekonomických ukazatelů, který úzce souvisí s trhem práce. Je to stav, kdy dochází k nerovnováze na trhu práce neboli jev, který vzniká pokud na trhu práce převyšuje nabídka práce zaměstnanců poptávku po práci zaměstnavatelů.

Na následujícím obrázku znázorňuji základní skupiny tvořící strukturu obyvatelstva České republiky, které je stěžejní v rámci nezaměstnanosti rozlišovat.

Obr. 4: Struktura obyvatelstva ČR



Zdroj: vlastní zpracování, 2023

Z obrázku lze konstatovat, že se obyvatelstvo České republiky dělí na:

- Ekonomicky neaktivní obyvatelstvo – například studenti, penzisté, invalidé, ženy v domácnosti
- Ekonomicky aktivní obyvatelstvo, které se rozděluje na:
  - Zaměstnané
  - Nezaměstnané

Do skupiny *Ekonomicky neaktivní obyvatelstvo* patří již výše zmínění studenti, penzisté, invalidé a ženy v domácnosti, pokud ovšem nesplňují podmínky předchozích skupin



(tedy nepracují-li či neucházejí-li se o práci). Dále do této skupiny patří převážně děti do věku 15 let, lidé s různým postižením a rentiéři.

*Zaměstnaní* jsou taková skupina obyvatelstva, která má placené zaměstnání či sebezaměstnání, a to včetně osob z různých důvodů dočasně v práci nepřítomných, ale se stále existující formální vazbou k zaměstnání. Této skupině se říká ekonomicky aktivní obyvatelstvo.

Skupina *Nezaměstnaní* patří také mezi ekonomicky aktivní obyvatelstvo. Tato skupina obyvatelstva sice nemá placené zaměstnání ani sebezaměstnání, ale zároveň práci aktivně hledá a je ochotna během určité doby – nejčastěji 14 dní – nastoupit. Jde tedy o osoby schopné a především ochotné pracovat. Proto se skupiny *Zaměstnaní* a *Nezaměstnaní* označuje jako pracovní síla dané země.

Do tabulky níže byl zpracován podíl ekonomicky aktivního a ekonomicky neaktivního obyvatelstva v České republice v rozmezí let 2016 až 2021. Tabulka byla vytvořena na základě dat, získaných na webových stránkách Českého statistického úřadu.

Tab. 1: Podíl ekonomicky aktivního a neaktivního obyvatelstva ČR

|  | 2016    | 2017    | 2018    | 2019    | 2020    | 2021    |
|--|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| <b>Pracovní síla (= ekonomicky aktivní) celkem v tis. osob</b> | 3 578,7 | 3 552,0 | 3 526,4 | 3 551,3 | 3 613,9 | 3 610,7 |
| <b>Ekonomicky neaktivní celkem v tis. osob</b>                 | 5 350,0 | 5 377,1 | 5 415,4 | 5 412,2 | 5 372,0 | 5 363,9 |
| <b>Populace ve věku 15 let a více v tis. osob</b>              | 8 928,7 | 8 929,2 | 8 941,8 | 8 963,5 | 8 985,8 | 8 974,6 |

Zdroj: Český statistický úřad (2023), zpracováno autorkou

Z tabulky lze vidět, že pracovní síla neboli ekonomicky aktivní obyvatelstvo od roku 2016 postupně mírně narůstalo. U ekonomicky neaktivního obyvatelstva došlo k mírnému zvýšení v letech 2018 a 2019, ale v posledních dvou letech se jeho počet opět snížil (možná souvislost s pandemií covidu 19 a vyšší úmrtností seniorů). Populace ve věku 15 let a více udává součet ekonomicky aktivního a ekonomicky neaktivního obyvatelstva

v průběhu těchto 6 let. Podíl ekonomicky aktivního obyvatelstva v ČR je při tomto porovnání skladby obyvatelstva poměrně nízký, což je dáno rostoucím průměrným věkem obyvatel. Ekonomicky by bylo žádoucí v obyvatelstvu ČR zvýšit podíl pracovní síly, a to již s ohledem na rostoucí mandatorní výdaje státu.

## 2.1 Měření nezaměstnanosti

Důležitým makroekonomickým ukazatelem je míra nezaměstnanosti, která se značí písmenkem  $u$  z anglického *unemployment*. V praxi se často uvádí v procentuální podobě, proto se také ve vzorci jejího výpočtu přispisuje  $*100$ . Pomocí tohoto ukazatele lze měřit nezaměstnanost, a to prostřednictvím následujícího vzorečku:

$$u = \frac{U}{L} * 100 = \frac{U}{E + U} * 100 \quad (2)$$

kde:

- $u$  ... míra nezaměstnanosti
- $U$  ... počet nezaměstnaných
- $E$  ... počet zaměstnaných
- $L$  ... ekonomicky aktivní (zaměstnaní + nezaměstnaní)

## 2.2 Typy nezaměstnanosti

Nezaměstnanost lze členit dle různých hledisek. Základními hledisky jsou:

- Dobrovolnost – nezaměstnanost dobrovolná, nedobrovolná
- Čas – nezaměstnanost krátkodobá, dlouhodobá
- Příčina vzniku – nezaměstnanost frikční, strukturální, cyklická, sezónní

Druhy nezaměstnanosti dle dobrovolnosti budu rozebírat v následující kapitole. Nyní se zaměřím na ostatní dvě hlediska jejího rozdělování.

Z časového hlediska lze nezaměstnanost rozlišovat jako nezaměstnanost krátkodobou, která trvá zpravidla do cca 6 měsíců a nezpůsobuje žádné závažnější problémy, a nezaměstnanost dlouhodobou, u které jde o období nad 6 měsíců, která může nezaměstnanému zapříčinit například závažné ekonomické dopady, existenční potíže,

ztrátu sebeúcty a kvalifikace a spoustu dalších problémů. U nezaměstnanosti dlouhodobé je také důležité riziko, že časem mění postoj jedince k práci, tedy pro jedince se může stát novým životním stylem, a tím i dobrovolnou nezaměstnaností.

Podle příčin, které ji způsobují, se nezaměstnanost dále dělí na čtyři základní typy, jimiž jsou:

- frikční nezaměstnanost,
- strukturální nezaměstnanost,
- cyklická nezaměstnanost a
- sezónní nezaměstnanost.

V následujících podkapitolách se zaměřím blíže na popis jednotlivých typů nezaměstnanosti a uvedu, jak jsou tyto typy definovány.

### **2.2.1 Frikční nezaměstnanost**

Frikční nezaměstnanost, také nazývaná hledací nezaměstnanost, je druh nezaměstnanosti, který vzniká v důsledku dobrovolného hledání zaměstnání nebo přechodu mezi pracovními místy. Lidé, kteří jsou frikčně nezaměstnaní, jsou v zásadě schopni pracovat, ale z různých důvodů – například kvůli hledání lepších pracovních příležitostí, změně zaměření kariéry nebo kvůli změně místa bydliště – momentálně nemají zaměstnání a jsou tedy nezaměstnaní dobrovolně.

Frikční nezaměstnanost je v podstatě dočasný stav a může být snížena pomocí opatření, jako je zlepšení informovanosti o volných pracovních místech nebo lepšího přizpůsobení vzdělání potřebám trhu práce. I kdyby se ekonomika nacházela ve stavu plné zaměstnanosti, nepochybně by v ní vždy existovala určitá fluktuace zaměstnanců, například čerství absolventi škol, lidé stěhující se do jiných měst, či ženy vracející se do práce po mateřské dovolené.

### **2.2.2 Strukturální nezaměstnanost**

Strukturální nezaměstnanost se vyskytuje v situaci, kdy existují nesoulady na různých regionálních trzích práce. Tento druh nezaměstnanosti vzniká v případě, že v ekonomice

existuje časový nebo prostorový rozdíl mezi požadovanou kvalifikací na trhu práce a kvalifikací, která je nabízena.

Jinými slovy – v ekonomice neustále dochází k útlumu některých odvětví, zatímco jiná odvětví expandují. Problémem je, že pracovníci v zanikajících odvětvích mají určitou kvalifikaci, kterou nelze využít v expandujících odvětvích a z tohoto důvodu se z těchto pracovníků stávají strukturálně nezaměstnaní. Východiskem může být přestěhování se za prací do jiného regionu či rekvalifikace a následné hledání práce ve stávajícím regionu v jiném oboru než dosud, což ovšem může trvat delší časové období.

Strukturální nezaměstnanost spolu s frikční nezaměstnaností zahrnujeme do přirozené míry nezaměstnanosti.

### **2.2.3 Cyklická nezaměstnanost**

Nejzávažnějším typem nezaměstnanosti je cyklická nezaměstnanost související s cyklickým vývojem ekonomiky a existencí hospodářských cyklů. Jedná se o rozdíl mezi skutečnou a přirozenou mírou nezaměstnanosti, čemuž se budeme více věnovat v dalších kapitolách. O cyklické nezaměstnanosti hovoříme v takovém případě, je-li celková poptávka po práci nízká, a to nejen v určitých oblastech ekonomiky (jako je to v případě strukturální nezaměstnanosti), ale v celkové ekonomice. Cyklická nezaměstnanost roste ve chvíli, kdy je ekonomika v recesi a dochází k jejímu útlumu a ubývají pracovní místa napříč celým pracovním trhem a ne jen ve vybraných oblastech. Naopak je tomu ve fázi expanze ekonomiky, kdy dochází k poklesu cyklické nezaměstnanosti.

Cyklická nezaměstnanost je narozdíl od frikční nezaměstnanosti dlouhodobá a postihuje celou ekonomiku plošně, napříč všemi jejími regiony, sektory národního hospodářství a profesemi. Z tohoto důvodu se o ní hovoří jako o nejzávažnějším typu nezaměstnanosti.

### **2.2.4 Sezónní nezaměstnanost**

„Sezónní nezaměstnanost, jak samotné označení napovídá, se projevuje v jistých fázích roku. Sezónní nezaměstnanost postihuje jen jistá odvětví a je způsobena nepravidelností výroby a spotřeby, respektive výkyvy mezi nabídkou a poptávkou“ (Dvořáková & Smrčka, 2011).

Sezónní nezaměstnanost úzce souvisí se změnami ročního období, které značně ovlivňuje možnost výkonu některých zaměstnání. Sezónní nezaměstnanost se tak může týkat například stavebnictví, zemědělství, lesnictví, rybolovu apod. Mohou ji však také kromě počasí ovlivňovat výkyvy ve spotřebě, například letní nebo naopak zimní sporty či podle svátků například vánoční zboží. Sezónní nezaměstnanost je podobně jako frikční nezaměstnanost považována za krátkodobou.

## **2.3 Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost**

V předchozím textu bylo zmíněno hledisko dobrovolnosti nezaměstnanosti, které ji dělí na nezaměstnanost dobrovolnou a nedobrovolnou.

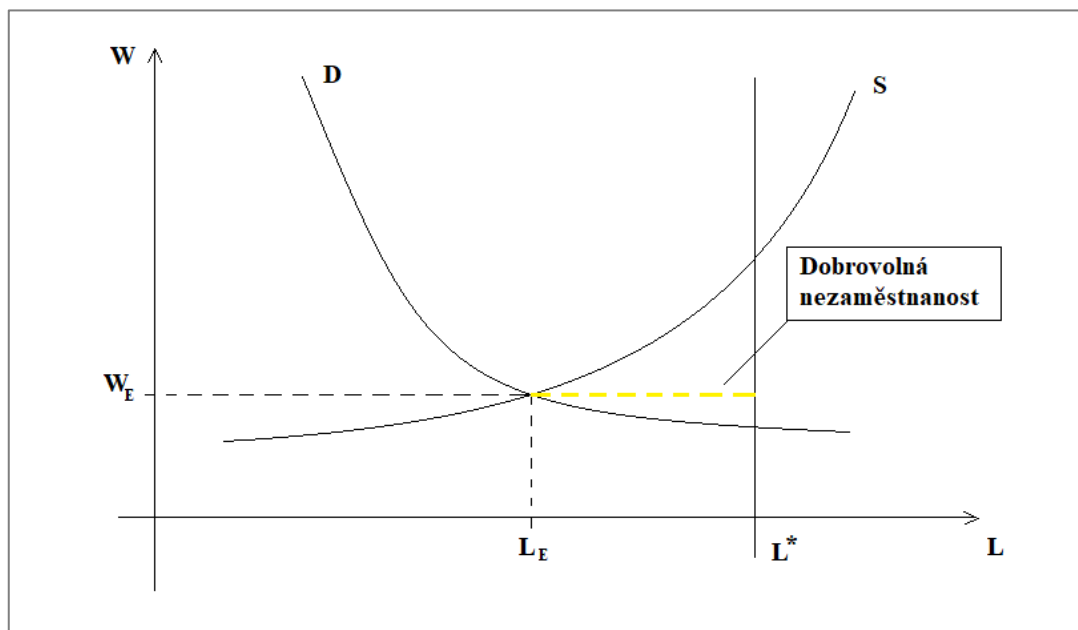
V následujících podkapitolách se budu podrobněji věnovat těmto dvěma druhům nezaměstnanosti a ukáži si je na jednotlivých grafech, v nichž se objevují následující zkratky, jejichž význam je níže objasněný:

- W ... mzdová sazba
- L ... množství práce
- D ... poptávka, která je reprezentována firmami
- S ... nabídka, která je reprezentována domácnostmi, lidmi

### **2.3.1 Dobrovolná nezaměstnanost**

Jako dobrovolná nezaměstnanost se často označuje také frikční nezaměstnanost, které jsem se již věnovala v dřívějších kapitolách. Zjednodušeně se jedná o pohyb obyvatelstva mezi jednotlivými zaměstnáními, tedy jde o nezaměstnanost způsobenou dobrovolným ukončením jednoho zaměstnání a prodlevou nástupu do zaměstnání jiného. Dochází například k situaci, kdy si nezaměstnaný hledá práci, ovšem požaduje vyšší mzdu, než je mu nabízena trhem práce, a proto ji nemůže najít. Nemusí však jít pouze o dobrovolný odchod z práce ze strany jedince, může nastat situace, kdy bude jedinec ze zaměstnání propuštěn z osobních důvodů (například z důvodu neschopnosti). Mezi alternativní příležitosti patří také podpora v nezaměstnanosti – pokud je dostatečně nízká a doba jejího poskytování krátká, jsou uchazeči o práci více motivováni najít si novou práci rychleji.

