

**Česká zemědělská univerzita v Praze**

**Provozně ekonomická fakulta**

**Katedra ekonomických teorií**



**Bakalářská práce**

**Rizikové skupiny na trhu práce v regionu Praha  
v České republice**

**Petr Škola**

© 2019 ČZU v Praze



# ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Petr Škola

Provoz a ekonomika

Název práce

**Rizikové skupiny na trhu práce v regionu Praha v České republice**

Název anglicky

**Risk groups on the labor market in Prague region in the Czech Republic**

---

### Cíle práce

Cílem bakalářské práce je zhodnotit postavení rizikových skupin na trhu práce v hlavním městě Praha v České republice. V teoretické části jsou vysvětleny pojmy spjaté s trhem práce, nezaměstnaností, rizikovými skupinami a v neposlední řadě se státní politikou zaměstnanosti. V praktické části je analyzován aktuální stav rizikových skupin na trhu práce v regionu Praha. Primární výzkum bude zaměřen na zjištění dosaženého vzdělání, věku, pracovního oboru, doby a délky nezaměstnanosti, důvodů dosavadních neúspěšných přijímacích pohovorů, míry motivace k získání pracovního místa a na využívání nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

### Metodika

V teoretické části práce bude vycházeno z informací získaných studiem odborné literatury a internetových zdrojů týkajících se tématu. Informace z odborné literatury budou využity k vymezení pojmů týkajících se problematiky a bude využita metoda deskripce. V praktické části práce bude využita metoda empirické analýzy časových řad a sekundární data budou čerpána z Ministerstva práce a sociálních věcí. Dále bude využita metoda primárního výzkumu prostřednictvím dotazníkového šetření. Dotazníkové šetření se bude týkat respondentů, kteří jsou evidováni na úřadu práce v Praze. Primární data budou zpracována do tabulek, z vyhodnocených dat budou sestrojeny grafy.

**Doporučený rozsah práce**

30-40 stran

**Klíčová slova**

Trh práce, nezaměstnanost, rizikové skupiny, region Praha, pasivní a aktivní politika zaměstnanosti, rekvalifikace, ČR

---

**Doporučené zdroje informací**

BRČÁK, J. – SEKERKA, B. *Makroekonomie*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. ISBN 978-80-7380-245-5.

BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. ISBN 80-86429-16-4.

BROŽOVÁ, D. – VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMICKÁ V PRAZE. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. Praha: Oeconomica, 2012. ISBN 978-80-245-1880-0.

JÍROVÁ, H. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Praha: Vysoká škola ekonomická, Národohospodářská fakulta, 1999. ISBN 80-7079-635-9.

KUBICOVÁ, A. – KOLIBOVÁ, H. *Trh práce a politika zaměstnanosti : distanční studijní opora*. Karviná: Slezská univerzita v Opavě, Obchodně podnikatelská fakulta v Karviné, 2005. ISBN 80-7248-321-8.

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

SIROVÁTKA, T. – MAREŠ, P. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií, 2003. ISBN 80-210-3048-8.

---

**Předběžný termín obhajoby**

2018/19 LS – PEF

**Vedoucí práce**

Ing. Erika Urbánková, Ph.D.

**Garantující pracoviště**

Katedra ekonomických teorií

Elektronicky schváleno dne 12. 11. 2018

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

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 21. 11. 2018

**Ing. Martin Pelikán, Ph.D.**

Děkan

V Praze dne 26. 01. 2019

### **Čestné prohlášení**

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci "Rizikové skupiny na trhu práce v regionu Praha v České republice" jsem vypracoval samostatně pod vedením vedoucího bakalářské práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autor uvedené bakalářské práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušil autorská práva třetích osob.

V Praze dne 15.03.2019

---

### **Poděkování**

Rád bych touto cestou poděkoval Ing. Erice Urbánkové, Ph.D. za cenné rady, odborné vedení a trpělivost. Dále bych rád poděkoval paní Martině Matuščákové, zástupkyni vedoucí oddělení zprostředkování kontaktního pracoviště Úřadu práce Praha 4 za umožnění provedení dotazníkového šetření.

# Rizikové skupiny na trhu práce v regionu Praha v České republice

## Abstrakt

Bakalářská práce je zaměřena na rizikové skupiny na trhu práce v hlavním městě Praha v České republice, které se ucházejí o zaměstnání na trhu práce. V teoretické části jsou vymezeny pojmy spjaté s nezaměstnaností, trhem práce, rizikovými skupinami a státní politikou zaměstnanosti.

Praktická část je rozdělena na tři části. První a druhá část vychází z dat a informací získaných z Ministerstva práce a sociálních věcí a Českého statistického úřadu. V první části je popsán vývoj struktury uchazečů o zaměstnání, rizikových skupin a volných pracovních míst na trhu práce v Praze mezi roky 2000 a 2017. Druhá část popisuje vývoj výdajů Úřadu práce České republiky v hlavním městě Praha na pasivní a aktivní politiku zaměstnanosti v letech 2000 až 2018. Třetí část tvoří vlastní výzkum prováděný formou dotazníkového šetření, které se zabývá výskytem rizikových skupin na Úřadu práce v Praze, efektivitou rekvalifikací a zjišťuje překážky, které znevýhodňují uchazeče při uplatnění na trhu práce. Výsledky vlastního výzkumu jsou interpretovány ve slovní i grafické podobě.

**Klíčová slova:** trh práce, nezaměstnanost, rizikové skupiny, pasivní a aktivní politika zaměstnanosti, rekvalifikace, Praha, Úřad práce, uchazeč o zaměstnání

# **Risk groups on the labor market in Prague region in the Czech Republic**

## **Abstract**

The bachelor thesis is focused on risk groups which apply for employment on the labor market in the capital city of Prague in the Czech Republic. In the theoretical part the terms connected with unemployment, the labor market, risk groups and the state politics of employment are defined.

The practical part is divided into three parts. The first and second parts are based on data and information acquired from the Ministry of Labor and Social Affairs and the Czech Statistical Office. The first part describes the development of the structure of jobseekers, risk groups and vacancies on the labor market in Prague between years 2000 and 2017. The second part describes the development of expenditures of the Labor Office of the Czech Republic in the capital city of Prague on the passive and active employment policy in 2000 up to 2018. The third part consists of own research carried out in the form of questionnaire survey which deals with the occurrence of risk groups at the Prague Labor Office, the effectiveness of requalifications and identifies obstacles that handicap the applicant in applying to the labor market. The results of this own research are represented verbally and graphically.

**Keywords:** labor market, unemployment, risk groups, passive and active employment policy, requalification, Prague, labor office, jobseeker



# Obsah

<b>1 Úvod.....</b>	<b>12</b>
<b>2 Cíl práce a metodika .....</b>	<b>13</b>
2.1 Cíl práce .....	13
2.2 Metodika .....	13
<b>3 Teoretická východiska .....</b>	<b>14</b>
3.1 Trh práce .....	14
3.1.1 Nabídka práce .....	14
3.1.2 Tržní poptávka po práci.....	16
3.1.3 Rovnováha na trhu práce .....	17
3.1.4 Segmentace trhu práce.....	19
3.2 Nezaměstnanost.....	20
3.2.1 Teoretické koncepty nezaměstnanosti .....	20
3.2.2 Typy nezaměstnanosti .....	21
3.2.3 Metody výpočtu nezaměstnanosti .....	24
3.2.4 Pojem zaměstnaný a nezaměstnaný.....	25
3.2.5 Důsledky nezaměstnanosti .....	26
3.3 Rizikové skupiny na trhu práce.....	27
3.3.1 Absolventi škol.....	28
3.3.2 Ženy na trhu práce .....	29
3.3.3 Lidé bez kvalifikace .....	29
3.3.4 Romské etnikum.....	30
3.3.5 Osoby se zdravotním postižením.....	31
3.3.6 Vyšší věkové skupiny.....	32
3.3.7 Dlouhodobě nezaměstnaní.....	33
3.4 Státní politika zaměstnanosti.....	33
3.4.1 Pasivní politika zaměstnanosti .....	33
3.4.2 Aktivní politika zaměstnanosti .....	34
3.4.3 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti .....	35
<b>4 Vlastní práce.....</b>	<b>38</b>
4.1 Trh práce v Praze .....	38
4.2 Aktivní a pasivní politika zaměstnanosti v Praze .....	43
4.3 Vlastní výzkum .....	46
<b>5 Výsledky a diskuse .....</b>	<b>59</b>
5.1 Zhodnocení výsledků .....	59
5.2 Diskuze.....	62

<b>6 Závěr.....</b>	<b>64</b>
<b>7 Seznam použitých zdrojů.....</b>	<b>66</b>
<b>8 Přílohy .....</b>	<b>69</b>

## **Seznam grafů**

Graf č. 1 Křivka individuální nabídky práce.....	15
Graf č. 2 Křivka tržní poptávky po práci .....	16
Graf č. 3 Křivka rovnováhy na trhu práce .....	18
Graf č. 4 Výdaje ÚP na APZ a PPZ v Praze v letech 2000 – 2018, v tis. Kč.....	44
Graf č. 5 Výdaje ÚP v Praze na rekvalifikace v letech 2000 – 2018, v tis. Kč .....	45
Graf č. 6 Počet UoZ pobírajících podporu v Praze v letech 2006 – 2017, v osobách .....	46
Graf č. 7 Struktura respondentů s ohledem na věk .....	47
Graf č. 8 Struktura respondentů dle stupně nejvyššího dosaženého vzdělání .....	48
Graf č. 9 Pracovní obor, ve kterém respondenti hledají uplatnění.....	49
Graf č. 10 Shoda oboru ve kterém dotazovaný pracoval, s oborem, v němž hledá uplatnění .....	49
Graf č. 11 Doba poslední nezaměstnanosti.....	50
Graf č. 12 Doba nejdelší nezaměstnanosti.....	51
Graf č. 13 Důvod motivace k získání pracovního místa.....	51
Graf č. 14 Míra motivace k získání pracovního místa .....	52
Graf č. 15 Nabídka rekvalifikace ÚP .....	53
Graf č. 16 Druhy absolvovaných rekvalifikačních kurzů .....	53
Graf č. 17 Délka rekvalifikačních kurzů .....	54
Graf č. 18 Změna pracovního oboru po absolvování rekvalifikace.....	54
Graf č. 19 Doba, po které si respondent našel práci po absolvování rekvalifikace .....	55
Graf č. 20 Setrvání na trhu práce po absolvování rekvalifikace .....	56
Graf č. 21 Důvod bránící získání zaměstnání .....	57
Graf č. 22 Způsoby hledání nového zaměstnání .....	57
Graf č. 23 Návrhy pro snazší získání pracovního místa .....	58

## Seznam tabulek

Tabulka č. 1 Struktura evidovaných uchazečů o zaměstnání v Praze v letech 2000 - 2017	38
Tabulka č. 2 Rizikové skupiny v Praze v letech 2000 – 2017, v osobách.....	39
Tabulka č. 3 Uchazeči o zaměstnání podle věku v Praze v letech 2000 – 2017, v osobách	40
Tabulka č. 4 Uchazeči o zaměstnání v Praze podle vzdělání v letech 2000 – 2017, v osobách .....	41
Tabulka č. 5 Volná pracovní místa v Praze v letech 2000 - 2017 .....	42
Tabulka č. 6 Délka nezaměstnanosti v Praze v letech 2000 – 2017, v osobách.....	43
Tabulka č. 7 Počet osob podpořených v rámci APZ v Praze v letech 2015 – 2017, v osobách .....	45

## Seznam použitých zkratk

APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
ESF	Evropský sociální fond
EU	Evropská unie
HDP	Hrubý domácí produkt
CHPM	Chráněné pracovní místo
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
PPZ	Pasivní politika zaměstnanosti
SÚPM	Společensky účelná pracovní místa
UoZ	Uchazeči o zaměstnání
ÚP	Úřad práce
VOŠ	Vyšší odborná škola
VPP	Veřejně prospěšné práce
ZP	Zdravotně postižený

# 1 Úvod

Téma bakalářské práce „Rizikové skupiny na trhu práce v regionu Praha v České republice“ souvisí s trhem práce, nezaměstnaností, pasivní a aktivní politikou zaměstnanosti včetně nástroje, kterým je rekvalifikace. Trh práce je místo, kde se střetává nabídka s poptávkou po práci. Dosažení rovnováhy na trhu práce napomáhají nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.

Nezaměstnaný je uchazeč o zaměstnání evidovaný na Úřadu práce. Jiné osoby bez práce se za nezaměstnané nepovažují. Nezaměstnanost nepředstavuje pouze ztrátu pravidelného měsíčního příjmu, ale má vliv i na psychiku člověka. Nezaměstnanost v závislosti na délce trvání s sebou přináší nejen ekonomické, ale i sociální problémy. Špatná finanční situace má vliv na životní úroveň, životní styl a způsob trávení volného času. Pokud se člověk ocitne ve špatné finanční situaci, přestává trávit čas aktivně, chodit za kulturou, stýkat se se známými a při dlouhotrvajícím nedostatku financí se tento stav negativně projevuje na psychice člověka a důsledkem toho i na jeho chování.

Uchazeči o zaměstnání, u kterých je získání pracovního místa na trhu práce z určitých důvodů komplikovanější, se považují za rizikové skupiny. Do rizikových skupin patří absolventi škol bez praxe, ženy po mateřské dovolené nebo pečující o děti, lidé bez kvalifikace, romské etnikum, osoby se zdravotním postižením, vyšší věkové skupiny a dlouhodobě nezaměstnaní.

Státní politika zaměstnanosti se dělí na pasivní a aktivní část. Pasivní politika zaměstnanosti finančně podporuje uchazeče o zaměstnání, kteří jsou evidováni na Úřadu práce. Aktivní politika zaměstnanosti pomáhá uchazečům o zaměstnání získat nové zaměstnání pomocí svých nástrojů. Jedním z nejčastěji používaných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti je rekvalifikace, jejímž absolvováním získá uchazeč o zaměstnání novou kvalifikaci a rozšíří si tu stávající.

## **2 Cíl práce a metodika**

### **2.1 Cíl práce**

Hlavním cílem bakalářské práce je zhodnotit postavení rizikových skupin na trhu práce v hlavní městě Praha v České republice metodou primárního výzkumu prostřednictvím dotazníkového šetření. Dílčím cílem bakalářské práce je zhodnotit vývoj a strukturu uchazečů o zaměstnání na trhu práce v Praze. V teoretické části jsou popsány pojmy týkající se vybraného tématu. Jsou mezi nimi trh práce, nezaměstnanost, rizikové skupiny a státní politika zaměstnanosti.

V praktické části práce je primární výzkum proveden formou dotazníkového šetření. Je zaměřen na zjištění věku, nejvyššího dosaženého vzdělání, pracovního oboru, délky nezaměstnanosti, překážek bránících v získání zaměstnání, míry motivace k získání pracovního místa a na nástroj aktivní politiky zaměstnanosti, kterým je rekvalifikace. V praktické části je dále analyzován aktuální stav struktury uchazečů o zaměstnání se zaměřením na rizikové skupiny na trhu práce v regionu Praha, financování pasivní a aktivní politiky zaměstnanosti a na využívání nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

### **2.2 Metodika**

V teoretické části práce je vycházeno z informací získaných studiem odborné literatury a internetových zdrojů týkajících se dané problematiky. Pomocí metody deskripce jsou informace z odborné literatury využity k vymezení pojmů týkajících se tématu.

Metoda primárního výzkumu je využita prostřednictvím dotazníkového šetření. V rámci dotazníkového šetření byly pokládány uzavřené, polouzavřené, a také otevřené otázky. Dotazníky byly rozdány náhodně vybraným uchazečům o zaměstnání na Úřadu práce České republiky, konkrétně na kontaktním pracovišti Praha 3 a Praha 4. Celkem bylo vytisknuto a rozdáno uchazečům 100 kusů dotazníků. Zpět se vrátilo 70 kompletně vyplněných dotazníků. Primární data jsou zpracována do tabulek. Výsledky jsou interpretovány jak slovně, tak graficky. Sekundární data jsou čerpána z Ministerstva práce a sociálních věcí a Českého statistického úřadu. Je sledován vývoj nezaměstnanosti na trhu práce podle věku, vzdělání, délky nezaměstnanosti. Dále je sledován vývoj výdajů na pasivní a aktivní politiku zaměstnanosti.

## **3 Teoretická východiska**

### **3.1 Trh práce**

Trh práce se považuje za důležitý ekonomický zdroj prvotního výrobního faktoru. Každý jedinec má odlišné vlastnosti, nadání, schopnosti, talent, životní a pracovní zkušenosti. Záleží na člověku, kterou práci a za jak vysokou finanční odměnu je ochotný vykonávat a jak moc velké úsilí je odhodlán jí věnovat. Výše výtěžku za prodej své práce záleží na míře kvalifikace pracovníka a na jeho schopnostech. Zajímá se o možnosti navýšení své mzdové sazby, o nepeněžní požitky a výhody, včetně možností kariérního růstu, které je ve většině případů podmíněno dosažením dalšího vzdělávání, o míru rizika ohrožení zdraví při práci a o bezpečnostní opatření, kterými se firma snaží tato rizika eliminovat. Pracovník neobětuje jen svůj čas, ale i své dovednosti a znalosti, je po něm žádáno, aby je vylepšoval, předával zkušenosti mladším, přicházel s novými nápady a zároveň podával podklady k hodnocení svojí práce svým nadřízeným. Rozhodnutí člověka o nabídce práce je mnohem komplexnější než jeho rozhodování na trhu zboží [20, s. 18].

#### **3.1.1 Nabídka práce**

Nabídku práce představuje množství zaměstnanců, kteří figurují v ekonomice či délku doby vytvořenou pracovním výkonem v podniku, ve firmě, v továrně, v neziskové organizaci nebo ve vládě. Úroveň bohatství populace a životní úroveň lidstva je podmíněna nabídkou práce.

Křivka nabídky práce znázorňuje rozhodování spotřebitele mezi užitkem z volného času a užitkem z výrobků a služeb nakoupených za vydělanou mzdu, kterou pracovník získal nabídkou práce místo užitku z volného času [1, s. 8].

Graf č. 1 Křivka individuální nabídky práce



[1, s. 8]

W ..... mzdová sazba

L ..... množství pracovních sil

S ..... křivka nabídky

X ..... kritická výše mzdy

V grafu č. 1 je při zvyšující se mzdové sazbě nabízeno větší množství práce. S rostoucím počtem odpracovaných hodin (až do bodu X) roste i důchod, za který lze získat více užitku z výrobků a služeb. Odpočinek je nahrazován spotřebovanými výrobky a službami. Se zvětšující se mzdovou sazbou nad bodem X dochází k limitování množství odpracovaných hodin a tím k limitování nabídky práce. V případě konstantních cen služeb a výrobků rostou reálné důchody v důsledku růstu mzdové sazby. Pokud reálný důchod roste, pracovník preferuje užitek z volného času před vytvářením práce [1, s. 8].

Domácnosti jsou tvořeny občany. Domácnosti spolu vytváří nabídku práce, která má v tržní formě obvyklý nabídkový tvar, tedy představuje rostoucí lineární přímku po celé délce. Naopak v případě individuální nabídky práce jde o rostoucí křivku pouze do míry kritické finanční odměny za práci označovanou bodem X. V tomto místě se křivka odklání od typického nabídkového tvaru směrem k ose W popisující mzdovou sazbou. Zvýšení mzdové sazby má vliv i na zájemce o práci evidované na úřadu práce. Zájemci při nižším mzdovém tarifu uvádějící nepravdivé zdravotní či osobní důvody za účelem odmítní nového pracovního místa. A až v momentě vyššího platového ohodnocení začínají své

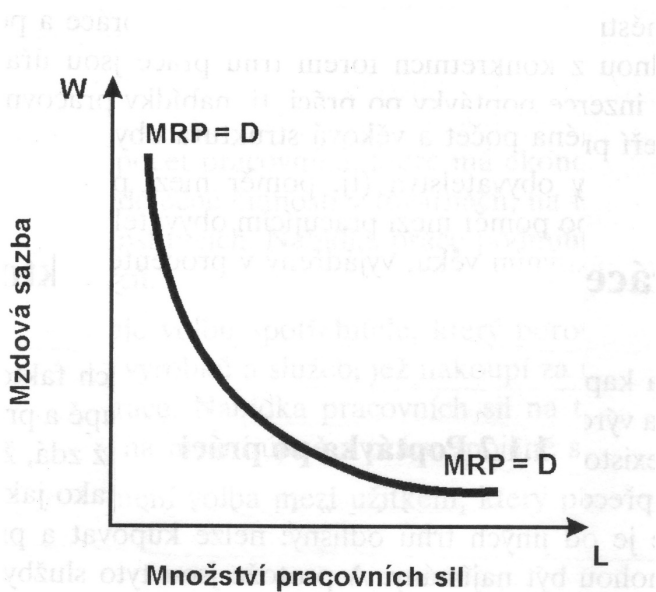
pracovní dovednosti opět nabízet. Zmíněné chování lidí je nazýváno substitučním efektem, kdy je u člověka volný čas substituován vykonáváním pracovního výkonu [2, s. 9].