Obr. 5: Dobrovolná nezaměstnanost



Zdroj: vlastní zpracování, 2023

### 2.3.2 Nedobrovolná nezaměstnanost

Nedobrovolnou nezaměstnaností – známou také jako cyklická nezaměstnanost, kterou jsem definovala již v předchozím textu – je myšlen druh nezaměstnanosti, který vzniká v důsledku neschopnosti přizpůsobení mzdy novým podmínkám na trhu práce. V této situaci se stává, že nezaměstnaní hledají práci a jsou ochotni přijmout jakoukoliv mzdu, kterou trh nabízí, avšak stále se jim nepodaří najít zaměstnání.

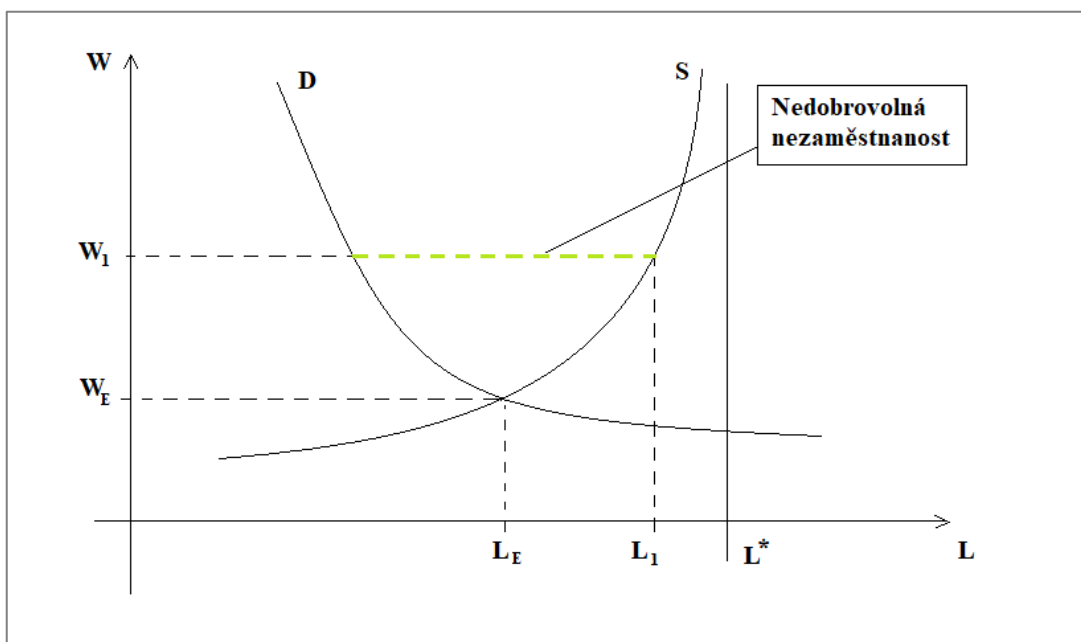
Příčiny nedobrovolné nezaměstnanosti mohou být různé. Může se jednat o uzákoněnou minimální mzdu, kdy by byli například čerství absolventi či dělníci ochotni pracovat i za nižší mzdu, ale nemohou, či překážky bránící poklesu mezd. Původcem takové překážky mohou být například odbory, které se zasazují o zvýšení mezd – avšak neuvědomují si, že tím trhu mohou škodit, neboť v určitých profesích zaměstnavatelé nemohou z důvodu výše mezd přijmout více zaměstnanců. Nedobrovolná nezaměstnanost postihuje i lidi, kteří nemají dobré alternativní příležitosti, protože je pro ně například rekvalifikace nebo nalezení jiného zdroje obživy velmi obtížné.

Nedobrovolná nezaměstnanost se často špatně identifikuje, neboť i lidé dobrovolně nezaměstnaní jsou registrováni na úřadech práce. Tento fakt způsobuje, že registrovaná

míra nezaměstnanosti tedy obsahuje nezaměstnanost dobrovolnou, ale z části i obsahuje nezaměstnanost nedobrovolnou.

Na obrázku přiloženém níže lze vidět nedobrovolnou nezaměstnanost, která byla způsobena právě již výše zmíněným uzákoněním minimální mzdové sazby.

Obr. 6: Nedobrovolná nezaměstnanost



Zdroj: vlastní zpracování, 2023

## 2.4 Politika zaměstnanosti

„Politika zaměstnanosti je soubor opatření, kterými jsou utvářeny podmínky pro rovnováhu na trhu práce a pro efektivní využití pracovních sil. Podíl na její tvorbě má stát, odbory, zaměstnavatelé, zaměstnanci. Cílem je optimální nabídka a poptávka v oblasti zaměstnanosti“ (Duková a kol., 2013).

Politika zaměstnanosti je v gesci vlády, která se skrze ni snaží snižovat podíl nezaměstnanosti ve společnosti a vytvářet pracovní příležitosti. Součástí politiky zaměstnanosti je snaha poskytnout občanům potřebné schopnosti a vzdělání, aby mohli následně uspět na trhu práce.

Politika zaměstnanosti tak hraje klíčovou roli v ekonomice každé země a může pomoci snížit nezaměstnanost, zvýšit produktivitu práce a zlepšit kvalitu života občanů.

Rozdělujeme ji na dvě základní strategie, jimiž jsou aktivní politika zaměstnanosti a pasivní politika zaměstnanosti.

### 2.4.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti je taková strategie vlády, která se snaží řešit nezaměstnanost pomocí různých nástrojů. Mezi tyto nástroje patří například rekvalifikace či vytváření nových pracovních míst pro absolventy škol, kteří prozatím nemají praxi a potřebují pomoc s nalezením zaměstnání. Tyto "absolventské" pozice jsou vytvořeny s cílem zabránit růstu nezaměstnanosti absolventů, kteří by vstupovali na trh práce za účelem si práci najít, ale nebyli by toho schopni.

V České republice se aktivní politikou zaměstnanosti zabývá Ministerstvo práce a sociálních věcí společně s úřady práce.

„Mezi nástroje aktivní politiky zaměstnanosti patří:

- **Rekvalifikace** – je určena pro uchazeče o zaměstnání v případech, kdy poptávka na trhu práce neodpovídá nabídce pracovních sil a rekvalifikace umožňuje uplatnění ve vhodném zaměstnání. Rekvalifikací dojde k získání nových znalostí a praktických dovedností v dalším profesním vzdělávání. Za rekvalifikaci se nepovažuje řádné studium na středních a vysokých školách.
- **Investiční pobídky** – jedná se o hmotnou podporu tvorby nových pracovních míst a rekvalifikace zaměstnanců u investičních pobídek poskytovaných na základě zákona č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách a o změně některých zákonů v platném znění.
- **Veřejně prospěšné práce** – jedná se o časově omezené pracovní příležitosti vytvořené především pro obtížně umístitelné a dlouhodobě nezaměstnané uchazeče o zaměstnání evidované ÚP. Tato místa vytváří zaměstnavatel prostřednictvím dohody s ÚP pro krátkodobé pracovní umístění uchazeče o zaměstnání (nejdéle však na dobu 12 po sobě následujících měsíců ode dne sjednaného nástupu uchazeče o zaměstnání do pracovního poměru.)
- **Společensky účelná pracovní místa** – příspěvek je poskytován max. 12 měsíců, zaměstnavatel o něj žádá příslušnou krajskou pobočku ÚP, u níž jsou evidováni



uchazeči o zaměstnání, kteří mají být umístěni na zřízená či vyhrazená pracovní místa.

- **Příspěvek na zapracování** – ÚP jej poskytuje zaměstnavateli na základě dohody, pokud přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému je při zprostředkování zaměstnání věnována zvýšená péče ÚP. Doba poskytování příspěvku je 3 měsíce, činí max. polovinu minimální mzdy na jednu fyzickou osobu, která se zapracovává.
- **Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program** – je určen zaměstnavateli, který přechází na nový výrobní program a nemůže pro své zaměstnance zabezpečit práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. Jedná se o změnu výroby nebo poskytování služeb, při nichž dochází k zásadním technologickým změnám. Příspěvkem lze hradit částečnou náhradu mzdy maximálně po dobu 6 měsíců. Měsíční příspěvek na jednoho zaměstnance může činit max. polovinu minimální mzdy“

(Duková a kol., 2013).

„Cílem aktivní politiky zaměstnanosti je odstraňovat bariéry omezující osoby ve vstupu na trh práce, přispívat k vytváření souladu mezi poptávkou a nabídkou pracovních sil, včetně jejich kvalifikace, aktivizovat skupiny vyloučené z trhu práce a podporovat harmonizaci rodinného a pracovního života“ (Úřad práce, 2023).

#### **2.4.2 Pasivní politika zaměstnanosti**

Duková a kol. (2013) uvádějí, že pasivní politika zaměstnanosti spočívá v zabezpečení životních podmínek nezaměstnaných formou dávek a podpor pro případ nezaměstnanosti. Jsou náhradou pracovního příjmu a motivací k novému pracovnímu uplatnění. Doba, po kterou jsou vypláceny, se nazývá podpůrčí. Její výše je závislá na výši předchozích pracovních příjmů. Pokud stav nezaměstnanosti trvá delší dobu, je těmto občanům poskytováno zajištění formou dávek pomoci v hmotné nouzi.

Pasivní politika zaměstnanosti je tedy strategie, která se zaměřuje na eliminaci negativních dopadů nezaměstnanosti přímo na samotné nezaměstnané prostřednictvím poskytování pasivních podpor, jako jsou například podpora v nezaměstnanosti a odborná příprava, aby se lidé mohli lépe přizpůsobit na trhu práce.

Podle Úřadu práce (2023) má nárok na podporu v nezaměstnanosti uchazeč o zaměstnání, který:

- a) získal v rozhodném období zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění v délce alespoň 12 měsíců – tuto podmínku lze splnit i započtením náhradní doby zaměstnání,
- b) požádal kontaktní pracoviště krajské pobočky úřadu práce, u kterého je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání, o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti a
- c) ke dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána, není poživitelem starobního důchodu (včetně předčasného starobního důchodu).

Doba poskytování podpory v nezaměstnanosti, neboli podpůrní doba, činí u uchazeče o zaměstnání:

- a) do věku 50 let věku 5 měsíců,
- b) nad 50 let a do 55 let věku 8 měsíců a
- c) nad 55 let věku 11 měsíců.

Pro délku podpůrní doby je rozhodující věk uchazeče o zaměstnání dosažený ke dni podání žádosti o podporu v nezaměstnanosti.

Pasivní politika zaměstnanosti se zaměřuje především na snižování dopadu nezaměstnanosti na jednotlivce, na podporu jejich schopnosti najít si práci a uspokojit tak minimálně své základní potřeby, ale nezahrnuje aktivní snahy o vytváření pracovních míst nebo ovlivňování poptávky po práci.

Tento přístup se obvykle používá v obdobích, kdy je míra nezaměstnanosti vysoká a vláda nemá dostatek finančních prostředků na financování aktivních politik zaměstnanosti, jako jsou například dotace pro zaměstnavatele, aby vytvořili nová pracovní místa. Vlády se v takových situacích často snaží poskytnout jednotlivcům potřebné zdroje, aby mohli zlepšit své schopnosti a zvýšit svou šanci na nalezení práce.

### 3 Profil okresu Rokycany

Pro svou bakalářskou práci na téma Současné problémy trhu práce ve vybraném regionu jsem si zvolila okres Rokycany. V Rokycanech jsem se narodila a studovala základní a střední školu, z toho důvodu se v městě Rokycany a v jeho okolí vyznám lépe než dobře.

Okres Rokycany leží v severovýchodní části Plzeňského kraje a sousedí s okresy Plzeň-sever, Plzeň-jih a Plzeň-město. Svým počtem obyvatel je nejmenší nejen v kraji, ale po okrese Jeseník i v České republice. Rozkládá se na ploše 575 km<sup>2</sup> a při sčítání lidu v roce 2021 v něm trvale žilo 48 618 obyvatel (Český statistický úřad, 2022).

Okresním městem jsou Rokycany, které jsou významným dopravním uzlem a průmyslovým centrem. Okres Rokycany je obklopen krásnou přírodou, kterou tvoří zejména členitá krajina Křivoklátského lesa a Brdských vrchů. V této oblasti se nachází mnoho turistických tras a cyklostezek, které lákají turisty i místní obyvatele k rekreaci a sportovnímu vyžití.

Pro získání dobré pozice na trhu práce je podstatné vzdělání. V okrese Rokycany se nachází 22 základních škol v největších městech a obcích okresu. V okresním městě fungují dvě střední školy, jimiž jsou Gymnázium a Střední odborná škola Rokycany a Střední škola. Na Gymnázium a Střední odborné škole je možno studovat až 5 oborů, přičemž Gymnázium nabízí možnost 8 letého či 4 letého studia v českém nebo anglickém jazyce a Střední odborná škola nabízí zbylé dva obory, kterými jsou ekonomické lyceum a informační technologie. Střední škola je více zaměřena na specializované obory a nabízí výběr dokonce ze 14 různých oborů, ze kterých 3 končí maturitní zkouškou – obory mechanik seřizovač, gastronomie, obchodník – 7 je zakončeno výučním listem – obory strojní mechanik, obráběč kovů, mechanik opravář motorových vozidel, opravář zemědělských strojů, lesní mechanizátor, kuchař-číšník, prodavač – a zbylé 4 obory provozní technika, mechanik seřizovač a podnikání v prezenční nebo dálkové formě jsou nástavba. Absolventi oborů Střední školy najdou uplatnění v různých firmách okresu Rokycany, viz následující kapitola. Z mého pohledu reaguje tato škola na poptávku po oborech vzdělání správným způsobem.

Vysoké školy se v okrese Rokycany nenacházejí žádné, ale v nedaleké Plzni či dostupné Praze je široká nabídka vysokoškolských oborů.

### **3.1 Průmyslová odvětví v okrese Rokycany**

Rokycansko v minulosti patřilo k oblastem s rozvinutou železářskou výrobou. Jejimi středisky byly Rokycany, Strašice, Holoubkov, Zbiroh, Dobřív a Hrádek. Tato tradice sahá až do 16. století, o čemž svědčí i dochovaná technická památka ojedinělá svého druhu – vodní hamr v Dobřívě, který byl vybudován již v roce 1505. Počátkem 17. století se těžilo uhlí v pánvi radnické a později se rozvinul v okrese průmysl chemický a sklářský.

V současné době se hutnictvím železných kovů zabývají Železářny Hrádek a Slévárna Strašice a hutnictvím neželezných kovů Kovohutě Rokycany. Autokomponenty jsou vyráběny v závodech Borgers, EuWe EUGEN WEXLER a Bontaz, výrobky z gumy v závodě Hutchinson v Rokycanech. Při sjezdu z dálnice D5 je na okraji města Rokycan vybudován nový závod na výrobu nejširšího vlnitého papíru – Prowell.

Od roku 1989 postupně zcela zanikly známé závody Marila Rokycany, Konzervárna Radnice (konzervářské výrobky a nápoje), Hamiro Rokycany (zabývající se výrobou hraček) a Jitona Břasy (zabývající se výrobou nábytku). Turistický ruch a zemědělství jsou také významnými odvětvími v ekonomice okresu (Český statistický úřad, 2012).

Mezi větší firmu ve strojírenském oboru patří WEILER, s.r.o. v Holoubkově, Carrier Refrigeration Operation Czech Republic s.r.o. v Mýtě se zabývá výrobou chladících systémů, DUVENBECK LOGISTIK s.r.o. ve Volduchách patří mezi známé logistické firmy, pobočka rakouské firmy SWIETELSKY stavební s.r.o. sídlí v Ejpovicích. Všechny tyto firmy pravidelně nabízejí volné pracovní pozice, ve kterých nacházejí uplatnění převážně absolventi rokycanské Střední školy.

### **3.2 Trh práce a nezaměstnanost v okrese Rokycany**

Okres Rokycany se spolu s okresy Domažlice, Klatovy, Plzeň-jih, Plzeň-město, Plzeň-sever a Tachov nachází v Plzeňském kraji. Předtím, než se zaměřím přímo na Rokycany, bych se ráda věnovala porovnání právě s těmito okresy v rámci Plzeňského kraje.

Tab. 2: Nezaměstnanost v Plzeňském kraji za březen 2023

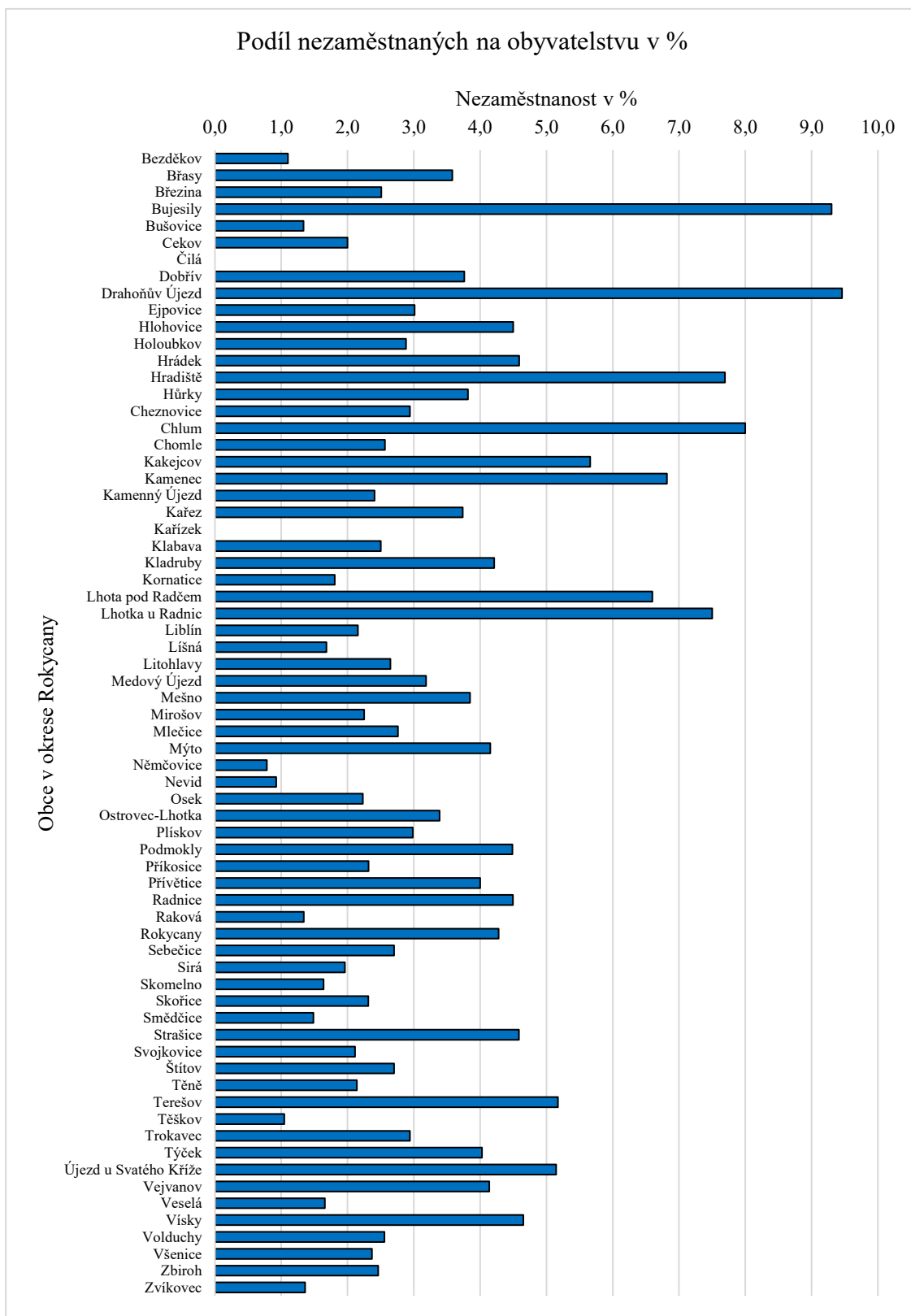
| Okresy                | Evidování uchazeči o zaměstnání na konci sledovaného měsíce |             | Podíl nezaměstnaných osob [%] | Volná pracovní místa (VPM) | Počet uchazečů na 1 VPM |
|-----------------------|---|-------------|-------------------------------|----------------------------|-------------------------|
|                       | Celkem  | Z toho ženy |                               |                            |                         |
| <b>Domažlice</b>      | 1 013   | 543         | 2,7                           | 1 905                      | 0,5                     |
| <b>Klatovy</b>        | 1 762   | 914         | 3,0                           | 2 203                      | 0,8                     |
| <b>Plzeň-jih</b>      | 959   | 533         | 2,0                           | 1 894                      | 0,5                     |
| <b>Plzeň-město</b>    | 3 803   | 2 181       | 2,8                           | 7 190                      | 0,5                     |
| <b>Plzeň-sever</b>    | 1 762   | 947         | 3,0                           | 1 940                      | 0,9                     |
| <b>Rokycany</b>       | 1 191   | 666         | 3,6                           | 1 229                      | 1,0                     |
| <b>Tachov</b>         | 1 239   | 658         | 3,3                           | 2 903                      | 0,4                     |
| <b>Celkem za kraj</b> | 11 729  | 6 442       | 2,9                           | 19 264                     | 0,6                     |

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2023

V tabulce výše lze vidět nejaktuálnější data z webových stránek Úřadu práce. Jedná se o data za březen roku 2023 pro všechny okresy Plzeňského kraje. Z uvedených dat je patrné, že nezaměstnanost v okrese Rokycany je z Plzeňského kraje nejvyšší a uchazeči o práci mají nejnižší nabídku pracovních míst na jednoho nezaměstnaného.

Zajímalo mě, jaké jsou rozdíly v počtu nezaměstnaných v jednotlivých obcích okresu a zda se v menších obcích projeví nižší nabídka práce na vyšší nezaměstnanosti. Z tabulky níže se tento předpoklad potvrdil, protože vyšší nezaměstnanost je v malých, převážně zemědělských obcích, kde dosahuje až k 10 %.

Obr. 7: Podíl nezaměstnaných na obyvatelstvu v jednotlivých obcích

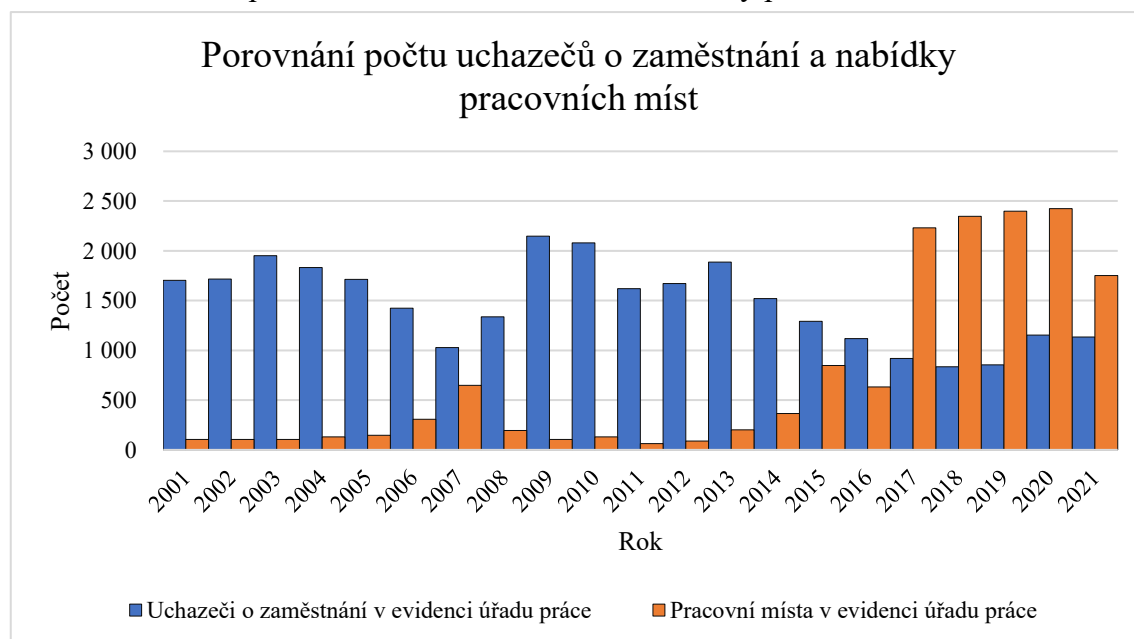


Zdroj: Úřad práce (2023), zpracováno autorkou

Podíváme-li se na možnosti zaměstnání v okrese Rokycany, pak kromě uvedeného průmyslového odvětví a zemědělství jsou ve větších městech a obcích, jako jsou Hrádek, Mirošov, Mýto, Radnice, Strašice a Zbiroh umístěna školní zařízení, místní úřady, pošty, síť obchodů a řada soukromých firem. Kromě toho v dojezdové vzdálenosti je krajské město Plzeň, dostupné železnicí z Rokycan do 15 minut. Železnice spojuje Rokycany rovněž s Prahou, přičemž cesta trvá 80 minut. Pokud je uchazeč ochoten dojíždět vlastním vozidlem, cesta do Plzně i do Prahy je realizovatelná po dálnici D5 s několika sjezdy v okrese Rokycany (Zbiroh, Mýto, Rokycany, Ejpovice). Uchazeči o práci by tak teoreticky měli mít možnost práci si najít jak v dojezdové vzdálenosti, tak v dostatečném rozsahu (druh práce, odvětví).