### 3.1.2 Tržní poptávka po práci

U tržní poptávky po práci záleží na technologické vyspělosti podniku, jeho cílech či na postavení konkrétního subjektu na trhu práce. Odvíjí se od poptávky cílových odběratelů po finálních produktech, které daný subjekt produkuje či sestavuje. Dále záleží, jestli se ho týkají jakékoliv regule či jiná nařízení, které by ovlivňovaly produkci podniku.

Ze zlatého pravidla maximalizace zisku vychází vztah  $MC=MRP$ , kdy  $MC$  značí mezní náklady a  $MRP$  označuje mezní příjem z produktu. Podnik, který podniká za účelem maximalizace zisku a zároveň se vyskytuje v rovnovážném stavu, poptává pracovní sílu až do stavu rovnosti mezních nákladů vynaložených na práci a meznímu produktu práce. Z grafu lze vyčíst, že při zvyšujícím se množství pracovních sil a klesající mzdové sazbě klesá mezní příjem z produktu. Poptávka po práci je snižována či zvyšována podnikem do momentu, než hodnota mzdové sazby odpovídá hodnotě  $MRP$  [1, s. 9].

Graf č. 2 Křivka tržní poptávky po práci



[1, s. 10]



Dle zákona klesající poptávky platí, že poptávka po produktu klesá při zvyšující se ceně výrobku. Trh práce se chová identicky. Pokud stoupá cena za pracovní sílu, klesá poptávka po ní. Firmy jsou opatrnější při stanovování množství osob pracujících v podniku, protože potřebují, aby zaměstnanci byli schopni splnit úkoly, které dostanou od nadřízených. Dalším řešením je snížit počet potřebných zaměstnanců jednotlivých pozicích z důvodu nedostatku financí na jejich plat. Čím menší množství zaměstnanců, tím menší mzdové náklady. Na druhou stranu v případě, že následně klesne mzdová sazba, dovolují si firmy najmout více lidí za účelem vytvoření většího množství práce, jelikož za původní množství financí při vysoké sazbě mzdy byli schopni vyrobít práce méně [2, s. 11].

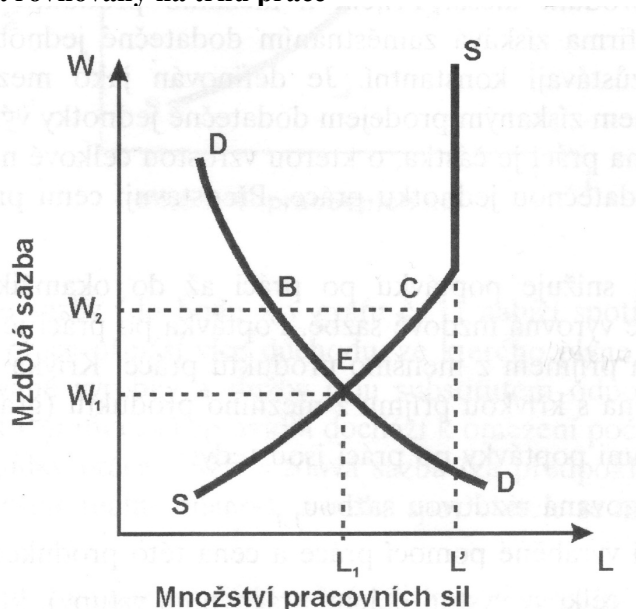
### **3.1.3 Rovnováha na trhu práce**

Pracovní trh je oblast, kde se setkává poptávka s nabídkou práce určitého oboru, kterou nabízí pracovníci a poptávají podniky. Křivka poptávky má klesající tvar, naopak nabídková křivka je rostoucí. V bodě, kde se nabídková a poptávková křivka protíná se nazývá rovnovážný bod. V případě, že stoupá mzdová sazba za práci, podniky propouští některé zaměstnance, které mohou obětovat. Při nižších stavech pracovníků jsou ale firmy schopny vyrobít menší množství výrobků. Menší nabízené množství výrobků zvyšuje cenu produktu a také cenu mezního produktu. Mezní produkt udává, o kolik se změní celková produkce, když všechny vstupy zůstanou beze změny až na jeden, který se změní o jednu jednotku.

Křivka nabídky na trhu práce má rostoucí tvar. Zvyšování mezd v určitém pracovním oboru rychleji než v jiných oborech, láká lidi z hůře placených oborů k rekvalifikaci a ke změně zaměstnání za lepšími finančními odměnami v lépe placeném oboru. Při nízké ceně za práci poptávají zaměstnání lidé, kteří méně vydělávají v porovnání s ostatními a nemají žádné jiné příležitostní příjmy. Změna povolání s sebou nese výdaje, které odrazují zájemce o jiný obor na trhu práce od změny. Náklady na změnu povolání z jednoho oboru do druhého pokryjí tzv. transferové platby, které jsou poskytnuty zaměstnanci. Částka transferové platby je stanovena hodnotou nákladů obětovaných příležitosti při přechodu z druhé nejpřívětivější platové varianty k nejlepší variantě.

V případě, že je první varianta nejvýnosnější, získává adept na transferovou platbu ještě výnos v podobě ekonomické renty [3, s. 20].

**Graf č. 3 Křivka rovnováhy na trhu práce**



[1, s. 10]

- L ..... množství pracovních sil (množství práce)
- W ..... mzdová sazba
- D ..... poptávková křivka
- S ..... nabídka práce
- Ľ ..... bod plné zaměstnanosti
- E ..... bod tržní rovnováhy
- $W_1$  ..... rovnovážná mzda
- $L_1$  ..... rovnovážné množství pracovních sil

Rovnováha na trhu práce vzniká vzájemným působením nabídky a poptávky. Aktuální stav na straně nabídky či na straně poptávky není podstatný na rozdíl od jejich místě, kde se protínají. Místem protnutí se rozumí bod E neboli bod tržní rovnováhy, jenž se projeví při rovnovážné mzdě a rovnovážném kvantu pracovních sil. V bodě Ľ se nachází bod plné zaměstnanosti. To je stav nulové nezaměstnanosti. Stav, ve kterém není už nikdo další, koho by bylo možné zaměstnat. V takovém bodě už neroste počet pracovních sil nýbrž mzda, jelikož se zvyšuje poptávka po pracovnících. V situaci, kdy nebude některá hodnota rovnovážná, nedojde k protnutí křivek v rovnovážném bodu. Nastane buď přebytek pracovních sil, a to vyvolá pokles mzdové sazby a poptávka podniků po

pracovních silách bude přibývat. V opačném případě může nastat nedostatek pracovních sil, mzdová sazba za práci poroste a tím dojde k úpadku poptávky po pracovních silách [2, s. 12].

V rovnovážném bodě  $E$  označujícím tržní rovnováhu pořídí podnik takové množství pracovních sil, aby dosáhl co nejvyšších zisků. V rovnovážném bodě odpovídá hodnota mezního produktu práce výši rovnovážné mzdy. Každý, kdo při rovnovážné mzdě nabízí práci, najde pracovní postavení. Jelikož je výše mzdy tak vysoká, že jsou za ní lidé ochotni pracovat a firmy za tuto mzdu poptávají nové zaměstnance. Tato situace uspokojí trh a uspokojí nabídku s poptávkou [3, s. 20].

### **3.1.4 Segmentace trhu práce**

Segmentací trhu práce rozumíme členitost trhu, poněvadž se trh práce jako celek dělí na následující menší oddíly:

- Interním trhem práce je oblast uvnitř podniku, kde se manipuluje se zaměstnanci mezi různými pozicemi, a to vše v rámci jednoho podniku bez rozvázání pracovního poměru.
- Externí trh práce je prostor střetu nabídky volných pracovních míst podniků a poptávky osob poskytujících svou odbornou způsobilost nebo také pracovní sílu.
- Na primárním trhu práce se koncentrují žádanější, lukrativnější a lépe placené pracovní nabídky s příležitostmi kariérního postupu.
- Na sekundárním trhu práce figurují zaměstnanecké pozice s menšími platy, s problematickou důvěrou k existenci podniku v budoucnu, s nízkou odbornou způsobilostí zaměstnanců, či bez příležitosti kariérního postupu [1, s. 12].

## 3.2 Nezaměstnanost

Za nezaměstnané nelze považovat momentálně stávkující pracovníky, čerpající dovolenou nebo nemocné, kteří jinak pracují. Zaměstnanou osobou je každý, kdo poskytuje práci a pobírá za to plat či mzdu nebo také v případě, že je sebezaměstnaný.

Nezaměstnaným lze nazývat toho, kdo nevykonává žádné povolání, za které by dostával finanční odměnu, zároveň ale usiluje o získání pracovního poměru, do kterého je schopen nastoupit do 14 dnů a je způsobilý fungovat jako pracovník. Nezaměstnaným je i dotyčný, který již má domluvený nástup do nové práce, ale prozatím nenastoupil nebo někdo, s nimž byl rozvázáán pracovní poměr. Aby nezaměstnaný mohl být považován za nezaměstnaného, musí být vedený na příslušném úřadu práce, který napomáhá nezaměstnaným nové pracovní místo nalézt [3, s. 77].

Míra nezaměstnanosti v celé České republice byla stanovena ke dni 30.11.2017 na hodnotu 2,6 %, tato hodnota prozrazuje nasycenost pracovního trhu vzhledem k obsazenosti pracovních míst. Konkrétně v hlavním městě Praha byla stanovena míra nezaměstnanosti dle Českého statistického úřadu ke dni 31.8.2018 na hodnotu 2,16 % [11].

Ekonomicky aktivní obyvatelé tvoří 64,2 % občanů ve věku od 15 do 64 let a patří mezi ně jak nezaměstnaní, tak zaměstnaní. 35,8 % obyvatel je ekonomicky neaktivní [4].

Ekonomicky neaktivními jsou studenti, osoby bez práce a zároveň starající se o osoby blízké či nezletilé, osoby na rodičovské dovolené, osoby, které o pracovní místo nijak neusilují a osoby zdravotně nezpůsobilé [1, s. 18].

### 3.2.1 Teoretické koncepty nezaměstnanosti

Z teoretického hlediska lze na nezaměstnanost nahlížet různými pohledy:

- Liberálním a neoklasickým
- Monetaristickým a neoliberálním
- Marxistickým
- Keynesiánským

**Liberální** teorie zastává názor, že velká míra nezaměstnanosti je dobrovolná. Nedobrovolná nezaměstnanost vzniká skrz zásahy státu v případě, kdy nelze snížit mzdu kvůli nízké flexibilitě mzdové politiky na aktuální situaci na trhu práce. Podle této teorie má každý tak velkou příležitost najít si práci, jak moc chce. **Neoklasická** teorie usiluje o co nejméně sociální formu státu a zasahování do ekonomiky státu [18, s. 115].

**Neoliberální** pohled prosazuje investování finančních prostředků do vytváření nových pracovních pozic, které budou v budoucnu značně rentabilní. **Monetaristé** si vysvětlují jako příčinu vysoké nezaměstnanosti dlouhodobý zásah státu do ekonomiky a jeho nesprávné rozmístění zdrojů výroby [18, s. 116].

**Marxistická** teorie považuje práci jako činnost a pracovní sílu jako potenciál práce. Každý manuální i nemanuální pracovník je nucen svou práci prodávat za finanční odměnu, kterou je vyplácen. Práci, kterou vyrobí zaměstnanec nad hodnotu své mzdy, zvyšuje hodnotu kapitálu. Nezaměstnanost je tak podle Marxe potřebnou silou, která udržuje velikost mzdy na nízké úrovni. Čím nižší je mzda pracovníka, tím vyšší je zisk kapitalistů [18, s. 114-115].

**Keynesiánská** teorie tvrdí, že nezaměstnanost je nedobrovolná a není způsobena neochotou pracovat, ale nízkou potřebou ke spotřebě statků a služeb. Nezaměstnanost lze snížit řízenou agregovanou úrovní investic, spotřeby a úspor [18, s. 115].

### 3.2.2 Typy nezaměstnanosti

**Frikční nezaměstnanost** označována anglickým výrazem jako „people between two jobs“ se vyznačuje dočasnou nezaměstnaností při změně pracovního místa z iniciativy podniku či iniciativy vlastní. Frikční nezaměstnanost přetrvává v čase od doby, kdy pracovník v původním zaměstnání ukončí pracovní poměr do doby, než nastoupí do nového zaměstnání [5, s. 17].

Do frikční nezaměstnanosti spadají osoby, kterým byl například rozvázán pracovní poměr z důvodu zavádění automatizace výrobního procesu, tudíž pracovník na své pozici

už je pro firmu nepotřebný, a tak spadá do frikční nezaměstnanosti, než si najde novou, popřípadě lukrativnější práci. Doba hledání nové a vhodné pracovní nabídky se odvíjí od nasycenosti tržní poptávky, informovanosti o pracovních nabídkách a také na efektivitě funkce úřadu práce [3, s. 82].

**Strukturální nezaměstnanost** se částečně propojuje s frikční nezaměstnaností. Strukturální nezaměstnanost nastává důsledkem zrušení celého úseku firmy a případně i zrušením pracovních pozic souvisejících a závislých na zrušeném úseku. Tato nezaměstnanost nastává mimo jiné v situaci zániku podniku z důvodu krachu, neefektivity, ukončení činnosti či jiné příčiny. Strukturální nezaměstnanost je často nevyhnutelná pro manažery a řídicí pracovníky, kteří jsou dlouhou dobu pro firmu velice důležití a přínosní díky svým zkušenostem, dovednostem, znalostem a nápadům. V době, kdy přestanou být pro firmu přínosem i přes dřívější významné výkony je firma začne považovat za nadbytečné a nepřínosné, protože vše, co věděli už do firmy přinesli. Místo nich podniky zaměstnají nové řídicí pracovníky s novými nápady a názory [5, s. 19].

**Sezónní nezaměstnanost** je forma nezaměstnanosti způsobena střídáním ročního období a díky tomu i kolísáním poptávky po nabízených službách zejména v cestovním, zemědělském a stavebním oboru [1, s. 20].

Jestliže je ekonomika přizpůsobena na opakované sezónní kolísání poptávky po pracovnících ze sezónních oborů, nemusí způsobovat žádné potíže ani pro podniky, ani pro zaměstnance [18, s. 108].

**Cyklická nezaměstnanost** je situace na trhu práce, kdy nabídka práce je trvale vyšší než poptávka po práci. Začíná se projevovat při klesajícím zájmu o výrobky, díky kterému se snižuje počet vyráběných produktů, tím pádem je potřeba i menší množství pracovníků, a tak klesá poptávka po nich. Snížení produkce výrobků má vliv na klesající HDP. Okunův zákon uvádí, že při růstu nezaměstnanosti o 1 % nad míru přirozené nezaměstnanosti dojde k poklesu HDP o 2-3 %. Cyklická nezaměstnanost je pojmenovaná a vázaná na hospodářský cyklus. V momentě plné zaměstnanosti, tedy kdyby byly všechny pracovní pozice využité, tak i přesto by bylo vysoké procento nezaměstnanosti. Keynesiánská teorie tvrdí, že potíže cyklické nezaměstnanosti jsou řešitelné zásahem státu.

Flexibilita mezd je nízká a dokud se mzdy neposunou na rovnovážnou hladinu, tak se výrazně zvyšuje procento nezaměstnanosti [6].

**Skrytá nezaměstnanost** je anglicky nazývaná „hidden labour force“ a označuje skupinu lidí, kteří nejsou vedeni na úřadu práce, pracovní místo aktivně nehledají a ani nevyužívají žádných nástrojů aktivní či pasivní politiky nezaměstnanosti. Tito lidé mohou být v předčasném odchodu do důchodu, věnovat se studiím, ženy v domácnosti nebo osoby, které si z osobních důvodů odmítají najít novou práci. Figurují zde mimo jiné i osoby hledající si novou pracovní pozici pomocí inzerátu, obchází podniky a dotazují se o možnosti pracovat u nich nebo jen čekají na vhodnou příležitost a až bude vhodná nabídka, tak by jí akceptovali [5, s. 20].

**Dobrovolně nezaměstnaným** je ten, který akceptuje pracovní nabídku jen pokud by jeho mzda byla vyšší než rovnovážná mzda. Jako alternativní příležitost jsou v době nezaměstnanosti obvykle využívány sociální dávky. Lidé bez práce odmítají pracovní nabídky za mzdu nižší, než je mzda, kterou si představují. Pokud není úřad práce schopen nabídnout práci těmto osobám za mzdu, která by byla dostatečně vysoká, aby jí akceptovali, přestanou si tito lidé práci hledat úplně a stanou se pouhými příjemci sociální podpory bez zájmu pracovat [20, s. 234].

**Nedobrovolně nezaměstnaným** je každý, kdo je svolný k práci za finanční odměnu nižší, než je obvykle nabízená odměna na trhu práce, a i přesto nemůže práci najít. Je obvyklá u lidí bez alternativní příležitosti výdělku nebo u dotyčných, u kterých je problémová změna povolání. Nedobrovolně nezaměstnaní by byli schopni získat práci snadněji v případě snížení mzdy, protože by spoustu stávajících zaměstnanců nebylo ochotno pracovat za menší výdělek než doposud a rozvázali by pracovní poměr. Snížení mzdy může zamezovat hodnota minimální mzdy daná zákonem [20, s. 234].

### 3.2.3 Metody výpočtu nezaměstnanosti

**Registrovaná míra nezaměstnanosti** započítává mezi nezaměstnané všechny osoby ve věku patnáct a více let splňující v době výpočtu nezaměstnanosti následující podmínky, které určuje zákon o zaměstnanosti vydaný MPSV:

- Byly schopny začít během 14 dnů pracovat formou sebezaměstnání nebo nastoupit do firmy, vykonávat práci a obdržovat za ní mzdu.
- Aktivně hledaly práci přes soukromé agentury nabízející práci, pomocí inzerátů nebo evidencí na úřadu práce. Mohly také absolvovat nezbytné náležitosti potřebné k založení vlastního podniku.
- Nebyly v té době sebezaměstnané a ani zaměstnané.

V případě nesplnění žádné z předešlých podmínek jsou dotyčné osoby považovány jako ekonomicky neaktivní či zaměstnané.

Vzorec pro výpočet registrované míry nezaměstnanosti:

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

Kde  $u$  značí míru nezaměstnanosti vypočtenou jako podíl, který má v čitateli počet nezaměstnaných osob označovaných písmenem  $U$  a ve jmenovateli se nachází velikost pracovní síly označované písmenem  $L$ . Pracovní síla se skládá z nezaměstnaných jedinců označovaných písmenem  $U$  a ze zaměstnaných jedinců označovaných písmenem  $E$  [7, s. 189].

**Podíl nezaměstnaných osob** se začal používat začátkem roku 2013 a používá novou metodu výpočtu nezaměstnanosti stanovenou MPSV, která získávala jiné výsledky než starší metoda výpočtu registrované míry nezaměstnanosti.



Vzorec pro výpočet obecné míry nezaměstnanosti:

$$\text{Podíl nezaměstnaných osob} = \frac{\text{dosažitelní uchazeči o zaměstnání 15 až 64 let}}{\text{celkový počet obyvatel ve věku 15 až 64 let}} \times 100(\%)$$

Výhodou použití nové metody je možnost použití jednotné metody výpočtu nezaměstnanosti ke srovnání s ostatními státy, a to až na úroveň obcí. Podíl nezaměstnaných osob vyjadřuje výši uchazečů o zaměstnání ve věku 15 až 64 let vůči veškeré populaci České republiky ve věku 15 až 64 let, zatímco původní výpočet porovnával nezaměstnané vůči ekonomicky aktivním lidem [22].

Mezi výhody **obecné míry** nezaměstnanosti patří zveřejňování míry nezaměstnanosti v každém čtvrtletí a možnost srovnání výsledků se zeměmi Evropské unie na základě stejné metody výpočtu. Registrovaná míra nezaměstnanosti nabývá pokaždé vyšší hodnoty, než je tomu u obecné míry nezaměstnanosti kvůli většímu množství nezaměstnaných [8, s. 394].

### 3.2.4 Pojem zaměstnaný a nezaměstnaný

**Zaměstnaný** je výraz pro osoby pracující a dostávající za svůj výkon plat, mzdu nebo jinou odměnu se stejnou podstatou. Za zaměstnaného lze považovat i studenta, učně, důchodce či osoby v domácnosti pečující o své blízké, kteří během sledované doby navíc pracovali a byli vypláceni za svou práci finanční odměnou. Dle mezinárodní organizace práce tzv. ILO není rodič na rodičovské dovolené běžně považován za zaměstnaného [8, s. 394].

**Nezaměstnaný** je člověk ucházející se o zaměstnání na úřadu práce ve věku 15 až 64 let, který je schopný se do 14 dnů při naskytnutí pracovní příležitosti stát zaměstnaným a zároveň nepatří do skupiny zaměstnaných. V referenčním období nesmí nezaměstnaný vykonávat práci, za níž by byl odměněn. Obvykle je evidován na příslušném úřadu práce a je příjemcem finanční podpory v nezaměstnanosti. Nezaměstnaný může absolvovat kurzy rekvalifikace a získat tak vyšší šanci pro získání práce [8, s. 394].

### 3.2.5 Důsledky nezaměstnanosti

**Ekonomické důsledky nezaměstnanosti** spočívají v menší produktivitě podniků. Produktivita ekonomiky je z důvodu nezaměstnanosti pomalejší, než by dokázala být v situaci plné zaměstnanosti. Nižší produktivita ekonomiky je příčinou, že skutečné HDP je nižší než potenciální HDP. Rozdílem potencionálního a reálného HDP se vypočítají ztráty [23, s. 290].

Při vzrůstající nezaměstnanosti se snižuje cena práce. Negativně ovlivňuje státní rozpočet, který je čerpán na výdaje sociálních služeb a dávek. Důsledkem nižších platů je nižší i příjem státu v podobě daně z příjmu. Čím méně bohatá je populace, tím více se snižuje poptávka po službách a statcích a tím nižší je příjem státu z DPH nebo ze spotřební daně [21].

Za **pozitivní společenské důsledky nezaměstnanosti** se považuje vybízení k pracovní motivaci, disciplíně a zodpovědnému plnění povinností v nově získané práci. Přispívání k flexibilitě pracovní síly, ke zvyšování kvalifikace a žádoucím rekvalifikacím. Směřuje pohyb pracovníků na pozice, které by byly zřídka vyhledávané v případě nadbytečné nabídky pracovních pozic [18, s. 116].

Mezi **negativní společenské důsledky nezaměstnanosti** se zahrnuje snížení doposavad udržované životní úrovně na nižší úroveň. Podle výše finančních úspor se délka doby, jak brzy a jak výrazně musí jedinec uskromnit svůj komfort a pohodlí. Čím déle je člověk bez práce, tím obtížněji zvládá dorovnávat absenci svých příjmů z úspor. Nedostatek financí mnohdy vede k zadlužení se u bankovních institucí za účelem nastolení původní životní úrovně i přes nižší příjmy. Tento krok aktuální situaci usnadní, ale pokud se dotyčnému nepodaří dlouhodobě nalézt práci, tak mu následné splácení z dlouhodobého hlediska ještě více zkomplikuje finanční situaci. V rodině obvykle dochází ke ztrátě autority vůči nezaměstnanému, domácích zvyklostí nebo k rozcházení se ve vztazích. Důsledkem rozpadnutí párů stoupá rozvodovost a klesá porodnost dětí [23, s. 291].

Dlouhodobá nezaměstnanost zvyšuje počet rodin žijících v chudobě následkem nedostačující výše příjmů. Ve špatné finanční situaci bez vidiny zlepšení se u nezaměstnaného projevují výkyvy nálad. To se běžně projevuje sociálním napětím, vztahovačností, a tedy problémy ve společnosti [18, s. 117].

Nezaměstnaní využívají svůj volný čas neefektivně, pro pocit rychleji ubíhajícího dne tráví dlouhé chvíle u televize, v horším případě podléhají náklonosti k alkoholu či hazardu. Při dlouhodobém nadměrném stresu se projevují zdravotní potíže v podobě nespavosti, nesprávné funkčnosti krevního oběhu, zhoršení imunitního systému a jiných zdravotních komplikací. Při opakovaných neúspěšných přijímacích pohovorech si nezaměstnaní připouštějí pocit nadbytečnosti, neschopnosti a nedůvěry ke své osobě. Každý člověk zvládá být nezaměstnaným jinak, záleží na délce nezaměstnanosti, výši finančních úspor, úrovni životního komfortu, finanční a psychické podpoře partnera i rodiny, a hlavně na schopnosti jedince psychicky zvládat onu tíživou situaci [23, s. 291-292].

### **3.3 Rizikové skupiny na trhu práce**

Obtížnost uplatnění pracovníka na trhu práce ovlivňuje nespočet faktorů, které ovlivňují zájem podniků po jedinci. Mezi nejzávažnější faktory se řadí pohlaví, věk, vzdělání, zdravotní kondice či příslušnost k etnické skupině. Nepříznivá kombinace zmíněných faktorů může mít za následek stav dlouhodobé nezaměstnanosti člověka, protože může působit jako nevyhovující, a tudíž nepotřebný z pohledu firem. Tyto osoby jsou potom označovány jako rizikové skupiny na trhu práce. Rizikové skupiny nacházejí snadněji uplatnění na sekundárním trhu práce než na primárním. Když nastane situace, že přece jenom získají uplatnění, obvykle nemá dlouhé trvání a lidé se dostávají do stavu tzv. opakované nezaměstnanosti. Politika zaměstnanosti napomáhá této skupině zvládnout nelehkou situaci [17, s. 82].

### 3.3.1 Absolventi škol

Velkým znevýhodněním trpí absolventi středních škol a vysokých škol. Při ucházení se o své první zaměstnání bez získané praxe jsou absolventi velmi znevýhodnění. Problém nastává v situaci, kdy vysokoškolští absolventi mají už své závazky, zakládají rodinu nebo mají různorodé finanční závazky a nedaří se jim sehnat zaměstnání [17, s. 82].

Absolventi prosazují své dosažené vzdělání a na základě toho u pracovních pohovorů sdělují představu o výši své měsíční mzdy, kterou podniky mnohdy neakceptují, jelikož představa zejména absolventů vysokých škol je tak vysoká, že jí podniky zpravidla odmítají akceptovat, jelikož uchazeč nemá často žádnou praxi a žádné dovednosti. Tato situace mnohdy směřuje absolventy do situace, kdy jsou nuceni nastoupit do povolání, jenž je pod úrovní jejich dosaženého vzdělání. To se ovšem uchazečům nelíbí, a tak se mnohdy rozhodnou stát se nezaměstnanými a zaevidovat se na ÚP. Ti poté pobírají finanční podporu, která je obvykle ve vyšší hodnotě, než je finanční odměna za brigádu. Na rozdíl od jiných rizikových skupin má skupina čerstvých absolventů škol výhodu v podobě vyšší adaptability na novodobé trendy v podniku, bývají velmi gramotní s ohledem na práci s výpočetní technikou a obvykle ovládají znalost cizích jazyků [26, s. 130].

Dle statistik je v EU každý pátý absolvent vysoké školy ve věku méně než 25 let bez práce. U absolventů středních škol, kteří jsou bez zaměstnání se projevují psychologické potíže. Tito mladí lidé si tak nemají příležitost osvojit pracovní návyky, tím pádem nezvládnou řádně plnit pracovní povinnosti ani v pozdějším věku a prodlužuje se tak doba, kdy by měli být schopni se oprostít od finanční závislosti na rodičích. Novodobým trendem je zvyšovat kvalifikaci mladých lidí. Množství studentů se tak přihlásí na studium, které je stojí peníze. Studenti si vezmou půjčky, ale ani tak to nemá na získání lepší pracovní pozice efekt a absolventi si i nadále velmi obtížně hledají zaměstnání [17, s. 82-84].

### **3.3.2 Ženy na trhu práce**

Poptávku po pracovnících ovlivňuje znatelně pohlaví jedince. Existuje spousta profesí určených převážně pro muže. Do roku 2008 převažovaly v evidenci o zaměstnání uchazeči ženského pohlaví. Mezi lety 2009 a 2011, tedy po dopadu hospodářské krize, převažovali mezi nezaměstnanými muži. U žen je míra nezaměstnanosti hodně závislá na jejich věku. Největší procento nezaměstnanosti je u žen ve věku do 35 let, mohou za to především studia a mateřství. Je nutné také zmínit, že vzdělanost mužů stoupá celkově pomaleji, než úroveň vzdělanosti u žen. Vysoká nezaměstnanost převládá také u žen ve věku 50 let a více. V této věkové skupině jde velice obtížně sloučit pracovní a rodinný život. Ženy v tomto věku často zajišťují alternativní péči o své rodiče, protože už nemusí být po zdravotní stránce zcela samostatní, tak ženy využívají možnosti předčasného odchodu do důchodu. Některé ženy ve věku 50+ zajišťují péči o svá vnoučata, protože kapacita mateřských škol bývá mnohdy nedostačující. V porovnání s muži je u žen potřebná nižší věková hranice pro odchod do starobního důchodu [15, s. 28-29].

U žen je vyhledávaný pracovní poměr na částečný úvazek více oblíbený než u mužů. Zatímco podíl zaměstnaných mužů ve věku 20-64 let na částečný úvazek v zemích EU-28 v roce 2016 byl 8,2 %, tak u žen to bylo více, a to konkrétně 31,4 %. Největší podíl zaměstnaných žen v EU v roce 2016 na částečný úvazek byl v Nizozemsku, kde pracovalo 74,8 % žen na částečný úvazek ze všech zaměstnaných žen [16].

### **3.3.3 Lidé bez kvalifikace**

Ve skupině dlouhodobě nezaměstnaných mají největší zastoupení lidé bez kvalifikace. Většinou jde o jedince s neobvyklými charakteristikami rodinného a individuálního života. Nekvalifikovaní lidé zastupují přibližně jednu třetinu všech nezaměstnaných. Mezi nekvalifikované patří lidé bez zájmu o vzdělání, bez zájmu o zaměstnání, lidé pouze se základním vzděláním nebo složitě vzdělávající se lidé. Nekvalifikovaní pracovníci bývají často sociálně nepřizpůsobiví občané, recidivisté, lidé po absolvování pobytu v nápravných zařízeních či alkoholici [17, s. 90].

Tito nezaměstnaní jsou evidováni na ÚP a spoléhají na systém sociální politiky poskytovaný státem. Při absolvování přijímacích pohovorů nemají žádné zkušenosti a dovednosti, které by mohli zaměstnavateli nabídnout. Osoby bez kvalifikace mají téměř nulovou šanci nalézt pracovní poměr bez nástrojů APZ [19, s. 25-26].

Rozhodujícími faktory při snaze o získání nové pracovní pozice je zdraví, dovednosti, charakter člověka a jeho kvalifikace. S rostoucí kvalifikací klesá riziko pracovníka, že bude nahrazen přesnějším a výkonnějším strojem. To znamená, že člověk bez dovedností a kvalifikace bude postupem času vytlačen z podniku nákupem zařízení, které ho nahradí v jeho pracovním výkonu. Pokud se priority firem nezmění, nebude o tyto nekvalifikované pracovníky žádný zájem a dotyční se stanou případnou destruktivní silou a kriminálníky. Čím více dovedností pracovník má, tím má širší škálu možností, v jakém oboru se nechá zaměstnat [17, s. 90].

### **3.3.4 Romské etnikum**

Mimo kladení důrazu na dovednosti člověka a na jeho kvalifikaci může nastat překážka při hledání zaměstnání, pokud je uchazeč o práci Rom. Na tuto skupinu nezaměstnaných je nahlíženo tak, že spousta z nich je absolventy základní školy a někteří to základní vzdělání ani nemají ukončené. Romské etnikum prosazuje vlastní kulturní vzory chování, a tak na vzdělání není kladen velký důraz.

Romové byli zaměstnání v oborech, u kterých se postupem času mění kvalifikační požadavky vlivem ekonomické reformy. Zvýšená koncentrace Romů v určité lokalitě podporuje kriminalitu, růst závislosti na sociálních prostředcích poskytovaných státem či napjaté sociální problémy [17, s. 91].

### 3.3.5 Osoby se zdravotním postižením

Dle § 67 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti je fyzickým osobám zdravotně postiženým, kterým orgán sociálního zabezpečení na základě posudku nebo jiného důvěryhodného potvrzení přiznal invaliditu prvního, druhého nebo třetího stupně, poskytována zvýšená ochrana na pracovním trhu. I přes zvýšenou pozornost ÚP vůči uchazečům o zaměstnání je poptávka po pracovnících z této znevýhodněné skupiny stále velmi malá. Mezi zdravotně postižené osoby patří také fyzické osoby, kterým byl vyhotoven posudek, že již nejsou zdravotně invalidní. Tato výjimka platí v době 12 měsíců od doby vyhotovení tohoto posudku [19, s. 23].

Někteří zdravotně handicapovaní se považují za nezaměstnatelné občany. Rozsah jejich handicapu je tak velký, že jejich uplatnění na trhu práce je nemožné. Pro občany se zdravotním postižením jsou zřízeny chráněné dílny, kde zástupci této skupiny angažují. Zájem podniků o handicapované pracovníky je nízký i z důvodu, kdy se firmy obávají potíží z nedokonalé znalosti legislativní ochrany zdravotně handicapovaných zaměstnanců [26, s. 129].

Důsledkem opakované a dlouhodobé nezaměstnanosti ztrácí uchazeči motivaci k absolvování dalších pohovorů a hledání pracovních nabídek. Neúspěch se často projevuje pesimistickým chováním nebo sníženým sebevědomím. Zdravotně handicapovaný člověk s vyšším vzděláním, než je základní vzdělání a v poměrně nižším věku má stále větší šanci pro získání práce než zdravotně handicapovaný člověk v předdůchodovém věku se základním vzděláním. Z toho vyplývá, že nízké vzdělání a vysoký věk ještě umocňují problém pro získání práce. Za nejproblémovější jedince na trhu práce v ohledu k získání pracovního místa jsou považovány osoby starší 50 let, jejichž zdravotní stav se příliš nezměnil, nýbrž i přesto jejich plná invalidita byla přehodnocena na částečnou. Vzhledem k tomu, že tito nezaměstnaní byli dlouhý čas bez práce, tak je u nich velice komplikované se adaptovat do nového pracovního procesu. U velké části této skupiny uchazečů o zaměstnání se projevuje nižší pracovní motivace, evidence této skupiny osob na ÚP patří mnohdy k opakujícím se a zpravidla i k nejdéle trvajícím [19, s. 23-24].

### 3.3.6 Vyšší věkové skupiny

S ohledem do praxe je u firem kladena přednost mladším uchazečům o zaměstnání než zaměstnancům vyššího věku. Vyšším věkem se rozumí osoby starší 50 let. Často se jako příčina nezaměstnání starších lidí považuje výše mzdy, na které se obě strany neshodnou. Člověk ve vysokém věku si představuje svou finanční měsíční odměnu tak bohatou, jako jsou jeho letité dovednosti, zkušenosti a praxe. Představa firem ohledně výše platu starších lidí je rapidně nižší. K tomu vidí u starších zaměstnanců potíže s rychlostí i efektivitou práce s moderními technologiemi, informačními technologiemi a slabší znalost cizích jazyků. U starších pracovníků s doposavad jediným zaměstnáním díky jednostrannému zaměření se vyskytují mnohdy zdravotní potíže, které se musí často sledovat. Praxe v jediném zaměstnání navodí u starších lidí jednostranné pracovní zkušenosti a omezené dovednosti. Ze strany podniku nejsou ani vítány zlovyky týkající se výkonu práce získané celoživotní praxí [26, s. 132].

Ztráta zaměstnání ve věku 50 let a více patří k nejtíživějším. Lidé mají zažitou určitou úroveň komfortu a jsou zvyklí si již dlouhou dobu dopřávat statky a služby, které zvyšují jejich požitek za jimi vydělané finance. Ale když v uváděném věku přijde jeden z partnerů o příjem, musí často snížit jejich životní úroveň na únosnou míru. Z toho vyplývá i sociální izolace, pokles sebedůvěry a strach z hledání nové práce v poměrně vysokém věku na získání nového povolání [19, s. 25].

Se zvyšujícím se věkem klesá šance na zaměstnání osob ve vysokém věku, jelikož firmy mají mnohdy zkušenost, že pracovní poměr u nově zaměstnaných osob ve vyšší věkové skupině bude trvat pouze během doby potřebné pro dosažení starobního důchodu. Jejich šance na získání zaměstnání je dle ÚP závislá na schopnosti adaptování se novodobým trendům. Při opakovaném neúspěchu u přijímacích pohovorů se dlouhodobá forma nezaměstnanosti mění v absolutní nezaměstnanost [26, s. 132].



### **3.3.7 Dlouhodobě nezaměstnaní**

Skupinu dlouhodobě nezaměstnaných obvykle zastupují osoby bez kvalifikace, obyvatelé malých obcí se zhoršenou dostupností, zdravotně handicapované osoby, příslušníci etnických menšin a mnohdy i ženy. Obyvatelé, jenž záměrně využívají již nějakou dobu výhody sociálního zabezpečení se řadí mezi dlouhodobě nezaměstnané. Osoby dlouhodobě bez zaměstnání mají zvýšenou potřebu spánku i bez přítomnosti fyzické námahy. Ztráta zaměstnání na dobu delší, než šest měsíců způsobuje trvalé následky na chování jedince a jeho psychice. Mohou jimi být nespavost, upuštění od životních cílů či deprese [19, s. 27].

## **3.4 Státní politika zaměstnanosti**

Ministerstvo práce a sociálních věcí společně s příslušnými ÚP se starají o chod a fungování státní politiky zaměstnanosti. Státní politika zaměstnanosti koriguje nabídku a poptávku práce tak, aby bylo dosaženo rovnováhy na trhu práce. Dále také využívá pracovní sílu tak, aby byla co nejvíce produktivní a aby byla naplněna práva lidí na zaměstnání [9].

### **3.4.1 Pasivní politika zaměstnanosti**

Pasivní politika zaměstnanosti poskytuje nezaměstnaným hmotné zabezpečení a také zprostředkovává evidovaným uchazečům pracovní příležitosti pomocí ÚP [9].

Hmotným zabezpečením lze chápat finanční podporu poskytovanou ÚP formou dávek hmotné nouze nebo dávek státní sociální podpory nebo formou podpory v nezaměstnanosti. Pasivní politika zaměstnanosti nemá za úkol dlouhodobě nezaměstnanému kompenzovat příjmy, ale pomoci mu v co nejkratším čase nalézt práci. A

tak neřeší ani z pohledu státu a ani z pohledu nezaměstnaných problém nezaměstnanosti, ale pohotově pomáhá nezaměstnaným v nesnadné životní situaci [2, s. 197].

**Podpora v nezaměstnanosti** je chápána jako finanční dávka, která je poskytována ÚP, na němž je nezaměstnaný evidován. Závazné podmínky pro získání nároku na finanční podporu jsou stanoveny v zákoně o zaměstnanosti.

Evidovanému uchazeči o zaměstnání vzniká nárok na podporu v nezaměstnanosti v případě, kdy během posledních 36 měsíců získal dobu důchodového pojištění v délce alespoň dvanácti měsíců podle zvláštního právního předpisu. V situaci, kdy dojde k prolnutí dob důchodového pojištění se vezme v potaz tato doba jen jedenkrát.

V opačném případě jedinci nárok na státní podporu zaniká, pokud byl předchozí pracovní poměr ukončen zvláště hrubým způsobem v době kratší šesti měsíců před zaevidováním uchazeče na ÚP. Dále nemá nárok v případě, že ukončil zaměstnanecký poměr bez pádného odůvodnění v době šesti měsíců a méně před zaevidováním se na úřadu práce z pracovního poměru, který mu byl poskytnut ÚP. V neposlední řadě nemá uchazeč nárok na peněžitou dávku ve formě příspěvku v případě, že pobírá starobní důchod [10, s. 131].

### **3.4.2 Aktivní politika zaměstnanosti**

Aktivní politika zaměstnanosti disponuje osmi prvky, kterými koriguje rovnováhu na trhu práce. Mezi cíle APZ je motivování zaměstnavatelů zaměstnávat uchazeče z rizikových skupin (například osoby se zdravotním postižením, osoby v předdůchodovém věku, lidi bez kvalifikace, ženy po mateřské dovolené atp.), vytvářet nová pracovní místa nebo pomáhat podnikům v době nízké produkce, aby si ponechali zaměstnance, kteří momentálně nemají plné využití, ale v nadcházející době budou opět plně vytíženi. Nástroji aktivní politiky zaměstnanosti lze chápat finanční pobídky pro rozvoj pracovních míst, dotování mezd nových pracovníků ze skupin hůře zaměstnatelných či jiné dotace. MPSV a ÚP většinou zabezpečují aktivní politiku zaměstnanosti. Jelikož ale nejsou

schopni celý trh práce zkorigovat, mají uzavřenou spolupráci s různými subjekty například agenturami [2, s. 197] [9].