Zajímalo mě, jakou nabídku práce mají v okrese Rokycany nezaměstnaní, kteří jsou evidováni na Úřadě práce. V dostupných evidencích Českého statistického úřadu z roku 2022 jsem našla data, z nichž jsem vytvořila tabulku, kterou lze vidět níže.

Obr. 8: Porovnání počtu uchazečů o zaměstnání a nabídky pracovních míst



Zdroj: Český statistický úřad (2022), zpracováno autorkou

Z tohoto grafu vyplývá, že v průběhu 20 let se zásadně změnil poměr nabídky pracovních míst a počtu uchazečů o práci v okrese Rokycany. Zatímco v roce 2001 bylo v evidenci úřadu práce 1 704 uchazečů o práci, v nabídce pro ně bylo pouze 105 pracovních míst

(což znamená 16,2 uchazeče na 1 pracovní místo), od roku 2015 se poměr postupně měnil s přibývajícimi možnostmi zaměstnání (například logistická centra na okrajích obcí) v nadbytek nabídky pracovních míst. Počet uchazečů o práci se postupně snižuje, v roce 2021 je na 1 134 uchazečů o práci nabídka 1 751 volných pracovních míst. Na 1 pracovní místo je tak evidováno pouze 0,6 uchazeče, viz následující graf.

Obr. 9: Uchazeči celkem na 1 pracovní místo v evidenci ÚP



Zdroj: Český statistický úřad (2022), zpracováno autorkou

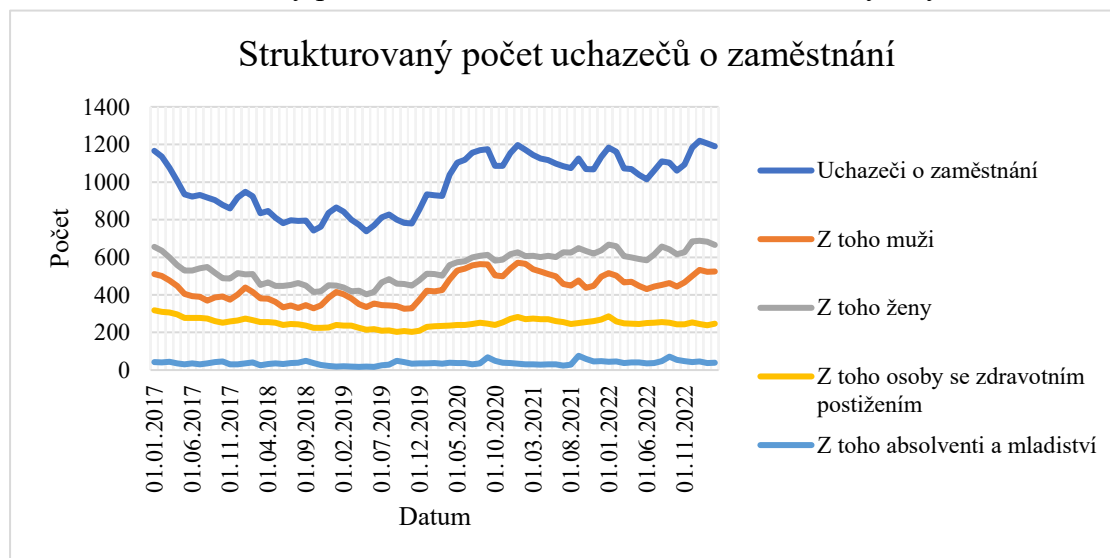
Tato data vycházejí ze statistik na webových stránkách Českého statistického úřadu, kde posledními údaji o počtu uchazečů o zaměstnání a nabídce pracovních míst jsou za rok 2021. Nejnovějšími daty, která jsem byla schopna najít, jsou data za březen letošního roku 2023, kdy se počet uchazečů o práci nepatrně zvýšil na 1 191 uchazečů o práci a zároveň nabídka volných pracovních míst se výrazně snížila na 1 229 míst. Nejaktuálněji je tedy na 1 pracovní místo evidován 1,03 uchazeče.

Z pohledu teorie o křivce tržní nabídky práce a křivce tržní poptávky po práci a jejich průtoku v bodě E, kterou jsem uváděla v teoretické části, se jeví, že v okrese Rokycany je pracovní nabídka téměř rovna poptávce po práci, což je ideální stav na trhu práce.



Podle dat o strukturovaném počtu uchazečů v okrese Rokycany je patrné, že o práci se uchází více žen než mužů a poměrně nízké procento je evidováno u absolventů a mladistvých. Z toho vyvozují, že více volných pracovních míst je nabízeno v odvětví, která vyhovují mužům (automobilový, zpracovatelský průmysl a logistika).

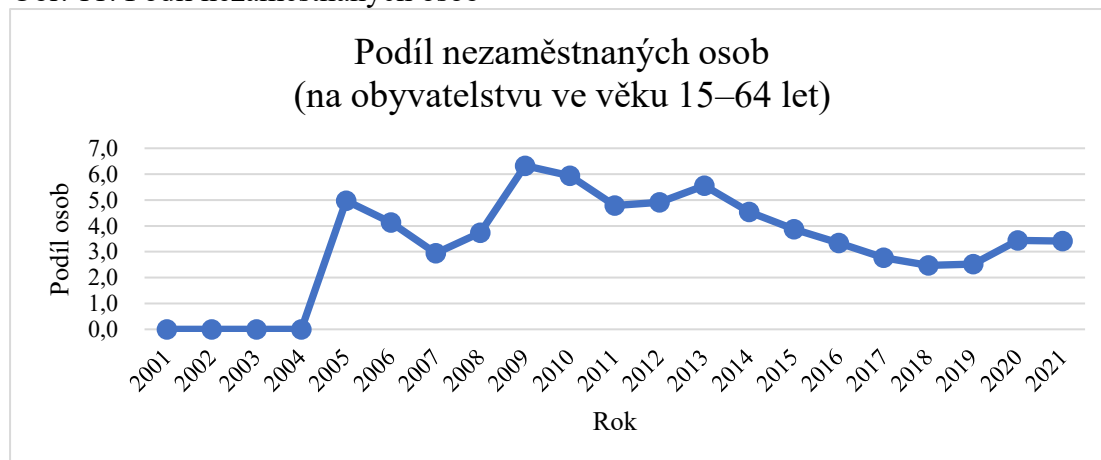
Obr. 10: Strukturovaný počet uchazečů o zaměstnání v okrese Rokycany



Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí (2023), zpracováno autorkou

Celkový podíl počtu nezaměstnaných osob na obyvatelstvu ve věku 15–64 let z maximálního počtu 6,3 v roce 2009 poklesl na 3,4 osoby v roce 2021. Lze konstatovat, že nezaměstnanost v okrese je tedy velmi nízká (byť je v Plzeňském kraji nejvyšší) a převažuje nabídka volných pracovních míst nad poptávkou po práci, viz graf níže.

Obr. 11: Podíl nezaměstnaných osob



Zdroj: Český statistický úřad (2022), zpracováno autorkou

### 3.2.1 Politika zaměstnanosti v okrese Rokycany

V návaznosti na kapitolu Aktivní politika zaměstnanosti z teoretické části práce jsem vytvořila tabulku, kterou uvádím níže. Jsou v ní zobrazeny jednotlivé nástroje aktivní politiky v okrese Rokycany a jejich stav k 31. březnu 2023.

Tab. 3: Aktivní politika zaměstnanosti v okrese Rokycany

| <b>Aktivní politika zaměstnanosti v okrese Rokycany - stav k 31. 3. 2023</b> |                            |    |
|--|----------------------------|----|
| <b>Veřejně prospěšné práce</b>   | vytvořená místa            | 27 |
|  | umístění uchazeči          | 15 |
| <b>SÚPM zřízená u zaměstnavatele</b>   | vytvořená místa            | 0  |
|  | umístění uchazeči          | 0  |
| <b>SÚPM - vyhrazená místa</b>  | vytvořená místa            | 13 |
|  | umístění uchazeči          | 12 |
| <b>SÚPM (SVČ) a překlenovací příspěvek</b>                                   | umístění uchazeči          | 1  |
|  | počet přiznaných příspěvků | 0  |
| <b>Zřízení pracovního místa pro OZP - bez SVČ</b>                            | vytvořená místa            | 0  |
|  | počet podpořených OZP      | 0  |
| <b>Zřízení pracovního místa pro OZP - SVČ</b>                                | počet podpořených OZP      | 0  |
| <b>Uznání zaměstnavatele na chráněném trhu práce</b>                         | vytvořená místa            | 16 |
| <b>Příspěvek na provoz pracovního místa pro OZP a OZP-SVČ</b>                | počet podpořených OZP      | 0  |
| <b>Příspěvek na zapracování</b>  | počet zapracovávaných osob | 0  |
| <b>Zvolená rekvalifikace</b>   | počet podpořených osob     | 6  |
| <b>Rekvalifikace</b>   | počet podpořených osob     | 0  |
| <b>Příspěvek na dojížděku</b>  | počet uchazečů             | 0  |
| <b>Vytvořená pracovní místa (NIP)</b>  | vytvořená místa            | 0  |
|  | počet podpořených osob     | 0  |
| <b>Sdílená pracovní místa (NIP)</b>  | vytvořená místa            | 0  |
|  | počet podpořených osob     | 0  |
| <b>NPO - digitální vzdělávání (§106 ZoZ)</b>                                 | počet podpořených osob     | 0  |

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí (2023), zpracováno autorkou

Z uvedených dat vyplývá, že v okrese Rokycany se vytváří nabídka práce i pro osoby, které se hůře uplatňují na trhu práce. Jedná se nejvíce o veřejně prospěšné práce v méně kvalifikovaných pracích (při údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací a podobně) nebo zřízení společensky účelných pracovních míst, za které mohou firmy čerpat příspěvek na částečnou úhradu nákladů na mzdy. Na chráněném trhu práce funguje v okrese Rokycany především Oblastní charita Rokycany, která nabízí práci osobám se zdravotním postižením v několika oblastech – například v domově pro seniory, v denním stacionáři, v sociálně terapeutických dílnách atd.

Data uvedená v této kapitole jsem čerpala nejen z databází Českého statistického úřadu, Úřadu práce a Ministerstva práce a sociálních věcí, ale zároveň jsem komunikovala i s mnoha zaměstnanci na Úřadu práce v Rokycanech, kteří mi ochotně informace poskytovali a závěrem mi umožnili realizovat i poslední část mé bakalářské práce.

Abych dokázala vyhodnotit, o jakou nezaměstnanost se jedná, rozhodla jsem se provést právě výzkumné šetření, kterému se budu věnovat v následující kapitole.

## 4 Výzkumné šetření

V této kapitole se věnuji výzkumnému šetření, které jsem si připravila a realizovala ve spolupráci s Úřadem práce v Rokycanech. Nejprve v úvodu kapitoly objasním metodologii výzkumného šetření a poté představím výsledky získané dotazníkovým šetřením.

Z dat uvedených v předchozí kapitole a výsledků získaných dotazníkovým šetřením následně identifikuji aktuální problémy na trhu práce v okrese Rokycany a závěrem navrhnou opatření k jejich odstranění.

### 4.1 Metodologie výzkumného šetření

Mým prvním úkolem bylo definovat si cíl výzkumu a určit, co chci prostřednictvím dotazníku získat za výstupy. Hlavním cílem mé bakalářské práce bylo identifikovat problémy na trhu práce ve vybraném okrese Rokycany. Snažila jsem se vypracovat dotazníkové šetření směřované tak, abych na základě jeho výsledků mohla jednoduše hlavní problémy identifikovat a prezentovat je na závěr této práce.

Stěžejní bylo vybrat vhodné metody pro sběr a analýzu dat, což v mém případě proběhlo na základě vytvoření dotazníku, který jsem následně předkládala občanům registrovaným na Úřadě práce v Rokycanech. Časový plán výzkumu jsem si od počátku stanovila na 3 pracovní dny a podařilo se mi za toto období získat dle mého názoru dostatečné množství respondentů.

Následovalo provedení výzkumného šetření a získání dat v souladu s výzkumným plánem. Bohužel z důvodu ochran osobních dat nebylo možno oslovit evidované nezaměstnané například e-mailovou formou, která by pro můj cíl byla reprezentativnější – podařilo by se mi tak jistě získat více odpovědí. Sběr dat proto po dohodě s Úřadem práce v Rokycanech probíhal tak, že jsem s jednotlivými respondenty osobně vyplňovala dotazník a následně jsem získaná data zkompletovala.

Ze zkompletovaných dat jsem dále prostřednictvím aplikace Google Formuláře vypracovala grafy a ty dle mého názoru nejdůležitější z nich jsem do práce přidala. Výsledky jsem v práci prezentovala a stručně okomentovala a následně jsem ze získaných

výsledků identifikovala hlavní problémy na trhu práce v Rokycanech. Pro identifikované problémy jsem závěrem práce navrhla opatření, díky kterým by mohlo dojít k odstranění těchto problémů.

## 4.2 Výsledky výzkumného šetření

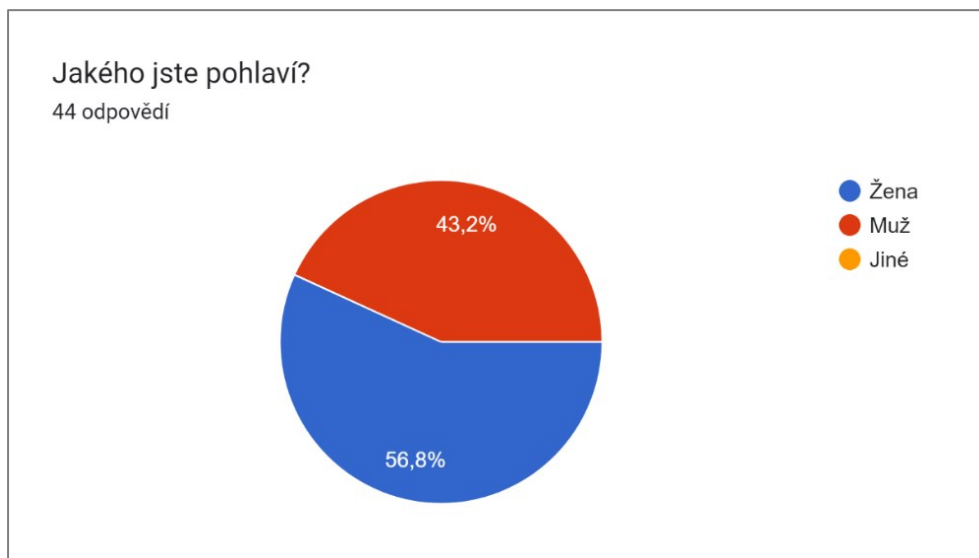
Kapitola obsahuje stručný popis jednotlivých otázek dotazníku a prezentaci výsledků jak slovně, tak i v nějakých případech pomocí grafického znázornění. Pro získání výsledků a následné zpracování grafů byla využita aplikace Google Formuláře.

Dotazník v tištěné formě je přiložen na konci práce v kapitole Přílohy jako **Příloha A**

### Otázka č. 1: Jakého jste pohlaví?

Dotazník začínal prostou otázkou, která objasňovala respondentovo pohlaví. Dotazníku se zúčastnilo 25 žen a 19 mužů. Žádný z respondentů ne zvolil možnost „jiné“. Celkově se tedy dotazníku zúčastnilo 44 respondentů.

Obr. 12: Pohlaví respondentů



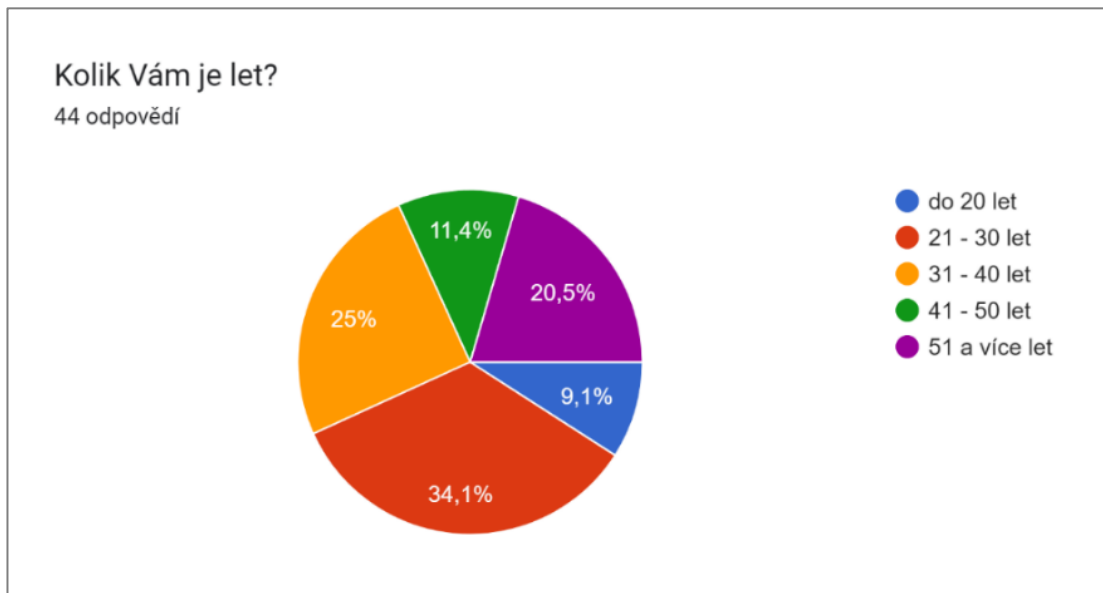
Zdroj: vlastní výzkum, 2023

### Otázka č. 2: Kolik Vám je let?

Druhou otázkou bylo zvolení věkové škály z nabídky, do které podle svého věku spadají. Snažila jsem se oslovovat lidi z různých věkových kategorií, aby byl dotazník dostatečně rozmanitý. Celkem dotazník vyplnili 4 respondenti ve věku do 20 let, 15 respondentů ve

věku 21 až 30 let, 11 respondentů ve věku 31 až 40 let, 5 respondentů ve věku 41 až 50 let a 9 respondentů, kteří spadají do škály nad 50 let.

Obr. 13: Věk respondentů



Zdroj: vlastní výzkum, 2023

### Otázka č. 3: Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

Následující otázka byla směřována na nejvyšší dosažené vzdělání respondentů. Největší podíl na celkovém počtu respondentů tvořilo 18 respondentů, kteří zvolili odpověď střední odborné vzdělání s maturitou. Tito respondenti tvořili 40,9 % z celkového počtu. Dále 22,7 %, tedy 10 respondentů vystudovalo vysokou školu, 8 respondentů tvořících 18,2 % odpovědělo střední odborné vzdělání bez maturity a 6 respondentů tvořících 13,6 % dosáhlo nejvýše základního vzdělání. Zbýlých 4,5 %, tedy pouze 2 respondenti uvedli, že jejich nejvyšším dosaženým vzděláním je vyšší odborná škola. Žádný z dotazovaných respondentů nevedl, že je bez vzdělání.

Obr. 14: Nejvyšší dosažené vzdělání respondentů



Zdroj: vlastní výzkum, 2023

#### **Otázka č. 4: Jaký je Váš vystudovaný obor?**

Tato otázka volně navazovala na předchozí otázku. Respondenti byli pověřeni úkolem uvést obor, který vystudovali. Jelikož mohli respondenti studovat kdekoliv a jakýkoliv obor, bylo logické ponechat otázku otevřenou a odpovědi až následně shrnout po vyhodnocení dotazníku do širších kategorií.

Výsledky této otázky v dotazníku se z velké části shodovaly s informacemi, které jsem se dozvěděla od zaměstnanců na Úřadu práce v Rokycanech. Nejvyšší počet uchazečů uvedl, že mají vystudovaný obor pedagogického nebo zdravotnického zaměření. Častou odpovědí bylo také Gymnázium v Rokycanech či obor technický. Naopak žádný z respondentů neuvedl obor dělnického zaměření (vyučení), po němž je dle konzultace s úředníky Úřadu práce v Rokycanech velká poptávka ze strany zaměstnavatelů.

#### **Otázka č. 5: Máte představu, v jakém oboru byste se následně chtěl(a) uplatnit?**

Pátá otázka následně podle odpovědi směřovala respondenty různými směry. Respondent měl na výběr z možností „ano“ či „ne“, přičemž pokud zvolil možnost „ano“, následovaly zpřesňující otázky na toto téma. Pokud odpověď respondenta zněla „ne“, pokračoval dotazník bez přidání otázek přímo na otázku číslo 10. K mému překvapení se

30 respondentů rozhodlo zvolit možnost „ano“, zatímco 14 respondentů se rozhodlo označit možnost „ne“ jako svou odpověď. Z těchto výsledků jsem měla radost, protože ukazují, že má většina uchazečů o zaměstnání nějaké představy o svém budoucím zaměstnání a hlavně mají stále motivaci se v nějakém oboru uplatnit.

#### **Otázka č. 6: Jedná se o následující obor.**

Tato otázka se zobrazila pouze respondentům, kteří v předchozí otázce odpověděli „ano“, tedy tak, že mají představu v jakém oboru by se chtěli následně uplatnit. Jednoduše měli nyní za úkol napsat, o jaký obor se jedná. Jelikož byla otázka otevřená, získala jsem opět širokou škálu odpovědí, které jsem následně shrnula do větších kategorií, aby byly výsledky relevantní.

Nejvíce bylo respondentů, kteří by se chtěli následně uplatnit v oboru pedagogického zaměření, což byli překvapivě nejenom ti, kteří tento obor vystudovali, bylo jich celkem 8. Počet respondentů, kteří by se následně chtěli uplatnit v oboru zdravotnického zaměření byl 4. Poslední z nejčastějších kategorií byly informační technologie. Dále se již odpovědi velmi lišily.

Zájem o pedagogický obor dávám do souvislosti s dlouhodobým trendem finančně motivovat pedagogické pracovníky (učitele) a i výhledově platy učitelů porostou. Novela školského zákona by měla zaručit plat učitele činit minimálně 1,4násobku průměrné hrubé měsíční mzdy. Na současném trhu práce by tak mělo být učitelské povolání z tohoto pohledu lákavé.

Volná pracovní místa ve zdravotnictví byla v nabídce Úřadu práce v Rokycanech častá v roce 2022, nyní je poptávka po tomto oboru vzdělání již nižší a jedná se především o pomocné práce ve zdravotnictví.

#### **Otázka č. 7: Co Vám brání v realizaci své představy?**

V této otázce měli respondenti na výběr ze tří různých možností, nebo měli možnost napsat i svojí vlastní odpověď. Podle jejich odpovědi je následně dotazník nasměroval buď k dalším upřesňujícím otázkám, nebo pokračoval dotazník dále bez přidaných otázek. Možnost „Nemám dostatečnou kvalifikaci“ zvolilo 7 respondentů, možnost „Podmínky stanovené zaměstnavatelem“ zvolilo 14 respondentů a možnost „Nemám

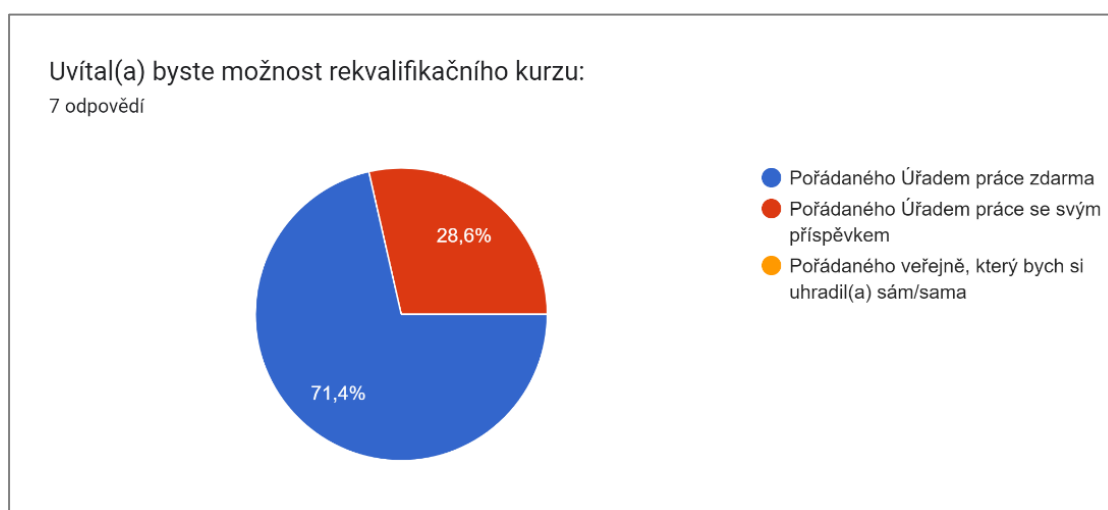


požadovanou praxi“ zvolilo 5 respondentů. Čtyři respondenti uvedli svou vlastní odpověď, například „děti“, „zdravotní stav“ či „zatím se mi nedaří najít správnou firmu“. Z těchto odpovědí lze usoudit, že největší překážkou v realizaci představ mých respondentů jsou podmínky stanovené zaměstnavatelem. Abych však mohla identifikovat přesný problém, čekala respondenty ještě jedna upřesňující otázka na toto téma. Velká část respondentů také uvedla, že jim brání nedostatečná kvalifikace, což lze pokládat za strukturální nezaměstnanost. Rozhodla jsem se proto tuto možnost označit jako jeden z problémů trhu práce v okrese Rokycany.