**Sociálně odpovědné veřejné zadávání** je program vytvořený ministerstvem práce a sociálních věcí, který má napomáhat ke získání pracovního místa konkrétně osobám z rizikových skupin. Tento program je výhodný pro obě zúčastněné strany. Pro znevýhodněné skupiny je tento program výhodou, že jim poskytne pracovní pozice, u kterých je brán zřetel na nutnost delší doby k zapracování se za přítomnosti větší míry trpělivosti, péče a zvýšené pozornosti věnované pracovníkům než za standartních podmínek. Při tomto přístupu se i u rizikových pracovníků prohlubuje rozvoj jejich dovedností bez přítomnosti nadměrného stresu a ztráty motivace. Ovšem i pro druhou stranu je projekt výhodný, zaměstnavatel má nižší mzdové náklady z důvodu nízké kvalifikace zaměstnanců v porovnání s výší mzdových nákladů u zaměstnanců s vyšší mírou kvalifikace. Tento projekt disponuje možností flexibility časových možností, které jsou vhodné pro osoby pečující o rodinné příslušníky či pro matky pečující o děti. Sociálně odpovědné veřejné zadávání začleňuje specifické osoby na trhu práce do spojitosti s veřejnými zakázkami. V případě, že tento projekt rozvíjí a prohlubuje přístupy v oblasti začleňování rizikových osob na trh práce, je možné ho považovat za součást politiky zaměstnanosti. Toto pojetí je charakteristické pro Evropskou unii a její strategii sociálního začleňování. Z toho důvodu Evropská unie zmíněný projekt podporuje [12] [14, s. 45-50].

### 3.4.3 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

**Společensky účelná pracovní místa** jsou vyhrazenými místy zaměstnavatelem pro uchazeče o práci evidované na ÚP, kterým se nedaří získat pracovní pozici jinou cestou než přes ÚP. Příspěvek se zaměstnavateli poskytuje na vyhrazené pracovní místo nejdéle na dobu dvou let [24].

**Veřejně prospěšné práce** může pracovník vykonávat nanejvýš po dobu dvou let po sobě jdoucích, a to i opakovaně z důvodu zajištění pracovní pozice pro uchazeče. Při veřejně prospěšných pracích pracovník vykonává činnost prospěšnou pro pořádek veřejných prostranství. Činnosti se týkají úklidu, údržby a zkrášlování pozemních

komunikací, jejich okolí, obecních a státních objektů a prostor. ÚP může přímo poskytnout práci zájemcům nebo plně hradí mzdové náklady smluvním zaměstnavatelům, kteří veřejně prospěšné pracovníky najímají [24].

**Rekvalifikací** je chápáno rozšíření znalostí uchazeče o zaměstnání nad míru dosavadní kvalifikace. Rekvalifikace je uchazečům poskytována úřadem práce, který hradí veškeré její náklady, jenž nesmí přesáhnout během 3 posledních let částku 50 000 Kč. Rekvalifikovat se může také doposud nekvalifikovaný člověk, který se hodlá prosadit jako fyzická osoba. Zaměření rekvalifikace se odvíjí od dosavadních znalostí, dosaženého vzdělání, zdravotního stavu a zkušeností. Rekvalifikací uchazeč získá nové praktické dovednosti a teoretické vědomosti v novém oboru. Akreditované školicí střediska jsou jedinou organizací, která může na základě udělení této kompetence Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy České republiky. Tyto školicí střediska mohou rekvalifikace poskytovat na základě písemné žádosti mezi ÚP a uchazečem o zaměstnání [10, s. 132] [13, s. 116].

Během rekvalifikace je uchazeči o práci poskytována finanční podpora vyplácena ÚP během celé doby rekvalifikace ve výši 60 % z předešlé průměrné měsíční čisté mzdy nebo z vyměřovacího základu. Výši průměrné mzdy stanovuje ministerstvo práce na základě údajů Českého statistického úřadu. ČSÚ tyto data zveřejní ve Sbírce zákonů [10, s. 133] [13, s. 99].

Nárok na rekvalifikaci má i člověk, který je sice momentálně zaměstnán, ale zároveň je veden jako uchazeč na ÚP a úřad shledal jeho žádost o rekvalifikaci jako opodstatněnou a smysluplnou. Rekvalifikace může být provedena po domluvě s ÚP i zaměstnavatelem, pokud zaměstnavatel prokáže, že by rekvalifikace prospěla zaměstnancům v rozšíření jejich kvalifikace nebo za účelem zvýšení efektivity pracovníků [27, s. 208].

**Investiční pobídky** jsou poskytovány zaměstnavateli k částečnému pokrytí vynaložených nákladů k vytvoření nových pracovních míst, k potřebné rekvalifikaci zaměstnanců nebo k pokrytí nákladů na školení nových zaměstnanců. Investiční pobídky poskytuje ÚP. Školením zaměstnanci získají potřebné teoretické vědomosti a praktické

dovednosti, které zaměstnavatel požaduje po svých podřízených při výkonu práce v podniku [24].

**Příspěvek v době částečné nezaměstnanosti** poskytuje ÚP zaměstnavateli na kompenzaci mzdových nákladů zaměstnance v době, kdy zaměstnavatel není schopen zaměstnanci zajistit takové množství práce, aby byl pro firmu rentabilní. V momentě nevyužitelnosti pracovníka uvažuje zaměstnavatel o ponechání si pracovníka ve firmě či vypovězení jeho pracovní smlouvy. Proto se ÚP tímto příspěvkem snaží maximálně na dobu půl roku částečně zaměstnavateli kompenzovat mzdové náklady. Kompenzace zaměstnavateli je pro stát méně nákladná než výdaje státní podpory v době nezaměstnanosti [13, s. 116].

**Překlenovací příspěvek** se poskytuje dřívějšímu uchazeči o zaměstnání, který se stal osobou samostatně výdělečně činnou. Tento příspěvek je mu poskytnut jednorázově na celé smluvní období, a to nejdéle na dobu 5 kalendářních měsíců. Příspěvek je možno poskytnout na uhrazení nákladů vynaložených na přepravu hotových výrobků či materiálu, náklady spojené s nájemným nebo na režijní výdaje na údržbu a opravu nemovitosti [24].

**Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program** může být poskytnut zaměstnavateli v době přechodu ze starého podnikatelského programu na nový. Pokud v této době není podnik schopen poskytnout svým pracovníkům množství práce odpovídající standardnímu rozsahu pracovního týdne, je zaměstnavateli poskytován příspěvek nanejvýš po dobu 6 měsíců v maximální výši 50 % z výše minimální mzdy [24].

**Příspěvek na zapracování** je vyplácen zaměstnavatelům v délce maximálně 3 měsíců, který činí nanejvýš 50 % z výše minimální mzdy. Hodnota příspěvku je určena na jednoho pracovníka. Příspěvek je poskytován podniku, který přijal pracovníka, jemuž ÚP věnuje intenzivnější péči [24].

## 4 Vlastní práce

### 4.1 Trh práce v Praze

Celkový počet neumístěných UoZ dosáhl během sledovaného období svého maxima v roce 2013, kdy bylo v Praze 44 922 evidovaných osob bez zaměstnání a podíl nezaměstnaných osob představoval 5,14 %. Naopak minimální počet neumístěných UoZ byl v roce 2007 v počtu 17 363 osob a podíl nezaměstnaných osob 1,80 %. Důsledkem ekonomické krize v roce 2008 lze vidět od roku 2009 značné zvýšení počtu neumístěných UoZ v tabulce č. 1. Od roku 2014 začal počet nezaměstnaných v Praze klesat v návaznosti na příznivý vývoj ekonomiky. Osoby, které mohou bezprostředně nastoupit do zaměstnání představují dosažitelní uchazeči. Hodnoty do roku 2002 nebylo možné dohledat. Skupina dosažitelných dosahovala nejnižšího počtu v totožném roce, jako Neumístění UoZ. Míra registrované nezaměstnanosti byl dříve používaný ukazatel, který byl od roku 2013 nahrazen obecnou mírou nezaměstnanosti uvedenou v posledním sloupci tabulky č. 1.

**Tabulka č. 1** Struktura evidovaných uchazečů o zaměstnání v Praze v letech 2000 - 2017

Rok	Neumístění uchazeči o zaměstnání celkem	Z toho dosažitelní 15 - 64 let	Míra registrované nezaměstnanosti	Podíl nezaměstnaných osob v %
2000	21 832	-	3,42	-
2001	21 632	-	3,39	-
2002	23 691	-	3,73	-
2003	25 448	24 775	4,02	-
2004	26 727	24 415	3,58	-
2005	24 571	22 520	3,25	2,64
2006	21 364	19 603	2,72	2,29
2007	17 363	15 813	2,16	1,80
2008	17 433	16 143	2,14	1,82
2009	29 865	28 947	3,66	3,24
2010	33 433	32 123	4,07	3,61
2011	32 580	31 019	3,95	3,59
2012	36 771	35 562	4,52	4,16
2013	44 922	43 803	-	5,14
2014	43 499	42 050	-	5,03
2015	37 218	35 542	-	4,20
2016	30 179	28 249	-	3,35
2017	21 787	19 827	-	2,34

**Zdroj:** Vlastní zpracování, data ČSÚ [28]

V tabulce č. 2 jsou rizikové skupiny UoZ v Praze. Množství evidovaných žen bez zaměstnání představuje během sledovaného období v každém roce nadpoloviční většinu vůči nezaměstnaným mužům. Osoby se ZP byly ve sledovaném období evidovány v počtu od 1911 uchazečů v roce 2008 až do 3137 uchazečů v roce 2003. Absolventi škol a mladiství představovali nejméně početnou skupinu v tabulce č. 2. Maximálního počtu dosáhli v roce 2003, a to 2 209 uchazečů a minimálního v roce 2017 v počtu 653 uchazečů o zaměstnání.

**Tabulka č. 2 Rizikové skupiny v Praze v letech 2000 – 2017, v osobách**

Rok	Ženy	Osoby se ZP	Absolventi škol a mladiství
2000	11 624	2 581	1 835
2001	11 262	2 781	1 482
2002	12 472	2 866	2 139
2003	13 310	3 137	2 209
2004	14 042	3 100	2 069
2005	13 011	2 890	1 591
2006	11 343	2 392	1 386
2007	9 193	2 130	985
2008	8 940	1 911	904
2009	14 491	2 192	1 601
2010	16 669	2 565	1 717
2011	16 326	2 490	1 622
2012	18 245	2 761	1 295
2013	22 238	2 957	1 846
2014	22 202	3 000	1 419
2015	19 429	3 024	1 495
2016	15 882	2 749	1 096
2017	11 493	2 169	653

**Zdroj: Vlastní zpracování, data ČSÚ [28]**

UoZ jsou rozděleni podle věku v tabulce č. 3. Nejméně početnou věkovou kategorií je kategorie do 19 let, která měla v roce 2017 nejmenší počet UoZ ve sledovaném období. Věkové kategorie 20 až 34 let a 35 až 49 let dosahovaly minimálního počtu nezaměstnaných před vyvrcholením ekonomické krize v roce 2008. Nejvíce evidovaných uchazečů o zaměstnání ve věku 20 až 34 let během sledovaného období bylo v roce 2013, u uchazečů ve věku 35 až 49 let byl největší počet evidovaných osob bez práce o rok později. Věková kategorie nad 50 let, kterou lze považovat za rizikovou skupinu, byla druhou nejpočetnější kategorií mezi roky 2005 a 2008. Maximálního počtu UoZ starších 50 let během sledovaného období bylo dosaženo v roce 2014. Naopak minima bylo

dosaženo již v roce 2000, kdy bylo evidováno pouze 4 694 nezaměstnaných osob starších 50 let. V roce 2017 bylo nejvíce UoZ v Praze ve věku 35 až 49 let. Druhá nejpočetnější věková skupina bez zaměstnání byla právě riziková skupina osob starších 50 let.

**Tabulka č. 3 Uchazeči o zaměstnání podle věku v Praze v letech 2000 – 2017, v osobách**

Rok	Věk			
	Do 19 let	20 – 34 let	35 – 49 let	Nad 50 let
2000	501	9 684	6 953	4 694
2001	1 154	9 190	6 535	4 753
2002	1 152	10 133	6 764	5 642
2003	1 213	10 771	7 197	6 267
2004	1 016	10 710	7 797	7 204
2005	825	9 389	7 024	7 333
2006	718	7 955	6 188	6 503
2007	531	6 241	5 071	5 520
2008	492	4 772	5 036	5 173
2009	957	12 399	8 664	7 845
2010	1 008	12 605	10 594	9 226
2011	1 038	12 418	10 809	8 315
2012	989	13 902	12 399	9 481
2013	1 108	16 357	15 791	7 455
2014	857	15 054	15 820	11 768
2015	713	12 153	13 591	10 761
2016	589	9 272	11 178	9 140
2017	459	6324	7 919	7 085

**Zdroj: Vlastní zpracování, data MPSV [29]**

V tabulce č. 4 je uveden počet UoZ rozdělených podle nejvyššího dosaženého vzdělání. Nejméně početnou skupinou jsou uchazeči bez vzdělání nebo s neúplným základním vzděláním. Tato skupina uchazečů se řadí mezi lidi bez kvalifikace a lze ji na základě toho považovat za rizikovou skupinu. Největší počet UoZ byl ve sledovaném období buď u UoZ s výučním listem, anebo u úplně středně vzdělaných včetně vyučení s maturitou. Zatímco počet evidovaných osob bez práce se základním vzděláním byl od roku 2000 do roku 2007 ve značné převaze proti UoZ s bakalářským nebo vysokoškolským vzděláním, tak od roku 2008 do konce sledovaného období byly tyto skupiny téměř vyrovnané. Během sledovaného období byl také malý počet UoZ s vyšším odborným vzděláním. V roce 2000 bylo evidováno pouze 162 UoZ s vyšším odborným vzděláním, to bylo minimum během sledovaného období. V roce 2013 dosáhla tato skupina maximálního počtu evidovaných UoZ, ale i tak to bylo pouze 802 UoZ. Osoby se



středním vzděláním bez maturity byly ve sledovaném období evidovány v počtu od 413 v roce 2017 až do 992 v roce 2014.

**Tabulka č. 4 Uchazeči o zaměstnání v Praze podle vzdělání v letech 2000 – 2017, v osobách**

Rok	Nejvyšší dosažené vzdělání						
	Bez vzdělání nebo neúplné základní vzdělání	Základní vzdělání	Vyučení	Střední bez maturity	Úplné střední včetně vyučení s maturitou	Vyšší odborné	Bakalářské a VŠ
2000	119	4 623	7 093	872	7 007	162	1 956
2001	108	4 618	6 954	756	6 849	402	1 945
2002	112	4 660	7 717	860	7 727	328	2 287
2003	112	5 128	8 208	882	8 314	311	2 493
2004	101	5 094	8 819	924	8 749	310	2 730
2005	93	4 492	7 993	812	8 116	297	2 768
2006	45	3 884	6 761	663	7 173	295	2 543
2007	41	3 074	5 140	480	6 078	235	2 315
2008	40	2 881	4 901	472	6 197	273	2 669
2009	68	4 647	8 647	907	10 471	474	4 651
2010	72	5 228	9 677	853	11 817	562	5 224
2011	58	5 533	9 180	797	11 382	551	5 079
2012	61	6 598	10 581	615	12 547	609	5 760
2013	64	8 190	12 932	689	15 030	802	7 215
2014	63	8 003	12 013	992	14 732	718	6 978
2015	149	7 047	10 021	772	12 307	641	6 281
2016	111	6 192	7 839	615	9 614	528	5 280
2017	116	4 467	5 264	413	7 009	362	4 156

**Zdroj: Vlastní zpracování, data ČSÚ [28]**

Množství volných pracovních míst v Praze mezi roky 2000 a 2017 je uvedeno v tabulce č. 5. Od začátku sledovaného období rostl celkový počet míst s jistými výkyvy, až se dostal v roce 2007 na 28 746 volných pracovních míst. V roce 2008 klesla nabídka volných pracovních míst o více než 3 000 a po vyvrcholení ekonomické krize se v roce 2009 snížila nabídka volných míst téměř na třetinu množství proti roku 2008. Nabídka volných pracovních míst v Praze vzrostla v roce 2017 proti roku 2016 o více než 100%. Nabídka volných pracovních míst pro absolventy a mladistvé je od roku 2015 do konce sledovaného období výrazně vyšší proti předešlým rokům. Nabídka míst pro uchazeče se ZP nepřesáhla během sledovaného období hranici 1000 volných pracovních míst až do roku 2013. Od roku 2014 nabídka překonala tuto hranici a do konce sledovaného období rostla každým rokem až na množství 2 322 míst. Neumístěných uchazečů o zaměstnání na

1 volné pracovní místo bylo 4,5 v roce 2000. V roce 2013 byla nejvíce neumístěných uchazečů na 1 pracovní místo, a to 6,2. Na konci sledovaného období je tato hodnota nejnižší, a to pouze 0,5 neumístěného UoZ na 1 volné pracovní místo.

**Tabulka č. 5 Volná pracovní místa v Praze v letech 2000 - 2017**

Rok	Celkem	Z toho pro absolventy a mladistvé	Z toho pro uchazeče se ZP	Neumístění uchazeči o zaměstnání na 1 volné pracovní místo
2000	4 906	914	510	4,5
2001	7 658	874	343	2,8
2002	7 685	597	360	3,1
2003	8 482	501	371	3,0
2004	14 598	528	168	1,8
2005	11 119	374	286	2,2
2006	16 192	1 323	398	1,3
2007	28 746	2 667	549	0,6
2008	25 002	2 227	552	0,7
2009	8 508	334	170	3,5
2010	5 743	420	229	5,8
2011	7 465	611	329	4,4
2012	9 994	707	487	3,7
2013	7 299	2 062	983	6,2
2014	9 426	1 773	1033	4,6
2015	15 016	4 276	1 590	2,5
2016	21 054	4 475	1 603	1,4
2017	42 380	5 804	2 322	0,5

**Zdroj: Vlastní zpracování, data ČSÚ [28]**

Největší množství evidovaných UoZ v Praze bylo od začátku sledovaného období až do roku 2012 právě u délky nezaměstnanosti do 3 měsíců (viz Tabulka č. 6). Zde se jedná o frikční nezaměstnanost. Počet evidovaných UoZ v době kratší než 3 měsíce představoval největší hodnotu v roce 2010 a nejnižší v roce 2007. Mezi roky 2013 a 2016 bylo v Praze nejvíce nezaměstnaných vedených na ÚP déle než 1 rok. V roce 2017 bylo opět nejvíce nezaměstnaných evidováno v délce do 3 měsíců. V posledním sloupci tabulky č. 6 lze vidět počet žen bez práce evidovaných na ÚP déle než jeden rok. Ženy bez zaměstnání déle než 1 rok jsou rizikovou skupinou. Tato riziková skupina představovala nadpoloviční většinu ve sledovaném období v porovnání s muži evidovanými na ÚP v délce trvání více než 1 rok. Nejvíce UoZ evidovaných v délce 3 až 6, 6 až 9 a také 9 až 12 měsíců bylo v roce 2013. Nejmenší počet UoZ v délce nezaměstnanosti 3 až 6

měsíců během sledovaného období nastal v roce 2007. U UoZ v délce nezaměstnanosti 6 až 9 a 9 až 12 měsíců to bylo u obou případů nejméně v roce 2008.