### **Otázka č. 8: Uvítal(a) byste možnost rekvalifikačního kurzu?**

Otázka, zda by respondent uvítal možnost rekvalifikačního kurzu, se zobrazila respondentům, kteří v otázce číslo 7 odpověděli možnost „Nemám dostatečnou kvalifikaci“. Respondent dostal na výběr z možností, zda by uvítal možnost rekvalifikačního kurzu pořádaného Úřadem práce zdarma či se svým příspěvkem, nebo pořádaného zcela veřejně, který by si respondent uhradil sám. Byla možnost dát i vlastní odpověď. Nejčastěji si respondenti zvolili odpověď, že by uvítali možnost rekvalifikačního kurzu pořádaného Úřadem práce zdarma. Počet respondentů, kteří tuto možnost zvolili, bylo 5. Rekvalifikačního kurzu, pořádaného Úřadem práce se svým příspěvkem, by se zúčastnili 2 respondenti. Možnost účasti na veřejném rekvalifikačním kurzu, který by si respondent uhradil sám, ne zvolil žádný z respondentů.

Obr. 15: Rekvalifikace



Zdroj: vlastní výzkum, 2023

Evidenci na úřadě práce však nevzniká automaticky nárok na rekvalifikaci. Úřad práce může umožnit zařazení fyzické osobě do rekvalifikačního kurzu za následujících podmínek:

- být v evidenci Úřadu práce jako uchazeč nebo zájemce o zaměstnání
- mít odpovídající vstupní kvalifikační předpoklady pro daný rekvalifikační kurz a pro výkon profese, na kterou se rekvalifikuje
- být zdravotně způsobilý/lá pro absolvování rekvalifikačního kurzu a pro výkon nové profese
- rekvalifikace musí být potřebná – dosavadní kvalifikace uchazeče nebo zájemce o zaměstnání neumožňuje získání vhodného pracovního místa
- rekvalifikace musí být účelná – po ukončení rekvalifikace je reálná šance získat zaměstnání

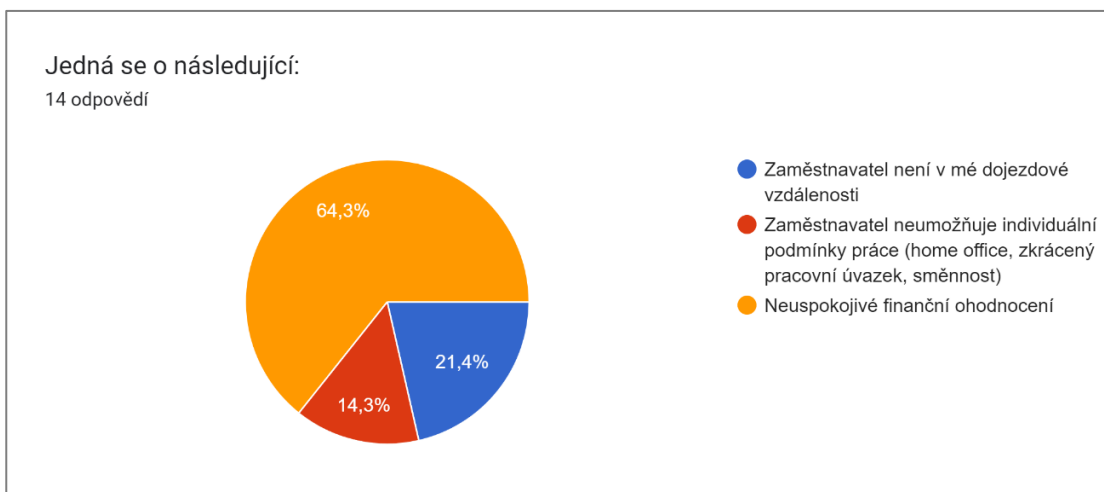
(Úřad práce, 2023).

Vyhodnocení této otázky by mohlo být přínosem pro Úřad práce v Rokycanech, protože se nyní mohou zaměřit více na ty jedince, kteří by ocenili možnost rekvalifikace. Zároveň lze podle jednotlivých odpovědí zjistit, v jakém oborovém zaměření by byly rekvalifikační kurzy respondenty nejžádanější.

#### **Otázka č. 9: Jedná se o následující.**

Na tuto otázku byli respondenti přesměrováni v případě, že v otázce číslo 7 zvolili možnost „Podmínky stanovené zaměstnavatelem“. Respondenti mohli odpovědět třemi různými možnostmi, které dostali na výběr, nebo opět napsat svou vlastní odpověď. Možnost „Zaměstnavatel není v mé dojezdové vzdálenosti“ zvolili 3 respondenti, dále možnost „Zaměstnavatel neumožňuje individuální podmínky práce (home office, zkrácený pracovní úvazek, směnnost)“ zvolili 2 respondenti a poslední možnost „Neuspokojivé finanční ohodnocení“ zvolilo respondentů 9. Možnost napsat vlastní odpověď nevyužil ani jeden z respondentů.

Obr. 16: Podmínky stanovené zaměstnavatelem



Zdroj: vlastní výzkum, 2023

Vzhledem k tomu, že se převážná většina respondentů shodla na neuspokojivém finančním ohodnocení, rozhodla jsem se tuto možnost označit jako další z problémů trhu práce v okrese Rokycany.

#### **Otázka č. 10: Kolikátá je Vaše registrace na Úřadě práce?**

Otázkou číslo 10 pokračoval dotazník opět pro všechny respondenty. Mým cílem v této otázce bylo zjistit, zda se respondent na Úřadě práce registruje poprvé či zda se registruje opakovaně. Výsledky jasně ukázaly, že 27, tedy většina mých respondentů se na Úřadě práce registruje poprvé, zatímco zbylých 17 respondentů se na Úřadu práce registrují opakovaně.

#### **Otázka č. 11: Během registrace na Úřadě práce...**

V této otázce mě zajímalo, zda si respondenti sami aktivně hledají zaměstnání či zda jsou pouze zaregistrováni na Úřadě práce a využívají výhradně jejich nabídky. Výsledky této otázky mě pozitivně překvapily, dokonce až 38 respondentů uvedlo, že si sami aktivně hledají zaměstnání, zatímco pouhých 6 respondentů uvedlo, že využívají pouze nabídek Úřadu práce.

Výsledky tedy ukazují, že lidé registrovaní na Úřadě práce v Rokycanech spadají dle druhu nezaměstnanosti do frikční nezaměstnanosti. Zajímají se o svoji budoucnost a snaží

se sami najít si lepší nové zaměstnání, přestože se volná pracovní místa v jejich oboru v regionu vyskytují, což potvrzuje aktuální nabídka volných pracovních míst.

**Otázka č. 12: Z jakého důvodu se registrujete na Úřadě práce?**

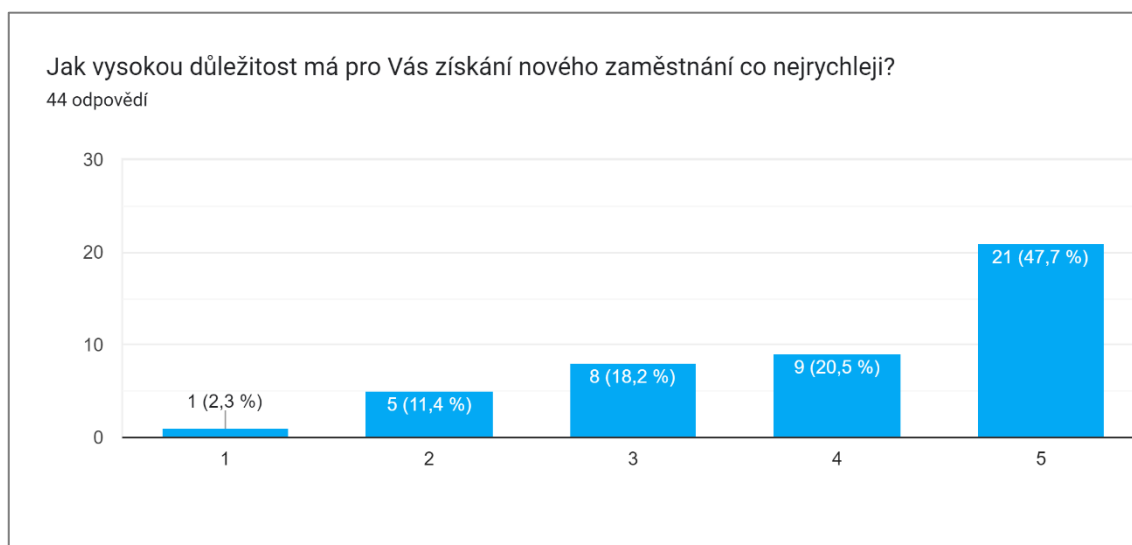
Zde bylo úkolem respondentů zvolit jednu či více odpovědí ze vzorových možností či pokud jim výběr nestačil, mohli napsat i svou vlastní odpověď. Nejvíce vedla možnost „Ztráta zaměstnání“, kterou zvolilo 23 respondentů. Jako druhá nejčastěji zvolená možnost byla „Jsem čerstvý absolvent“, kterou zvolilo 12 respondentů. Třetí nejčastější odpověď byla „Zdravotní důvody“, která byla zvolena 8 respondenty. Obě možnosti „Problémy s dopravou – nemám řidičský průkaz nebo automobil“ a „Nemám dostatečnou kvalifikaci“ zvolilo 6 respondentů. Někteří respondenti se rozhodli vypsát i vlastní důvody, jimiž bylo například „péče o nemocné rodinné příslušníky“, „nízká mzda“ či „dobrovolné ukončení zaměstnání“.

**Otázka č. 13: Jak vysokou důležitost má pro Vás získání nového zaměstnání co nejrychleji?**

V této otázce mě zajímalo, jakou důležitost a zároveň tedy prioritu má pro respondenty získání nového zaměstnání co nejrychleji. Úkolem bylo označit bod na škále od 1 do 5, přičemž 1 znamenalo důležitost nejnižší a 5 znamenalo důležitost nejvyšší.

Tato otázka nezávazně souvisela s otázkou, zda si respondenti aktivně hledají sami zaměstnání či zda jen využívají nabídek od Úřadu práce. Po bližším zkoumání jednotlivých výsledků se ukázalo, že respondenti, kteří odpověděli v otázce číslo 11, že si sami aktivně hledají zaměstnání, zvolili téměř vždy v této otázce důležitost 4 nebo 5 a jen málokdo z nich odpověděl důležitost 3. Důležitost 1 a 2 byly zvoleny výhradně respondenty, kteří v otázce číslo 11 uvedli, že využívají pouze nabídek Úřadu práce v Rokycanech.

Obr. 17: Důležitost získání zaměstnání



Zdroj: vlastní výzkum, 2023

#### Otázka č. 14: Co Vám aktuálně brání v hledání nového zaměstnání?

Tato otázka byla zaměřena na současnou situaci respondentů, tedy co respondentům skutečně aktuálně brání v hledání nového zaměstnání. Otázka byla otevřená z toho důvodu, aby měli respondenti možnost vypsát skutečný důvod, proč tomu tak je.

Snažila jsem se shromáždit ty nejčastější odpovědi, kterými bylo například „nemám dostatečnou kvalifikaci“, „věk – zaměstnavatel požaduje mladší zaměstnance“, „nemám dostatečnou praxi“, „požaduji vyšší mzdu“ a „aktuální zdravotní stav“.

#### Otázka č. 15: Věnujete se nějakým zálibám či aktivitám, které nesouvisejí s Vaším vystudovaným oborem a mohly by být atraktivní pro zaměstnavatele?

Poslední otázka z celého dotazníku byla opět otevřená a úkolem respondentů bylo napsat, zda mají nějakou zálibu či aktivitu, které se věnují a která by mohla být atraktivní pro zaměstnavatele, kteří by případně hledali nové zaměstnance.

Častou odpovědí bylo „učení se cizích jazyků“, což mě překvapilo hlavně z toho důvodu, že tuto odpověď volili převážně lidé starší 41 let. Dále mezi nejčastější odpovědi patřily aktivity typu „doučování“ či „péče o rodinné příslušníky“ a „úklid“.

### **4.3 Návrh opatření k odstranění problémů**

Prostřednictvím konzultací se zaměstnanci na Úřadě práce v Rokycanech a dále zpracováním statistik z webových stránek Českého statistického úřadu, Úřadu práce a Ministerstva práce a sociálních věcí a rovněž realizováním a vyhodnocením vytvořeného dotazníkového šetření se mi podařilo identifikovat aktuální problémy na trhu práce v okrese Rokycany.

Hlavní problémy trhu práce na Rokycansku z mého pohledu jsou:

- Nízké finanční ohodnocení
- Nedostatečná kvalifikace uchazečů
- Nevyhovující pracovní podmínky

V následujících podkapitolách se na tyto problémy podrobně zaměřím a navrhu opatření, která by mohla vést k jejich odstranění.