**Tabulka č. 6 Délka nezaměstnanosti v Praze v letech 2000 – 2017, v osobách**

Rok	Délka nezaměstnanosti					
	Do 3 měsíců	3 – 6 měsíců	6 – 9 měsíců	9 – 12 měsíců	Déle než 1 rok	Z toho ženy
2000	7 280	4 660	2 475	1 907	5 510	3 152
2001	7 604	4 920	2 149	1 758	5 201	2 845
2002	7 707	5 795	2 699	1 975	5 515	2 975
2003	8 407	6 090	2 805	2 098	6 048	3 287
2004	8 874	6 027	3 132	2 281	6 413	3 635
2005	8 150	5 427	2 872	1 829	6 293	3 586
2006	7 361	4 695	2 371	1 737	5 200	2 981
2007	6 641	3 687	1 814	1 278	3 943	2 259
2008	7 718	4 000	1 686	1 131	2 898	1 636
2009	11 704	8 281	4 037	2 401	3 442	1 799
2010	11 954	7 612	3 834	3 095	6 938	3 600
2011	10 351	7 430	3 816	2 788	8 195	4 284
2012	10 071	8 104	4 843	3 911	9 842	5 045
2013	10 180	9 190	5 587	5 068	14 897	7 560
2014	10 044	8 001	4 907	3 980	16 567	8 549
2015	8 930	6 925	3 929	3 216	14 218	7 604
2016	7 993	5 830	3 202	2 314	10 840	5 735
2017	6 803	4 501	2 340	1 569	6 574	3 513

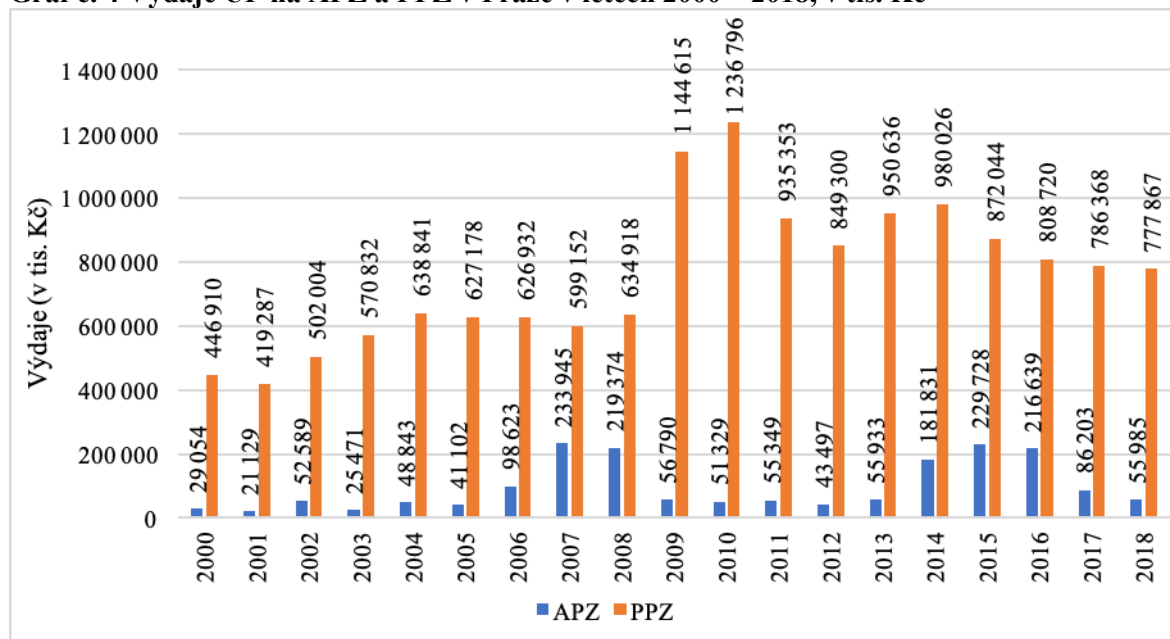
Zdroj: Vlastní zpracování, data ČSÚ [28]

## 4.2 Aktivní a pasivní politika zaměstnanosti v Praze

V grafu č. 4 je znázorněn vývoj výdajů na APZ a PPZ v Praze mezi roky 2000 a 2018. Vývoj výdajů PPZ probíhal od začátku sledovaného období až do roku 2008 s mírnými meziročními změnami. Z důvodu ekonomické krize koncem roku 2008 se v roce 2009 zvýšily výdaje na PPZ o více než 80 % proti předchozímu roku. Tento nárůst výdajů na PPZ byl zapříčiněn vysokou nezaměstnaností a tím pádem zvýšením množství vyplácených prostředků na podporu v nezaměstnanosti. Při zvýšení výdajů na PPZ klesá zájem o nástroje APZ a důsledkem toho lze vidět, že mezi roky 2009 a 2013 byly výdaje na APZ velice nízké v porovnání s PPZ. Nejnižší výdaje na PPZ v Praze za sledované období byly v roce 2001, a to 419 287 000 Kč. Naopak nejvyšší výdaje na PPZ v Praze vzrostly v roce 2010 na částku 1 236 796 000 Kč. Výdaje ÚP v Praze na nástroje APZ byly nejvyšší za sledované období v roce 2007, a to 233 945 000 Kč, a naopak nejnižší výdaje

byly v roce 2001, kdy představovaly částku na výdaje APZ v Praze ve výši 21 129 000 Kč. Od roku 2014 měl vývoj výdajů na PPZ klesající trend až do konce sledovaného období. V tomto roce byl také zaveden nový nástroj APZ, a to příspěvek v době částečné nezaměstnanosti, který zvýšil výdaje na APZ v roce 2015. Výdaje na APZ začaly klesat až od roku 2015 a také klesaly až do konce sledovaného období.

**Graf č. 4 Výdaje ÚP na APZ a PPZ v Praze v letech 2000 – 2018, v tis. Kč**



**Zdroj: Vlastní zpracování, data MPSV [30]**

V rámci APZ v Praze v roce 2015 podpořeno celkem 4 552 osob, v roce 2016 se tento počet snížil na 2 381 osob a v roce 2017 bylo v rámci APZ podpořeno pouze 1 298 osob. V tabulce č. 7 lze vidět, že nejvíce podpořených osob během sledovaného období se zúčastnilo v rámci APZ rekvalifikačních kurzů. V roce 2017 se konkrétně rekvalifikovalo 774 uchazečů o zaměstnání. Společensky účelné pracovní místo bylo zřízeno 392 osobám. Do veřejně prospěšných prací bylo zapojeno 125 lidí. Chráněná pracovní místa pro osoby se zdravotním postižením byla zřízená po dohodě s ÚP pěti UoZ. Jedné osobě byl poskytnut příspěvek na provoz chráněného pracovního místa a jedné osobě byl poskytnut příspěvek na dojížděku.

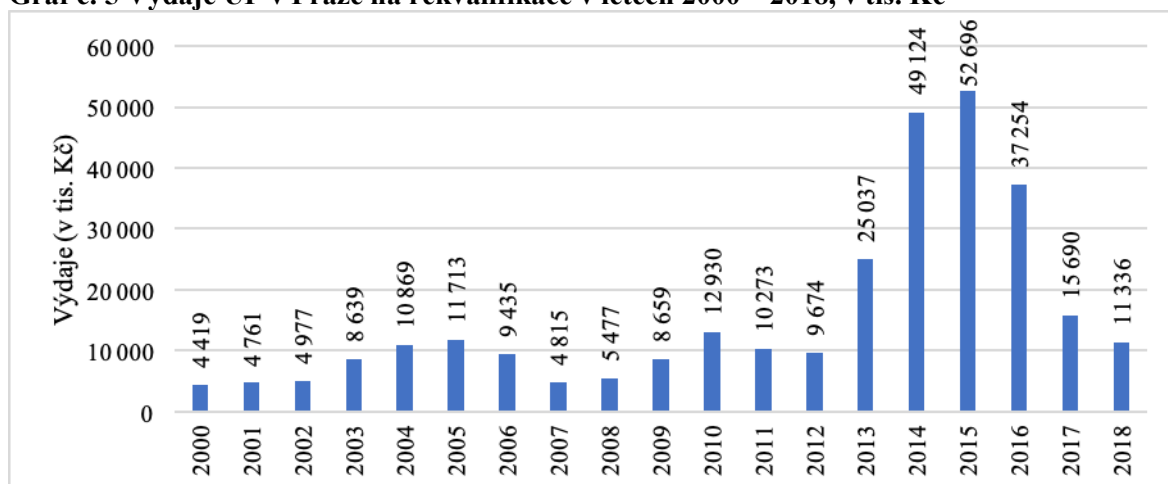
**Tabulka č. 7 Počet osob podpořených v rámci APZ v Praze v letech 2015 – 2017, v osobách**

Rok	Nástroje APZ							
	VPP	SÚPM	Rekvalifikace celkem	CHPM	Příspěvek na provoz CHPM	Překlenovací příspěvek	Mentor	Příspěvek na dojížďku
2015	143	1113	3266	9	16	3	2	0
2016	166	572	1635	2	6	0	0	0
2017	125	392	774	5	1	0	0	1

**Zdroj: Vlastní zpracování, data MPSV [31]**

Výdaje ÚP na rekvalifikace v Praze jsou graficky znázorněny v grafu č. 5. V roce 2013 došlo proti roku 2012 k vysokému nárůstu výdajů na rekvalifikace. V roce 2014 byl nárůst ještě větší a v roce 2015 dosáhly výdaje svého maxima během sledovaného období. Od roku 2012 dostali UoZ možnost zvolené rekvalifikace, kdy si rekvalifikaci vybírají sami a poté žádají ÚP o proplacení výdajů spojených s rekvalifikací. Do roku 2012 směli UoZ absolvovat rekvalifikaci pouze takovou, kterou jim ÚP nabídnul. V roce 2014 způsobila nárůst výdajů na rekvalifikace finanční podpora Evropského sociálního fondu v rámci nového operačního programu Zaměstnanost pro roky 2014 – 2020. Od roku 2015 do konce sledovaného období výdaje na rekvalifikace v Praze klesaly.

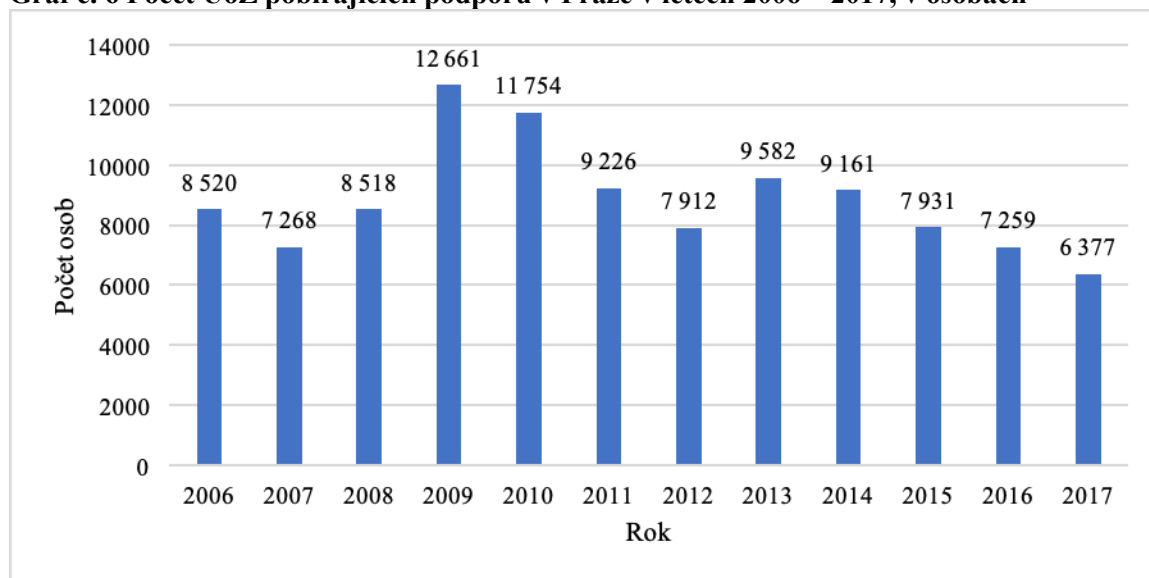
**Graf č. 5 Výdaje ÚP v Praze na rekvalifikace v letech 2000 – 2018, v tis. Kč**



**Zdroj: Vlastní zpracování, data MPSV [30]**

Jako nástroj PPZ je v grafu č. 6 graficky znázorněn počet UoZ evidovaných na ÚP pobírajících podporu. Počet osob pobírajících podporu na konci roku 2006 byl 8 520. V roce 2009, po vyvrcholení ekonomické krize, vzrostl počet UoZ pobírajících podporu v Praze téměř o 50 % proti předešlému roku. Nejvyšší hodnota UoZ pobírajících podporu byla v roce 2009 v počtu 12 661 osob. Tento počet postupně klesal do roku 2012 na počet 7 912, v roce 2013 vzrostl počet na 9 582 a poté až do konce sledovaného období počet UoZ pobírajících podporu klesal. Na konci roku 2017 pobíralo 6 377 UoZ podporu.

**Graf č. 6 Počet UoZ pobírajících podporu v Praze v letech 2006 – 2017, v osobách**



**Zdroj: Vlastní zpracování, data MPSV [31]**

### 4.3 Vlastní výzkum

V rámci vlastního výzkumu bylo provedeno dotazníkové šetření na Úřadu práce v Praze. Konkrétně se jednalo o krajskou pobočku pro hlavní město Prahu sídlící na Praze 3 a dále bylo provedeno dotazníkové šetření na kontaktním pracovišti pro Prahu 4. Po domluvě s paní Martinou Matuščákovou, zástupkyní vedoucí oddělení zprostředkování, byly dotazníky mnou osobně předkládány k vyplnění v papírové podobě uchazečům o zaměstnání na Úřadu práce v Praze, aby je co nejpravdivěji vyplnili a odevzdali zpět. Cílem dotazníkového šetření bylo zjistit, které rizikové skupiny se uchází o práci na Úřadu práce, jak efektivní jsou rekvalifikace poskytované Úřadem práce a co brání uchazečům získat zaměstnání. Dotazovaní byli vybráni náhodným výběrem. Vytisknuto a rozdáno bylo celkem 100 kusů dotazníků. Během pěti návštěv kontaktních pracovišť

Úřadu práce ve druhé polovině měsíce ledna a první polovině měsíce února roku 2019 se podařilo získat od respondentů 70 kompletně vyplněných dotazníků.

V první části dotazníku se vyskytují identifikační otázky týkající se pohlaví, věku a vzdělání. Ve druhé části se dotazník zaměřuje na pracovní obor, dobu nezaměstnanosti, důvod a sílu motivace k získání zaměstnání. Třetí část dotazníku se zabývá rekvalifikacemi jakožto nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti. Ve čtvrté části jsou za pomoci dotazníku zjišťovány důvody, které brání získání zaměstnání, způsoby hledání nového zaměstnání a také byly dotazovány návrhy, které by uchazečům pomohly k získání pracovního místa.

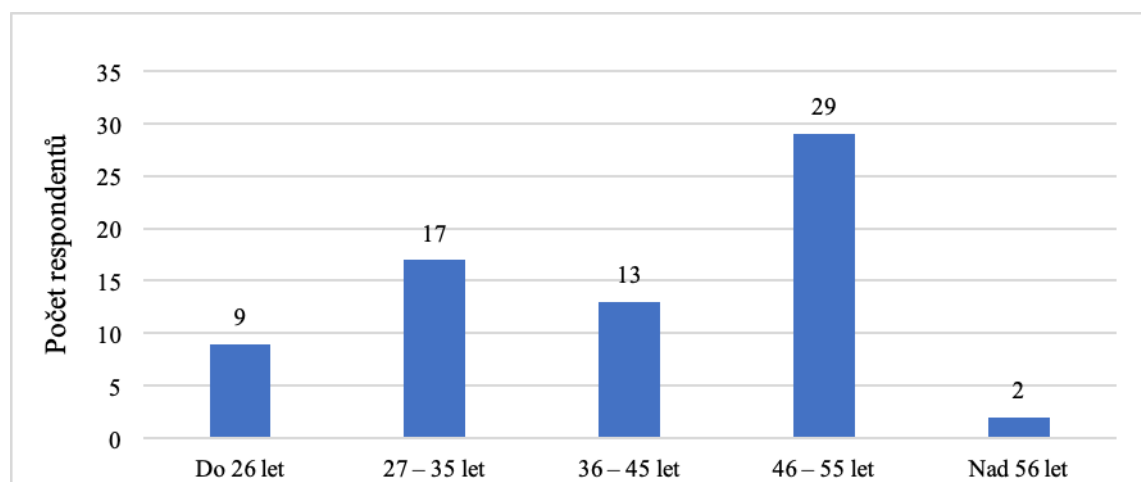
#### Otázka č. 1: Pohlaví

Dotazníkového šetření se zúčastnilo více žen než mužů. Bylo dotázáno 41 žen (tj. 59 %) a pouze 29 mužů (tj. 41 %).

#### Otázka č. 2: Věk

V dotazníkovém šetření byly zastoupeny všechny věkové skupiny. Největší podíl ale měla skupina ve věku 46 – 55 let a to 41 %. Druhá nejpočetnější věková skupina byla ve věku 27 – 35 let s 24 % zastoupením z celkového počtu dotazovaných. 19 % respondentů bylo ve věku 36 – 45 let. Zástupců nejmladší věkové skupiny ve věku do 26 let bylo téměř 13%. Co se týče nejstarší věkové skupiny, tedy nad 56 let byla nejslabší věkovou skupinou vzhledem k počtu respondentů. 2 osoby totiž odpovídají necelým 3 % z celkového počtu respondentů.

**Graf č. 7** Struktura respondentů s ohledem na věk

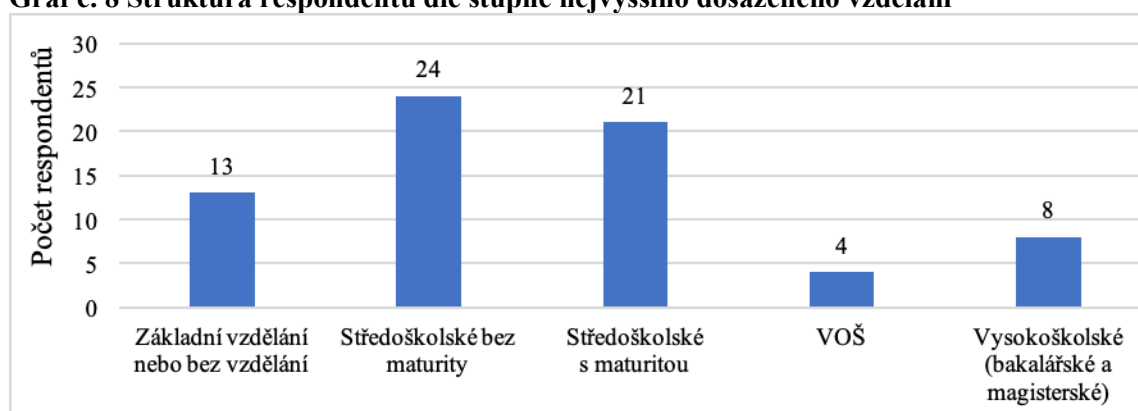


**Zdroj:** Vlastní zpracování

Otázka č. 3: Vaše nejvyšší dosažené vzdělání:

Na otázku ohledně nejvyššího stupně dosaženého vzdělání označilo 34 % respondentů odpověď středoškolské vzdělání bez maturity. Přesně 30 % respondentů bylo středoškolsky vzdělaných s maturitou. Téměř 19 % respondentů bylo bez vzdělání nebo pouze se základním vzděláním. Konkrétně se jednalo o 10 mužů a 3 ženy s touto odpovědí. Vysokoškolsky vzdělaných bylo 11 % dotazovaných uchazečů o práci. Nejmenší skupinou s ohledem na dosažené vzdělání byli absolventi vyšší odborné školy, kterých bylo skoro 6 % dotazovaných.

**Graf č. 8 Struktura respondentů dle stupně nejvyššího dosaženého vzdělání**



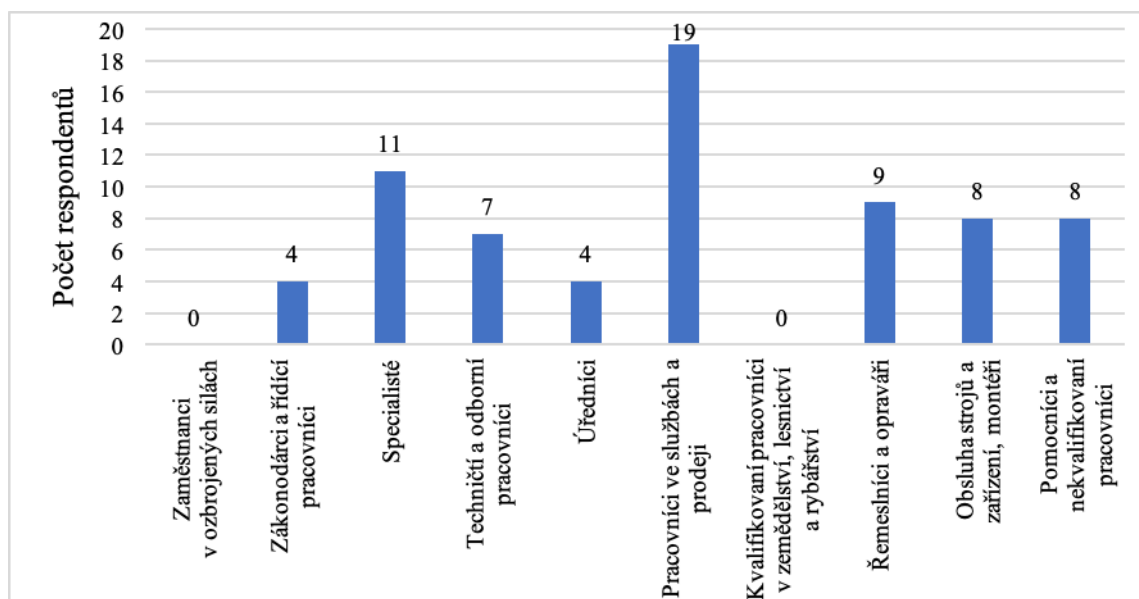
**Zdroj: Vlastní zpracování**

Otázka č. 4: Pracovní obor, ve kterém hledáte uplatnění:

Z grafu č. 9 lze vyčíst, že 27 % respondentů označilo odpověď, že hledají uplatnění jako pracovníci ve službách a prodeji. Téměř 16 % z dotazovaných osob hledá uplatnění v oboru specialistů. 13% uchazečů o práci se uchází o práci, jako řemeslníci a opraváři. Odpověď, kdy uchazeči hledají práci jako pomocníci a nekvalifikovaní pracovníci, anebo obsluha strojů a zařízení, montéři, byla označena v obou případech 11 % respondentů. Přesně 10 % z dotazovaných osob uvádí, že hledá uplatnění jako technický nebo odborný pracovník. Pouhých 6 % dotazovaných hledá uplatnění v oboru zákonodárců a řídicích pracovníků a stejné procento hledá práci jako úředníci. Zaměstnancem v ozbrojených silách nebo kvalifikovaným pracovníkem v zemědělství se nehodlá stát nikdo z dotazovaných.