#### **4.3.1 Nízké finanční ohodnocení**

Nízké finanční ohodnocení bylo z dotazníkového šetření jednoznačně hlavním problémem. Je známo, že v některých profesích jsou mzdy nízké natolik, že neumožňují zaměstnancům udržet si slušnou životní úroveň. To vede často k nedostatku motivace při práci, s níž se pojí i nižší kvalita práce. Zaměstnanci pak jsou méně ochotní pracovat v dané profesi a zaměstnavatelé obtížně shánějí nové a kvalifikované zaměstnance. Bohužel není v moci úřadů práce tuto situaci ovlivnit, každý zaměstnavatel nabízí takovou výši mzdy, kterou dokáže zaplatit.

Řešením ze strany zaměstnavatelů může být použití finanční pobídky v podobě náborového příspěvku, kterým si zaměstnavatel nové zaměstnance zaváže na práci po určité období. K tomuto prostředku řada zaměstnavatelů přistupuje. Pro uchazeče o práci je takový příspěvek atraktivní a zároveň existuje možnost, že po dobu, kterou se u zaměstnavatele zaváže pracovat, si novou práci oblíbí a v oboru již zůstanou pracovat i po této době.

Řešením ze strany uchazečů o zaměstnání by měla být snaha o zlepšení svých dovedností a nebo absolvování rekvalifikačních kurzů. Pokud mají uchazeči zájem o získání pracovní

pozice s vyšším finančním ohodnocením, měli by investovat do svého vzdělání a stále zlepšovat své dovednosti a kvalifikaci. Uchazeči by měli být také otevřeni jednání se zaměstnavatelem o lepším finančním ohodnocení a vyzdvihnout své přínosy dané firmě.

Uchazeči by se však neměli zaměřovat pouze na finanční ohodnocení, ale zvážit i alternativní benefity v nepeněžitě formě. Jedná se například o flexibilní pracovní dobu, home office, vzdělávací kurzy, zdravotní a další pojištění nebo programy pro rozvoj kariéry, které mohou být pro uchazeče přínosné.

Pokud je však finanční ohodnocení pro uchazeče opravdu velkým problémem, měli by zvážit hledání práce v jiných regionech nebo dokonce v zahraničí, kde mohou být mzdy v daném oboru znatelně vyšší.

#### **4.3.2 Nedostatečná kvalifikace uchazečů**

Řada zaměstnavatelů se potýká s nedostatkem zaměstnanců s potřebnou kvalifikací a dovednostmi pro své pracovní pozice. Tento problém může být způsoben nedostatečným vzděláním a školením, demografickými změnami nebo neadekvátními pracovními podmínkami. Pro jeho odstranění mohou zaměstnavatelé zlepšit své strategie nábory, být atraktivnější některými bonusy pro uchazeče o práci a nabízet více vzdělávacích příležitostí pro své zaměstnance v průběhu zaměstnání. Žádoucí by byla spolupráce firem s různými vzdělávacími institucemi, ale i úřady práce s cílem zlepšovat své programy a nabízet kurzy, které odpovídají aktuálním potřebám trhu práce.

Stát by měl rovněž sledovat aktuální stav trhu práce a pružněji podle něj reagovat ve školství na zaměření škol, učebních oborů atd. Nedocházelo by tak k nedostatku některých oborů na trhu práce a uchazeči o zaměstnání by se dříve uplatnili a nepobírali příspěvek v nezaměstnanosti. V okrese Rokycany nabízí Střední škola široký výběr oborů vzdělání, s nímž se absolventi školy mohou dobře uplatnit ve firmách v okrese. Je otázkou, zda registrovaní uchazeči o práci pocházejí z Rokycan a měli možnost studium na této škole absolvovat, nebo se jedná o občany, kteří se do okresu přistěhovali a mají jiné vzdělání.

Pro uchazeče o zaměstnání ve vyšším věku je obtížnější nalézt nové zaměstnání. Překážkou bývá i jazyková bariéra, neboť mnoho zvláště zahraničních firem má jako

kvalifikační požadavek dobrou znalost cizího jazyka. Je proto pozitivní, že tito uchazeči z mého dotazníkového šetření si sami aktivně znalost cizího jazyka rozšiřují nebo alespoň udržují. Považuji za správné, že s vyšším věkem se prodlužuje podpůrná doba (doba poskytování příspěvku v nezaměstnanosti), neboť uchazeči si tak mohou v tomto období i tuto kvalifikaci doplnit.

Investování do svého vzdělání a stálé zlepšování svých dovedností je důležitým řešením i tohoto problému. Uchazeči se mohou snažit získat nové kvalifikace a certifikáty, účastnit se odborných školení a podobně, aby poté mohli zvyšovat své šance na přijetí na požadovanou pozici. Snaha však nemusí být pouze ze strany uchazečů o zaměstnání, pomocí správné komunikace s potenciálními zaměstnavateli ohledně svých nedostatků v kvalifikaci a nabídnutí své ochoty se dále vzdělávat a zlepšovat své dovednosti, mohou být některé firmy ochotny poskytnout svým zaměstnancům další vzdělávání a podporu pro rozvoj jejich kariéry. Některé firmy také nabízejí stáže nebo programy na rozvoj kariéry pro uchazeče s nižší kvalifikací. Tyto programy poté uchazečům opět poskytují možnost získat potřebné zkušenosti a dovednosti v daném oboru.

Uchazeči mohou také zvážit hledání pracovních pozic na nižší úrovni v daném oboru, aby mohli získat potřebné zkušenosti a dovednosti pro jejich budoucí kariéru.

Přestože aktuálně Úřad práce v Rokycanech nenabízí žádné rekvalifikační kurzy hrazené pomocí prostředků ÚP, mají na svých webových stránkách uveden odkaz na stránku, kde budou výhledově zveřejněna výběrová řízení na nové dodavatele, která se aktuálně připravují. Rovněž se na webových stránkách odkazují na možnost absolvování rekvalifikačních kurzů v rámci celé ČR, které si ale uchazeč musí zaplatit ze svých finančních prostředků.

### **4.3.3 Nevyhovující pracovní podmínky**

Tento problém jsem identifikovala především pomocí komunikace se zaměstnanci na Úřadě práce v Rokycanech, ale i komunikací s některými uchazeči o zaměstnání, se kterými jsem krátce konverzovala po vyplnění dotazníku. Po této vzájemné komunikaci jsem problém nevyhovujících pracovních podmínek vyhodnotila jako stále poměrně aktuální a častý mezi velkou částí uchazečů.



Zaměstnanci mají ze zákona právo na bezpečné a zdravé pracovní prostředí, které jim má zaměstnavatel zajistit, dohlížet na dodržování podmínek BOZP-PO a zajistit dostatečné zdroje pro řešení bezpečnostních a zdravotních rizik. Moderní pracoviště, vybavené například ergonomickým nábytkem, dobrým osvětlením pracoviště, klimatizací a dobrým zázemím (šatny, kuchyňky) je pro uchazeče o práci lákavější, a mohou být ochotni pracovat i za nižší mzdu než v nevyhovujících pracovních podmínkách, kde jim může hrozit zhoršení zdravotního stavem.

Pracuje-li se ve směnném provozu, může některým uchazečům o práci činit problémy například noční práce, ať z důvodu zdravotních, nebo rodinných (samoživitelé a jejich péče o děti). Ti zaměstnavatele, kteří přihlížejí k individuálním podmínkám uchazečů o práci a umožňují jim práci například ve zkráceném pracovním úvazku nebo pouze v denních směnách, mají vyšší šanci na obsazení svých volných pracovních míst.

Komunikace je základem všeho, proto by měl uchazeč komunikovat s potenciálními zaměstnavateli ohledně svých požadavků na pracovní podmínky. Některé firmy mohou být ochotny přizpůsobit pracovní podmínky požadavkům svých zaměstnanců. Lze také ze strany uchazeče požádat o změnu pracovních podmínek u svého stávajícího zaměstnavatele. Měl by být ovšem připraven argumentovat, proč si myslí, že jsou současné podmínky nevyhovující a navrhnout možné alternativy.

Uchazeč může také zvážit hledání podpory v odborových organizacích, nevládních organizacích nebo vládních institucích. Tyto organizace mohou nabízet různé formy pomoci, jako je právní rada, poradenství ohledně práv zaměstnanců a pomoc s hledáním nového zaměstnání. Pokud však nic z výše uvedených řešení nepomůže, měl by uchazeč zvážit hledání jiného zaměstnání, které mu bude vyhovovat více z hlediska pracovních podmínek.

## Závěr

Bakalářská práce se zabývá popisem a zkoumáním aktuálních problémů na trhu práce ve vybraném okrese Rokycany. Jedním z dílčích cílů teoretické části bakalářské práce bylo charakterizovat základní pojmy, které souvisejí s tématem práce Současné problémy trhu práce ve vybraném regionu. Tento cíl jsem naplnila charakterizováním dvou stěžejních kapitol pojednávajících o trhu práce a nezaměstnanosti. Poznatky získané v teoretické části jsem následně využila při zpracování praktické části bakalářské práce. Jelikož se téma prolíná různými problematikami, bylo třeba ke zpracování bakalářské práce velké množství dostupných zdrojů, ze kterých by se dalo čerpat.

Dále jsem v praktické části bakalářské práce uvedla základní informace o profilu okresu Rokycany a popsala aktuální situaci na místním trhu práce. Věnovala jsem se převážně údajům o nabídce práce v okrese, ale i dojezdové vzdálenosti z okresu, evidované nezaměstnanosti a jejímu vývoji v průběhu let.

Posledním z cílů bakalářské práce bylo na základě předchozího rozboru možností zaměstnání identifikovat hlavní problémy na trhu práce v okrese Rokycany, tedy proč jsou občané v evidenci na úřadě práce s ohledem k dostatečné nabídce pracovních míst. Souhrn hlavních problémů na trhu práce jsem získala konzultacemi se zaměstnanci Úřadu práce v Rokycanech, vlastním zpracováním statistik získaných na webových stránkách Českého statistického úřadu, Úřadu práce a Ministerstva práce a sociálních věcí a následně také prostřednictvím provedení výzkumného šetření v podobě dotazníku, který jsem připravila pomocí Google Formulářů a osobně ho distribuovala občanům registrovaným na Úřadě práce v Rokycanech. Dotazník byl respondentům podáván v tištěné formě, která se nachází v přílohách na konci práce, a poté byly jednotlivé odpovědi zpracovány do grafů. Dotazník byl distribuován po dobu 3 pracovních dní a celkem se za tuto dobu podařilo získat 44 respondentů.

Dotazníkové šetření bylo předkládáno osobám různého pohlaví a věku s různě dosaženým vzděláním, aby byla zachována rozmanitost dat. Tyto osoby zároveň musí být registrovány na Úřadu práce v Rokycanech, neboli jsou to ti, kteří si hledají zaměstnání v oblasti okresu Rokycany a jsou z nějakého důvodu neúspěšní.

Závěrečná část bakalářské práce se tedy věnuje vybraným problémům, které se podařily identifikovat za pomoci zaměstnanců Úřadu práce v Rokycanech a zároveň prostřednictvím dotazníkového šetření, prováděného přímo na osobách registrovaných na Úřadě práce v Rokycanech. Velkým přínosem do mé práce byla také komunikace s některými z uchazečů o práci, kteří se dobrovolně nabídli ke sdílení jejich osobní zkušenosti s pracovními příležitostmi.

Na trhu práce v okrese Rokycany jsem neidentifikovala žádné specifické problémy, které by vyžadovaly místní řešení. S problémy, které jsem v práci identifikovala a navrhovala k nim opatření k jejich odstranění, se potýká trh práce v rámci celé republiky. Poskytovala jsem tedy návrhy opatření k jejich odstranění takové, pomocí kterých by šly tyto problémy vyřešit téměř v každém regionu.

Okres Rokycany má v porovnání s ostatními okresy v Plzeňském kraji jednu z nejvyšších výší nezaměstnanosti. Co se však týče celé republiky, stávající výše nezaměstnanosti v okrese Rokycany je 3,5 %, což odpovídá celorepublikovému průměru. Z pohledu krajů je Plzeňský kraj jedním z krajů v rámci celé republiky, které mají nejnižší výši nezaměstnanosti.

Pro ty uchazeče, kteří mají zájem zaměstnání skutečně nalézt, je nabízen dostatečný počet pracovních míst, ze kterých si můžou vybírat. S uchazeči o zaměstnání jednají na Úřadu práce v Rokycanech velmi vstřícně a v příjemném prostředí, čemuž jsem byla přítomna. Z mého pohledu je místním nezaměstnaným věnována dostatečná pozornost a péče.

## Seznam použitých zdrojů

- Brožová, D. (2003). *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha, Česko: Sociologické nakladatelství Slon.
- Brožová, D. (2012). *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. Praha, Česko: Oeconomica.
- Brožová, D. (2018). *Kapitoly z moderní ekonomie trhů práce*. Praha: C. H. Beck
- Český statistický úřad (2012). *Charakteristika okresu Rokycany*. Dostupné z [https://www.czso.cz/csu/xp/charakteristika\\_okresu\\_rokycany](https://www.czso.cz/csu/xp/charakteristika_okresu_rokycany)
- Český statistický úřad (2014). *Trh práce v Plzeňském kraji 2013*. Dostupné 30. 06. 2014 z <https://www.czso.cz/csu/czso/trh-prace-v-plzenskem-kraji-2013-iymbonscdt>
- Český statistický úřad (n.d.). *Zaměstnanost, nezaměstnanost*. Dostupné z [https://www.czso.cz/csu/czso/zamestnanost\\_nezamestnanost\\_prace](https://www.czso.cz/csu/czso/zamestnanost_nezamestnanost_prace)
- Duková, I., Duka, M., Kohoutová, I. (2013). *Sociální politika: Učebnice pro obor sociální činnost*. Grada Publishing a.s.
- Dvořáková, Z. & Smrčka L. (2011). *Finanční vzdělávání pro střední školy: se sbírkou řešených příkladů na CD*. Praha: C. H. Beck
- Dzubová, K. (2019). *Současné problémy trhu práce ve vybraném regionu* [Bakalářská práce, Západočeská univerzita v Plzni]. Digitální knihovna Západočeské univerzity v Plzni. <https://portal.zcu.cz/stag?urlid=prohlizeni-prace-detail&praceIdno=83629>
- Helísek, M. (2004). *Základy makroekonomie – Průvodce studiem*. Eupress
- Holman, R. (1999). *Ekonomie (4. vydání)*. Praha: C. H. Beck
- Jurečka, V., Hon, M., Jánošíková, I., Kolcunová, E. & Spáčilová, L. (2013). *Mikroekonomie – 2., aktualizované vydání*. Grada Publishing a.s.
- Jurečka, V., Hlaváček, K., Jánošíková, I., Kolcunová, E., Macháček, M., Paličková, I., Spáčilová, L. & Wroblowský, T. (2017). *Makroekonomie: 3., aktualizované a rozšířené vydání*. Grada Publishing a.s.
- Kaczor, P. (2013). *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. Praha: Oeconomica

Kurzy.cz (2023). *Rokycany – Nabídky práce v regionu Rokycany podle obcí*. Dostupné z <https://prace.kurzy.cz/urad-prace/regiony/rokycany/>

Macáková, L. (2010). *Mikroekonomie – základní kurs*. Melandrium

*Makro.pdf* (n.d.) Dostupné z

<http://media1.mypage.cz/files/media1:4afc75f50c266.pdf.upl/Makro.pdf>

Marešová, M. (2019). *Současné problémy trhu práce ve vybraném regionu* [Bakalářská práce, Západočeská univerzita v Plzni]. Digitální knihovna Západočeské univerzity v Plzni. <https://portal.zcu.cz/stag?urlid=prohlizeni-prace-detail&praceIdno=79061>

Ministerstvo práce a sociálních věcí (n.d.). *Vizualizace - Strukturovaný počet uchazečů*.

Dostupné z <https://data.mpsv.cz/web/data/vizualizace4?kraj=CZ032&okres=CZ0326>

Miras (n.d.). *Nezaměstnanost*. Dostupné z <https://www.miras.cz/seminarky/makroekonomie-n10-nezamestnanost.php>

Miras (n.d.). *Trh práce*. Dostupné z [www.miras.cz/seminarky/mikroekonomie-n11-trh-prace.php](http://www.miras.cz/seminarky/mikroekonomie-n11-trh-prace.php)

Ostravská Univerzita (n.d.). *Ekonomika a řízení firmy - přednášky*. Dostupné z [https://ff.osu.cz/dokumenty/ekonomika\\_a\\_rizeni\\_firmy\\_1\\_prednasky.doc](https://ff.osu.cz/dokumenty/ekonomika_a_rizeni_firmy_1_prednasky.doc)

Samuelson, P. A., & Nordhaus, W. D. (2007). *Ekonomie (18th ed.)*. Praha: Svoboda.

Sapík, M. (2021). *Inkluzivní vzdělávání a současné problémy trhu práce*. Vysoká škola evropských a regionálních studií.

Terzová, L. (2012). *Vývoj trhu práce na okrese Domažlice od roku 2000*. [Bakalářská práce, Západočeská univerzita v Plzni]. Digitální knihovna Západočeské univerzity v Plzni. <https://portal.zcu.cz/stag?urlid=prohlizeni-prace-detail&praceIdno=48017>

Urban, J. (2010). *Teorie národního hospodářství (2. vydání)*. Wolters Kluwer

Ukaž práci v ČR (2023). *Volná pracovní místa – Rokycany a okolí*. Dostupné z <https://upcr.cz/search/?where=Rokycany>

Úřad práce ČR (2023). *Statistiky*. Dostupné z <https://www.uradprace.cz/web/cz/statistiky-plk>

Úřad práce ČR (2023). *Rekvalifikace*. Dostupné z  
<https://www.uradprace.cz/rekvalifikace-1>

## Seznam tabulek

|   |    |
|---|----|
| Tab. 1: Podíl ekonomicky aktivního a neaktivního obyvatelstva ČR..... | 17 |
| Tab. 2: Nezaměstnanost v Plzeňském kraji za březen 2023 .....         | 29 |
| Tab. 3: Aktivní politika zaměstnanosti v okrese Rokycany .....        | 34 |

## Seznam obrázků

|  |    |
|--|----|
| Obr. 1: Linie možné alokace času.....  | 10 |
| Obr. 2: Křivka individuální nabídky práce .....                              | 11 |
| Obr. 3: Rovnováha na trhu práce .....  | 14 |
| Obr. 4: Struktura obyvatelstva ČR.....                                       | 16 |
| Obr. 5: Dobrovolná nezaměstnanost.....                                       | 22 |
| Obr. 6: Nedobrovolná nezaměstnanost .....                                    | 23 |
| Obr. 7: Podíl nezaměstnaných na obyvatelstvu v jednotlivých obcích .....     | 30 |
| Obr. 8: Porovnání počtu uchazečů o zaměstnání a nabídky pracovních míst..... | 31 |
| Obr. 9: Uchazeči celkem na 1 pracovní místo v evidenci ÚP .....              | 32 |
| Obr. 10: Strukturovaný počet uchazečů o zaměstnání v okrese Rokycany .....   | 33 |
| Obr. 11: Podíl nezaměstnaných osob.....                                      | 33 |
| Obr. 12: Pohlaví respondentů .....   | 37 |
| Obr. 13: Věk respondentů.....  | 38 |
| Obr. 14: Nejvyšší dosažené vzdělání respondentů .....                        | 39 |
| Obr. 15: Rekvalifikace .....   | 41 |
| Obr. 16: Podmínky stanovené zaměstnavatelem .....                            | 43 |
| Obr. 17: Důležitost získání zaměstnání .....                                 | 45 |



# **Seznam příloh**

**Příloha A:** Dotazník k bakalářské práci

# Přílohy

## Příloha A: Dotazník k bakalářské práci

Dobrý den,

ráda bych Vás poprosila o vyplnění mého dotazníku, který mi pomůže se zpracováním bakalářské práce. Dotazník je anonymní a jeho vyplnění zabere zhruba 5 minut.

Děkuji Vám za vyplnění.

**1. Jakého jste pohlaví?** *(Vyberte pouze 1 možnost)*

- Žena
- Muž
- Jiné

**2. Kolik Vám je let?** *(Vyberte pouze 1 možnost)*

- Do 20 let
- 21 – 30 let
- 31 – 40 let
- 41 – 50 let
- 51 a více let

**3. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?** *(Vyberte pouze 1 možnost)*

- Bez vzdělání
- Základní škola
- Střední odborné vzdělání bez maturity
- Střední odborné vzdělání s maturitou
- Vyšší odborná škola
- Vysoká škola

**4. Jaký je Váš vystudovaný obor?** *(Napište svou odpověď)*

.....

**5. Máte představu, v jakém oboru byste se následně chtěl(a) uplatnit? (Vyberte pouze 1 možnost)**

- Ano
- Ne

*Pokud jste na tuto otázku číslo 5 odpověděli „ne“, pokračujte prosím na otázku číslo 10*

---

*Pokud jste na otázku číslo 5 odpověděli „ano“, pokračujte zde:*

**6. Jedná se o následující obor:** *(Napište svou odpověď)*

.....

**7. Co Vám brání v realizaci své představy? (Vyberte pouze 1 možnost)**

- Nemám dostatečnou kvalifikaci
- Podmínky stanovené zaměstnavatelem
- Nemám požadovanou praxi
- Jiné: .....

*Pokud jste na tuto otázku číslo 7 odpověděli „Nemám požadovanou praxi“ nebo „Jiné: ...“, pokračujte prosím na otázku číslo 10*

---

*Pokud jste na otázku číslo 7 odpověděli „Nemám dostatečnou kvalifikaci“, pokračujte zde:*

**8. Uvítal(a) byste možnost rekvalifikačního kurzu: (Vyberte pouze 1 možnost)**

- Pořádaného úřadem práce zdarma
  - Pořádaného úřadem práce se svým příspěvkem
  - Pořádaného veřejně, který bych si uhradil(a) sám/sama
  - Jiné: .....
-

*Pokud jste na otázku číslo 7 odpověděli „Podmínky stanovené zaměstnavatelem“, pokračujte zde:*

**9. Jedná se o následující:** *(Vyberte pouze 1 možnost)*

- Zaměstnavatel není v mé dojezdové vzdálenosti
- Zaměstnavatel neumožňuje individuální podmínky práce (home office, zkrácený pracovní úvazek, směnnost)
- Neuspokojivé finanční ohodnocení
- Jiné: .....

**10. Kolikrát je Vaše registrace na úřadě práce?** *(Vyberte pouze 1 možnost)*

- Jsem registrován(a) poprvé
- Registruji se opakovaně

**11. Během registrace na úřadě práce:** *(Vyberte pouze 1 možnost)*

- Sám si aktivně hledám zaměstnání
- Využívám pouze nabídky ÚP

**12. Z jakého důvodu se registrujete na úřadu práce?** *(Vyberte 1 či více možností)*

- Jsem čerstvý absolvent
- Ztráta zaměstnání
- Zdravotní důvody
- Problémy s dopravou – nemám řidičský průkaz
- Nemám dostatečnou kvalifikaci
- Jiné: .....

**13. Jak vysokou důležitost má pro Vás získání nového zaměstnání co nejdříve?**

- |          |                       |                       |                       |                       |                       |          |
|----------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|----------|
|          | 1                     | 2                     | 3                     | 4                     | 5                     |          |
| Nejnižší | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Nejvyšší |

**14. Co Vám aktuálně brání v hledání nového zaměstnání?** *(Napište svou odpověď)*

.....

**15. Věnujete se nějakým zálibám či aktivitám, které nesouvisejí s Vaším vystudovaným oborem a mohly by být atraktivní pro zaměstnavatele?** *(Napište, o jaké aktivity se jedná)*

.....

## Abstrakt

Lavičková, E. (2023). *Současné problémy trhu práce ve vybraném regionu* [Bakalářská práce, Západočeská univerzita v Plzni].

**Klíčová slova:** trh práce, nabídka na trhu práce, poptávka na trhu práce, rovnováha na trhu práce, nezaměstnanost, typy nezaměstnanosti, politika zaměstnanosti, trh práce v okrese Rokycany

Předkládaná bakalářská práce se zabývá současnými problémy na trhu práce v okrese Rokycany. Téma tohoto typu bylo autorkou zvoleno z důvodu jeho aktuálnosti. V práci jsou postupně charakterizovány nejdůležitější pojmy související s tímto tématem, jimiž jsou například trh práce, nabídka a poptávka na trhu práce nezaměstnanost a její typy a podobně. Analýza trhu práce na Rokycansku probíhala s využitím dat z webových stránek Českého statistického úřadu, Úřadu práce a Ministerstva práce a sociálních věcí. Následně proběhla analýza prostřednictvím výzkumného šetření v podobě dotazníku. Pomocí získaných výsledků došlo k identifikaci problémů na trhu práce a poté byla v práci navržena opatření k odstranění těchto problémů.

Celkovým přínosem bakalářské práce je prezentace aktuálních dat o trhu práce v okrese Rokycany a zvýšení povědomí o tomto tématu. Zároveň práce poskytuje doporučení pro zlepšení situace na místním trhu práce.

## Abstract

Lavičková, E. (2023). *Current problems of the labour market in the selected region* [Bachelor Thesis, University of West Bohemia].

**Key words:** labour market, labour market supply, labour market demand, labour market equilibrium, unemployment, types of unemployment, employment policy, labour market in Rokycany district

The submitted bachelor thesis deals with the current problems on the labour market in the Rokycany district. The topic of this type was chosen by the author because of its topicality. The thesis consists of the most important concepts related to this topic, such as the labour market, supply and demand on the labour market, unemployment and its types, etc. are gradually characterised in the thesis. The analysis of the labour market in the Rokycany district was carried out using data from the websites of Český statistický úřad, Úřad práce and Ministerstvo práce a sociálních věcí. Subsequently, the analysis was carried out through a research survey in the form of a questionnaire. Using the results obtained, it occurred to identifying problems on the labour market and then also to elimination of these problems.

The overall acquisition of the bachelor's thesis is the presentation of current data on the labour market in the Rokycany district and raising awareness of this topic. At the same time, the thesis provides recommendations for improving the situation on the local labour market.