**Graf č. 9 Pracovní obor, ve kterém respondenti hledají uplatnění**

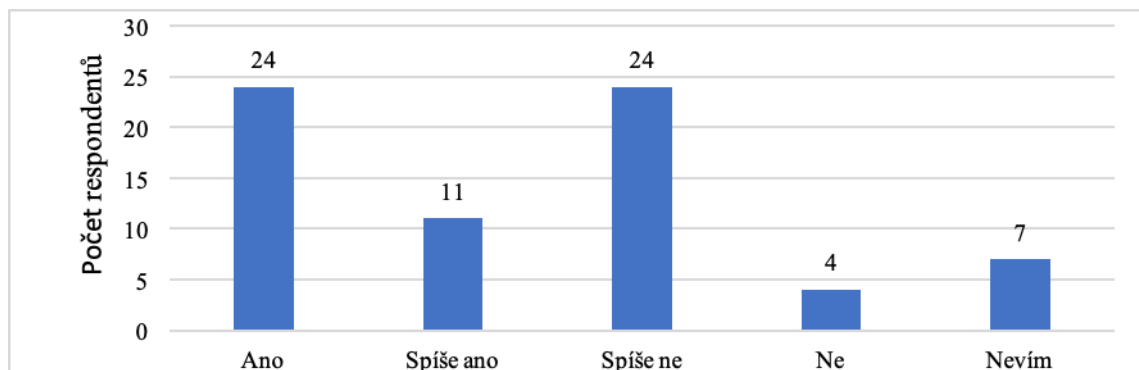


**Zdroj: Vlastní zpracování**

Otázka č. 5: Shoduje se pracovní obor, ve kterém jste pracoval/a, s oborem, ve kterém hledáte zaměstnání?

O prvenství v odpovědích na otázku č. 5 se dělí odpověď „ano“ a „spíše ne“. Pro každou zmíněnou odpověď se rozhodlo 34 % respondentů. Celkem 16 % dotazovaných označilo odpověď „spíše ano“ na otázku, zda se jejich obor, ve kterém pracovali dříve shoduje s oborem, v němž momentálně hledají uplatnění. Pouhých 6 % respondentů uvedlo, že se pracovní obory neshodují. Celkem 10 % z dotazovaných lidí na tuto otázku neumělo odpovědět.

**Graf č. 10 Shoda oboru ve kterém dotazovaný pracoval, s oborem, v němž hledá uplatnění**

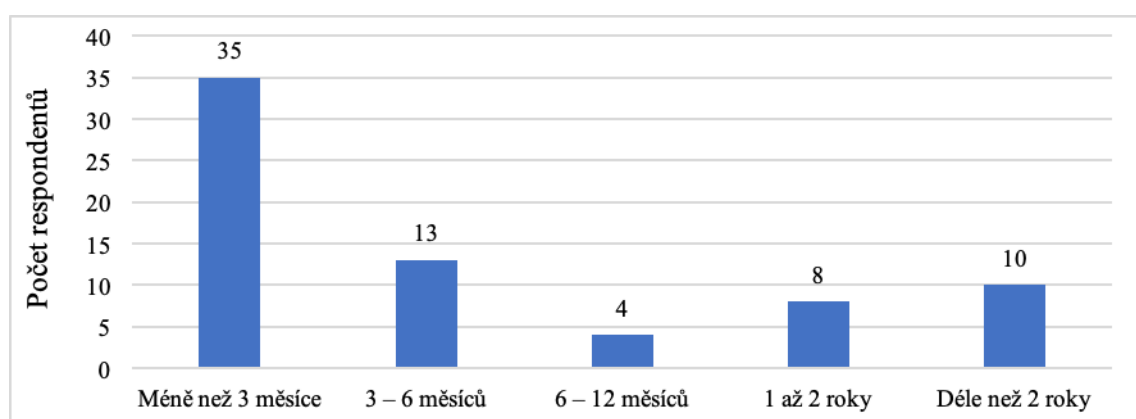


**Zdroj: Vlastní zpracování**

#### Otázka č. 6: Doba poslední nezaměstnanosti:

Přesně polovina dotazovaných uchazečů o práci je méně než 3 měsíce nezaměstnaná. Mezi nezaměstnanými v délce 3 až 6 měsíců bylo 19 % ze všech dotázaných na ÚP. Nezaměstnanost v délce trvání déle než 2 roky uvedlo 14 % respondentů. Tuto odpověď označili oba zástupci věkové skupiny nad 56 let. Nezaměstnanost trvajících 1 až 2 roky označilo jako svou odpověď 11 % respondentů a 6 % respondentů je ve stavu nezaměstnanosti 6 až 12 měsíců.

**Graf č. 11 Doba poslední nezaměstnanosti**

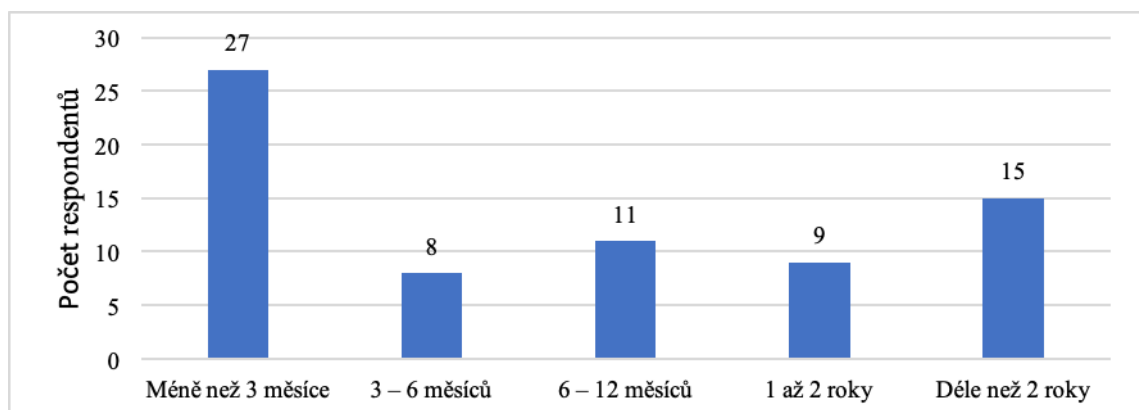


**Zdroj: Vlastní zpracování**

#### Otázka č. 7: Doba nejdelší nezaměstnanosti:

U 39 % dotazovaných trvala nejdelší nezaměstnanost méně než 3 měsíce. Nejdelší nezaměstnanost trvajících déle než 2 roky byla označena 21 % respondentů. 16 % dotazovaných osob bylo nejdéle nezaměstnáno 6 až 12 měsíců. 13 % respondentů označilo jako nejdelší nezaměstnanost v jejich případě na dobu 1 až 2 let. Nejméně respondentů bylo nejdéle bez práce 3 až 6 měsíců. Tato délka nezaměstnanosti byla označena v 11 % případů.

**Graf č. 12 Doba nejdelší nezaměstnanosti**

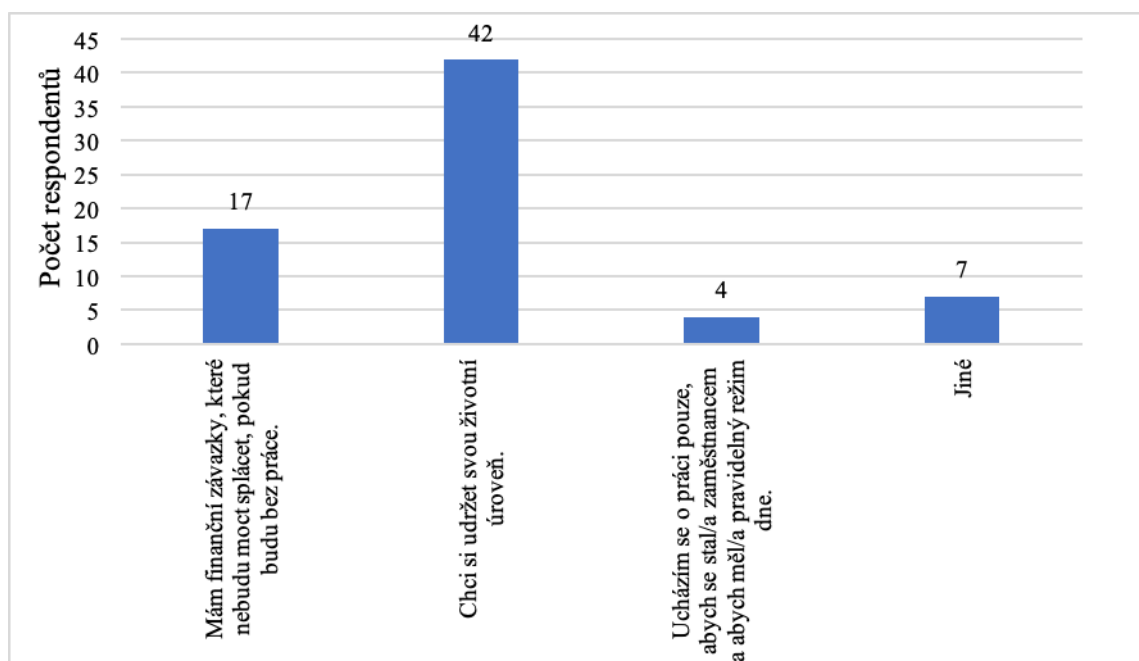


**Zdroj: Vlastní zpracování**

Otázka č. 8: Důvod motivace k získání pracovního místa:

Nadpoloviční většinu dotazovaných motivuje k získání pracovního místa udržení své životní úrovně. Konkrétně jde o 60 % respondentů. 24 % z dotázaných má finanční závazky, které nebudou moct splácet bez práce. Možnost jiné důvody motivace označilo 10 % osob. Jako jiný důvod bylo uvedeno finanční zajištění rodiny, placení zájmových kroužků dětem nebo vytvoření finančních rezerv, které budou zapotřebí ve vyšším věku. 16 % respondentů se uchází o práci, aby se stali zaměstnanými a měli pravidelný režim dne.

**Graf č. 13 Důvod motivace k získání pracovního místa**

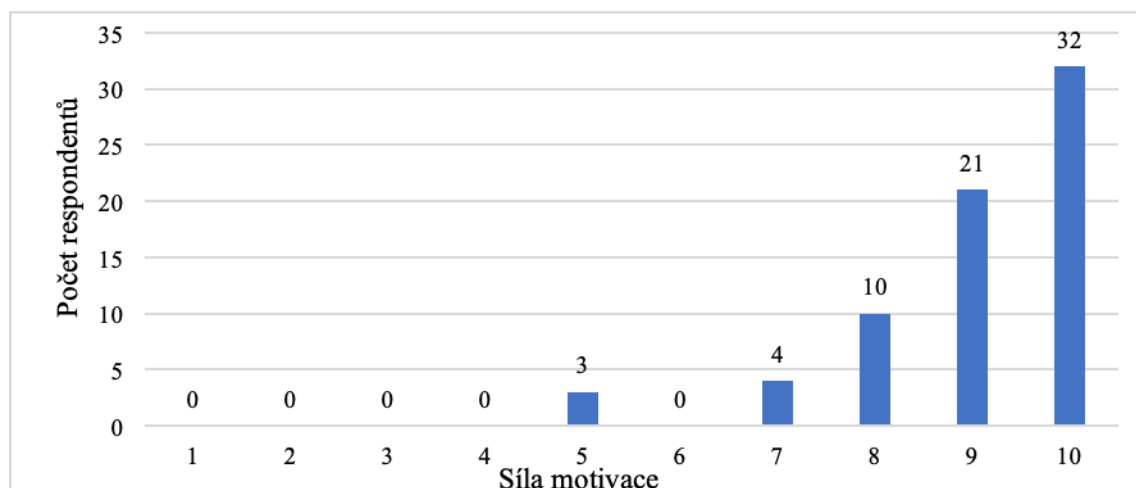


**Zdroj: Vlastní zpracování**

Otázka č. 9: Označte Vaši míru motivace k získání pracovního místa na škále od 1 do 10. (1 = nejslabší, 10 = nejsilnější).

Na míru motivace vyjádřené na stupnici od 1 do 10 se dotazovala otázka č. 9. Číslo 10 označuje nejsilnější motivaci a naopak číslo 1 označuje nejnižší sílu motivace. Z grafu č. 14 je patrné, že respondenti jsou vysoce motivováni k získání práce. Právě 32 lidí je nejsilněji motivováno, to odpovídá 46 % ze všech dotazovaných. Velmi silně je motivováno 30 % lidí. Středně silná motivace byla zjištěna u 14 % dotázaných. U 6 % odpovědí se jednalo o mírně zvýšenou sílu motivace. Pouhé 4 % označily svou míru motivace jako střední. Tato odpověď byla zjištěna u osob starších 46 let. Průměrná síla motivace všech respondentů je hodnota 9 z 10.

**Graf č. 14 Míra motivace k získání pracovního místa**

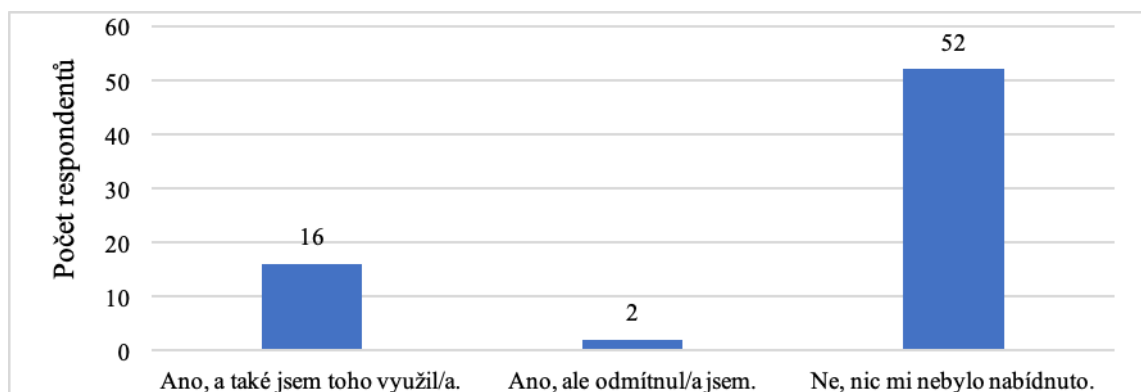


**Zdroj: Vlastní zpracování**

Otázka č. 10: Byla Vám v minulosti nabídnuta Úřadem práce rekvalifikace?

Touto otázkou bylo zjišťováno, zda byla uchazečům o práci v minulosti nabídnuta možnost rekvalifikace, která by byla hrazena ze strany ÚP. Jak lze zjistit v grafu č. 15, tak 74 % respondentů nebyla vůbec možnost rekvalifikace nabídnuta. Respondenti, kteří na otázku odpověděli záporně pokračovali s vyplňováním dotazníku rovnou na otázku č. 11. Celkem 26 % uchazečů o práci byla rekvalifikace nabídnuta, pouze ale 23 % z celkového počtu rekvalifikaci využilo. Na otázky 10.1 až 10.5 tedy odpovídalo celkem pouze 16 respondentů.

**Graf č. 15 Nabídka rekvalifikace ÚP**

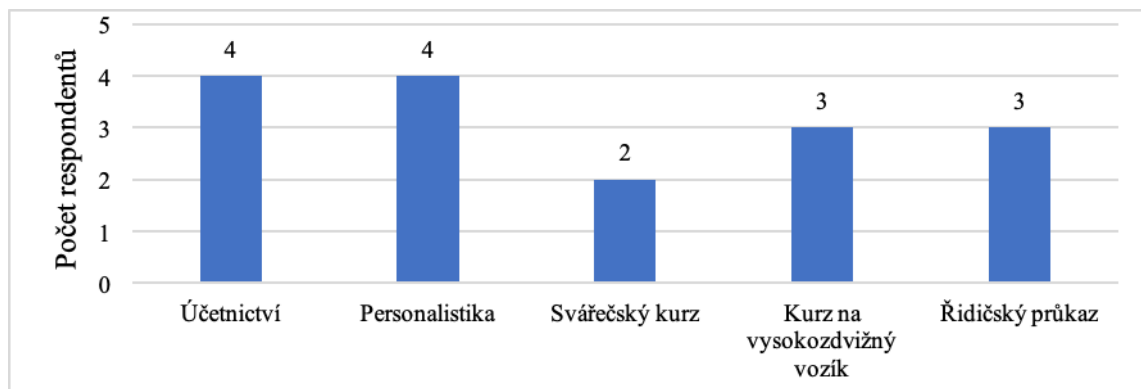


**Zdroj: Vlastní zpracování**

Otázka č. 10.1: O jakou rekvalifikaci se jednalo?

Polovina z dotázaných uchazečů o práci, kteří absolvovali rekvalifikaci si rozšířili své znalosti v oblasti účetnictví nebo v oblasti personalistiky. Kurzu obsluhy a ovládání vysokozdvížného vozíku se zúčastnilo 19 % absolventů rekvalifikačních kurzů. Stejně množství lidí si rozšířilo svůj řídičský průkaz o skupinu C nebo C + E, která opravňuje k řízení nákladních motorových vozidel a rozšiřuje tak možnosti uchazečů v uplatnění na trhu práce. 12 % respondentů, kteří absolvovali rekvalifikační kurz, se stalo držiteli průkazu odborné kvalifikace svářeče pro svařování kovových materiálů.

**Graf č. 16 Druhy absolvovaných rekvalifikačních kurzů**

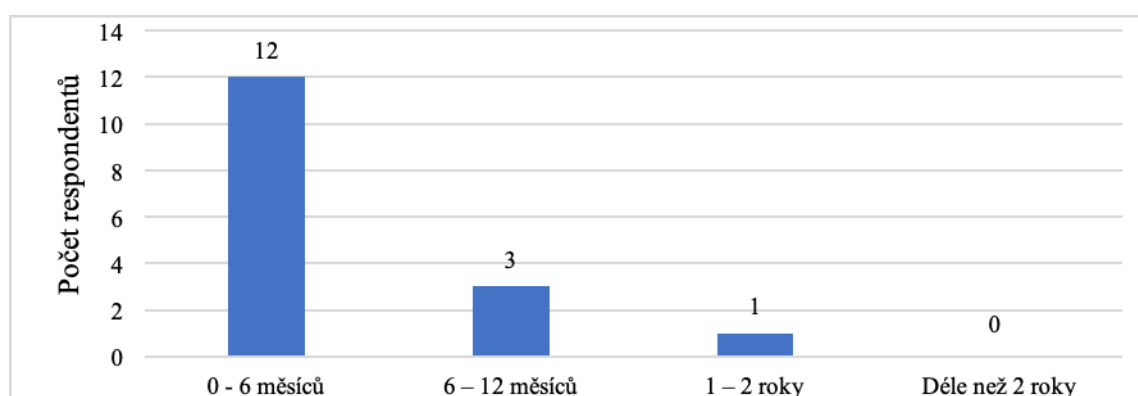


**Zdroj: Vlastní zpracování**

Otázka č. 10.2: Jak dlouho rekvalifikace probíhala?

V době kratší šesti měsíců zvládlo absolvovat rekvalifikaci 75 % osob, kterým byla nabídnuta rekvalifikace Úřadem práce. Délka rekvalifikace byla pro 19 % dotazovaných záležitostí na dobu 6 až 12 měsíců. Ve dvou případech se jednalo o rekvalifikaci v rámci rozšíření řidičského průkazu a v jednom případě šlo o kurz na vysokozdvizný vozík. V 6 % případů trvala rekvalifikace v délce 1 až 2 let, kdy se jednalo o řidičský průkaz na nákladní automobil s přípojným vozidlem.

Graf č. 17 Délka rekvalifikačních kurzů

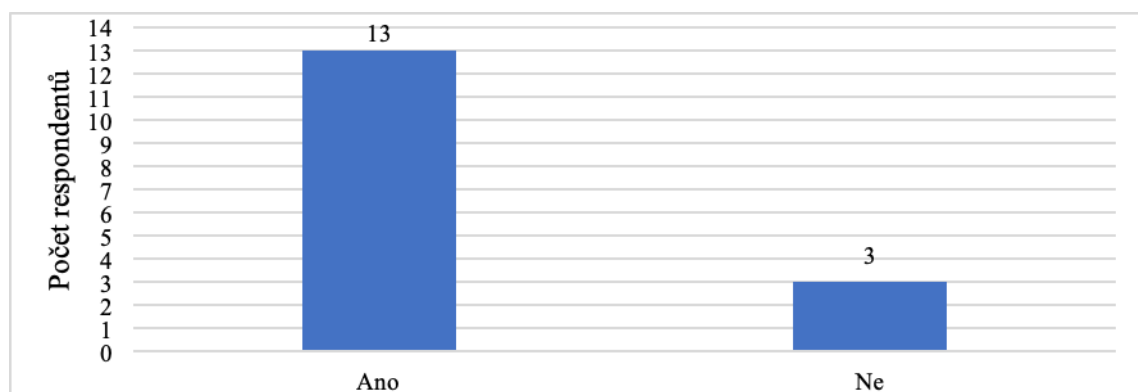


Zdroj: Vlastní zpracování

Otázka č. 10.3: Došlo po absolvování rekvalifikace ke změně oboru?

Z grafu č. 18 je zřejmé, že po absolvování rekvalifikace změnilo 81 % dotázaných lidí pracovní obor. V 19 % případů ke změně pracovního oboru nedošlo a osoby si našly zaměstnání opět ve stejném oboru, ve kterém pracovaly před absolvováním rekvalifikace.

Graf č. 18 Změna pracovního oboru po absolvování rekvalifikace

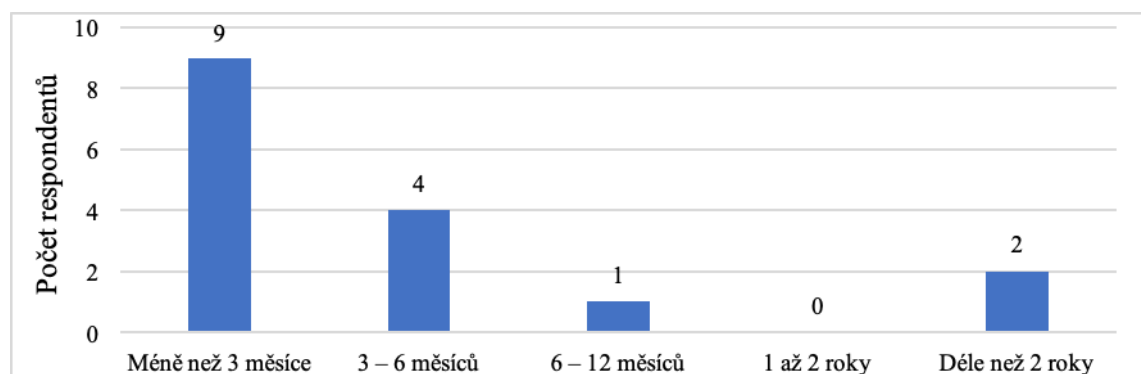


Zdroj: Vlastní zpracování

Otázka č. 10.4: Za jak dlouho jste si po absolvování rekvalifikace našel/našla práci?

Jako odpověď na otázku 10.4 uváděli respondenti potřebný čas, během kterého se rekvalifikovaným osobám zdařilo získat zaměstnání. Největší množství uchazečů získalo pracovní místo již v době do 3 měsíců, v tomto případě se jednalo o 56 % dotázaných. Za dobu 3 až 6 měsíců si práci našlo 25 % dotázaných rekvalifikovaných osob. Ve 13 % případů si rekvalifikované osoby hledaly pracovní pozici déle než 2 roky, tato odpověď se objevila pouze u rekvalifikovaných osob v oblasti personalistiky. U 6 % rekvalifikovaných byla doba potřebná k získání pracovního místa v délce 6 až 12 měsíců. Odpověď 1 až 2 roky neoznačil nikdo.

**Graf č. 19** Doba, po které si respondent našel práci po absolvování rekvalifikace

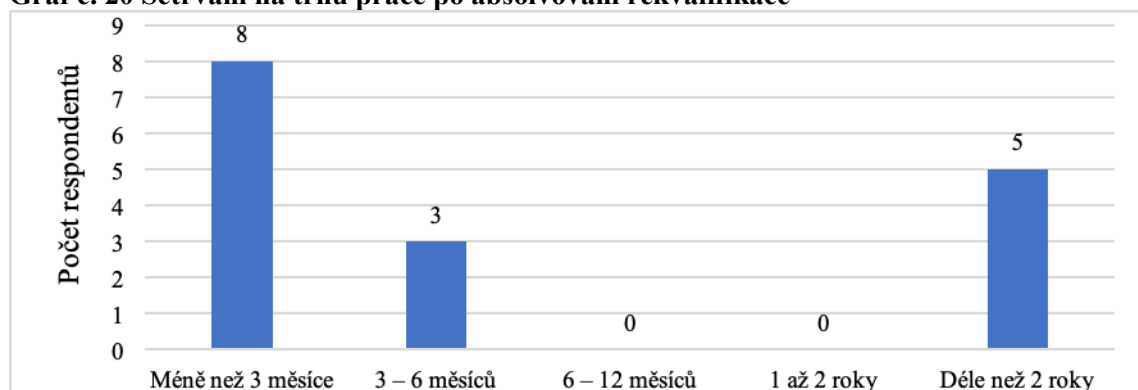


**Zdroj: Vlastní zpracování**

Otázka č. 10.5: Jak dlouho jste po absolvování rekvalifikace vydržel/a na trhu práce?

Graf č. 20 znázorňuje, že 50 % respondentů setrvalo na trhu práce kratší dobu než 3 měsíce. U 31 % rekvalifikovaných osob bylo setrvání na trhu práce delší než 2 roky. Mezi osobami, které se udržely v zaměstnání v rozmezí 3 až 6 měsíců bylo 19 % dotazovaných osob. Žádný z respondentů na otázku č. 10.5 neoznačil odpověď ani 6 až 12 měsíců ani odpověď 1 až 2 roky.

**Graf č. 20 Setrvání na trhu práce po absolvování rekvalifikace**



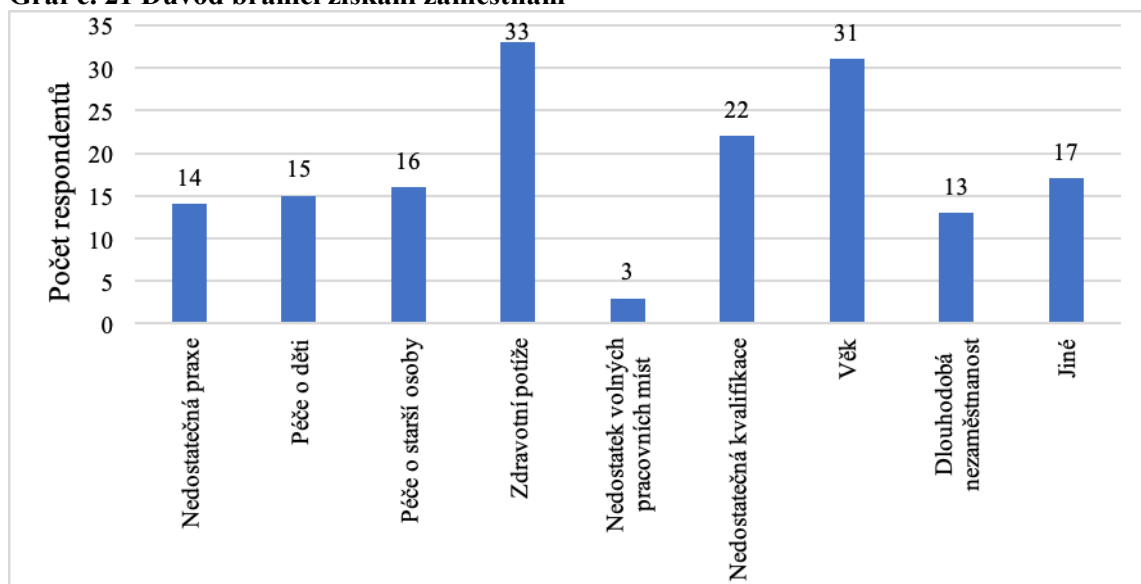
**Zdroj: Vlastní zpracování**

Otázka č. 11: Jaký je důvod, který Vám brání získat zaměstnání?

Na otázku č. 11 a dále opět odpovídalo všech 70 respondentů. V této otázce bylo možné vybrat více odpovědí. Nejvíce důvodů bránících v získání zaměstnání bylo kombinací vysokého věku a projevujících se zdravotních potíží. Zdravotní potíže brání v získání zaměstnání u 47 % osob. Věk jako nevýhodu označilo 44 %, a to jak věk vysoký, tak věk nízký. Nedostatečnou kvalifikaci označilo 31 % jako komplikaci. Ve 24 % případů označili respondenti „jiné důvody“. Zde uváděli jako příklad neznalost cizích jazyků v 7 případech, v 6 případech bylo v jiných důvodech uvedeno, že není možnost se rekvalifikovat za pomoci ÚP, špatný dopravní spoj do práce byl uveden v 5 případech a nízká mzda také v 5 případech. Další překážkou v získání zaměstnání byla péče o blízké osoby. Konkrétně šlo ve 23 % o péči o starší osoby, kdy se stanou díky věku či zdravotním potížím nesamostatní a ve 21 % o péči o děti. Přesně 20 % respondentů označilo jako problém nedostatečnou praxi, která byla často v kombinaci s nízkým vzděláním a s chybějící možností rekvalifikace. Téměř 19 % respondentů uvedlo, že jim v získání zaměstnání brání předešlá dlouhodobá nezaměstnanost. Tato odpověď byla označována v nadpoloviční většině se zdravotními potížemi. Respondenti ve 4 % případů uvedli, že zaměstnání nemohou získat z důvodu nedostatku volných pracovních míst.



**Graf č. 21 Důvod bránící získání zaměstnání**

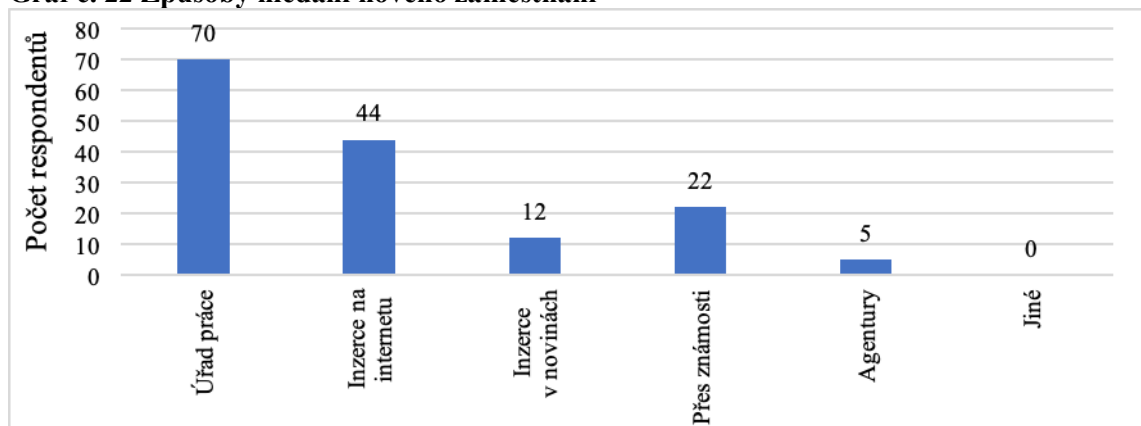


**Zdroj: Vlastní zpracování**

Otázka č. 12: Jakými způsoby si hledáte nové zaměstnání?

Opět bylo možné u této otázky uvést více odpovědí, které co nejlépe charakterizují dotazované osoby. 100% respondentů si hledá práci pomocí ÚP, 63 % se poohlíží po pracovních nabídkách na internetu, 31 % si zjišťuje možnosti pracovních příležitostí u svých známých, 17 % označilo jako odpověď inzerci v novinách a jiném tisku. Zkušenost s hledáním práce přes agentury má více než 7 % respondentů. Nové pracovní nabídky pomocí Úřadu práce, inzerce na internetu, novinového tisku a zároveň přes známosti si hledá 14 % respondentů.

**Graf č. 22 Způsoby hledání nového zaměstnání**



**Zdroj: Vlastní zpracování**

Otázka č. 13: Co by vám pomohlo pro získání pracovního místa?

U otázky č. 13 nebyly uvedeny žádné možnosti na výběr, ale respondent měl možnost uvést, pokud chtěl, co by mu ulehčilo získání pracovního místa. Na tuto otázku odpovědělo celkem 34 osob. 50 % z osob, které odpověděly na otázku č. 13 uvedlo, že by si snadněji našly práci, pokud by byly příznivější platební podmínky. Respondenti se ve 35 % domnívají, že by našli pracovní místo snadněji, pokud by absolvovali kurz cizího jazyka. Dotazovaní v 15 % případů předpokládají, že by jim pomohlo se zúčastnit rekvalifikačních kurzů. Na tuto otázku neodpovědělo celkem 36 respondentů.

**Graf č. 23 Návrhy pro snazší získání pracovního místa**



**Zdroj: Vlastní zpracování**

## 5 Výsledky a diskuse

### 5.1 Zhodnocení výsledků

**Trh práce v Praze** s ohledem na vývoj celkového počtu neumístěných UoZ má nyní klesající trend. Hodnota podílu nezaměstnaných osob v Praze představovala na konci roku 2017 hodnotu 2,34 %. Nejpočetnější rizikovou skupinou na trhu práce v Praze jsou ženy, jelikož je spousta povolání, které jsou určeny převážně pro muže. Ženy mají často potíže se uchytit na trhu práce po mateřské dovolené, protože jsou nuceny zůstat doma v momentě, kdy děti onemocní nebo pro ně nemají hlídání. Spousta firem k těmto okolnostem přihlíží, a tak je podíl žen bez práce vyšší, než je tomu u mužů. Na konci roku 2017 bylo v Praze 11 493 žen evidovaných bez práce. Další velice početnou skupinou jsou osoby se ZP, kterých bylo ve stejném období evidováno na ÚP 2 169. Jejich znevýhodnění proti jiným uchazečům může být pohybové, motorické, mentální či jiné. Absolventů škol a mladistvých, jako zástupce další rizikové skupiny bylo na konci roku 2017 přesně 653. Jejich znevýhodnění je způsobeno nízkým věkem, se kterým souvisí nedostatečná praxe, která je pro firmy často rozhodujícím faktorem při přijímacích pohovorech. Podle struktury UoZ s ohledem na věk lze za rizikovou skupinu považovat 35 % evidovaných osob, jelikož 2 % UoZ jsou mladší 19 let a 33 % UoZ lze zařadit do vyšší věkové rizikové skupiny. Do rizikové skupiny lidé bez kvalifikace se řadilo v roce 2017 21 % UoZ.

Počet volných pracovních míst v souvislosti se situací na trhu práce roste. Velké množství firem má nedostatek zaměstnanců. Počet volných pracovních míst vzrostl na konci roku 2017 na hodnotu 42 380. To je dvojnásobný počet proti roku 2016. Z toho 5 804 míst bylo pro absolventy a mladistvé. Pro uchazeče se ZP bylo volných 2 322 míst. Počet neumístěných uchazečů byl nejnižší během sledovaného období, a to pouze 0,5 neumístěného uchazeče na 1 volné pracovní místo. S ohledem na délku evidence na ÚP bylo 48 % UoZ bez zaměstnání déle než 3 měsíce, z toho důvodu jsou rizikovou skupinou jako dlouhodobě nezaměstnaní. Žen vedených na ÚP déle než 1 rok bylo 53 %, zatímco mužů bylo 47 %. Ženy evidované na ÚP v Praze déle než 1 rok byly ve 13 % ze všech evidovaných.

**APZ a PPZ v Praze** byla sledována mezi roky 2000 a 2018. Výdaje na PPZ několikanásobně ve všech letech převyšovaly výdaje na APZ. Při zvýšení výdajů na PPZ při vysokém počtu vyplácených finančních podpor v nezaměstnanosti klesaly výdaje na APZ. Při poklesu nezaměstnanosti dochází k poklesu výdajů na PPZ formou státní podpory v nezaměstnanosti a zároveň mohou růst výdaje na APZ a naopak.

Nejvyužívanějším nástrojem APZ jsou rekvalifikace. Druhý nejvyužívanější nástroj představují SÚPM, která byla zřízená pro 392 UoZ a třetí VPP pro 125 UoZ v roce 2017. APZ využívá nástroje v takové míře díky ESF. Výdaje na rekvalifikace začaly růst od roku 2013 do roku 2015, kdy klesala nezaměstnanost a ekonomika opět začala růst po ekonomické krizi. Výdaje na PPZ formou podpory v nezaměstnanosti s klesající nezaměstnaností klesají.

Výdaje na jednoho rekvalifikovaného člověka v roce 2015 byly 16 135 Kč, v roce 2016 tyto výdaje představovaly 22 785 Kč a v roce 2017 průměrné výdaje na jednoho rekvalifikovaného člověka opět klesly na 20 271 Kč.

**Dotazníkového šetření** se zúčastnilo 70 respondentů. Převahu v počtu měly ženy, kterých bylo 41, zatímco mužů bylo jen 29. Nejvíce uchazečů o zaměstnání bylo ve věku 46 až 55 let. Tuto věkovou kategorii lze považovat za rizikovou skupinu, jelikož se blíží rizikové hranici 50 let. Osoby bez vzdělání nebo se základním vzděláním, které jsou rizikovou skupinou nazývanou lidé bez kvalifikace, se v dotazníkovém šetření vyskytovaly v 19 % případů. Oborem, ve kterém respondenti hledají nejčastěji uplatnění je jednoznačně práce ve službách a prodeji. Na další otázku odpovědělo shodné množství respondentů, že se pracovní obor, ve kterém dříve pracovali shoduje s tím, v němž hledají uplatnění. Stejně množství respondentů tvrdí, že se obory spíše neshodují. Další rizikovou skupinou jsou dlouhodobě nezaměstnaní, kteří jsou evidováni na úřadu práce jako uchazeči o zaměstnání déle než 6 měsíců. S ohledem na poslední délku nezaměstnanosti bylo 31 % uchazečů o zaměstnání dlouhodobě nezaměstnáno. Při zjišťování nejdelsí doby nezaměstnanosti bylo považováno za rizikovou skupinu z důvodu doby delší než 6 měsíců přesně 50 % uchazečů o zaměstnání. Nejčastěji uchazeče o zaměstnání při hledání pracovního místa motivuje touha po udržení si své životní úrovně, a to v 60 % případů. UoZ jsou ve 46 % situací

maximálně motivováni. Průměrná síla motivace všech respondentů je označena hodnotou 9 z 10.

Nástroj APZ, kterým je rekvalifikace, nebyl nikdy nabídnut 74 % UoZ a 3 % ho odmítla. Rekvalifikačních kurzů se tedy zúčastnilo 23 % UoZ. Z toho se v oblasti účetnictví rekvalifikovalo 25 %, v oblasti personalistiky také 25 %. Rekvalifikační kurz na obsluhu vysokozdvížného vozíku absolvovalo 19 % UoZ, rekvalifikační kurz na řidičský průkaz skupiny C nebo C + E absolvovalo také 19 % UoZ. Svářečský kurz v rámci rekvalifikace absolvovalo 13 % UoZ. Délka rekvalifikačních kurzů byla v 75 % případů kratší než 6 měsíců. V 19 % situací probíhal rekvalifikační kurz v délce 6 až 12 měsíců. V 6 % případů byla délka rekvalifikačního kurzu mezi 12 a 24 měsíci. Po absolvování rekvalifikace změnilo 81 % UoZ svůj pracovní obor. Doba potřebná pro nalezení zaměstnání po absolvování rekvalifikace byla v 56 % případů kratší než 3 měsíce. Ve 13 % případů se nezdařilo ani po absolvování rekvalifikace nalézt zaměstnání za dobu 2 let. Nově získané zaměstnání si ale respondenti bohužel v 50 % případů udrželi maximálně po dobu 3 měsíců. Zatímco 31 % absolventů rekvalifikačního kurzu setrvalo na trhu práce déle než 2 roky. UoZ ve 47 % případů brání zdravotní potíže v tom, aby získali zaměstnání. Nejen vysoký, ale i nízký věk brání uchazečům nalézt zaměstnání ve 44 % situací. S nízkým věkem a nízkým stupněm vzdělání souvisí další tvrzení respondentů, kterým je, že 31 % UoZ brání získat zaměstnání nedostatečná kvalifikace. 100 % respondentů si hledá zaměstnání přes ÚP, 63 % také využívá internet k nalezení pracovních nabídek. Při položení otázky, co by respondentům ulehčilo získání pracovního místa se odpovědi často shodovaly. 50 % z nich se shodlo, že jim zaměstnavatelé nabízejí nízké příjmy. Jazyková vybavenost se u 35 % dotázaných nachází na tak nízké úrovni, že aby vyhověli požadavkům zaměstnavatelů, tak by museli absolvovat jazykový kurz. Nabídku rekvalifikace ze strany ÚP by uvítalo 15 % UoZ.

## 5.2 Diskuze

Z výsledků dotazníkového šetření vyplývá, že rizikovou skupinou, kterou by bylo vhodné především řešit jsou vyšší věkové skupiny. Tyto osoby se těžko vyrovnávají se ztrátou zaměstnání, jelikož si jsou vědomy, že v jejich věku není snadné získat zaměstnání. Důvodem je pokrok informačních technologií, neznalost cizích jazyků a vyšší riziko zdravotních potíží. Naopak jsou tito uchazeči schopni nabídnout letité zkušenosti, kvůli kterým při pracovním pohovoru požadují vyšší mzdu, než jakou je zaměstnavatel ochoten nabídnout. Tyto osoby by dle mého názoru ocenily rekvalifikační kurz za účelem prohloubení dovedností s výpočetní technikou. Z dotazníkového šetření také vyplývá, že u osob starších 46 let výrazně klesá míra motivace pro získání zaměstnání. Tento vnitřní pocit může být ovlivněn zkušenostmi, změnou priorit.

Také jsem toho názoru, že by měl ÚP častěji nabízet UoZ možnost rekvalifikace. S ohledem na to, že výdaje na jednoho rekvalifikovaného člověka byly v roce 2017 ve výši 20 271 Kč, tak to je mnohem méně, než jsou výdaje na podporu v nezaměstnanosti za jeden rok. Pokud by si absolvent rekvalifikace po absolvování kurzu našel zaměstnání, snížil by se počet UoZ pobírajících podporu v nezaměstnanosti a důsledkem toho by se také snížily výdaje na PPZ. Dle výsledků dotazníkového šetření je příležitost absolvování rekvalifikací nabízena velmi zřídka. Důvodem může být nízký podíl nezaměstnaných osob a vysoký počet volných pracovních míst. Vzhledem k momentální situaci na trhu práce je nabídka rekvalifikačních kurzů slabší než při vysokém podílu nezaměstnaných osob a malém počtu volných pracovních míst. Ale i přes současný stav nízké nezaměstnanosti proti předešlým rokům je stále hodně rizikových uchazečů o zaměstnání, kterým by rekvalifikace usnadnila uplatnitelnost na trhu práce.

Vzhledem k tomu, že si 56 % rekvalifikovaných osob našlo pracovní místo v době kratší než 3 měsíce po absolvování rekvalifikačního kurzu, hodnotím tento nástroj APZ jako efektivní. Naopak 50 % absolventů rekvalifikací setrvalo na trhu práce méně než 3 měsíce. To ovšem není údaj, který by vypovídal o nízké efektivitě rekvalifikací. Protože dotazovanými byli pouze UoZ na ÚP, kteří jsou momentálně bez zaměstnání. Tento údaj je zkreslený o absolventy rekvalifikací, kteří si pracovní místo udrželi a rekvalifikace tak byla efektivní. Uchazeči o zaměstnání absolvovali rekvalifikaci v oblasti účetnictví,

personalistiky, získali svářečský průkaz, řidičský průkaz na nákladní automobil nebo absolvovali kurz na obsluhu vysokozdvížného vozíku.

Ve velkém počtu případů podle výsledků dotazníkového šetření brání uchazečům získat pracovní místo nedostatečná praxe, nedostatečná kvalifikace, dlouhodobá nezaměstnanost. Všem těmto překážkám při uplatnění na trhu práce by byla rekvalifikace vzhledem k její efektivitě nápomocná a uchazeče o zaměstnání s těmito překážkami při hledání uplatnění na trhu práce by výrazně zredukovala. Uchazečům o zaměstnání je velmi často nabídnuta nedostatečně vysoká mzda, za kterou nejsou ochotni přijmout pracovní místo. Uchazeči o zaměstnání tvrdí, že pokud by byly finanční odměny vyšší, tak by se jim snáz hledalo zaměstnání a stali by se dříve zaměstnanými. To ovšem není skutečnost, kterou by mohl Úřad práce ovlivnit. Častým tvrzením pro snazší získání pracovního místa bylo, že mají uchazeči o zaměstnání nízkou úroveň jazykových znalostí. Na spoustě pracovních pozic je v dnešní době požadovanou dovedností znalost cizích jazyků. Úřad práce by měl pro vyšší úspěšnost u přijímacích pohovorů zprostředkovat kurzy cizího jazyka pro uchazeče o zaměstnání.

## 6 Závěr

Hlavním cílem bakalářské práce bylo zhodnotit postavení rizikových skupin na trhu práce v regionu Praha v České republice a dílčím cílem bylo zhodnotit vývoj a strukturu uchazečů o zaměstnání na trhu práce v Praze.

V teoretické části se bakalářská práce zabývá vysvětlením pojmů spjatých s trhem práce. Dále se v teoretické části řeší nezaměstnanost, její typy, teoretické koncepty, důsledky a metody výpočtu nezaměstnanosti. Poté jsou charakterizovány rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání. Teoretická část v závěru vysvětluje státní politiku zaměstnanosti a její rozdělení na pasivní a aktivní formu včetně vysvětlení jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

V praktické části byl nejprve analyzován trh práce v Praze a charakterizován vývoj struktury evidovaných uchazečů o zaměstnání, postavení uchazečů o zaměstnání považovaných za rizikové skupiny, rozdělení uchazečů podle věku a podle nejvyššího dosaženého vzdělání. Poté byl rozebrán vývoj volných pracovních míst a vývoj podle délky nezaměstnanosti.

Dále byl součástí praktické části rozebrán vývoj výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti a pasivní politiku zaměstnanosti od roku 2000 do roku 2018. Poté je uveden také vývoj výdajů na nástroj aktivní politiky zaměstnanosti, kterým jsou rekvalifikace a porovnání počtu uchazečů o zaměstnání pobírajících podporu v nezaměstnanosti mezi jednotlivými roky. Počet osob, které byly podpořeny nástroji aktivní politiky zaměstnanosti je porovnáván od roku 2015 do roku 2017. Bylo zjištěno, že počet osob podpořených jednotlivými nástroji aktivní politiky zaměstnanosti se každým rokem snižoval.

Celkový počet neumístěných uchazečů o zaměstnání v roce 2017 byl 21 787 a počet volných pracovních míst byl dvojnásobný. Z toho vyplývá, že na jednoho uchazeče připadaly v roce 2017 dvě volná pracovní místa. I přes velký počet volných pracovních míst bylo 19 827 dosažitelných uchazečů o zaměstnání, kteří nemohli nastoupit do zaměstnání nebo se v zaměstnání udržet. Velká část těchto uchazečů byla znevýhodněna



z důvodu zdravotních problémů, nízké kvalifikace, nedostatečné praxe, nutnosti péče o blízké osoby nebo ztráty pracovních návyků z důvodu dlouhodobé nezaměstnanosti.

Na základě primárního výzkumu formou dotazníkového šetření bylo zjištěno, že se na trhu práce vyskytují uchazeči o zaměstnání, kteří jsou znevýhodněni při uplatnění na trhu práce a patří tak mezi rizikové skupiny. První rizikovou skupinou jsou ženy. Do této skupiny patří 59 % uchazečů o zaměstnání. Mezi rizikové skupiny osob se zdravotním postižením se řadí 47 % respondentů. Vyšší věková skupina byla zastoupena podle výsledků dotazníkového šetření ve 44 % uchazečů o zaměstnání. Nebyl zjištěn nikdo, koho by bylo možné zařadit dle jeho odpovědí do rizikové skupiny z důvodu romského či jiného etnika. Riziková skupina, kterou jsou lidé bez kvalifikace, se projevila v 19 % odpovědí. Rizikovou skupinou, která je znevýhodněná při uplatnění na trhu práce z důvodu dlouhodobé nezaměstnanosti, byla zjištěna u 31 % uchazečů. Absolventi škol jsou rizikovou skupinou, která se vyskytovala u 20 % uchazečů o zaměstnání.

Rizikovým skupinám v jejich znevýhodněném postavení na trhu práce pomáhají nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Nejvyužívanějším a velmi efektivním nástrojem na trhu práce v Praze jsou rekvalifikace. Po absolvování rekvalifikace si velké množství uchazečů o zaměstnání našlo rychle nové pracovní místo a došlo také ke změně pracovního oboru. Jako nevýhoda se projevila v některých případech krátká doba setrvání na trhu práce. Tento nástroj je sice nejvyužívanějším nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti v Praze v posledních letech, ale vzhledem k nízké nezaměstnanosti poskytl Úřad práce rekvalifikaci v roce 2017 pouze 774 osobám, kdy průměrné výdaje na rekvalifikaci na jednu osobu v tomto roce činily 20 271 Kč. Při vyšším počtu neumístěných uchazečů o zaměstnání se zvyšuje i počet osob, které absolvovaly rekvalifikaci.

## 7 Seznam použitých zdrojů

1. JÍROVÁ, Hana. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Praha: Vysoká škola ekonomická, 1999. 8 - 20 s. ISBN 80-7079-635-9.
2. KACZOR, Pavel. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. Praha: Oeconomica, 2013. 9 s., 11 s., 12 s. ISBN 978-80-245-1930-2.
3. BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). 20-82 s. ISBN 80-86429-16-4.
4. Český statistický úřad: Krajská správa ČSÚ v hl. m. Praze. Časová řada - dlouhodobý vývoj kraje ve vybraných ukazatelích: 2. část - Práce, nezaměstnanost, organizační struktura, zemědělství. [online]. Praha, 2018 [cit. 2019-01-26]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/xa/casova-rada-dlouhodoby-vyvoj-kraje-ve-vybranych-ukazatelich?fbclid=IwAR3cmBHcWyjKKx\\_\\_L\\_R0IprziFbAmp9UE1Vq1ykhmAtEz4yCxMAeOB4tr5w](https://www.czso.cz/csu/xa/casova-rada-dlouhodoby-vyvoj-kraje-ve-vybranych-ukazatelich?fbclid=IwAR3cmBHcWyjKKx__L_R0IprziFbAmp9UE1Vq1ykhmAtEz4yCxMAeOB4tr5w)
5. MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). 17-20 s. ISBN 80-901424-9-4.
6. Finslovník.cz. *Přehled osobních financí: Cyklická nezaměstnanost* [online]. [cit. 2018-06-26]. Dostupné z: <https://www.finslovník.cz/cyklicka-nezamestnanost/>
7. BRČÁK, Josef a Bohuslav SEKERKA. *Makroekonomie*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. 189 s. ISBN 978-80-7380-245-5.
8. PALCROVÁ, Šárka a Václav NOVÁK, KLÍMOVÁ, Viktorie a Vladimír ŽÍTEK, ed. *XIX. Mezinárodní kolokvium o regionálních vědách: sborník referátů z kolokvia*. Brno: Masarykova univerzita, 2016. 394 s. ISBN 978-80-210-8272-4.
9. Ministerstvo vnitra České republiky: Správa na úseku zaměstnanosti [online]. 2008 [cit. 2018-09-06]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/sprava-na-useku-zamestnanosti.aspx>
10. SVĚTLÍKOVÁ, Daniela a Ivana HÁJKOVÁ. *Pracovní právo*. V Praze: Česká zemědělská univerzita v Praze, Provozně ekonomická fakulta, 2009. 131–133 s. ISBN 978-80-213-1950-9.

11. Český statistický úřad: *Podíl nezaměstnaných osob v krajích k 31. 8. 2018* [online]. České Budějovice, 11.09.2018 [cit. 2018-10-04]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xc/mapa-podil-kraje>
12. *Sociálně odpovědné veřejné zadávání: Podpora zaměstnanosti osob znevýhodněných na trhu práce* [online]. 2018 [cit. 2018-10-04]. Dostupné z: <http://sovz.cz/temata/podpora-zamestnanosti-osob-znevychodnenych-na-trhu-prace/>
13. *Úplné znění: Pracovníprávní předpisy, zákon o zaměstnanosti, úřady práce*. Ostrava: Sagit, 2015, (1053). ÚZ. ISBN 978-80-7488-080-3.
14. RÁKOCZYOVÁ, Miroslava. *Začleňování na pracovní trh jako součást procesu sociálního začleňování v ČR*. Brno, 2006. 45-50 s. Disertační práce. Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií, Katedra sociální politiky a sociální práce. Vedoucí práce Prof. PhDr. Tomáš Sirovátka, CSc.
15. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020* [online]. 28-29 s. [cit. 2018-10-10]. Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg\\_zam\\_2020/strategiepz2020.pdf](https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg_zam_2020/strategiepz2020.pdf)
16. *EUROSTAT Statistics Explained: Statistika zaměstnanosti* [online]. 2018 [cit. 2018-10-10]. ISSN 2443-8219. Dostupné z: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment\\_statistics/cs](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_statistics/cs)
17. BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost*. 2., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013. 82-91 s. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-4282-3.
18. HAVLÍK, Radomír. *Aktuální problémy společnosti z pohledu sociologie*. Vydání I. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha, 2016. 108-117 s. ISBN 978-80-7452-121-8.
19. CHMURA, Milan. *Nezaměstnanost jako ekonomický a sociální problém - edukační východiska z nezaměstnanosti*. Ostrava: Ostravská univerzita, 2016. 23-27 s. ISBN 978-80-7464-858-8.
20. BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. Praha: Oeconomica, 2012. 18-234 s. ISBN 978-80-245-1880-0.
21. GOLA, Petr. *Dlouhodobá nezaměstnanost a její dopady*. *FinExpert.cz: E15* [online]. 24. 10. 2005 [cit. 2018-10-21]. Dostupné z: <https://finexpert.e15.cz/dlouhodobá-nezamestnanost-a-jeji-dopady>

22. HOLÝ, Dalibor a Viktorie PLÍVOVÁ. Změna výpočtu ukazatele registrované nezaměstnanosti. *Český statistický úřad*[online]. Praha, 07.11.2012 [cit. 2018-10-23]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/czso/zmena\\_vypoctu\\_ukazatele\\_registrovane\\_nezamestnanosti20121107](https://www.czso.cz/csu/czso/zmena_vypoctu_ukazatele_registrovane_nezamestnanosti20121107)
23. KREBS, Vojtěch, Jaroslava DURDISOVÁ a Jana ŽIŽKOVÁ. *Sociální politika*. 3., přepracované vydání. Praha: ASPI, 2005. 290-292 s. ISBN 80-735-7050-5.
24. *Zákon o zaměstnanosti*. In: Parlament České republiky, 2004, ročník 2004, číslo 435. Dostupné také z: [https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav\\_predpisy/akt\\_zneni/ZAKON\\_O\\_ZAMESTNANOSTI\\_OD\\_1\\_1\\_2018.PDF](https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/ZAKON_O_ZAMESTNANOSTI_OD_1_1_2018.PDF)
25. DOUŠOVÁ, Jana. Příspěvek v době částečné nezaměstnanosti. *Právní prostor* [online]. 11.12.2015 [cit. 2018-11-07]. ISSN 2336-4114. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/prispevek-v-dobe-castecne-nezamestnanosti>
26. SIROVÁTKA, Tomáš a Petr MAREŠ, ed. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: Masarykova univerzita, 2003. 129-132 s. ISBN 80-210-3048-8.
27. *Sociální služby*. Tábor: Asociace poskytovatelů sociálních služeb ČR, 2016. 208 s. ISBN 978-80-906320-4-2.
28. Český statistický úřad: Časové řady - práce / Time series - labour [online]. Praha, 2018 [cit. 2019-02-26]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/xa/casove\\_rady\\_prace\\_\\_time\\_series\\_labour](https://www.czso.cz/csu/xa/casove_rady_prace__time_series_labour)
29. Ministerstvo práce a sociálních věcí: Statistiky nezaměstnanosti [online]. [cit. 2019-02-25]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>
30. Integrovaný portál MPSV: *Výdaje na státní politiku zaměstnanosti* [online]. 21. 2. 2019 [cit. 2019-02-28]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydaje>
31. Ministerstvo práce a sociálních věcí: *Statistická ročenka trhu práce v ČR v roce 2017* [online]. Praha: MPSV, 2018 [cit. 2019-03-01]. ISBN 978-80-7421-156-0. Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro/rocenka\\_2017.pdf](https://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro/rocenka_2017.pdf)

## **8 Přílohy**

Příloha č. 1 Dotazník .....	70
-----------------------------	----

## Příloha č. 1 Dotazník

Dobrý den,

Jmenuji se Petr Škola, jsem studentem 3. ročníku Provozně ekonomické fakulty České zemědělské univerzity v Praze. V rámci praktické části mé bakalářské práce na téma „Rizikové skupiny na trhu práce v regionu Praha v České republice“ bych Vás tímto chtěl poprosit o vyplnění dotazníku vztahujícího se k tématu. Dotazník je anonymní a získaná data budou použita výhradně pro účely mé bakalářské práce.

Děkuji Vám za Váš čas a odpovědi.

1. Pohlaví:

- Muž
- Žena

2. Věk:

- Do 26 let
- 27 – 35 let
- 36 – 45 let
- 46 – 55 let
- Nad 56 let

3. Vaše nejvyšší dosažené vzdělání:

- Základní vzdělání nebo bez vzdělání
- Středoškolské bez maturity
- Středoškolské s maturitou
- VOŠ
- Vysokoškolské (bakalářské a magisterské)

4. Pracovní obor, ve kterém hledáte uplatnění:

- Zaměstnanci v ozbrojených silách
- Zákonodárci a řídicí pracovníci
- Specialisté
- Techničtí a odborní pracovníci
- Úředníci
- Pracovníci ve službách a prodeji
- Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství
- Řemeslníci a opraváři
- Obsluha strojů a zařízení, montéři
- Pomocníci a nekvalifikovaní pracovníci

5. Shoduje se pracovní obor, ve kterém jste pracoval/a, s oborem, ve kterém hledáte zaměstnání?

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne
- Nevím

6. Doba poslední nezaměstnanosti:

- Méně než 3 měsíce
- 3 - 6 měsíců
- 6 - 12 měsíců
- 1 až 2 roky
- Déle než 2 roky

7. Doba nejdelší nezaměstnanosti:

- Méně než 3 měsíce
- 3 - 6 měsíců
- 6 - 12 měsíců
- 1 až 2 roky
- Déle než 2 roky

8. Důvod motivace k získání pracovního místa:

- Mám finanční závazky, které nebudu moct splácet, pokud budu bez práce.
- Chci si udržet svou životní úroveň.
- Ucházím se o práci pouze, abych se stal/a zaměstnancem a abych měl/a pravidelný režim dne.
- Jiné (uved'te jaké):

9. Označte Vaši míru motivace k získání pracovního místa na škále od 1 do 10 (1 = nejslabší, 10 = nejsilnější).

1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9 – 10

10. Byla Vám v minulosti nabídnuta Úřadem práce rekvalifikace?

- Ano, a také jsem toho využil/a.
- Ano, ale odmítnul/a jsem.
- Ne, nic mi nebylo nabídnuto.

10.1. O jakou rekvalifikaci se jednalo?  
Uved'te konkrétně:

10.2. Jak dlouho rekvalifikace probíhala?

- 0 - 6 měsíců
- 6 - 12 měsíců
- 1 - 2 roky
- Déle než 2 roky

10.3. Došlo po absolvování rekvalifikace ke změně oboru?

- Ano
- Ne

10.4. Za jak dlouho jste si po absolvování rekvalifikace našel/našla práci?

- Méně než 3 měsíce
- 3 - 6 měsíců
- 6 - 12 měsíců
- 1 až 2 roky
- Déle než 2 roky

10.5. Jak dlouho jste po absolvování rekvalifikace vydržel/a na trhu práce?

- Méně než 3 měsíce
- 3 - 6 měsíců
- 6 - 12 měsíců
- 1 až 2 roky
- Déle než 2 roky

11. Jaký je důvod, který Vám brání získat zaměstnání?

(označte jednu či více odpovědí)

- Nedostatečná praxe
- Péče o děti
- Péče o starší osoby
- Zdravotní potíže
- Nedostatek volných pracovních míst
- Nedostatečná kvalifikace
- Věk
- Dlouhodobá nezaměstnanost
- Jiné (uved'te jaké):

12. Jakými způsoby si hledáte nové zaměstnání?

(označte jednu či více odpovědí)

- Úřad práce
- Inzerce na internetu
- Inzerce v novinách
- Přes známosti
- Agentury
- Jiné (uved'te jaké):

13. Co by vám pomohlo pro získání pracovního místa?

Uved'te konkrétně: